

ЯВЛЕНИЕ «СТЕКЛЯННОГО ПОТОЛКА» В РОССИИ И ЗА РУБЕЖОМ

Гилева Анна Павловна

студент

Привалова Полина Александровна

студент

Уральский федеральный университет им. первого Президента России
Б.Н. Ельцина, Екатеринбург

Аннотация. На сегодняшний день женщины всё больше реализуются в различных профессиональных сферах и становятся серьезными конкурентами мужчинам, тем не менее статистика показывает сравнительно низкий процент женщин, занимающих руководящие должности, а также имеющих собственный бизнес. Данная статья посвящена выявлению причин существующей проблемы дискриминации женщин в трудовой сфере зарубежных и отечественных предприятий, а именно такому явлению в профессиональной карьере как «стеклянный потолок».

Ключевые слова: стеклянный потолок, гендер, женщина, карьера, организация, дискриминация.

THE «GLASS CEILING» PHENOMENON IN RUSSIA AND ABROAD

Gileva Anna Pavlovna

student

Privalova Polina Alexandrovna

student

Ural Federal University named after the First President of Russia B. N. Yeltsin

Abstract. Nowadays women are increasingly fulfilling their potential in different professional fields and are becoming tough competitors to men. Nevertheless, according to the statistics, relatively low percentage of women are holding managerial positions and running their own businesses. This article is concerned with identifying the causes of the problem of the existing women discrimination in the labor sphere of Russian and foreign organizations, and in particular with such phenomenon in the professional career as "Glass Ceiling".

Keywords: glass ceiling, gender, woman, organization, discrimination.

Современный мир не стоит на месте: постоянные изменения, кризис, политические конфликты – все это влияет на ведение бизнеса. Высшее руководство компаний здесь и сейчас решает насущные проблемы. Есть ли на этой арене место женщине?

С древних времен, сложилось так, что мужчина добытчик в семье, а женщина должна создавать уют и воспитывать детей. Но всё изменилось, грань между гендерами нивелируется. Влияние женщин в общественной, политической и экономической жизни большинства стран мира становится все более заметным. Но на пути возникает барьер, называемый «стеклянный потолок».

По мнению С.Ю. Рощина «стеклянный потолок» – это уровень в карьере, выше которого женщины практически не имеют возможности подняться. При этом формальных ограничений для занятия позиции нет [1]. На Рис. 1 представлена модель «стеклянного потолка» в карьерной пирамиде.



Рис. 1. Модель «стеклянного потолка»

Как показывают исследования в Канаде женщины составляют 47 % рабочей силы, но только 5,7 % являются руководителями. В списке двухсот наиболее высоко оплачиваемых руководителей экономики и правительства США нет ни одной женщины, а в 1000 крупнейших корпораций за пределами США женщины занимают всего 1 % руководящих должностей. В Англии им принадлежат лишь 10 % постов менеджеров, Португалии – 13, а в Испании – всего 6 % [3].

Американские авторы, считают, что зарубежные организации, чтобы свести к минимуму риски, ограничивают прием на работу людей, которые «отличаются» (сексуальной ориентацией), в результате этого женщины, занимают статус меньшинства. Они также остаются нежелательными в «Клубе Одних Мальчиков» распространенных на высших уровнях управления зарубежных компаний [2].

Стоит отметить, что девушки в зарубежной сфере бизнеса идентифицируются с более высокой самооценкой, чем прошлые поколения и говорят более оптимистично о достижении высшего уровня управления. Они знают о дискриминации, но полагают, что это уменьшилось из-за законодательства, социального прогресса и громких историй успеха женщин. Но, ощущение оставшихся барьеров приводит к сомнениям. Среди основных препятствий к достижению руководящих должностей иностранные авторы считают:

1. Нарушение баланса семья-карьера. Нежелание менять место жительства, соглашаться на уступки, сделанные в рамках супружеского партнерства и традиционных гендерных ролей со стороны самой женщины.
2. Родительское давление и культурные ограничения. Страх огорчить родителей и культурное предательство, казалось, лежат в основе многих смешанных чувств относящихся к выбору профессии. В иммигрантском контексте это играет большую роль. Женщины с «другим» цветом кожи подвергаются давлению больше других.
3. Организационные или инфраструктурные недостатки внутри компании. Отсутствие наставничества и отсутствие планирования карьеры женщин.
4. Освещение роли женщины в СМИ. Многие таблоиды, а также телевиденье пропагандируют мужской бизнес, при этом статус женщины на работе остается на уровне «секретарши».

5. Сексуальные домогательства. Женщины на рабочем месте подвергаются насилию со стороны коллег и руководителей мужчин.
6. Неблагоприятная организационная культура компании. Первый фактор выражается в том, что сотрудницам закрыта вертикальная карьера. Вторым фактором, горизонтальная мобильность, представляет собой неравное представительство женщин и мужчин в профессиях.

Анализируя причины «стеклянного потолка» в зарубежных странах можно сделать вывод, что так или иначе все сводится к не искоренившим себя стереотипам о роли женщины в обществе. Устоявшийся мир мужчин не готов подчиняться женской руке. В то время, как и сами сотрудницы компаний сомневаются, что важнее семья или карьера?

В России также существует проблема дискриминации женщин в сфере труда. Социологические опросы показывают, что 67 % мужчин и 75 % женщин высказываются за гендерное равноправие в профессиональном росте. При этом 55 % первых и 62 % вторых считают, что в настоящее время возможности для продвижения по службе у мужчин больше, чем у женщин [3].

Изучив различные отечественные статьи можно выделить следующие причины данного явления:

1. Работодатели избегают брать молодых женщин, так как их вероятный уход в декретный отпуск приводит к убыткам. Также, матери одиночки отмечают сложность устройства на работу из-за их статуса.
2. Исследования показывают, что для россиянок карьера занимает всего лишь пятую позицию на шкале представлений о счастье.
3. Влияние публичных представлений о поведении женщин, приводит к внутренним барьерам: страхе лидерства, негативной оценке со стороны мужчин, возможным неудачам на пути к продвижению по карьерной лестнице.
4. По данным Д.П. Барама и Л.А. Головей, девушки в большинстве случаев интересуются профессиями, которые предполагают посто-

янное общение и работу с людьми (социальная направленность, интерес к искусству). Исходя из этого, можно сделать вывод о влиянии гендерных установок, приводящих к неравному распределению женщин и мужчин в различных профессиональных сферах [4].

5. Явным барьером в карьере, являются не изжившие себя стереотипы о том, что руководителем не может быть женщина, так как она более подвластная своими чувствами и эмоциями, в то время как высшие должности требуют логического мышления и «холодной головы».

В отечественном представлении проблема существует, как в отношении работодателей к женщинам, так и в желании самих россиянок строить карьеру. Женщины в России зачастую сознательно ставят в приоритет создание семьи и воспитание детей, выбирают профессии социальной направленности, испытывают внутренний страх публичной оценки, поэтому боятся проявить себя на руководящих должностях.

Несмотря на современные тенденции провозглашения гендерного равенства, упорной борьбы женщин за свои права как в России, так и за рубежом проблема дискриминации всё также остаётся актуальной и неразрешенной. Возможно для того, чтобы уменьшить влияние «стеклянного потолка» компаниям следует пересмотреть некоторые аспекты своей политики и создать необходимые условия для продвижения карьеры женщин: разработать программы по принятию женщин в организацию, усовершенствовать систему наставничества, организовать полное открытое планирование карьеры сотрудниц, поощрять обучение женщин в различных теоретических и практических программах современного менеджмента, тем самым раскрывая их потенциал, постепенно искореняя имеющиеся стереотипы в обществе и увеличивая процент женщин на руководящих должностях.

Список используемых источников

1. Рощин С.Ю. Кто преодолевает «стеклянный потолок»: вертикальная гендерная сегрегация в российской экономике. Препринт WP4/2006/03 / С.Ю. Рощин, С.А. Солнцев. М.: ГУ ВШЭ, 2006. [Электронный ресурс] Режим доступа: https://www.hse.ru/data/2010/05/05/1216427467/WP4_2006_03.pdf
2. Souha R. Ezzedeem, Marie-Hélène Budworth, Susan D. Baker The Glass Ceiling and Executive Careers. 2015 [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0894845314566943>
3. Заславская Т.И. Авангард российского бизнес-слоя: гендерный аспект. 2006 [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.isras.ru/index.php?page_id=492
4. Тоскунина В.Э., Кармакулова А.В. Женская занятость в регионах севера России: проблемы и пути решения // Журнал Экономика региона. 2013. № 4 (36) [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/zhenskaya-zanyatost-v-regionah-severa-rossii-problemy-i-puti-resheniya>