Роль «стеклянных» феноменов в ограничении карьерного развития женщин-руководителей

Якунин И.М.
Аспирант факультета психологии
Института общественных наук
РАНХиГС, г. Москва

email: yakunin1147@gmail.com

Аннотация

Представлены материалы, раскрывающие причины гендерного неравенства на руководящих позициях российских организаций. Показано, за счет каких факторов наблюдается ограничение карьерного продвижения женщин. Описаны «стеклянные» феномены и их роль в ограничении управленческого потенциала. Сформулированы положения, объясняющие перманентный рост разрыва в оплате труда по дискриминационным причинам.

Ключевые слова

• стеклянный потолок • гендерное неравенство • карьерное продвижение • управленческий потенциал •

По данным Росстата, женщины составляют примерно половину работников в России. Гендерное разделение среди тех, кто занимает позицию руководителя, в 2019-м году также было почти равным: 45% женщин против 55% мужчин [3]. Однако эту оценку нельзя считать репрезентативной: гендиректор крупной столичной фирмы с персоналом в несколько тысяч человек в этом распределении равен управляющему регионального продуктового магазина. По данным международных исследований, на действительно высокопоставленных позициях доля женщин не превышает 20% [1]. Это косвенно подтверждается и разрывом в оплате труда: Росстат в 2019-м признавал, что женщины получают на 31% меньше мужчин [3].

Помимо объективных предпосылок, таких как более низкий уровень образования или меньший стаж в профессии, выделяют также и дискриминационные, основанные на предрассудках. В опросе, проведенном исследователями СПбГУ, выяснилось, что наиболее частые ассоциации к слову «женщина» – это «мать», «красота», «забота», «дети», «любовь», «дом». В то время как понятие «мужчина» в первую очередь ассоциируется с силой, разумом, «опорой». Женщин также наделяют следующими стереотипами: они якобы более эмоциональны, менее склонны к умственной работе, болтливы, поверхностны, подвержены предрассудкам, чаще разносят сплетни и сами тяготеют к «домашнему» труду [2].

Подобные установки не способствуют продвижению женщин к вершинам корпоративной иерархии. Дискриминация, основанная на предрассудках, нашла свое выражение в так называемых «стеклянных» феноменах: метафора стекла здесь означает, что барьеры, с которыми сталкиваются женщины в карьере, невидимы. Самый распространенный пример – «стеклянный потолок». Это вид вертикальной гендерной сегрегации, когда женщина не может добиться продвижения по службе по причинам, никак не связанным с ее профессиональными качествами [1]. Зачастую недоступным для женщин остается и горизонтальный карьерный переход, что получило название «стеклянных стен». Из-за предрассудков такие сотрудники также редко вступают в неформальные связи с коллективом, подобный феномен называется «стеклянный ящик». Женщина все же может прорвать эти барьеры и добиться назначения на руководящую должность, однако, как показало исследование Дж. Ашби, такой переход возможен в условиях повышенного риска неудачи, когда мужчины самостоятельно не хотят брать на себя ответственность [4]. Этот феномен носит название «стеклянный утес». Заключительное понятие, которое относят к этой группе, – «стеклянный эскалатор». Он заключается в том, что, пока женщины не могут добиться повышения по причине гендерных предрассудков, мужчины, напротив, пользуются привилегированным положением и быстрее продвигаются по корпоративной иерархии.

Наличие этих феноменов приводит к тому, что гендерный разрыв склонен увеличиваться с каждым годом. Ученые университета Мичигана объясняют, что важным для карьерного роста является институт менторства [5]. Однако женщинам комфортнее обучаться у женщин, а мужчинам – у мужчин. Из-за того, что женщины на руководящих позициях представлены слабо, у перспективных сотрудниц меньше шансов получить качественную поддержку в начале карьеры. Мужчины же, напротив, добравшись до руководящих должностей, охотнее наймут в заместители и будут обучать других мужчин, что усугубит ситуацию с гендерным разрывом.

Тем не менее, современная наука не имеет точного ответа, как бороться с предрассудками в области гендера. Дальнейшие исследования на эту тему представляются необходимыми для снижения объема дискриминационных практик и сокращения разрыва в оплате труда между женщинами и мужчинами.

Список использованной литературы:

1. Белова О.Е., Гуриева С.Д. Социально-психологический феномен «стеклянного потолка». Психология XXI века: психология как наука, искусство и призвание. Сборник научных трудов участников международной научной конференции молодых ученых: в 2-х т. Т. 1. СПб.: ВВМ, 2018.
2. Гуриева С.Д., Казанцева Т.В., Белова О.Е. Социальные представления о гендерных различиях в разных сферах жизни: апробация опросника и проверка надежности шкал. Петербургский психологический журнал. 2019. № 27. С. 88-114.
3. Мужчины и женщины России – 2020. Росстат. URL: https://gks.ru/bgd/regl/b20_50/IssWWW.exe/Stg/04-04.docx

4. Ashby J., Ryan M.K., & Haslam S.A. Legal work and the glass cliff: Evidence that women are preferentially selected to lead problematic cases // William and Mary Journal of Women and the Law. 2007. № 13(3). P. 775-794.
5. Tina C. Elacqua, Terry A. Beehr, Curtiss P. Hansen, Jennica Webster. Managers' beliefs about the glass ceiling: interpersonal and organizational factors // Psychology of Women Quarterly. 2009. № 33. P. 285-294.

The role of «the glass ceiling effect» in career development of women leaders

Yakunin I.M.
Postgraduate student of the Department of Psychology, the Institute for Social Sciences, RANEPA

E-mail: yakunin1147@gmail.com

Abstract

The paper presents materials that reveal the reasons of gender inequality in the management of Russian organizations. It is shown what factors take place to contain women career development. The author describes the «glass» phenomena and their role in limiting managers potential. The provisions are formulated according to which the gender pay gap grow permanently for discrimination reasons.

Key words

• the glass ceiling • gender inequality • career development • managers potential •

References

1. Belova O.E., Gurieva S.D. The socio-psychological phenomenon of «the glass ceiling». Psychology in the XXI century: science, art and mission. The digest of scientific works of the International Science Conference of the young scientist participants in 2 volumes. Vol. 1. SPb, VVM. 2018.
2. Gurieva S.D., Kazantseva T.V., Belova O.E. The social perception of the gender differences in different life spheres: the approbation of the questionnaire and the scale validity check // The Petersburgh Psychological Magazine. 2019. № 27. P. 88-114.
3. Men and Women of Russia – 2020. Rosstat. URL: https://gks.ru/bgd/regl/b20_50/IssWWW.exe/Stg/04-04.docx
4. Ashby, J., Ryan, M. K., & Haslam, S. A. Legal work and the glass cliff: Evidence that women are preferentially selected to lead problematic cases // William and Mary Journal of Women and the Law. 2007. № 13(3). P. 775-794.
5. Tina C. Elacqua, Terry A. Beehr, Curtiss P. Hansen, Jennica Webster. Managers' beliefs about the glass ceiling: interpersonal and organizational factors // Psychology of Women Quarterly. 2009. № 33. P. 285-294.