

ИССЛЕДОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ БАРЬЕРОВ, ПРЕПЯТСТВУЮЩИХ ПОСТРОЕНИЮ КАРЬЕРЫ СОВРЕМЕННЫХ ЖЕНЩИН

Е.Н.Пачколина

Самарский институт Восточной экономико-юридической гуманитарной академии
443071, г. Самара, ул. Промышленности, 317
E-mail: pachkolini@mail.ru

Анализируются социально-психологические барьеры, препятствующие построению карьеры женщины, в рамках рассмотрения проблемы карьерного роста и карьерной успешности личности в современных условиях. Наряду с объективными дискриминационными условиями, в которых оказываются женщины на рынке труда, обзревается целая система факторов, препятствующих успешному построению личной карьеры. Приводятся результаты констатирующего эмпирического исследования социально-психологических факторов, препятствующих построению карьеры современных женщин.

Ключевые слова: психология женской карьеры, личность, карьерный рост.

В последние десятилетия проблема карьерного роста и карьерной успешности личности становится одной из изучаемых в отечественной и зарубежной психологии. Необходимость системного, интегративного психологического изучения феномена женской карьеры обусловлена быстрым увеличением женской профессиональной занятости, то есть беспрецедентным прорывом женщин к карьерным статусам почти во всех социальных сферах.

К настоящему времени созданы теоретические и методологические предпосылки для рассмотрения психологии женской карьеры как нового научного направления, которое возникло в системе психологического знания в связи с актуализацией личностной и гендерной проблематики в гуманитарных и социальных науках [3, с. 36].

Справедливо будет заметить, что наиболее давно и широко различные аспекты карьеры разрабатываются в зарубежных странах, где изучение карьеры вступило в период зрелости в 70-е годы, о чем свидетельствует большое количество литературы, выпускаемой по данной проблематике, а также создание «отделений карьеры» в Академии управления США и Американском обществе тренировки и развития [4, с. 74].

В отечественной психологии до недавнего времени в основном употреблялись такие термины, как «профессиональный жизненный путь», «профессиональная деятельность». Исследования в области карьеры в нашей стране имеют сравнительно недавнюю историю, в основном в рамках управления производством, психологии профессиональной деятельности. За последние годы возрос интерес к вопросам карьеры работников государственной службы отечественных исследователей: А.С.Гусева, А.А.Деркача, В.Г.Зазыкина, Е.А. Могилевкина.

При определении карьеры исследователи различают по характеру динамики:

- обычная карьера (как профессиональное развитие с прохождением всех основных этапов профессиональной жизни);
- стабильная карьера (прямое продвижение от профессионального обучения к единственному постоянному типу работы);

Евгения Николаевна Пачколина, кандидат психологических наук, доцент, декан факультета психологии.

– нестабильная карьера (после этапов проб и упрочения следуют новые пробы);
– комбинированная карьера (короткие периоды стабильной профессиональной жизни и занятости сменяют этапы вынужденной безработицы или смены профессии) [8, с. 51].

В современных работах отечественных авторов отмечается, что положение женщин на рынке труда отличается в негативную сторону от положения мужчин того же уровня образования и квалификации. Как бы высоко ни была образована женщина, какими бы выдающимися качествами она ни обладала, при прочих равных условиях она вынуждена обладать определенным и притом явным преимуществом перед конкурентом другого пола, чтобы победить в конкурсе на замещение престижной должности. Такая ситуация вызывается существованием объективных факторов, связанных с действием гендерных стереотипов и проявляющихся на социально-психологическом уровне.

С позиции гендерного подхода важно не только различие и особенности мужского и женского, а более широкий пласт: выявление условий и факторов, формирующих различия и обеспечивающих становление различий на микроуровне статусных самоидентификаций и социальных притязаний.

Обобщая имеющиеся подходы (неотрадиционная модель Ф.Меринга и Р. Тернера, в рамках которой женщина работает вне дома для заработка, но основной сферой деятельности для нее остается семья; трехфазная модель А. Мюрдаля и В. Кляйна, в рамках которой женщина работает, потом рождает и растит детей, затем снова работает; модель двухкарьерной семьи Р. Раппопорта и Б. Фридана, где оба супруга делают карьеру и поровну делят семейные обязанности [6, с. 147]), можно выделить два аспекта понятия «гендер»:

– как социальные, культурные и психологические аспекты, формирующие черты, нормы, стереотипы, типичные и желаемые для тех, кого общество определяет как мужчину или женщину;

– как категория процесса, то есть обучение, «вхождение» в роль, овладение поведенческими действиями, соответствующими или несоответствующими определенному гендерному статусу.

В целом факторы, воздействующие на карьерный процесс, можно разделить на следующие группы:

– психологические – качества, которые присущи самой личности (врожденные качества, уникальные у каждого человека);

– социальные – факторы окружающей среды, проявляющиеся в процессе формирования личности и ее функционирования как элемента социальной системы (социоэкономический статус, уровень образования, семейная ситуация, религия);

– социально-психологические – взаимодействие психологических и социальных факторов определяет содержание и направленность деятельности человека [10, с. 164].

Ограниченность социально престижных профессий и должностей в обществе предполагает при их достижении необходимость преодоления объективных дискриминационных барьеров, отстраняющих «недостойных» с позиции социальных стереотипов. В трудовой сфере к ним в преобладающей степени относятся женщины.

Наряду с объективными дискриминационными условиями, в которых оказываются женщины на рынке труда, действует целая система факторов, препятствующих успешному построению личной карьеры. В определяющей степени они носят психологический характер и проявляются на индивидуальном уровне в виде барьеров, блокирующих активность женщин.

Не все женщины могут мобилизовать свою энергию для достижения желаемой цели, создать ресурсный резерв на случай трудностей, в том числе кризисного характера. В формировании уровня энергетической активности участвуют такие источники энергии, как ценности, потребности, установки, устремления, опасения, чувство долга и ответственности. Низкая самооценка характерна для многих женщин. Также повышенная тревожность является одним из факторов, снижающим возможность трудоустройства. Женщины зачастую более категоричны в крайне негативных оценках. Потерять работу означает не только лишиться заработка и ухудшить условия жизни своей семьи, но и утратить уверенность в себе, надежду на будущее. Женщины более взвешено подходят к оценке своих профессиональных навыков. Они более сдержаны в самооценках и меньше всего думают о том, что могут справиться с работой, с которой еще не знакомы или которую никогда не выполняли.

Женщины обладают высоким уровнем притязаний по отношению ко всем своим жизненным проявлениям: от состояния здоровья до построения карьеры. Несоответствие реальности ожиданиям формируют состояние неудовлетворенности. Нежелание или неумение освободиться от неудовлетворенности посредством активного действия порождает своеобразную рационализацию: «Нам перекрывают доступ к желаемому». Эта рационализация встречается довольно часто и может приобрести массовый характер [7, с. 85].

В многочисленных исследованиях было обнаружено, что по своим личностным качествам женщина не может рассматриваться как «худший» работник, нежели мужчина. Тем не менее, будучи в равной степени способными к построению карьеры, женщины уступают мужчинам по ряду показателей. Это не связано с различной степенью одаренности или компетентности, а объясняется разницей в поведении: как было отмечено ранее, женщины чаще пассивны в планировании карьеры, менее ориентированы на состязание, конкуренцию, часто придерживаются пассивного правила: «работай старательно, и твое усердие будет замечено». Такие различия в поведении обусловлены характером социализации. Образ жизни играет значительную роль в формировании личности на любом этапе ее социализации. Однако женщины, занятые в «мужских» областях профессиональной деятельности, в большей степени усваивают мужскую модель поведения: они более уверены в себе, доминантны, имеют более положительную «Я»-концепцию, настойчивы и менее стереотипны в мышлении, взглядах на жизнь. В то же время женщины, занятые в традиционно «женских» производственных сферах, более чувствительны и женственны. Эти выводы были в целом подкреплены и результатами проведенного нами исследования [7, с. 128].

В процессе глубинного интервью женщины, обратившиеся в Центр занятости населения, высказали следующие мнения о проблемах, встающих на пути построения карьеры.

Во-первых, женщина, решившая реализовать свои способности и профессиональный потенциал, стоит перед лицом трудного решения: начать ли построение карьеры, которое может привести ее к конфликту с традиционными взглядами окружающих на место женщины в обществе и, возможно, к конфликту с собственным представлением о себе.

Во-вторых, нежелание «лезть наверх» для многих женщин связано не только с восприятием социокультурной нормы, согласно которой женское честолюбие является преимущественно отрицательным качеством. Прежде всего, встает вопрос о том, насколько подобная работа совместима с семейной жизнью. Большинство семей имеют патриархальный уклад и соответствующее мировоззрение. Поэтому часто реальную

возможность выдвинуться имели прежде всего одинокие женщины или те, чьи семьи разрушались по ходу их профессионального роста. Успешны и те женщины, которые имеют семью «партнерского типа», где члены семьи равномерно распределяют обязанности, где карьера одинаково ценна для обоих супругов, имеющих схожие жизненные ценности и стандарты. В противном случае требования, предъявляемые женщине, которая сочетает построение карьеры и семейные обязанности, приводит к эмоциональным и физическим перегрузкам и, как следствие, стрессовым состояниям.

В-третьих, женщины чаще испытывают ограничения, находясь в неблагоприятном положении или подвергаются дискриминации в сфере производственной занятости силу своей репродуктивной функции – как биологической (рождение детей), так и определенной социальной (уход за детьми и другими иждивенцами, выполнение повседневной домашней работы).

Построение карьеры, по мнению женщин, зависит от трудолюбия, инициативы, умения вести себя гибко и тактично, проявлять собранность и сдержанность. Определяющим условием успеха являются компетентность, способность к инновациям, адаптивное поведение.

Анализируя гендерные различия в построении карьеры, нельзя не учитывать и психофизиологические особенности женщин, их влияние на мотивацию. Исследования И.В. Василенко, в частности, показали, что у женщин мотивы агрессии (нападения) и достижения (самореализации) проявляются в два раза реже, чем у мужчин. А ведь именно мотив самореализации направляет усилия человека на полное раскрытие своего потенциала, на достижение высшего уровня своих сил и возможностей. На основании сказанного можно предположить, что женщины менее ориентированы на успех, чем мужчины. Однако несмотря на сложную экономическую ситуацию и менее выраженную мотивацию на построении карьеры российские женщины все более активно осваивают такие сегменты рынка труда, как малый и средний бизнес [5, с. 184].

Женщины гораздо чаще, чем мужчины, регистрируются в центрах занятости, но предпринимают меньше активных действий по поиску работы. Среди зарегистрированных безработных женщин только каждая третья активно ищет работу, в основном же они занимаются домашним хозяйством. Для этой категории женщин получение статуса безработного – не столько этап трудоустройства, сколько возможность занять некую легальную социальную нишу в структуре общества, воспользоваться социальными гарантиями, положенными в связи с высвобождением. У данной категории обратившихся имеется в наличии скрытая мотивация (получение трудового стажа, материального пособия, досрочной пенсии, переквалификации и т. д.), замещающая мотивацию на построение карьеры [9, с. 112].

Для выявления социально-психологических барьеров, препятствующих построению карьеры современных женщин, нами было организовано эмпирическое исследование. Экспериментальную выборку составили 50 женщин: 25 женщин, стоящих на бирже труда (экспериментальная группа), и 25 женщин – руководящих работников среднего и высшего звена (контрольная группа). Средний возраст респондентов – 33 года. Все испытуемые имеют высшее образование. Стаж работы составляет от 3 до 18 лет.

Психодиагностический инструментарий составили: тест самоактуализации (САТ) (Э. Шостром, адаптация Ю.Е. Алешиной, Л.Я. Гозман, М.В. Загика и М.В. Кроз) [1, с. 91], методика диагностики личности на мотивацию к успеху Т. Элерса, методика диагностики личности на мотивацию к избеганию неудач Т. Элерса [2, с. 107]. Для того чтобы оценить достоверность различий, был использован t-критерий Стьюдента.

По результатам применения методики САТ было установлено, что по шкале компетентности во времени высокий балл получили 7 женщин экспериментальной

группы (с биржи труда) (28 %) и 9 женщин контрольной группы (женщины-руководители) (36 %), что свидетельствует, во-первых, о способности субъектов жить настоящим, то есть переживать настоящий момент своей жизни во всей его полноте, а не просто как фатальное следствие прошлого или подготовку к будущей «настоящей жизни»; во-вторых, о способности ощущать неразрывность прошлого, настоящего и будущего, то есть видеть свою жизнь целостной. Именно такое мироощущение, психологическое восприятие времени субъектами свидетельствует о высоком уровне самоактуализации личности.

Ориентацию человека лишь на один из отрезков временной шкалы (прошлое, настоящее или будущее) и (или) дискретное восприятие своего жизненного пути выявлено у 9 женщин с биржи труда (36 %) и 1 женщины-руководителя (4 %), которые имеют низкий балл по шкале. Такие женщины живут либо прошлым (их мучают раскаяние за совершенные проступки, воспоминания о нанесенных им обидах, постоянные угрызания совести), либо будущим (строят недостижимые планы, надежды, ставят перед собой нереальные цели). Такой человек обычно считает, что идеалы и цели в этом случае могут являться средствами, с помощью которых удовлетворяются потребности в привязанности, любви, признании, восхищении. Человек тешит свое тщеславие, удовлетворяя в воображении свои желания и цели. Средние баллы по шкале показали 9 женщин с биржи труда (36 %) и 15 женщин-руководителей (60 %).

По шкале поддержки, или «Опора на себя», 1 женщина с биржи труда (4 %) и 12 женщин-руководителей (48 %) получили высокие баллы. Такие респонденты относительно независимы в своих поступках, стремятся руководствоваться в жизни собственными целями, убеждениями, установками и принципами, что, однако, не означает враждебности к окружающим и конфронтации с групповыми нормами. Они свободны в выборе, не подвержены внешнему влиянию («изнутри направляемая» личность). 9 женщин с биржи труда (36 %) и 1 женщина-руководитель (4 %) получили низкий балл, что свидетельствует о высокой степени зависимости, конформности, несамостоятельности субъектов («извне направляемая» личность), внешнем локусе контроля.

Несамоактуализирующаяся личность направляется «извне», то есть обладает внешней поддержкой, в большей степени подвержена влиянию внешних сил. Ее поведение больше ориентировано на мнение других, а не на свое собственное. Средние баллы по шкале показали 14 женщин с биржи труда (56 %) и 12 женщин-руководителей (48 %).

По шкале ценностных ориентаций 1 женщина с биржи труда (4 %) и 11 женщин-руководителей (44 %) выявили высокий балл – это означает, что человек придерживается тех идеалов, ценностей, по которым живут самоактуализирующиеся личности. Низкий балл определен у 2 женщин с биржи труда (8 %) и 1 женщины-руководителя (4 %) – это означает, что человек отвергает эти принципы. Средние баллы по шкале показали 21 женщина с биржи труда (84 %) и 13 женщин-руководителей (52 %).

По шкале гибкости поведения 4 женщины с биржи труда (16 %) и 7 женщин-руководителей (28 %) определили высокий балл, что отражает способность человека быстро реагировать на изменяющуюся ситуацию, гибкость, разумность в применении некоторых стандартных принципов. Низкий балл определили 8 женщин с биржи труда (32 %) и 2 женщины-руководителя (8 %) – это означает догматизм, проявляющийся в том, что несамоактуализирующаяся личность очень жестко придерживается общих принципов. Средние баллы по шкале показали 13 женщин с биржи труда (52 %) и 16 женщин-руководителей (56 %).

По шкале сензитивности к себе 15 женщин с биржи труда (60 %) и 10 женщин-руководителей (40 %) определили наличие высокой степени качества, что означает высокую по сравнению с другими чувствительность к собственным переживаниям и потребностям. 1 женщина с биржи труда (4 %) и 15 женщин-руководителей (60 %)

определили низкую оценку, которая предполагает бесчувственность. Средние баллы по шкале показали 9 женщин с биржи труда (36 %).

По шкале спонтанности имеют высокий балл 6 женщин с биржи труда (30%) и 6 женщин-руководителей(30%) – это свидетельствует о возможности наличия другого, не рассчитанного заранее, способа поведения; о том, что субъект не боится вести себя естественно и раскованно, демонстрировать окружающим свои эмоции. Низкий балл по шкале определили 3 женщины с биржи труда (12 %) и 2 женщины-руководителя (8 %) – это означает, что человек опасается открыто проявлять свои чувства и эмоции в поведении. Средние баллы по шкале показали 16 женщин с биржи труда (56%) и 17 женщин-руководителей (74 %).

По шкале самоуважения 3 женщины с биржи труда (12 %) и 8 женщин-руководителей(32 %) определили наличие высокой оценки – это означает, что самоактуализирующаяся личность принимает себя такой, какая она есть, со всеми своими недостатками и слабостями. Не хотят принимать себя таковыми 3 женщины с биржи труда (12%) и 1 женщина-руководитель (4%). Средние баллы по шкале показали 19 женщин с биржи труда (76 %) и 16 женщин-руководителей (64 %).

По шкале самопринятия 15 женщин с биржи труда (60 %) и 14 женщин-руководителей(56%) регистрируют высокую оценку – это означает, что самоактуализирующаяся личность принимает себя такой, как она есть, со всеми своими недостатками и слабостями. Труднее достичь «принятия себя», чем самоуважения. Актуализация собственной личности требует и того, и другого. Эти две характеристики можно отнести к «восприятию себя». Средние баллы по шкале показали 12 женщин с биржи труда(48%) и 11 женщин-руководителей (44 %).

По шкале представлений о природе человека 14 женщин с биржи труда(56%) и 17 женщин-руководителей(68%) определили высокий балл – это свидетельствует о склонности субъекта воспринимать природу человека в целом как положительную. Самоактуализирующаяся личность считает, что в природе человека торжествует добро, хотя ей свойственны такие противоположности, как добро и зло, бескорыстие и корыстолюбие, бесчувственность и чувствительность. Низкий балл по этой шкале выявила 1 женщина с биржи труда (4%) – это означает, что субъект считает человека в сущности плохим, что зло – самое характерное для природы человека. Средние баллы по шкале показали 10 женщин с биржи труда (40%) и 8 женщин-руководителей (32%).

По шкале синергии 4 женщины с биржи труда (16%) и 11 женщин-руководителей(44%) показали высокую оценку – это означает способность человека осмысленно связывать противоречивые жизненные явления. Низкий результат, который означает, что жизненные противоречия воспринимаются как антагонистические, имеют 5 женщин с биржи труда (20%). Средние баллы по шкале показали 16 женщин с биржи труда (64%) и 14 женщин-руководителей (56 %).

По шкале принятия агрессии имеют высокий балл 6 женщин с биржи труда (24 %) и 2 женщины-руководителя (8%) – это свидетельствует о способности индивида принимать свое раздражение, гнев и агрессивность как естественное проявление человеческой природы, что может проявляться в межличностных контактах.

На низком уровне самоактуализации находятся 2 женщины с биржи труда (8 %) и 10 женщин-руководителей (40 %) – человек обычно старается скрыть это качество, отказаться от агрессии, подавить ее в себе. Средние баллы по шкале показали 17 женщин с биржи труда (68 %) и 13 женщин-руководителей (52%).

По шкале контактности 8 женщин с биржи труда (32 %) и 10 женщин-руководителей (40 %) имеют высокие показатели, они могут легко и быстро вступать в контакт, но их отношения с людьми не являются поверхностными, они играют значимую роль в жизни своих друзей и близких, их отношения с людьми полны

смысла и доброжелательности. Низкий балл определен у 4 женщин с биржи труда (16 %) – они испытывают трудности в общении.

По шкале познавательных потребностей имеют высокий балл 12 женщин с биржи труда (48 %) и 16 женщин-руководителей (64 %) – он предполагает, что у самоактуализирующейся личности развиты такая направленность и соответствующие способности, у 2 несамоактуализирующихся женщин с биржи труда (8 %) и 1 женщины-руководителя (4 %) они выражены очень слабо. Средние баллы по шкале показали 11 женщин с биржи труда (44 %) и 8 женщин-руководителей (32 %).

Высокий уровень креативности имеют 17 женщин с биржи труда (68 %) и 10 женщин-руководителей (40 %), что свидетельствует о развитии творческой направленности личности. Средние баллы по шкале показали 8 женщин с биржи труда (32 %) и 15 женщин-руководителей (60 %).

Таким образом, нами установлено, что женщины-руководители – более самоактуализирующиеся личности, чем безработные женщины.

По результатам диагностики личности на мотивацию к успеху по методике Т. Элерса установлено, что 7 женщин (28 %), обратившихся на биржу труда, имеют низкий уровень мотивации к достижению успеха, 10 женщин (40 %) показали средний уровень мотивации к успеху, 5 женщин группы (20 %) определили уровень мотивации к успеху выше среднего и 3 женщины (12 %) показали, что имеют высокий уровень мотивации к успеху. 10 женщин-руководителей (40 %) показали средний уровень мотивации к успеху, 9 женщин группы (36%) определили уровень мотивации к успеху выше среднего и 6 женщин-руководителей (24%) показали, что имеют высокий уровень мотивации к успеху.

Таким образом, нами установлено, что в группе женщин-руководителей чаще преобладает высокий уровень мотивации к успеху, в то время как в группе женщин, не имеющих работу, доминирует низкий и средний уровень мотивации к достижению успеха.

В ходе использования методики диагностики личности на мотивацию к избеганию неудач Т.Элерса установлено, что 3 женщины (12%), обратившихся на биржу труда, имеют низкий уровень мотивации к избеганию неудач, 6 женщин (24 %) показали средний уровень мотивации к избеганию неудач, 10 женщин группы (40 %) определили уровень мотивации к избеганию неудач выше среднего и 6 (24 %) показали, что имеют высокий уровень мотивации к избеганию неудач. 5 женщин-руководителей (20%) показали, что имеют низкий уровень мотивации избегания неудач, 16 женщин-руководителей (64%) показали средний уровень мотивации к избеганию неудач, 4 женщин группы (16%) определили уровень мотивации к избегания неудач выше среднего.

Таким образом, нами установлено, что в группе женщин-руководителей чаще преобладает средний уровень мотивации избегания неудач, в то время как в группе женщин, не имеющих работу, доминирует высокий и выше среднего уровень мотивации избегания неудач. Установлено, что женщины, не имеющие работы и находящиеся в ее поиске, имеют социально-психологические барьеры при ее поиске и построении карьеры. К таким барьерам относится низкий уровень самоподдержки. Такие женщины не руководствуются в жизни своими целями, а получают их «извне», то есть обладают внешней поддержкой, в большей степени подвержены влиянию внешних сил. Их поведение больше ориентировано на мнение других, а не на свое собственное. Такие женщины отвергают ценностные ориентации самоактуализирующих личностей. Они не обладают гибкостью поведения и жестко придерживаются общих принципов. Имеют низкий уровень самоуважения и не хотят принимать себя такими, какие они есть.

Неработающие женщины чаще принимают свое раздражение, гнев и агрессивность как естественное проявление человеческой природы, которое имеет место в

межличностных контактах, чаще испытывают трудности в общении. Их мотивация достижения успеха чаще находится на низком уровне, в то время как мотивация избегания неудач – на высоком.

Вышеперечисленные установленные социально-психологические барьеры препятствуют построению карьеры женщин.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Болдова Т.В., Флоровский С.Ю. Некоторые особенности актуального психологического состояния безработных // Социально-психологические и экономические проблемы управления в условиях рыночной экономики: Тезисы докладов Всероссийской научно-практической конференции. – Иваново: ИГУ, 2006. – С. 309.
2. Виллюнас В.К. Психологические механизмы мотивации человека. – М., 2007. – С. 401.
3. Дмитриева М.В. Мотивационные установки личности в ситуации потери работы. – СПб., 2009. – С. 185.
4. Завьялова Е.К. Социально-психологическая адаптация женщин в современных условиях (профессионально-личностный аспект). – СПб., 2008. – С. 301.
5. Мясичев В.Н. Основные проблемы и современное состояние психологии отношений человека // Психологическая наука в СССР. Т.2. – М., 2006. – С. 397.
6. Никифорова А.А. Рынок труда: занятость и безработица. – М.: МО, 2010. – С. 247.
7. Ржаницина Л.С., Сергеева Г.П. Женщины на российском рынке труда // Социологические исследования. – 2006. – № 9. – С. 218.
8. Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности / Под ред. В.А. Ядова. –Л.: Наука, 2011. – С. 264.
9. Теория и методология гендерных исследований. Курс лекций, 2007. – С. 374.
10. Шекина С.В. Управление персоналом в современной организации: Учеб.-метод. пособие. –М.: Бизнес-школа «Интелл-Синтез», 2006. – С. 350.

Поступила в редакцию 22.10.2013;
в окончательном варианте 28.10.2013

UDC: 31

ASTUDY ON THE SOCIO-PSYCHOLOGICAL BARRIERS ON THE CAREER DEVELOPMENT OF MODERN WOMEN

E.N.Pachkolina

Samara institute of East economical and legal humanitarian Academy
317, Promyshlennosti st., Samara, 443071
E-mail: pachkolini@mail.ru

This work is devoted to the establishment of socio-psychological barriers on the career development of women, in the course of consideration of the problems of career growth and career success of personality in modern conditions. Along with the objective discriminatory conditions in which women are in the labour market, the whole system of the factors hindering the successful building of a personal career is surveyed. The results of empirical research of the socio-psychological factors impeding the career development of modern women are presented.

Keywords: *psychology of female career, personality, career growth.*

Original article submitted 22.10.2013;
revision submitted 28.10.2013

Evgeniya N. Pachkolina, assistant professor.