

УДК: 331.1; 331.3; 305

JEL: J16; J82; J71; J53

КАРЬЕРНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ ЖЕНЩИН В РОССИИ: КАЛЕЙДОСКОПНАЯ МОДЕЛЬ КАРЬЕРЫ

Д. Д. Хасиева

Санкт-Петербургский государственный университет,
Российская Федерация, 199034, Санкт-Петербург, Университетская наб., 7–9

Для цитирования: Хасиева Д. Д. 2021. Карьерные ориентации женщин в России: калейдоскопная модель карьеры. *Вестник Санкт-Петербургского университета. Менеджмент* 20 (3): 343–370. <http://doi.org/10.21638/11701/spbu08.2021.303>

В связи с возникновением ряда новых социальных и экономических тенденций в большинстве стран гендерный состав рабочей силы претерпел существенное изменение. Россия также не стала исключением. В настоящее время в нашей стране женщины составляют почти половину рабочей силы, что актуализирует задачу понимания их карьерных ожиданий и траектории их профессионального развития. Исторически изучение карьеры основывалось на данных, полученных в результате профессиональной деятельности мужчин, что не давало возможности объективно оценить гендерно-специфические факторы, существенно влияющие на карьерный путь женщин. Цель статьи — выявить особенности карьерного пути женщин, определить их карьерные ориентации, оценить влияние гендерных барьеров, а также проанализировать существующие в России практики, используемые организациями для поддержки работающих женщин. В качестве инструмента оценки применяется калейдоскопная модель карьеры. Результаты исследования свидетельствуют о высоком уровне ориентации женщин в России на вызов и самоопределение, низким влиянии гендерных стереотипов и недостаточном развитии практик, используемых в компаниях, для профессионального развития женщин. Сформулированные выводы являются важным дополнением к знаниям о контекстуальной специфике карьеры женщин и могут быть использованы организациями при построении гендерно-ориентированных систем управления человеческими ресурсами.

Ключевые слова: карьера женщин, карьерные ориентации, калейдоскопная модель карьеры, Россия.

ВВЕДЕНИЕ

Тенденции изменения состава рабочей силы на протяжении последних 100 лет привели к тому, что роль женщины в современной экономике сложно переоценить [Tzvetkova, Ortiz-Ospina, 2017]. В соответствии с данными World Bank,

© Санкт-Петербургский государственный университет, 2021

доля женщин в мировой рабочей силе составляет 47% [World Bank, 2019]. При этом в США женщины занимают 40% менеджерских позиций, в России — 39%, а в европейских странах — в среднем около 30% [ILO, 2019]. Изменение гендерной структуры рабочей силы поставило ряд новых задач в области управления человеческим капиталом, в том числе успешной интеграции женщин в организационную среду, развитие их специфических профессиональных и лидерских качеств, повышение их эффективности как сотрудников [Miller-Loessi, 1992; Xu, 2011; Gervais, Millear, 2016].

Один из возможных способов решения этих вопросов — изучение особенностей женской карьеры и карьерных ориентаций. При этом анализ существующей гендерной специфики и ограничений приводит к пониманию важности рассмотрения женской карьеры как отдельного научного понятия, отличного от исторически сложившегося, сформированного преимущественно на оценке результатов профессиональной деятельности мужчин [Sullivan, Mainiero, 2008]. Женщины по-прежнему вовлечены в воспитание детей, уход за людьми старшего возраста и домашнее хозяйство больше, чем мужчины. Поэтому при изучении карьеры женщин важно учитывать факторы, обусловленные культурой и социальной средой [Tzvetkova, Ortiz-Ospina, 2017], их ролью в семье. Все это в совокупности оказывает влияние на формирование профессиональных целей и карьерные ориентации женщин, значительно определяя направление их карьерного пути [Zimmerman, Clark, 2016; Tzvetkova, Ortiz-Ospina, 2017; Antoniou, Cooper, Gatrell, 2019].

Социально обусловленная природа факторов, влияющих на женскую карьеру, делает невозможным адекватную оценку карьерных ориентаций женщин без учета контекста конкретной страны [Tzvetkova, Ortiz-Ospina, 2017; Кабалина, Мондрус, 2018]. Несмотря на это, большинство исследований женской карьеры основано на европейских или американских данных, а специфика других стран изучена недостаточно, что существенно снижает возможность широкой практической применимости полученных знаний и не позволяет получить картину в целом — отделить общие тенденции от национальной специфики.

Российский контекст представляет собой перспективное поле для изучения женской карьеры. Наследие коммунистического прошлого, давшее стране большое число женщин-лидеров, обеспечившее открытый доступ к высшему образованию и возможность работать практически во всех сферах деятельности, создавшее социальную инфраструктуру из организаций дошкольного и школьного образования, позволявшую переложить большое число обязанностей по уходу за детьми на государство, предоставило женщинам практически безграничные возможности профессиональной реализации [Хасбулатова, 2003; Гусева, 2009]. В результате Россия до сих пор занимает одно из лидирующих мест в мире по числу работающих и занимающих управленческие позиции женщин [PWC, 2013; Grant Thornton, 2017].

Цель статьи — расширить сегмент контекстно-специфических исследований женской карьеры путем изучения особенностей карьерных ориентаций женщин

в России, основных барьеров, возникающих на их карьерном пути, а также практик управления человеческими ресурсами для поддержки профессионального развития женщин.

Статья имеет следующую структуру. В первой части рассматриваются теоретические основы исследования: понимание карьеры как научной концепции; существующие особенности карьеры женщин, связанные с их гендерной принадлежностью; использование калейдоскопной модели карьеры для оценки карьерных ориентаций женщин; а также влияние российского контекста на женский карьерный путь. Вторая часть посвящена описанию дизайна исследования, способу формирования выборки респондентов и применяемым для анализа статистическим методам. В третьей части описаны результаты исследования, а в четвертой эти результаты обсуждаются сквозь призму существующей теории карьеры. В заключении подводятся итоги исследования.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Карьера как теоретическая концепция. Понятие карьеры как научной концепции получило свое развитие в 1950–1960-е гг. [Sullivan, Varuch, 2009]. Традиционно под карьерой подразумевались взаимоотношения сотрудников с организацией, выраженные в вертикальном движении по карьерной лестнице, сопровождавшемся повышением уровня финансового и нефинансового поощрения в рамках иерархической структуры организации [Super, 1957; Levinson, 1978; Rosenbaum, 1979; Varuch, Rosenstein, 1992; Varuch, 2006]. Во многом это было обусловлено сложившейся организационной и социальной средой, а именно: количественным преобладанием мужчин в составе рабочей силы, низкой мобильностью (как внутриотраслевой, так и географической), существенной долей в видах занятости тяжелого физического труда и представлением о мужчине как об «основном кормильце» в семье [Sullivan, Crocitto, 2007]. Оно и легло в основу создания так называемой линейной модели карьеры с работой в одной-двух организациях на протяжении всей жизни в формате полного рабочего дня (не менее 40 час.) и постепенного роста уровня занимаемой должности [Buzzanell, Goldzwig, 1991].

Последующая глобализация, внедрение новых технологий и Интернета, увеличение сектора услуг, выросшее разнообразие состава рабочей силы и повышение продолжительности и качества жизни сформировали предпосылки, серьезно повлиявшие на взаимодействие между организациями и сотрудниками, а также на представления последних о своих карьерных предпочтениях [Sullivan, Varuch, 2009]. Сотрудники перестали рассматривать свои отношения с работодателем как нечто создаваемое ими на всю жизнь. Они стали все больше ориентироваться на собственные ценности и желания, на потребности своих семей и близких [Hall, Gardner, Vaugh, 2008]. Это повлекло за собой изменение понятия карьеры, которое стало более сложным и эгоцентричным, ориентированным на уникальные особенности и нужды каждого работника [Tharenou, 2009].

Как результат, учеными был разработан ряд новых моделей карьеры, отвечающих этим тенденциям, среди которых — «гибкая» модель карьеры (Protean career model), «безграничная» модель карьеры (Boundaryless career model) и калейдоскопная модель карьеры (Kaleidoscope career model) [Arthur, Rousseau, 1996; Hall, 1996a; Mainiero, Sullivan, 2005]. Данные карьерные модели существенно отличаются от традиционной линейной модели и в первую очередь учитывают важность нефинансовых аспектов выбора деятельности, таких как личные потребности, диктуемые сотруднику самоопределением и индивидуальными обстоятельствами жизни [Hall, 1996b]. Кроме того, в них меняется представление о знаниях и навыках — отныне это гибкий набор инструментов, который можно реконфигурировать в процессе жизни в соответствии с изменяющейся средой и применять в различных профессиональных областях [Hall, 1996a; Sullivan, Baruch, 2009].

Смена конкретной области деятельности в связи с трансформацией окружающего мира определяется теперь не как действие, наносящее вред карьере, а как обычное и даже необходимое условие для ее успешного развития. Появляется так называемая life-learning концепция, в рамках которой считается естественным, чтобы сотрудник продолжал обучение и совершенствование в течение всей жизни [Gentry et al., 2009]. Кроме того, меняется представление о мобильности [Sullivan, 1999; Sargent, 2003; Ng et al., 2007]. Отныне карьера не рассматривается как долгосрочный контракт с небольшим числом организаций. Наоборот, смена организации-работодателя и даже географии места работы рассматривается как важный фактор успешности карьеры и приобретения профессионального опыта.

Особенности карьерного пути женщин. Разработка новых карьерных моделей позволила применять понятие карьеры для значительно большего числа групп работников, чей трудовой путь традиционно не укладывался в линейную концепцию [Valcour, Ladge, 2008], например для женщин, чья карьера имеет существенные отличия в связи с рядом личных, социальных и организационных гендерно-специфических факторов [Zimmerman, Clark, 2016].

Личные факторы включают ограничения, возникающие в карьере женщин в связи с рождением и воспитанием детей, необходимостью совмещения профессиональной деятельности с семейными обязанностями, ожиданиями семьи [Mainiero, Sullivan, 2005]. Женщины более ориентированы на межличностные отношения и внешнее одобрение [Gilligan, 1982; Powell, Mainiero, 1999; August, 2011]. Вследствие этого благополучие семьи, детей и близких часто имеет для них более высокий приоритет, чем личное развитие и финансовая независимость. Традиционно женщины выполняют значительную часть работы по дому и уходу за детьми, причем не только в период до достижения ребенком возраста трех лет — на них лежит ответственность за развитие и успешное обучение дошкольников и школьников [Stone, Lovejoy, 2004]. Общество исторически возлагает на женщину роль матери и хранительницы домашнего очага, часто давая негативные оценки женщинам, предпочитающим профессиональное развитие [Stone, Lovejoy, 2004; Zimmerman, Clark, 2016]. В связи с этим работающие женщины могут испыты-

вать чувство вины, вызванное невозможностью или нежеланием полностью посвятить себя вопросам материнства и семьи.

Еще одной стороной влияния общества на карьерный рост женщин является представление об экономических функциях в семье. Женщины в силу традиционных гендерных ролей часто уступают мужчине главенствующую роль «добытчика» в семье. Они осознанно отказываются от профессионального развития, принимая на себя дополнительные семейные обязательства, тем самым предоставляя мужчине время и возможности для концентрации на своей карьере и финансовых результатах [Powell, Mainiero, 1992; Stone, Lovejoy, 2004].

Важную роль в профессиональном развитии женщины играют существующие в обществе гендерные стереотипы. Женщины являются заложниками представлений общества об их способностях, профессиональных и физических возможностях, им навязываются определенные паттерны «женского» поведения [Cahusac, Kanji, 2013]. Встраиваемый в систему ценностей с раннего детства набор гендерных стереотипов становится сильнейшим барьером для женщин при построении своей карьеры. Заняв позиции среднего уровня, они начинают сомневаться в уместности продвижения на более высокие должности, а также в своих физических и интеллектуальных возможностях, необходимых для выполнения новых должностных обязанностей, что в совокупности с женской осторожностью и умеренной склонностью к риску приводит к отказу от дальнейшего карьерного развития [Parrotta, Smith, 2013; PWC, 2013; Nelson, 2015].

Кроме того, значительное влияние на карьеру женщин оказывает организационная среда. Несмотря на то что вследствие изменения структуры рабочей силы, произошедшего в течение XX в., компании были вынуждены пересмотреть свой взгляд на вопрос адаптации организационной среды к различным группам рабочей силы, наследие прошлого продолжает ощущаться [Stone, Lovejoy, 2004; Cahusac, Kanji, 2013; Zimmerman, Clark, 2016]. В первую очередь это касается ряда стереотипов относительно женщин, совмещающих семейные обязанности и воспитание детей с профессиональной деятельностью. Существует достаточно распространенное мнение, что такие женщины менее вовлечены в рабочий процесс, ограничены в возможности командировок и переработок, не могут соответствовать руководящим позициям в компании [Crosby, Williams, Biernat, 2004; Stone, Lovejoy, 2004; Correll, Bernard, Paik, 2007; Ridgeway, 2011; Zimmerman, Clark, 2016].

Веским аргументом для ограничения продвижения женщин по карьерной лестнице становится также возможность декретного отпуска. Решение женщины сделать паузу в своей карьере ради рождения ребенка приводит к необходимости тратить ресурсы компании на поиск замены и впоследствии вызывает сложности при ее возвращении в рабочий процесс. Компании считают, что за время нахождения в отпуске навыки и знания женщины сильно устаревают, и испытывают сомнения в ее профессионализме [Schneer, Reitman, 1990]. В связи с этим после окончания декретного отпуска большинство женщин вынуждены менять сферу деятельности из-за невозможности вернуться на прежнее

рабочее место [Williams, 2001; Ridgeway, 2011; Hoobler, Lemmon, Wayne, 2014; Zimmerman, Clark, 2016].

Играет свою роль и проявление мужского шовинизма на уровне топ-менеджмента, когда в компании существует пул должностей, которые по личным соображениям руководства никогда не предлагается женщинам [Eagly, Karau, 2002; Wajcman, 2013; Eagly, Heilman, 2014]. Некоторые мужчины предпочитают работать в чисто мужских командах, объясняя это более простой и понятной для них коммуникацией, причем женщинам делегируются второстепенные задачи, требующие скорее усидчивости и аккуратности, нежели креативности и проактивности [Davidson, Burke, 2011; McDonald, 2011]. Это проявляется, в частности, в недостатке менторства для женщин, которые очень редко становятся подопечными занимающих высокие руководящие позиции мужчин-лидеров, полагающих, что построить деловое взаимодействие с другим мужчиной будет проще и эффективнее [McDonald, 2011; Zimmerman, Clark, 2016].

Важно отметить, что женщины приносят в организацию уникальные способности и навыки, усиливая тем самым конкурентное преимущество компании [Joy, Wagner, Narayanan, 2007; Flabbi et al., 2019]. Они позитивно влияют на климат в коллективе, делая его более комфортным и демократичным, снижают уровень внутренней конкуренции, усиливают коммуникацию внутри команд и потенциал достижения договоренностей, снижают количество рискованных решений, а также увеличивают возможности команды в вопросах поиска нестандартных решений и креативности [Eagly, Johannesen-Schmidt, Van Engen, 2003; Childs, Krook, 2009; Hafsi, Turgut, 2013; Wajcman, 2013; Farrell, Hersch, 2015]. Доказано, что увеличение количества женщин в совете директоров повышает прибыльность компании [Eagly, Carly, 2007; Joy, Wagner, Narayanan, 2007; Parrotta, Smith, 2013; Flabbi et al., 2019]. Все это делает интеграцию женщин в рабочие процессы актуальной задачей в рамках управления человеческими ресурсами.

Для поддержки женщин и нивелирования существующих гендерно-специфических барьеров организации используют различные механизмы [Латуха и др., 2020]. Среди них — политики, защищающие от харассмента и гендерного шовинизма, гендерные квоты, закрепляющие за женщинами определенную долю позиций в компании [Tatli, Vassilopoulou, Ozbilgin, 2013], политика, поддерживающая разнообразие, специально разработанные для женщин программы наставничества и тренинги [Böhmer, Schinnenburg, 2016; Sankovich, 2014], возможность гибкого графика, удаленной работы, в частности из дома [Festing, Kornau, Schäfer, 2015; Böhmer, Schinnenburg, 2016], а также предоставление на базе компаний услуг по уходу и присмотру за детьми (детского сада).

В российском контексте изучение гендерно-ориентированных практик не получило достаточного распространения [Латуха и др., 2020]. Имеющиеся исследования по данной тематике показывают, что российские организации все больше внимания уделяют внедрению этих практик и развитию инклюзивной среды. Однако профессиональный тренинг и наставничество внедрены менее чем в 20%

российских компаний, а гибкий график и неполный рабочий день предоставляют не более половины компаний [Латуха и др., 2020].

Карьерный путь женщины: калейдоскопная модель. Для описания женского карьерного пути наиболее часто применяется калейдоскопная модель, разработанная С. Сулливаном и Л. Маиниеро [Sullivan, Mainiero, 2005]. В ней используется понятие карьерных ориентаций, т. е. тех приоритетов, которыми руководствуется человек при построении своей карьеры. Данная модель включает три ключевые карьерные ориентации: 1) на самоопределение (authenticity) — вопросы личных целей, ценностей и смыслов; 2) на баланс (balance) — учитывается первоочередное желание гармоничного совмещения трудовой деятельности с другими аспектами жизни; 3) на вызов (challenge) — поиск новых карьерных возможностей, амбициозных задач, должностных уровней и статуса.

В [Sullivan, Mainiero, 2005] утверждается, что данные ориентации, подобно калейдоскопу, меняются на протяжении жизни женщины в определенном порядке, складываясь в уникальную картину их карьерного пути. Согласно калейдоскопной модели, карьерный путь женщины можно описать с помощью β -траектории: смещение фокуса с ориентации на вызов на раннем этапе карьеры в сторону ориентации на баланс на среднем этапе и предпочтение поиска личных смыслов и достижение самоопределения (ориентация на самоопределение) на ее завершающем этапе [Sullivan, Baruch, 2009].

Действительно, описывая карьерный путь женщины, необходимо отметить, что на ранних этапах он практически не отличается от мужского: женщины, как и мужчины, ориентированы на активный профессиональный рост и динамичное продвижение по карьерной лестнице, в целом они достаточно амбициозны, усердны в получении образования и не уступают мужчинам в стремлении к достижению высоких карьерных целей [O'Neil, Bilimoria, 2005; August, 2011]. На данном этапе женщины, как правило, не имеют семьи и детей, что позволяет им, с одной стороны, максимально сосредоточиться на рабочих активностях и не тяготиться семейными обязательствами, а с другой — полностью нести ответственность за финансовое обеспечение своих материальных потребностей, что также мотивирует их работать [Cabrerá, 2007]. При этом, стартуя с низких и средних должностей, они еще не испытывают на себе в полной мере гендерно-специфическую агрессивность корпоративной среды в связи с низкой конкуренцией на этих уровнях организационной иерархии.

Становясь старше, женщины постепенно созревают до принятия решения о необходимости рождения детей и создания семьи, что существенным образом влияет на их ценности и карьерные ожидания. В большинстве случаев они хотя бы временно могут переложить вопросы финансового обеспечения на плечи партнера и посвятить себя рождению ребенка. Вместе с тем женщины начинают испытывать давление стереотипов относительно их гендерной роли, и ведущей необходимостью становится поиск баланса рабочей и личной активности, включающей семейные обязательства по рождению и воспитанию детей [Mainiero,

Sullivan, 2005]. Рождение ребенка, а также ранние годы его жизни, связанные с непрерывным уходом, не позволяют большинству женщин легко вернуться к своей профессиональной активности. Кроме того, именно в этот момент, «выпав» из структуры организации и пытаясь вновь в нее войти, женщины сталкиваются с наиболее сильным влиянием гендерных барьеров, из-за чего в большинстве случаев возникают длительные перерывы в работе и частично утрачивается квалификация. Также гендерные барьеры вынуждают женщин рассматривать варианты работы с более гибкими условиями и графиком.

Следующий этап карьерного пути женщин начинается после того, как дети достигают школьного возраста и не требуют столь интенсивного ухода. В это время у многих из них появляется желание вернуться к профессиональной деятельности. Существует большое число факторов, определяющих такую мотивацию. В первую очередь это, конечно, финансовая составляющая: если возможная зарплата женщины будет играть существенную роль в бюджете ее семьи или по ряду причин женщина лишилась финансовой поддержки со стороны партнера, то это становится весомым аргументом в пользу ее возвращения к активной профессиональной деятельности [Hewlett, Luce, 2005; Cabrera, 2007; Zimmerman, Clark, 2016]. Нередко, устав от домашнего хозяйства, женщины ищут в работе интеллектуальное развитие, наполнение своей жизни дополнительными событиями, общение с другими людьми. На данном этапе они подходят к поиску работы более осмысленно, ориентируясь на свои личные ценности и предпочтения. На первое место часто выходят удовольствие от работы, удовлетворение личных целей и ценностей, а не статус или финансовое вознаграждение. Женщины ищут в работе не только способ заработка, но и возможность реализовать себя как профессионала и личность [Sullivan, Mainiero, 2005].

Влияние российского контекста на карьерный путь женщины. Женщины представляют одну из самых многочисленных групп рабочей силы в России. По данным Федеральной службы статистики, в 2019 г. доля работающих женщин составляла 52,9%, т.е. 48% от общего числа занятых трудом, или порядка 36 млн человек [Росстат, 2019].

Для понимания специфики российского контекста необходимо обратиться к истории. До революции в России доминировали традиционные патриархальные гендерные представления, закрепляющие за мужчиной более высокий статус и дифференцирующие роли мужчины и женщины в обществе и в семье [Гусева, 2009]. С приходом советской власти и осознанием важности использования женского труда в промышленности положение женщин стало существенно меняться. В первую очередь значительные изменения произошли в образовании женщин. В царской России образование женщин не носило системного характера, появившиеся инициативы в этой области были результатом преимущественно либерально-демократического движения, а не официальной политики государства. Согласно марксистско-ленинской концепции, образование женщин рассматривалось как неперемное условие достижения равенства полов и было одним из

ключевых государственных приоритетов. В рамках этого направления был сделан ряд шагов, таких как уравнивание юридических прав мужчин и женщин, свободный доступ женщин к образованию, квотирование мест в учебных заведениях, организация курсов, целевые направления от предприятий и т. д. В результате к началу 1930-х гг. неграмотность женщин была ликвидирована, их доля в составе студентов вузов увеличилась до 43%, а в рабочей силе достигла 39% [Хасбулатова, 2003].

Юридически женщины были полностью уравнены в правах с мужчинами. Со стороны государства официально декларировались их полная свобода в выборе профессии и равные с мужчинами карьерные возможности. Несмотря на патерналистский тип гендерной политики, проводимой в СССР, женщины занимались преимущественно малопрестижной и малооплачиваемой работой, их число на руководящих позициях было незначительным — всего 6,5%, а доступ в политические и управленческие элиты был ограничен [Хасбулатова, 2005; 2018].

Советская власть оказала сильнейшее влияние на социальную роль женщины: статусы мужчин и женщин были уравнены, профессиональные роли не детерминировались гендерной принадлежностью. При этом разделение ролей внутри семьи по-прежнему имело традиционно-патриархальный характер, т. е. основная ответственность по уходу за детьми и ведению домашнего хозяйства вменялась женщинам, что, в свою очередь, приводило к двойной нагрузке на них [Панкратова, 1970; Хасбулатова, 2018]. В этот период появился мифический, активно поддерживавшийся пропагандой собирательный образ «суперженщины», успешно совмещающей обязанности в рамках домашнего хозяйства и блестящую карьеру на работе [Ашвин, 2000; Гусева, 2009]. Еще большее значение он получил в послевоенный период. Столкнувшись с потерями мужского населения, государство было вынуждено пропагандировать среди женщин убеждение, что, даже оставшись вдовами, они могут быть успешны и самостоятельно обеспечивать свою семью.

В современной России ситуация несколько изменилась. Важно подчеркнуть наблюдающийся в настоящее время возврат к традиционным ценностям, в центре которых находятся патриотизм, патернализм и соборность [Шевцова, 2017; Ковалев, 2018]. Укрепление позиций церкви усилило патриархальные настроения общества. Приоритеты в социальной политике, одним из направлений которой является рост рождаемости, привели к попыткам ориентировать женщин более на семью, нежели на профессиональное развитие и карьеру. Это нашло свое отражение не только в государственной риторике, но и в ряде финансовых мер, в частности во введении материнского капитала.

Несмотря на формирование в 1990-е гг. женского движения, разработку новых законов, защищающих женщин, и попытки их интеграции в международное сообщество, дискриминация женщин на рынке труда в России все еще сохраняется, их таланты меньше ценятся, в большинстве своем они заняты на менее престижных и ниже оплачиваемых работах [Айвар, 2013; Шевцова, 2017]. Гендерный разрыв в зарплатах составляет 27%, а мужчины по-прежнему занимают лидирующее место в таких областях, как политика, экономика и управление [Калюков, 2019].

Совокупность вышеизложенных предпосылок позволяет характеризовать сложившуюся в России ситуацию как важный и интересный контекст для исследования карьеры женщин. Российские женщины находятся в достаточно противоречивом социальном поле: они выросли на советском наследии женщин-героинь, хорошо образованы и имеют де-юре равные с мужчинами права, но при этом почти полностью несут на себе бремя домашних обязанностей и воспитания детей и все больше сталкиваются с возрождающейся в последние 20 лет патриархальностью.

Для лучшего понимания российской специфики карьеры женщин в рамках данной статьи ставятся два исследовательских вопроса: 1) каковы карьерные ориентации женщин в российском контексте; 2) каковы основные барьеры, с которыми сталкиваются женщины при построении своей карьеры в России, и какие практики используются для их преодоления на уровне организаций?

МЕТОДОЛОГИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ

Анкета и выборка. Эмпирическое исследование проводилось в апреле 2020 г. В качестве респондентов к участию были приглашены женщины, которые проживают в Москве и Санкт-Петербурге и работают в различных отраслях на должностях различного уровня. Сбор данных осуществлялся путем анкетирования через Интернет на базе платформы Google Forms, ссылка на анкету распространялась по электронной почте. Анкетирование проходило на русском языке.

Анкета была разработана специально для данного исследования и включала 48 вопросов, объединенных в шесть блоков: 1) демографические характеристики (возраст, семейное положение и т. д.); 2) рабочая деятельность (уровень позиции, стаж, количество рабочих часов в неделю и т. д.); 3) карьерные ориентации, для оценки которых использовалась шкала Сулливана–Форрета–Каррахеера–Маиниеро [Sullivan et al., 2009]; 4) удовлетворенность респондента его карьерой, которая оценивалась по шкале Гринхауза–Парасурамана–Вормлея [Greenhaus, Parasuraman, Wormley, 1990]; 5) гендерно-специфические барьеры, возникающие перед респондентами в рамках развития их карьеры; 6) практики, внедряемые компаниями и используемые респондентами для преодоления гендерно-специфических барьеров и более эффективного построения карьеры.

При формировании целевой выборки применялся метод «снежного кома» — каждый респондент мог пригласить к заполнению анкеты своих знакомых, соответствующих критериям исследования, либо поделиться контактами других потенциальных респондентов. Данный метод позволил получить необходимое количество респондентов без привязки к определенной компании или отрасли. Выборка состояла из 151 респондента, из них 73% проживают в Санкт-Петербурге, 27% — в Москве. Большинство респондентов заняты в непроизводственной сфере деятельности (68%), наиболее часто встречающиеся направления — медицина, образование и сфера услуг.

Данная работа является начальным этапом более широкого исследования, которое предполагает увеличение выборки за счет включения респондентов из разных регионов страны для получения более точных результатов с возможностью их генерализации.

Измерение переменных. Шкалы и их валидация. Для оценки карьерных ориентаций взята шкала, разработанная группой авторов в 2009 г. при создании ими калейдоскопной модели карьеры [Sullivan et al., 2009]. Она включает три блока по пять вопросов, которые соответствуют ориентациям на «вызов» (challenge), «баланс» (balance), «самоопределение» (authenticity) и оцениваются по шкале Лайкерта от 1 до 5, где 1 — «абсолютно не согласен», а 5 — «абсолютно согласен».

Валидация шкалы как инструмента измерения проводилась с помощью факторного анализа. Показатель адекватности выборки КМО составил 0,72, критерий Бартлетта свидетельствует о существовании корреляции между переменными ($p < 0,000$), т. е. о пригодности выборки для факторного анализа. Анализ показал наличие трех факторов, объединяющих группы вопросов, ориентированных на каждую из трех ориентаций, показатели Альфа Кронбаха — 0,72, 0,74 и 0,73 соответственно. Результаты факторного анализа представлены в табл. 1.

Таблица 1. Результаты факторного анализа для шкалы карьерных ориентаций

| Шкала: Карьерные ориентации | Факторная нагрузка | | |
|--|-------------------------------|----------------------|---------------------|
| | Ориентация на самоопределение | Ориентация на баланс | Ориентация на вызов |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Я надеюсь найти большую цель в моей жизни, которая подойдет мне как личности | 0,63 | | |
| Я жажду большего духовного роста в моей жизни | 0,81 | | |
| Я обнаружила, что кризисы в жизни открывают такие перспективы, которые никогда не предоставляет повседневная жизнь | 0,32 | | |
| Если бы я могла последовать своей мечте прямо сейчас, я сделала бы это | 0,56 | | |
| Я хочу внести вклад и оставить свой след в том, что делаю в жизни | 0,61 | | |

| 1 | 2 | 3 | 4 |
|---|------|------|------|
| При необходимости я могу оставить свою работу для решения семейных проблем | | – | |
| При планировании своей работы я ориентируюсь на потребности моей семьи | | 0,51 | |
| Моя работа не имеет смысла, если из-за нее я не могу найти время, чтобы быть со своей семьей | | 0,54 | |
| Достижение баланса между работой и семьей является первоочередным для меня | | 0,82 | |
| Для меня сейчас нет ничего более важного, чем возможность совмещения моих семейных обязанностей с работой | | 0,81 | |
| Я постоянно ищу новые вызовы и сложные задачи во всем, что делаю | | | 0,75 |
| Я рассматриваю препятствия не как «проблемы», которые нужно преодолеть, а как «вызовы», которые требуют решения | | | 0,68 |
| Меня не беспокоит добавление новых рабочих обязанностей | | | 0,56 |
| Большинство людей назвали бы меня очень целеустремленной | | | 0,61 |
| Я преуспеваю в преодолении трудностей на работе и превращаю проблемы в возможности перемен | | | 0,65 |
| Коэффициент Альфа Кронбаха | 0,75 | 0,74 | 0,73 |
| КМО-критерий | 0,72 | | |
| Тест Бартлетта (уровень значимости) | 0,00 | | |

Примечание: «–» — факторная нагрузка менее 0,3.

После валидации данной шкалы для дальнейшего анализа в качестве переменных было взято среднее значение оценочных параметров внутри каждого фактора.

Шкала оценки удовлетворенности карьерой представлена в [Greenhaus, Parasuraman, Wormley, 1990] и включает пять вопросов, которые оцениваются по шкале Лайкерта от 1 до 5, где 1 — «абсолютно не согласен», а 5 — «абсолютно согласен». Валидация шкалы проводилась путем применения факторного анализа, в результате которого был получен один фактор. Критерий КМО составил 0,85, уровень значимости теста Бартлетта — $p < 0,000$, Альфа Кронбаха — 0,85. Результаты анализа представлены в табл. 2.

Таблица 2. Результаты факторного анализа для шкалы удовлетворенности карьерой

| Шкала: Удовлетворенность карьерой | Факторная нагрузка |
|---|--------------------|
| Я удовлетворена успехом, которого я добилась в своей карьере | 0,89 |
| Я удовлетворена своим прогрессом в рамках достижения целей, которые я поставила относительно своей карьеры | 0,90 |
| Я удовлетворена своим прогрессом в рамках достижения целей, которые я поставила относительно своего дохода | 0,69 |
| Я удовлетворена своим прогрессом в рамках достижения целей, которые я поставила относительно своего продвижения по карьерной лестнице | 0,81 |
| Я удовлетворена своим прогрессом в рамках достижения целей, которые я поставила относительно новых профессиональных навыков | 0,63 |
| Коэффициент Альфа Кронбаха | 0,89 |
| КМО-критерий | 0,85 |
| Тест Бартлетта (уровень значимости) | 0,00 |

После валидации данной шкалы в качестве переменной было взято среднее значение оценочных параметров внутри единственного фактора. Это значение использовалось при дальнейшем анализе как оценка респондентом степени удовлетворенности своей карьерой.

Методы анализа данных. Для анализа данных использовались методы дискриптивной статистики, эксплораторного факторного анализа и линейной регрессии. Статистический анализ производился с помощью пакета SAS Stat. Для анализа характеристик демографического профиля и профессиональной деятельности, статистического анализа гендерно-специфических барьеров и практик поддержки женской карьеры, существующих в рамках организаций, применялись

методы дискриптивной статистики. Также дескриптивный анализ использовался для оценки карьерных ориентаций внутри каждой возрастной группы. Линейная регрессия использовалась для оценки взаимосвязи между переменными, отвечающими за карьерные ориентации, и важными характеристиками карьеры, такими как удовлетворенность карьерой, оценка респондентами влияния гендерно-специфических барьеров и т. д.

РЕЗУЛЬТАТЫ АНАЛИЗА

Демографические характеристики. Дескриптивный анализ данных показал, что по возрасту все респонденты распределены на четыре группы: до 30 лет — 18 человек, 31–40 лет — 51, 41–50 лет — 41 и старше 50 лет — 41 человек. Из них 51,7% состоят в браке, 14,6% — в гражданском браке, 33,8% — не состоят в браке. Кроме того, 50,3% из них являются основными кормильцами в семье, 42,4% — имеют несовершеннолетних детей, 47,0% — содержат пожилых родственников. Можно отметить, что 51,0% респондентов имеют помощников, на регулярной основе выполняющих работу по ведению домашнего хозяйства и уходу за детьми и пожилыми родственниками (табл. 3).

Таблица 3. Профиль участников опроса: демография и семейные обстоятельства, N = 151

| Переменная | Категория | Количество ответов, n | Доля от общего количества ответов, % |
|-------------------------------------|------------------|-----------------------|--------------------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Возраст, лет | 20–30 | 18 | 11,9 |
| | 31–40 | 51 | 33,8 |
| | 41–50 | 41 | 27,2 |
| | Старше 50 | 41 | 27,2 |
| Семейный статус | Замужем | 78 | 51,7 |
| | Гражданский брак | 22 | 14,6 |
| | Не замужем | 51 | 33,8 |
| Количество несовершеннолетних детей | Нет | 87 | 57,6 |
| | Один | 38 | 25,2 |
| | Два и более | 26 | 17,2 |

Окончание табл. 3

| 1 | 2 | 3 | 4 |
|--|-----|----|------|
| Имеет пожилых родственников на попечении | Да | 71 | 47,0 |
| | Нет | 80 | 53,0 |
| Является главным кормильцем в семье | Да | 76 | 50,3 |
| | Нет | 75 | 49,7 |
| Пользуется регулярной помощью по хозяйству со стороны родственников или специалиста по найму | Да | 77 | 51,0 |
| | Нет | 74 | 49,0 |

Позицию начального уровня в рамках своей деятельности занимают 7,9%, среднего уровня — 31,8%, руководящую — 51,0%, высшего руководящего уровня — 9,3% респондентов. Более 60% имеют стаж работы в отрасли свыше 10 лет, 21% — 5–10 лет; 64,9% — со степенью магистра, 17,2% — кандидата наук и выше. При этом рабочая неделя у 38,4% респондентов составляет 40 час., у 31% — 41–60 час., у 7,3% — более 60 час. (табл. 4).

Таблица 4. Профиль участников опроса: профессиональная деятельность и образование, N = 151

| Переменная | Категория | Количество ответов, n | Доля от общего количества ответов, % |
|------------------|--------------------|-----------------------|--------------------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Уровень позиции | Начальный | 12 | 7,9 |
| | Средний | 48 | 31,8 |
| | Руководящий | 77 | 51,0 |
| | Высший руководящий | 14 | 9,3 |
| Стаж работы, лет | Менее 3 | 16 | 10,6 |
| | 3–5 | 10 | 6,6 |
| | 6–10 | 32 | 21,2 |
| | Более 10 | 93 | 61,6 |

| 1 | 2 | 3 | 4 |
|-------------------------------------|---------------------------------|----|------|
| Уровень образования | Среднее/ среднее специальное | 11 | 7,3 |
| | Бакалавр | 16 | 10,6 |
| | Магистр | 98 | 64,9 |
| | Кандидат/доктор наук | 26 | 17,2 |
| Уровень заработной платы, тыс. руб. | Менее 30 | 3 | 2,0 |
| | 30–50 | 25 | 16,6 |
| | 51–80 | 50 | 33,1 |
| | 81–100 | 12 | 7,9 |
| | Более 100 | 61 | 40,4 |
| Количество рабочих часов в неделю | Менее 30 | 5 | 3,3 |
| | 30–40 | 58 | 38,4 |
| | 41–60 | 77 | 51,0 |
| | Более 60 | 11 | 7,3 |

Карьерные ориентации и удовлетворенность карьерой. Анализ карьерных ориентаций был проведен дескриптивным методом и методом дисперсионного анализа. Дескриптивный анализ показал максимальную ориентацию респондентов на самоопределение (среднее — 3,6) и вызов (среднее — 3,7) (рисунок). При этом значимого отличия в карьерных ориентациях между возрастными группами выявлено не было (ANOVA: ориентация на вызов $F = 0,52$, $p = 0,67$ (различия не значимы); ориентация на баланс $F = 0,53$, $p = 0,65$ (различия не значимы); ориентация на самоопределение $F = 0,91$, $p = 0,44$ (различия не значимы)).

Ориентация на вызов сохраняет высокие значения среди всех возрастных групп, ориентация на баланс имеет тенденцию к росту в группах среднего возраста (31–40 и 41–50 лет) и далее идет на убыль. Ориентация на самоопределение имеет высокий уровень среди всех возрастных групп и достигает своего максимума в группе 41–50 лет (рисунок).

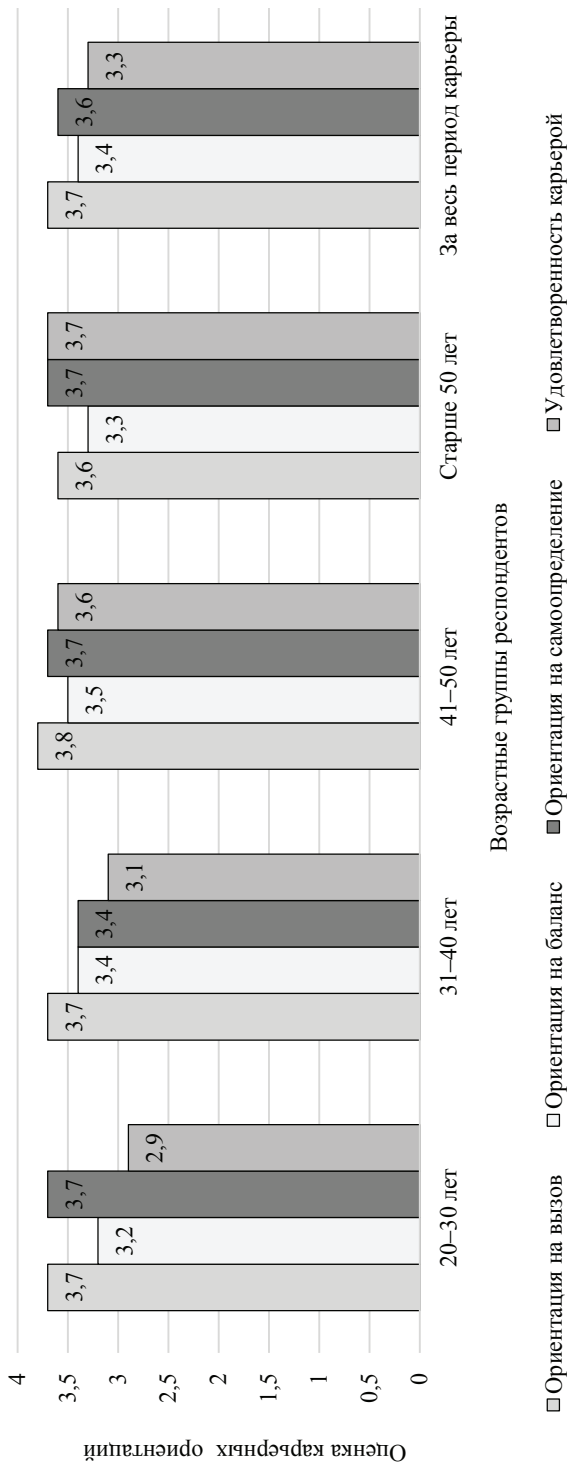


Рисунок. Изменения карьерных ориентаций женщин с возрастом: калейдоскопная модель карьеры

Как видно, удовлетворенность карьерой имеет тенденцию к росту с увеличением возраста респондентов. Моделирование подтвердило наличие положительного тренда (Модель 1: $\beta = 0,27$, $p < 0,001$) и положительной связи между ориентацией на вызов и удовлетворенностью карьерой (Модель 2: $\beta = 0,5$, $p < 0,001$) (табл. 5).

Таблица 5. Результаты логистических регрессий

| Независимая переменная | β | Стандартная ошибка | t -статистика | p |
|--|---------|--------------------|-----------------|---------|
| <i>Модель 1. Зависимая переменная «Удовлетворенность карьерой»</i> | | | | |
| Возрастная группа | 0,27 | 0,07 | 3,81 | 0,0002* |
| <i>Модель 2. Зависимая переменная «Удовлетворенность карьерой»</i> | | | | |
| Ориентация на вызов | 0,05 | 0,08 | 6,23 | 0,0001* |
| Ориентация на баланс | -0,02 | 0,07 | -0,26 | 0,796 |
| Ориентация на самоопределение | -0,04 | 0,07 | -0,51 | 0,613 |

Примечание: * — значимость на 1%-м уровне.

Гендерно-специфические карьерные барьеры. Анализ гендерно-специфических барьеров построения карьеры показал, что 46% респондентов не считают влияние гендерных стереотипов на развитие своей карьеры значительным. Еще 33% оценивают степень этого влияния ниже среднего. Только 14% респондентов утверждают, что в их компании на руководящих позициях предпочтительнее видеть мужчин, чем женщин. Несмотря на то что 40% респондентов не испытывают страха по поводу новых должностных обязанностей и карьерного роста, 26,5% высказались о наличии у них сомнений относительно своих возможностей на более высоких позициях.

Свыше половины респондентов (51%) утверждают, что в их компаниях не существует должностей, недоступных для женщин в связи с их гендерной принадлежностью, еще 34,5% высказались, что таких должностей почти не существует в их компаниях. Трудности в совмещении домашних обязанностей и карьеры отметили 48% респондентов. Более подробная информация представлена в табл. 6.

Таблица 6. Гендерные барьеры развития карьеры женщин, N = 151

| Барьер | Среднее значение | Стандартное отклонение |
|---|------------------|------------------------|
| Наличие гендерных стереотипов относительно возможностей и профессионализма респондента | 2,5 | 1,84 |
| Предпочтение мужчин-руководителей видеть на ключевых позициях и продвигать других мужчин, а не женщин | 2,9 | 1,96 |
| Опасения респондента не справиться с более высокой должностью в связи с увеличением уровня ответственности и должностных обязанностей | 2,9 | 1,96 |
| Недоступность для респондента определенного набора должностей в связи с гендерной принадлежностью | 2,3 | 1,6 |
| Трудности респондента в совмещении работы и домашних обязанностей | 3,4 | 1,9 |

Практики компаний по поддержке развития карьеры женщин. Существующие в компаниях практики, направленные на нивелирование гендерных барьеров, представлены в табл. 7.

Таблица 7. Практики компаний по преодолению гендерных барьеров, N = 151

| Практика | Практика существует в компании | | Количество респондентов, использующих практику | |
|--|--------------------------------|--------------------------------------|--|--------------------------------------|
| | Количество ответов, n | Доля от общего количества ответов, % | Количество ответов, n | Доля от общего количества ответов, % |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Гендерные квоты в рамках структуры отделов (заданное на уровне компании количество мужчин и женщин в отделе/подразделении) | 11 | 7 | 5 | 3 |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|----|----|----|----|
| Политики, направленные на защиту прав и включения женщин, прописанные на уровне компании | 17 | 11 | 13 | 9 |
| Профессиональные объединения для женщин (профсоюз, ассоциация и т. д.) | 6 | 4 | 2 | 1 |
| Программы наставничества для женщин | 14 | 9 | 8 | 5 |
| Специальные тренинги и программы развития для женщин | 10 | 7 | 8 | 5 |
| Гибкий график | 55 | 36 | 45 | 30 |
| Возможность работы из дома | 55 | 36 | 35 | 23 |
| Детский сад/присмотр за детьми, организованный в компании, или финансовая поддержка при обращении сотрудников к услугам частного характера | 13 | 9 | 3 | 2 |

Анализ практик, целью которых является нивелирование гендерных барьеров, показывает, что гендерное квотирование практически не применяется (93% респондентов ответили отрицательно). Нормативные документы, направленные на защиту прав женщин и создание инклюзивной среды, существуют в компаниях только у 11% респондентов. 99% респондентов не состоят в общественных организациях, поддерживающих женщин, 91% не имеют доступа к наставничеству. В 93% компаний не существует программ развития, предназначенных специально для женщин.

Практики гибкого графика и работы из дома внедрены в 36% компаний, причем 81% респондентов, из тех, кто указал наличие этих возможностей у себя в компании, активно их используют.

ОБСУЖДЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

Особенности карьеры женщин в России. Результаты исследования показали, что большинство женщин в Москве и Санкт-Петербурге хорошо образованы и ориентированы на карьеру. В семье они нередко совмещают роль матери (42%) и основного кормильца (50%), что отчасти связано с высокой долей неполных семей (34% респондентов указали, что в настоящий момент не состоят в браке). Достаточно часто на них лежат обязательства по содержанию своих родителей (47% респондентов).

Женщины уделяют своему профессиональному развитию довольно много внимания, начиная с образования (70% респондентов имеют степень магистра и выше) и заканчивая временем, которое посвящено рабочей деятельности, — более 70% респондентов работают полную рабочую неделю, почти 40% — в режиме постоянных переработок (более 40 час. в неделю). Это в совокупности с последовательностью и достаточно осторожным отношением к смене деятельности (у 60% респондентов стаж работы в текущей профессиональной области составил более 10 лет) объясняет хороший карьерный рост женщин — более 60% респондентов занимают руководящие позиции и имеют высокий уровень заработной платы.

Данные наблюдения подтверждают описанную выше контекстуальную специфику. Готовность женщин в больших городах развивать свою карьеру определяется целым рядом социокультурных и экономических факторов. Во-первых, на это влияют почти полное отсутствие законодательных ограничений¹ и равенство прав, что вкупе с советским воспитанием и примером женщин-лидеров задает высокую мотивацию российских женщин к достижению успеха на профессиональном поприще [Grand Thornton, 2015; Forbes, 2018]. Во-вторых, в связи с экономическим положением в стране заработная плата женщины является важной составляющей дохода семьи [ВЦИОМ, 2018].

Известно, что наиболее серьезный барьер при построении карьеры для женщин — необходимость совмещения профессиональной деятельности и обязанностей матери и домохозяйки [Cabrera, 2007]. Благодаря преобладанию традиционной модели в российских семьях данная проблема часто решается путем привлечения родственников старшего возраста [Шарин, Кулькова, 2019]. Также работающие женщины широко используют помощь специального персонала —

¹ Возможность занимать любые должности, за исключением работ и должностей, определенных приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 июля 2019 г. № 512н (с изм. и доп. 1 января 2021) «Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин».

нянь и домработниц. О получении регулярной помощи по хозяйству и уходу за детьми заявили более половины респондентов (табл. 3), что позволяет считать ее важным условием успешного карьерного развития женщин.

Подтверждение значимости контекстуальной специфики прослеживается и при анализе карьерных ориентаций. Женщины в России показывают высокий уровень ориентаций на вызов и на самоопределение во всех возрастных группах. В ходе анализа не было обнаружено признаков следования традиционной β -траектории, упоминаемой в [Sullivan, Baruch, 2009]. Это свидетельствует о невозможности применения β -траектории калейдоскопной модели карьеры для описания карьеры женщин в России и необходимости дополнительных исследований влияния контекста на карьерные ориентации женщин.

Специфика организационной среды. Описывая организационную среду, имеющую место в России, респонденты отмечают достаточно низкое влияние гендерно-специфических барьеров на свою карьеру: не выявлено подтверждение существования высокого уровня гендерных стереотипов или ограничений доступа женщин к высоким руководящим позициям. При этом общий уровень развития гендерно-специфических практик управления человеческими ресурсами можно охарактеризовать как недостаточный. Женщины в России практически не имеют доступа к наставничеству — только 9% компаний применяют подобные практики, 7% — специальные тренинги и программы развития для женщин, лишь 11% компаний создают документы, закрепляющие нормы межгендерного взаимодействия внутри организации (табл. 7). Из положительных моментов можно отметить относительную лояльность многих компаний в вопросах гибкого графика работы и предоставления сотрудникам возможности частичной работы из дома, на что указала треть респондентов.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Настоящая статья посвящена изучению особенностей карьеры женщин в России. Результаты исследования показали, что в связи с влиянием российского контекста женщины ориентированы на построение карьеры, хорошо образованы и обладают высокими карьерными амбициями. При этом карьерные ориентации женщин в Европе и США различаются. Несмотря на то что организационная среда в России характеризуется достаточно низким уровнем развития практик, направленных на поддержку женщин, гендерно-специфические барьеры несущественно влияют на их карьеру.

Обсуждая полученные результаты, важно отметить некоторые ограничения их применимости, возникшие из-за специфики выборки данных. Во-первых, это размер выборки: данное исследование проведено на достаточно небольшой выборке, а увеличение ее размера позволит улучшить точность полученных результатов. Во-вторых, в качестве респондентов исследования выступали женщины, преимущественно работающие в Санкт-Петербурге — крупном городе России.

Ситуация в городах меньшего размера может существенно отличаться. В-третьих, анализ базировался на российских данных, что отражает его цели и задачи, тем не менее повторение исследования на выборках из других контекстов позволит поддержать существующий тренд на изучение контекстуальной специфики и более точно и полно понять феномен карьеры женщин и их карьерных ориентаций.

В рамках практического применения полученных результатов необходимо упомянуть о целесообразности донесения до корпоративной среды важности внедрения практик, направленных на преодоление гендерных карьерных барьеров. Исследование показывает высокую ориентацию женщин в России на карьеру, что при грамотно выстроенной системе мотивации и соответствующих практиках поддержки профессионального развития позволит использовать их потенциал более эффективно.

Литература на русском языке

- Айвар Л. К. 2013. Равное положение — разное применение (гендерный вопрос). *Вестник РАЕН* 13 (1): 98–101.
- Ашвин Н. Д. 2000. Влияние советского гендерного порядка на современное поведение в сфере занятости. *Социологические исследования* (11): 63–72.
- ВЦИОМ. 2018. Равенство в семье: от декларации к реальности? URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/ravenstvo-v-seme-ot-deklaracziy-k-realnosti> (дата обращения: 27.05.2021).
- Гусева Ю. Е. 2009. Гендерные представления советского периода: формирование нового стереотипа фемининности. В сб.: В. Вайдуров, А. Киклевич (ред.). *Стереотипы и национальные системы ценностей в межкультурной коммуникации*. Вып. 1. Санкт-Петербург Олыштын: Невский институт языка и культуры, Центр исследований Восточной Европы Варминско-Мазурского университета; 220–225.
- Кабалина В. И., Мондрус О. В. 2018. Контекстуализация управления талантами в российских ИТ-компаниях. *Российский журнал менеджмента* 16 (1): 5–36.
- Ковалев В. В. 2018. Факторы возрождения традиционных ценностей в российском обществе. *Гуманитарий Юга России* 7 (5): 165–173.
- Калюков Е. 2019. Эксперты определили разницу в зарплатах мужчин и женщин. *РБК*. URL: <https://www.rbc.ru/society/29/03/2019/5c9dffeb9a7947ad0de4c64f> (дата обращения: 26.01.2021).
- Латуха М. О., Хасиева Д. Д., Веселова А. С., Шагалкина М. В., Селивановских Л. В. 2020. Гендерно-ориентированные практики управления талантливыми сотрудниками в российских компаниях. *Вестник Санкт-Петербургского университета. Менеджмент* 19 (1): 34–66.
- Панкратова М. 1970. *Проблемы быта, брака и семьи*. Вильнюс: Минтис.
- Росстат 2019. Официальная статистика. Занятое население по полу и группам занятий на основной работе. URL: https://rosstat.gov.ru/labour_force (дата обращения: 26.01.2021).
- Хасбулатова О. А. 2003. Женщины и образование в России: исторический обзор (1860–2000 гг.). *Женщина в российском обществе* (1–2): 31–35.
- Хасбулатова О. А. 2005. *Российская гендерная политика в XX столетии: мифы и реалии*. Иваново: Ивановский гос. ун-т.
- Хасбулатова О. А. 2018. Технологии создания мифов о равноправии полов: советские практики. *Женщина в российском обществе* (4): 49–59.
- Шарин В. И., Кулькова И. А. 2019. Влияние помощи старшего поколения на рождаемость в России. *Народонаселение* (2): 40–50.

- Шевцова О. Н. 2017. Гендерная политика в современной России. *Ползуновский альманах* 3 (2): 218–220.
- Forbes 2018. *Исторический феминизм. Почему в России так много женщин-руководителей*. URL: <https://www.forbes.ru/forbes-woman/358537-istoricheskij-feminizm-pochemu-v-rossii-tak-mnogo-zhenshchin-rukovoditeley> (дата обращения: 27.05.2021).
- PWC 2013. *Женщина — лидер в российском бизнесе*. URL: <https://www.pwc.ru/ru/hr-consulting/assets/woman-leader-in-russian-business-pwc.pdf> (дата обращения: 26.01.2021).

References in Latin Alphabet

- Antoniou A.-S., Cooper C., Gatrell C. 2019. *Women, Business and Leadership: Gender and Organisations*. Cheltenham, Northampton: Edward Elgar Publisher.
- Arthur M. B., Rousseau D. M. 1996. *The Boundaryless Career: A New Employment Principle for a New Organizational Era*. New York, NY: Oxford University Press.
- August R. A. 2011. Women's later life career development: Looking through the lens of the kaleidoscope career model. *Journal of Career Development* 38 (3): 208–236.
- Baruch Y. 2006. Career development in organizations and beyond: Balancing traditional and contemporary viewpoints. *Human Resource Management Review* 16 (2): 125–138.
- Böhmer N., Schinnenburg H. 2016. How gender and career concepts impact global talent management. *Employee Relations* 38 (1): 73–93.
- Buzzanell P., Goldzwig S. 1991. Linear and nonlinear career models metaphors, paradigms, and ideologies. *Management Communication Quarterly* 4 (4): 466–505.
- Baruch Y., Rosenstein E. 1992. Human resource management in Israeli firms. *The International Journal of Human Resource Management* 3 (3): 477–495.
- Cabrera E. 2007. Opting out and opting in: Understanding the complexities of women's career transitions. *Career Development International* 12 (3): 218–237.
- Cahusac E., Kanji S. 2013. Giving up: How gendered organizational cultures push mothers out. *Gender, Work and Organization* 21 (1): 57–70.
- Childs S., Krook M. 2009. Analysing women's substantive representation: From critical mass to critical actors. *Government and Opposition* 44 (2): 125–145.
- Correll S. T., Benard S., Paik I. 2007. Getting a job: Is there a motherhood penalty? *American Journal of Sociology* 112 (5): 1297–1339.
- Crosby F. J., Williams J. C., Biernat M. 2004. The maternal wall. *Journal of Social Issues* 60 (4): 675–682.
- Davidson M., Burke R. 2011. Women in management worldwide. *Journal of Accounting and Economics* 51 (3): 367–381.
- Eagly A., Carly L. 2007. *Through the Labyrinth: The Truth about How Women Become Leaders*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Eagly A., Heilman M. 2014. Proposal for special issue of *Leadership Quarterly* on gender and leadership. *Leadership Quarterly* 25 (3): 630.
- Eagly A., Johannesen-Schmidt M., Van Engen M. 2003. Transformational, transactional, and laissez-faire leadership styles: A meta-analysis comparing women and men. *Psychological Bulletin* 129 (4): 569–591.
- Eagly A., Karau S. 2002. Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review* 109 (3): 573–598.
- Farrell K., Hersch P. L. 2015. Additions to corporate boards: The effect of gender. *Journal of Corporate Finance* 11 (1–2): 85–106.
- Festing M., Kornau A., Schäfer L. 2015. Think talent—think male? A comparative case study analysis of gender inclusion in talent management practices in the German media industry. *International Journal of Human Resource Management* 26 (6): 707–732.

- Flabbi L., Macis M., Moro A., Schivardi F. 2019. Do female executives make a difference? The impact of female leadership on gender gaps and firm performance. *The Economic Journal* **129** (622): 2390–2423.
- Gentry W. A., Griggs T. L., Deal J. J., Mondore S. P. 2009. Generational differences in attitudes, beliefs, and preferences about development and learning at work. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research* **63** (1): 39–49.
- Grand Thornton. 2015. *Women in Business: The Path to Leadership*. URL: https://www.fbk.ru/upload/images/ibr2015_wib_report_final.pdf (accessed: 27.05.2021).
- Grand Thornton. 2017. *Women in Business 2017: New Perspectives on Risk and Reward*. URL: <https://www.grantthornton.co.uk/globalassets/1.-member-firms/united-kingdom/pdf/publication/women-in-business-new-perspectives-on-risk-and-reward.pdf> (accessed: 08.11.2021).
- Gervais R. L., Millier P. M. 2016. *Exploring Resources, Life-Balance and Well-Being of Women Who Work in a Global Context*. Cham: Springer.
- Gilligan C. 1982. *In a Different Voice: Psychological Theory and Women's Development*. Boston, MA: Harvard University Press.
- Greenhaus J. H., Parasuraman S., Wormley W. M. 1990. Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of Management Journal* **33** (1): 64–86.
- Hafsi T., Turgut G. 2013. Boardroom diversity and its effect on social performance: Conceptualization and empirical evidence. *Journal of Business Ethics* **112** (3): 463–479.
- Hall D. T. 1996a. Protean careers of the 21st century. *Academy of Management Executive* **10** (4): 8–16.
- Hall D. T. 1996b. *The Career is Dead — Long Live the Career*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Hall D. T., Gardner W., Baugh S. G. 2008. *The Questions We Ask about Authenticity and Attainability: How Do Values and Beliefs Influence Our Career Decisions?* Careers division theme session panel discussion presented at the Academy of Management, Anaheim, CA.
- Hewlett S., Luce C. B. 2005. Off-ramps and on-ramps: Keeping talented women on the road to success. *Harvard Business Review* **83** (8): 43–54.
- Hoobler J. M., Lemmon G., Wayne S. J. 2014. Women's managerial aspirations an organizational development perspective. *Journal of Management* **40** (3): 703–730.
- ILO. 2019. *Female share of employment in managerial positions (%) — Annual*. URL: https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer45/?lang=en&segment=indicator&id=SDG_0552_OCU_RT_A (accessed: 26.01.2021).
- Joy L., Wagner M., Narayanan S. 2007. *The bottom line: Corporate performance and women's representation on boards*. URL: <https://www.catalyst.org/research/the-bottom-line-corporate-performance-and-womens-representation-on-boards/> (accessed: 26.01.2021).
- Levinson D. J. 1978. *The Seasons of a Man's Life*. New York: Knopf.
- Mainiero L. A., Sullivan S. E. 2005. Kaleidoscope careers: An alternative explanation for the “opt-out generation”. *Academy of Management Executive* **19** (1): 106–123.
- McDonald S. 2011. What's in the “old boys” network? Accessing social capital in gendered and racialized networks. *Social Networks* **33** (4): 317–330.
- Miller-Loessi K. 1992. Toward gender integration in the workplace: Issues at multiple levels. *Sociological Perspectives* **35** (1): 1–15.
- Nelson J. A. 2015. Are women really more risk-averse than men? A re-analysis of the literature using expanded methods. *Journal of Economic Surveys* **29** (3): 566–585.
- Ng T. W. H., Sorensen K. L., Eby L. T., Feldman D. C. 2007. Determinants of job mobility: A theoretical integration and extension. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* **80** (3): 363–386.
- O'Neil D. A., Bilimoria D. 2005. Women's career development phases: Idealism, endurance, and reinvention. *Career Development International* **10** (3): 168–189.
- Parrotta P., Smith N. 2013. *Female-Led Firms: Performance and Risk Attitudes*. IZA Discussion Paper No. 7613. Bonn: Institute for the Study of Labor (IZA).

- Powell G. N., Mainiero L. A. 1992. Cross-currents in the river of time: Conceptualizing the complexities of women's careers. *Journal of Management* **18** (2): 215–237.
- Powell G. N., Mainiero L. A., 1999. Managerial decision making regarding alternative work arrangements. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* **72** (1): 41–56.
- Ridgeway C. L. 2011. *Framed by Gender*. New York, NY: Oxford University Press.
- Rosenbaum J. E. 1979. Tournament mobility: Career patterns in a corporation. *Administrative Science Quarterly* **24** (2): 220.
- Sankovich L. 2014. Global talent management and the American female executive. In: A. Al Ariss (ed.). *Global Talent Management: Challenges, Strategies, and Opportunities*. Springer; 267–278.
- Sargent L. D. 2003. Effects of downward status transition on perceptions of career success, role performance and job identification. *Australian Journal of Psychology* **55** (2): 114–120.
- Schneer J. A., Reitman F. 1990. Effects of employment gaps on the careers of M.B.A.'s: More damaging for men than for women? *Academy of Management Journal* **33** (2): 391–406.
- Stone P., Lovejoy M. 2004. Fast-track women and the “choice” to stay home. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science* **596** (1): 62–83.
- Sullivan S. E. 1999. The changing nature of careers: A review and research agenda. *Journal of Management* **25** (3): 457–484.
- Sullivan S. E., Baruch Y. 2009. Advances in career theory and research: A critical review and agenda for future exploration. *Journal of Management* **35** (6): 1542–1571.
- Sullivan S. E., Crocitto M. 2007. Developmental career theories. In: H. P. Gunz, M. A. Peiperl (eds.). *Handbook of Career Studies*. Thousand Oaks, CA: Sage; 283–309.
- Sullivan S. E., Forret M. L., Carraher S. M., Mainiero L. A. 2009. Using the kaleidoscope career model to examine generational differences in work attitudes. *Career Development International* **14** (3): 284–302.
- Sullivan S. E., Mainiero L. A. 2008. Using the kaleidoscope career model to understand the changing patterns of women's careers: Designing HRD programs that attract and retain women. *Advances in Developing Human Resources* **10** (1): 32–49.
- Super D. E. 1957. *The Psychology of Careers*. New York: Harper & Row.
- Tatli A., Vassilopoulou J., Özbilgin M. 2013. An unrequited affinity between talent shortages and untapped female potential: The relevance of gender quotas for talent management in high growth potential economies of the Asia Pacific region. *International Business Review* **22** (3): 539–553.
- Tharenou P. 2009. Self-initiated international careers: Gender difference and career outcomes. In: S. G. Baugh, S. E. Sullivan (eds.). *Maintaining Energy, Focus and Options over the Career: Research in Careers*. Charlotte, NC: Information Age; 197–226.
- Tzvetkova S., Ortiz-Ospina E. 2017. *Working Women: What Determines Female Labor Force Participation?* URL: <https://ourworldindata.org/women-in-the-labor-force-determinants#licence> (accessed: 26.01.2021).
- Xu Y. 2011. Gender influences on mental models of firm strategies. *Gender in Management: An International Journal* **26** (7): 513–528.
- Valcour M., Ladge J. J. 2008. Family and career path characteristics as predictors of women's objective and subjective career success: Integrating traditional and protean career explanations. *Journal of Vocational Behavior* **73** (2): 300–309.
- Wajcman J. 2013. Desperately seeking differences: Is management style gendered? *British Journal of Industrial Relations* **34** (3): 333–349.
- Williams J. 2001. *Unbending Gender: Why Work and Family Conflict and What to Do about it*. New York, NY: Oxford University Press.
- World Bank. 2019. *Labor force participation rate, female (% of female population ages 15+) (modeled ILO estimate)*. URL: <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.FE.ZS> (accessed: 26.01.2020).

Zimmerman L. M., Clark M. A. 2016. Opting-out and opting-in: A review and agenda for future research. *Career Development International* 21 (6): 603–633.

Russian Language References Translated into English

- Ajvar L. K. 2013. Equal status. Different treatment (gender question). *Vestnik RAEN* 13 (1): 98–101. (In Russian)
- Ashvin N. D. 2000. Legacy of the Soviet gender order in contemporary employment behavior. *Sotsiologicheskie issledovaniia* 11: 63–72. (In Russian)
- VTSIOM 2018. Equality in the family: from declaration to reality? URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/ravenstvo-v-seme-ot-deklaracii-k-realnosti> (accessed: 27.05.2021). (In Russian)
- Guseva Iu. E. 2009. Gender representations of the soviet period: doing of new feminine stereotype. In: V. Vajdurova, A. Kiklevich (eds.). *Stereotipy i nacional'nye sistemy cennostej v mezhekul'turnoj kommunikacii. Sbornik statej*. Olsztyn: Nevskij institut jazyka i kul'tury, Centr issledovanij Vostochnoj Evropy Varminko-Mazurskogo universiteta; 220–225. (In Russian)
- Kabalina V. I., Mondrus O. V. 2018. Contextualizing talent management in Russian IT companies. *Russian Management Journal* 16 (1): 5–36. (In Russian)
- Kovalev V. V. 2018. The factors of revival of traditional values in Russian society. *Gumanitarii Iuga Rossii* 7 (5): 165–173. (In Russian)
- Kaliukov E. 2019. Experts have determined the difference in salaries of men and women in Russia. URL: <https://www.rbc.ru/society/29/03/2019/5c9dfeb9a7947ad0de4c64f> (accessed: 26.01.2021). (In Russian)
- Latukha M. O., Khasieva D. D., Veselova A. S., Shagalkina M. V., Selivanovskikh L. V. 2020. Gender-oriented talent management practices in Russian companies. *Vestnik of Saint Petersburg University. Management* 19 (1): 34–66. (In Russian)
- Pankratova M. 1970. *Problems of Live, Marriage and Family*. Vilnius: Mintis Publ. (In Russian)
- Rosstat 2019. Official statistics. Number of employed by sex and occupation. URL: https://rosstat.gov.ru/labour_force (accessed: 26.01.2021). (In Russian)
- Khasbulatova O. A. 2003. Women and education in Russia: A historical overview (1860–2000). *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve* 1–2: 31–35. (In Russian)
- Khasbulatova O. A. 2005. Russian gender policy in the 20th century: myths and realities. Ivanovo: Ivanovskii gosudarstvennyi universitet Publ. (In Russian)
- Khasbulatova O. A. 2018. Technologies of gender equality myth creation: Soviet practices. *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve* 4: 49–59. (In Russian)
- Shchevtsova O. N. 2017. Gender politics in modern Russia. *Polzunovskii al'manakh* 3 (2): 218–220. (In Russian)
- Sharin V. I., Kulkova I. A. 2019. The influence of the older generation on the birth rate in Russia. *Narodonaselenie* (2): 40–50. (In Russian)
- Forbes 2018. Historical feminism. Why there are so many women top-managers in Russia. URL: <https://www.forbes.ru/forbes-woman/358537-istoricheskii-feminizm-pochemu-v-rossii-tak-mnogo-zhenshchin-rukovoditeley> (accessed: 27.05.2021). (In Russian)
- PWC 2013. Woman — leader in the Russian business. URL: <https://www.pwc.ru/ru/hr-consulting/assets/woman-leader-in-russian-business-pwc.pdf> (accessed: 26.01.2021). (In Russian)

Статья поступила в редакцию 13 мая 2021 г.

Статья рекомендована в печать 8 июня 2021 г.

Контактная информация

Хасиева Дарья Дмитриевна — аспирант; d.khasieva@gsom.spbu.ru

**CAREER ORIENTATIONS OF WOMEN IN RUSSIA:
THE KALEIDOSCOPE CAREER MODEL**

D. D. Khasieva

St. Petersburg State University,
7–9, Universitetskaya nab., St. Petersburg, 199034, Russian Federation

For citation: Khasieva D. D. 2021. Career orientations of women in Russia: The kaleidoscope career model. *Vestnik of Saint Petersburg University. Management* **20** (3): 343–370. <https://doi.org/10.21638/11701/spbu08.2021.303> (In Russian)

The gender composition of the labor force has changed significantly due to the emergence of a number of new social and economic trends in most countries. Russia is no exception. Nowadays women constitute almost half of the workforce in Russia what emphasizes the importance of understanding their career expectations and professional development paths. Historically, career research was based on investigation of professional activities of men, which did not provide opportunities to objectively assess gender-specific factors affecting the career path of women significantly. The purpose of the study is to identify the characteristics of women's career paths and the features of career orientations, to assess the impact of gender-specific barriers, and to analyze the existing practices used by organizations in Russia to support working women. The kaleidoscope career model is applied as an evaluation tool. The results of the study show that there is a high level of orientation to challenge and authenticity among working women in Russia, a low level of influence of gender-specific stereotypes, as well as an insufficient development of practices directed towards professional development of women in the Russian companies. The conclusions made in the paper present an important addition to the knowledge about the contextual specificity of women's careers and can be employed in the development of effective women-oriented human resource management systems.

Keywords: women's career, career orientations, kaleidoscope career model, Russia.

Received: May 13, 2021

Accepted: June 8, 2021

Contact information

Daria D. Khasieva — Postgraduate Student; d.khasieva@gsom.spbu.ru