

Министерство образования и науки Российской Федерации  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра общей и социальной психологии

Профессиональные и карьерные ожидания  
современного российского работника  
(сравнительный анализ имеющих и не имеющих семьи)

---

Полное наименование темы магистерской работы

АВТОРЕФЕРАТ МАГИСТЕРСКОЙ РАБОТЫ

Студента (ки) 2 курса 263 группы

Направления 37.04.01 «Психология»  
профиль «Организационная психология»

Факультета психологии  
Петровой Ксении Николаевны

---

(ФИО студента)

Научный руководитель  
доцент, кандидат соц.н.

Н.М. Романова

---

должность, уч. степень, уч. звание

---

подпись, дата

---

инициалы, фамилия

Зав. кафедрой  
профессор, д. псих.н.

Л.Н. Аксеновская

---

должность, уч. степень, уч. звание

---

подпись, дата

---

инициалы, фамилия

Саратов, 2018

## Введение

Сегодня в современной России на правительственном уровне поднимаются проблемы демографии, разрабатываются программы поддержания семей, ведется активная работа с населением страны. Программы, направленные на повышение рождаемости, установление института брака, как важной части жизни людей нашей страны, приводят к желаемому результату. Возросло число заключенных брачных союзов. Государством введены программы финансовой поддержки семей за рождение второго и последующих детей, что ведет за собой рост населения. Многие семьи решаются на расширение своей семьи, что в свою очередь, вносит обязательства по обучению, воспитанию, развитию и, что немаловажно, материальному обеспечению своих детей. Согласно Трудовому Кодексу Российской Федерации сотруднику предоставляется отпуск по уходу за ребенком, с сохранением за ним рабочего места. Тем не менее серьезной проблемой является готовность сотрудника вновь выйти на рабочее место. Трудности связаны с изменением семейного статуса сотрудника компании.

В традиционном понимании, по гендерному принципу, основные обязанности на себя по уходу, развитию и обучению детей берут на себя женщины. При этом, за последние 60 лет, в современном мире позиция женщины укрепились в качестве активных работников, и равноправных с мужчинами членах общества. Таким образом, сегодня женщинам приходится искать пути совмещения работы, которая рассматривается, как возможность обеспечения семьи (полной или частичной), профессионального и личностного развития, и семейных обязательств перед членами своей семьи.

Интересен факт принятия мужчинами обязательств по уходу за детьми. Сегодня все чаще можно встретить семьи, в которых роль добытчика выполняет женщина, а мужчины активно занимаются развитием, обучением своих детей, и присмотром за ними. Родителям, вне зависимости от гендера, приходится большое количество времени уделять своим детям, что не может

не менять их ожиданий от условий работы, возможностей профессионального развития и возможностей обеспечения своей семьи на конкретном месте работы.

Возможно рассмотрение обратной ситуации, когда сотрудники с семейными обязательствами готовы работать показывая большую продуктивность, чем их коллеги без таких обязательств, с целью большего заработка для обеспечения своей семьи.

Сегодня конкуренция на рынке труда очень высока, и встает вопрос о готовности этого рынка принять и дать ход работникам, связанным семейными отношениями, родительскими обязательствами, которые накладывают определенные ограничения. Конкурентоспособность таких работников очевидно ниже, чем у работников несвязанных семейными обязательствами. Для повышения конкурентоспособности людей с семейными обязательствами, правительством разрабатываются и активно вводятся программы по развитию малого бизнеса, и поддержки самозанятого населения. Это важный факт, поскольку такой формат работы позволяет самому работнику распределять свое время, эффективно расходовать его как на достижения результата в материальном плане, так и в воспитании своих детей. Такой вид деятельности часто позволяет продолжать уход за детьми, совмещая с профессиональной сферой, но не все люди могут быть успешны в условиях самозанятости, в сравнении занятости по договору.

Таким образом, поскольку вопрос профессиональных и карьерных ожиданий работников с семейными обязательствами является малоизученным, но действительно актуальным, ввиду того, что семейные отношения и обязательства могут играть роль, как положительно действующих на эффективность работника, так и негативно. Изучение и развитие данной темы позволит разработать правильную систему мотивации сотрудников, а также улучшить качество работы и эффективность всей компании.

В теоретической части работы нами будет проведен анализ таких понятий как, карьера, гендерные особенности карьеры, понятие семья и ее функции, а также рассмотрена методика Шейна «Якоря карьеры» в качестве одного из методов изучения карьерных ожиданий сотрудников организаций. Также нами будет проведено исследование поддержки социального окружения и наличия конфликта семья-работа у определенной выборки респондентов, имеющих семейные обязанности и работников без семейных обязанностей.

**Цель исследования:** осуществить сравнительный анализ карьерных и профессиональных ожиданий работников с семейными обязанностями и работников без семейных обязанностей

**Объект исследования:** профессиональные (карьерные) ожидания работников.

**Предмет исследования:** влияние наличие семьи (и ее состава) на профессиональные (карьерные) ожидания работников.

**Гипотеза исследования:** профессиональные и карьерные ожидания работников имеющих и не имеющих семью различаются.

В рамках основной гипотезы были выдвинуты частные гипотезы – следствия:

1. Поддерживающий характер отношения семьи к работе способствует карьерному развитию.

2. Наличие конфликта между семьей и работой препятствует карьерному развитию.

Наличие семейных обязанностей оказывает дополнительный стимул для работников в продвижении по карьерной лестнице.

В рамках цели и выдвинутых гипотез определены **задачи** исследования: 1.осуществить анализ теоретико-методологического аспекта изучения профессиональных и карьерных ожиданий работников;

2. Выявить и описать социально-психологические аспекты рассмотрения сотрудников с семейными обязанностями.

3. Провести эмпирическое исследование на работниках, имеющих семьи и работниках, не имеющих семьи

**Теоретико-методологический базис:** работы в области профессионального самоопределения Л.А. Головей, Е.П. Ермолаевой, Э.Ф. Зеера, Е.А. Климова, И.С. Кона, Н.С. Пряжникова, И.Л. Соломина, В.Д. Шадрикова, профессиональной идентичности: А.А. Азбель, Н.Н. Гунгер, Е.И. Гиниатуллиной, С.А. Дроздовой, В.Р. Орестовой, Ю.П. Поваренкова, Л.Б. Шнейдер,, мотивов карьерного выбора Э. Шейн, В.А. Чикер, Э.Н. Винокуровой.

**Методы исследования:** теоретический анализ литературы, тестирование, анкетирование, математико-статистический и логико-теоретический анализ данных.

**Методики:**

- Методика диагностики конфликтов семья/работа – работа/семья (Недемайер, Булс, МакМюррен) в адаптации А.Ю. Смирновой.
- Методика диагностики особенностей поведения и переживания, связанных с работой (AVEM- Arbeitsbezogenes Verhaltens – und Erlebensmuster) У. Шааршмидт в адаптации Т. И Рогинской.

Выводы по первой главе:

В психологии существует богатое многообразие определений понятия карьеры. В широком смысле «карьер» определяется как – общая последовательность этапов развития человека в основных сферах жизни (семейной, трудовой, досуг), в узком же смысле карьеру относят к трудовой деятельности индивида, в контексте профессиональной жизни. Под карьерой понимают должностной и профессиональный рост в контексте продвижения по службе, наработки и изменения профессиональных навыков и способностей, квалификационных возможностей, а также изменение размеров вознаграждения, в процессе деятельности сотрудника.

Сам термин «карьера», отражает динамическую сторону к которой относятся образы карьерного пути, карьерной лестницы и карьерного плато меняющиеся во времени, а статическую сторону понятия отражает такой научный конструкт, как «якоря карьеры» Э. Шейна, являющийся образом стабильного статистического механизма.

К описанию понятия карьеры можно подойти с различных сторон: через процесс развития в профессиональной или организационных сферах; со степенью успешности этого профессионального или организационного развития и с точки зрения существующих объективных внешних критериев, а также с точки зрения субъективного внутреннего самоощущения. Еще одна сторона описания карьеры основывается на изучении ее в виде динамично протекающего процесса или рассматривается в качестве определенной статической основы.

Основные гендерные стереотипы, касающиеся построения карьеры, связаны с полоролевой социализацией, социальными стереотипами, устройством социума

Исходя из исследований, посвященных гендерным особенностям успешной карьеры можно выделить ряд факторов, имеющих важное значение в построении карьеры для женщины: порядок рождения женщин в родительской семье, социально-экономический статус родительской семьи, уровень образования отца и матери в родительской семье, отношение к ребенку в родительской семье, характер взаимоотношений с отцом, особенности интересов и увлечений в детстве, отношение к учебе, статус в классе в период ее обучения в колледже, выраженность личностных качеств, определяющих успех в карьере, базовая карьерная стратегия, в том числе характер решений по карьере, принимаемых на ранних стадиях профессиональной деятельности, а также стиль взаимоотношений с коллегами – представителями противоположного пола и фактор непосредственного руководителя влияют на достижение профессионального успеха женщины.

Выводы по второй главе:

В результате нашего анализа мы можем выделить следующие основные моменты данной главы, так семью можно охарактеризовать как группу родственников, совместно проживающих и ведущих общее домашнее хозяйство, объединенных определенными психологическими, нравственными, а при наличии государства и правовыми отношениями, которые возлагают на себя ответственность друг за друга перед обществом.

В настоящее время не существует четко сформулированной единой классификации функций семьи, поэтому мы рассмотрим наиболее часто встречающиеся семейные функции: воспитательная функция, хозяйственно-бытовая, функция эмоционального обмена в семье, коммуникативная функция, функция первичного социального контроля, а также сексуально-эротическая или репродуктивная и экономическая. Семья имеет свои фазы развития. Динамический компонент состоит в том, что с течением жизни семьи удельный вес каждой из функций может меняться. Какие-то функции могут выходить на первый план, а какие-то на второй или вообще исчезать.

Исследователи едины во мнении, что функции отражают исторический характер связи между семьей и обществом, динамику семейных изменений на разных исторических этапах. Современная семья утратила многие функции, цементирующие её в прошлом: производственную, охранительную, образовательную, духовного общения и др. Однако часть функций являются устойчивыми к изменениям, в этом смысле их можно назвать традиционными.

Семья, которая адекватно выполняет всю совокупность своих функций считается функциональной. Если в семье отмечаются нарушения какой-либо функции или нескольких функций вместе, то такая семья называется дисфункциональной. Нарушения структуры семьи встречаются также, как и нарушение функций. Это такие особенности структуры семьи, которые

затрудняют или препятствуют выполнению семьёй основных её функций. Основная форма нарушений структуры отношений – семейный конфликт.

Структура семьи и ее функции меняются на различных этапах жизнедеятельности семьи. В литературе по психологии семьи выделяются много классификаций этапов жизнедеятельности семьи. Основные из них связаны с наличием или отсутствием детей, а также их возрастом. Каждый этап имеет свои задачи и имеет свои кризисы, которые важно преодолеть, чтобы перейти на следующий этап. Выделяют 3 основные стадии, которые проходит семья за время своего существования.

С точки зрения ролевой теории термин «конфликт» трактуется, как ситуация столкновения противоположных ожиданий (требований), которым подвергается личность, играющая ту или иную роль в социальной и межличностной структуре. Конфликты делятся на межролевые, внутриролевые и личностно-ролевые. В современной науке встречаются многочисленные классификации конфликтов, за основу которых принимаются источники конфликта, содержание, значимость, тип разрешения, форма выражения, тип структуры взаимоотношений, социальная формализация, социально-психологический эффект и социальный результат. По направленности конфликты подразделяют на «горизонтальные», «вертикальные», а также «смешанные».

Ролевой конфликт представляет собой столкновение требований предъявляемых индивиду с множественностью одновременно выполняемых им социальных ролей. Представителями социологии принято выделять два типа ролевых конфликтов, это конфликты между социальными ролями и конфликты в пределах одной социальной роли. Межролевой конфликт возникает при необходимости выполнения человеком сразу выполнять нескольких ролей. Это происходит при пересечении нескольких существенных сфер ролей человека и при столкновении в рамках какой-либо ситуации взаимоисключающих друг друга ролевых ожиданий. Как пример можно рассмотреть ролевой часто встречающийся конфликт у работающих



женщин, вынужденных совмещать выполнение профессиональных и семейных ролей. Такие моменты порождают различные негативные последствия, избежать которых можно при помощи ролевых стратегий - специальных усилий направленных на оптимизацию комбинирования своих ролей. Внутриролевые конфликты появляются тогда, когда социальная роль человека допускает присутствие напряженных взаимоотношений и противоречащих друг другу социальных ожиданий. К примеру, мастер на заводе обязан руководить рабочими так, как того требует администрация и должностные инструкции, при этом достигая улучшения условий труда своих подчиненных, как того требуют от него рабочие. «Ситуационно-ролевой конфликт» образовывается в ситуациях, когда на человека обращены ожидания, которые связаны с новой ролью, а он не может достойно на них отвечать ввиду того, что еще находится в старой роли и не способен исполнять новую. Исследователи определяют три основные темы при изучении конфликта между работой и семьей:

Влияние работы на семью основывается на изучении воздействия трудовых факторов на семейные дела. Влияние семьи на работу, с этой позиции внимание сосредоточивается на том, как структурные или эволюционные характеристики семьи оказывают воздействие на трудовое поведение. Согласно третьему подходу, работа и семья взаимодействуют, при этом между трудовыми и семейными переменными нет прямой причинной связи.

Существуют три основные модели, объясняющие связь между работой и семьей, которые представляют собой разное представление того, как мы исполняем трудовые и семейные роли: модель «перетекания», модель компенсации, модель сегментации.

Совокупность условий и факторов, способствующих достижению высокого уровня профессионального и должностного развития, определяемая как карьерная среда, взаимосвязана со стажем супружеских отношений, взаимной оценкой успешности брака, степенью согласованности ценностных

ориентации и ролевых ожиданий между супругами, мерой сходства их профессиональных интересов.

Хорошие супружеские отношения являются необходимым условием успешности профессионального развития и должностного продвижения сотрудников, что помогает избежать конфликта семья-работа.

Выводы по 3 главе: Резюмируя проведенное нами исследование, мы пришли к следующим выводам:

Для мужчин респондентов семья выступает ресурсом, поддерживающий характер отношения семьи к работе способствует карьерному развитию, напротив, если семья претендует на время и вторгается в рабочее время и пространство, то карьера мужчины не складывается, при этом характер отношения семьи к работе не влияет на карьерное развитие женщин, в отличии от мужчин респондентов, видимо на это оказывает влияние тот факт, что основную нагрузку по уходу за ребенком с семье как правило берет на себя женщина.

Также мы обнаружили, что у женщин, состоящих в браке и воспитывающих детей конфликт между семьей и работой существенно ниже, чем у респонденток воспитывающих детей вне брака. Таким образом можно сделать вывод о том, что семья выполняет свои функции возлагая на себя часть семейных обязанностей, что имеет положительное влияние на работу данных женщин. При это нужно отметить, что уровень поддержки социального окружения у женщин, не состоящих в браке, но воспитывающих детей значимо ниже, что подтверждает существующий общественный стереотип о поддержке необходимости воспитания детей в браке.

Наличие детей положительно влияет на продуктивность и возможность гармоничного совмещения семейных обязанностей и карьерного развития, ведь с появлением детей работники серьезнее относятся к выполнению своих должностных обязанностей, что подтверждается в более низком уровне конфликта между семьей и работой и более высоком уровне поддержки социального окружения как у респонденток состоящих в браке и

воспитывающих детей, так и мужчин состоящих в браке и воспитывающих детей, по сравнению с категориями респондентов не имеющих детей.

В исследовании подтвердился существующий гендерный стереотип мужчины добытчика, что отразилось в показателях конфликта между семьей и работой, уровень которого у мужчин значительно выше в сравнении с женщинами, а уровень поддержки социального окружения у мужчин ниже. Семья в целом больше оказывает поддержку женщине, для мужчины же создается ролевой конфликт, который не способствует карьерному развитию.

В анализе результатов мужчин, состоящих в браке и воспитывающих детей и мужчин без семейных обязанностей мы видим, что, конфликт выше у мужчин, не состоящих в браке и не имеющих детей, а поддержка выше у состоящих в браке мужчин. Таким образом, состоящие в браке сотрудники готовы больше времени и внимания уделять своей работе, понимая, что от положения дел на работе будет зависеть их доход, а соответственно и материальное благополучие семьи, что выгодно для работодателей, в свою очередь мужчины, не состоящие в браке, требуют больше свободного времени и могут более легкомысленно подходить к своей работе.

Обобщая полученные результаты, мы видим положительное влияние наличия семьи на сотрудников, как стимул к лучшему выполнению своих обязанностей и стремление ими продвигаться по карьерной лестнице, а также положительные моменты для самих организаций, так как принимая на работу сотрудников с семейными обязанностями, они получают мотивированных, ответственных, заинтересованных в качественном выполнении своей работы сотрудников. Таким образом, выдвинутые нами основная гипотеза: профессиональные и карьерные ожидания работников имеющих и не имеющих семью различаются и дополнительные гипотезы: поддерживающий характер отношения семьи к работе способствует карьерному развитию, наличие конфликта между семьей и работой препятствует карьерному развитию нашли свое эмпирическое подтверждение.

## Заключение

В диссертационном исследовании выполнен анализ теоретико-методологических оснований изучения профессиональных ожиданий в рамках исследования формирования представлений о карьере, анализе подходов и факторов влияющих на карьерный успех, а также рассмотрение гендерных особенностей карьеры, профессиональные ожидания работников.

Сам термин «карьера», отражает динамическую сторону к которой относятся образы карьерного пути, карьерной лестницы и карьерного плато меняющиеся во времени, а статическую сторону понятия отражает такой научный конструкт, как «якоря карьеры» Э. Шейна, являющийся образом стабильного статистического механизма.

Важнейшими с точки зрения производящего воздействия на достижение успеха в карьере являются индивидуально-личностные и организационные аспекты или межличностные отношения, мотивационные факторы, характеристики личности и организации

Наиболее широкая классификация факторов карьерного успеха объединяет в себе семь групп характеристик, которые основываются на достижении профессионального успеха: стратегии карьеры, межличностные и семейные отношения, инвестиции в человеческий капитал, мотивационные аспекты, организационные характеристики и характеристики личности.

Из чего можно сделать вывод, что на успешность карьеры влияют различные, зачастую не зависящие друг от друга факторы, что затрудняет прогноз результатов любых карьерных исследований. Ведь интернальность локуса контроля сложно «увязать» с ролью семейных отношений, а уровень образования не менее важен в деле построения успешной карьеры, чем абсолютно не зависящая от него способность к выстраиванию грамотных межличностных отношений. Основные гендерные стереотипы, касающиеся построения карьеры, связаны с полоролевой социализацией, социальными стереотипами, устройством социума

В настоящее время не существует четко сформулированной единой классификации функций семьи, поэтому мы рассмотрим наиболее часто встречающиеся семейные функции: воспитательная функция, хозяйственно-бытовая, функция эмоционального обмена в семье, коммуникативная функция, функция первичного социального контроля, а также сексуально-эротическая или репродуктивная и экономическая. Семья имеет свои фазы развития. Динамический компонент состоит в том, что с течением жизни семьи удельный вес каждой из функций может меняться. Какие-то функции могут выходить на первый план, а какие-то на второй или вообще исчезать.

С точки зрения ролевой теории термин «конфликт» трактуется, как ситуация столкновения противоположных ожиданий (требований), которым подвергается личность, играющая ту или иную роль в социальной и межличностной структуре. Конфликты делятся на межролевые, внутриролевые и личностно-ролевые. В современной науке встречаются многочисленные классификации конфликтов, за основу которых принимаются источники конфликта, содержание, значимость, тип разрешения, форма выражения, тип структуры взаимоотношений, социальная формализация, социально-психологический эффект и социальный результат. По направленности конфликты подразделяют на «горизонтальные», «вертикальные», а также «смешанные».

Выполненный анализ современной литературы по проблеме изучения конфликта между работой и семьей свидетельствует о том, что проблема влияния работы на семью и семьи на работу исследована недостаточно.

Влияние работы на семью основывается на изучении воздействия трудовых факторов на семейные дела. Влияние семьи на работу, с этой позиции внимание сосредоточивается на том, как структурные или эволюционные характеристики семьи оказывают воздействие на трудовое поведение. Согласно третьему подходу, работа и семья взаимодействуют, при этом между трудовыми и семейными переменными нет прямой

причинной связи. Существуют три основные модели, объясняющие связь между работой и семьей, которые представляют собой разное представление того, как мы исполняем трудовые и семейные роли: модель «перетекания», модель компенсации, модель сегментации.

Совокупность условий и факторов, способствующих достижению высокого уровня профессионального и должностного развития, определяемая как карьерная среда, взаимосвязана со стажем супружеских отношений, взаимной оценкой успешности брака, степенью согласованности ценностных ориентации и ролевых ожиданий между супругами, мерой сходства их профессиональных интересов.

Хорошие супружеские отношения являются необходимым условием успешности профессионального развития и должностного продвижения сотрудников, что помогает избежать конфликта семья-работа.

Резюмируя проведенное нами исследование мы пришли к следующим выводам:

Для мужчин респондентов семья выступает ресурсом, поддерживающий характер отношения семьи к работе способствует карьерному развитию, напротив, если семья претендует на время и вторгается в рабочее время и пространство, то карьера мужчины не складывается, при этом характер отношения семьи к работе не влияет на карьерное развитие женщин, в отличии от мужчин респондентов, видимо на это оказывает влияние тот факт, что основную нагрузку по уходу за ребенком с семье как правило берет на себя женщина.

Также мы заметили, что у женщин, состоящих в браке и воспитывающих детей конфликт между семьей и работой существенно ниже, чем у респонденток воспитывающих детей вне брака. Таким образом можно сделать вывод о том, что семья выполняет свои функции возлагая на себя часть семейных обязанностей, что имеет положительное влияние на работу данных женщин. При это нужно отметить, что уровень поддержки социального окружения у женщин, не состоящих в браке, но воспитывающих

детей значимо ниже, что подтверждает существующий общественный стереотип о поддержке необходимости воспитания детей в браке.

Наличие детей положительно влияет на продуктивность и возможность гармоничного совмещения семейных обязанностей и карьерного развития, ведь с появлением детей работники серьезнее относятся к выполнению своих должностных обязанностей, что подтверждается в более низком уровне конфликта между семьей и работой и более высоком уровне поддержки социального окружения как у респонденток состоящих в браке и воспитывающих детей, так и мужчин состоящих в браке и воспитывающих детей, по сравнению с категориями респондентов не имеющих детей.

В исследовании подтвердился существующий гендерный стереотип мужчины добытчика, что отразилось в показателях конфликта между семьей и работой, уровень которого у мужчин значительно выше в сравнении с женщинами, а уровень поддержки социального окружения у мужчин ниже. Семья в целом больше оказывает поддержку женщине, для мужчины же создается ролевой конфликт, который не способствует карьерному развитию.

В анализе результатов мужчин, состоящих в браке и воспитывающих детей и мужчин без семейных обязанностей мы видим, что, конфликт выше у мужчин, не состоящих в браке и не имеющих детей, а поддержка выше у состоящих в браке мужчин. Таким образом, состоящие в браке сотрудники готовы больше времени и внимания уделять своей работе, понимая, что от положения дел на работе будет зависеть их доход, а соответственно и материальное благополучие семьи, что выгодно для работодателей, в свою очередь мужчины, не состоящие в браке, требуют больше свободного времени и могут более легкомысленно подходить к своей работе. Существует положительное влияние наличия семьи на сотрудников, как стимул к лучшему выполнению своих обязанностей и стремление ими продвигаться по карьерной лестнице, а также положительные моменты для самих организаций, так как принимая на работу сотрудников с семейными

обязанностями, они получают мотивированных, ответственных, заинтересованных в качественном выполнении своей работы сотрудников.

Теоретически обоснованы и верифицированы основная и дополнительные гипотезы исследования: профессиональные и карьерные ожидания работников, имеющих и не имеющих семью, различаются; поддерживающий характер отношения семьи к работе способствует карьерному развитию; наличие конфликта между семьей и работой препятствует карьерному развитию нашли свое эмпирическое подтверждение.

Задачи эмпирического исследования решены, цели достигнуты.