

# CONTENTS

## I. SEX AND GENDER IN INTERDISCIPLINARY REVIEW

|  |    |
|--|----|
| <b>Асатурова Л. Л.</b><br>Рассмотрение концепта «гендер» в социальной перспективе.....   | 5  |
| <b>Кукарников Д. Г.</b><br>«Второй пол» Симоны де Бовуар и радикальный феминизм .....  | 10 |
| <b>Колиева И. А.</b><br>Дискурс сексуальности как один из факторов формирования женской субъективности.....  | 16 |
| <b>Николаи Ф. В., Хазина А. В.</b><br>Полемика о травме, американские гендерные исследования и архив Public Feelings .....   | 20 |
| <b>Бацанова С. В.</b><br>Социокультурные предпосылки формирования отчужденной телесности .....   | 27 |
| <b>Дресвянина А. В.</b><br>Качественная оценка гендерной идентичности.....   | 31 |
| <b>Садвакас А. С.</b><br>Гендерные различия функциональной латерализации мозга .....   | 35 |
| <b>Сидоренко Д. А., Поскина Т. Ю.</b><br>Психофизиологические особенности сенсомоторных реакций обучающихся г. Лянтор с учетом половозрастных различий .....           | 38 |
| <b>Назарова С. А.</b><br>Характеристика гендерных представлений современной российской молодежи .....  | 41 |
| <b>Варданын Н. Т.</b><br>Изучение гендерных аспектов профессиональной направленности личности.....   | 46 |
| <b>Гусева Е. Л., Романов Ю. А., Козырева О. А.</b><br>Анкета как метод и ресурс изучения особенностей самореализации и саморазвития мальчиков-подростков в боксе ..... | 52 |

## II. GENDER ASPECTS OF SOCIETY AND CULTURE

|   |    |
|---|----|
| <b>Бегинина Е. Г.</b><br>Влияние гендерного аспекта на становление и развитие карьеры сотрудника в организации..... | 54 |
|---|----|

## II. GENDER ASPECTS OF SOCIETY AND CULTURE

### ВЛИЯНИЕ ГЕНДЕРНОГО АСПЕКТА НА СТАНОВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ КАРЬЕРЫ СОТРУДНИКА В ОРГАНИЗАЦИИ

Е. Г. Бегинина, студент 3 курса  
Национальный исследовательский Томский  
государственный университет, г. Томск, Россия

**Summary.** This article deals with the problem of the impact of the gender on the formation and development of an employee's career. Special attention is given to the analysis of contexts. The author considers that it is necessary to examine this issue in these contexts.

**Keywords:** career; gender; employee; organization.

Как правило, когда говорят о системе управления персоналом, подразумевают мотивацию и стимулирование, адаптацию, оценку персонала, развитие персонала в ключе обучения, но забывают о важном моменте – планировании и развитии карьеры сотрудника.

Современные научные теории определяют карьеру как объективный социально-организационный процесс, имеющий свои закономерности, «подводные камни», то есть свою методику осуществления. От того, правильно ли выбран и насколько адекватно реализован карьерный путь, зависит удовлетворенность работника своей трудовой судьбой и жизнью и, соответственно, его общественная и трудовая отдача, что прямо влияет на эффективность деятельности организаций.

Планирование карьеры начинается сразу при поступлении на работу. Отвечая на поставленные менеджером по персоналу вопросы, работник получает представление о выдвигаемых компанией требованиях; в свою очередь соискатель задает вопросы, в которых формулирует свои пожелания в отношении будущей работы. На основании этих данных кадровый специалист делает прогноз в отношении карьеры соискателя, но зачастую во внимание не берут особенности гендера сотрудника.

Хотя именно этот аспект может стать решающим, ведь «в планировании собственной карьеры женщины чаще ориентированы

на текущее положение дел, нежели на перспективу развития, да и в ходе профессиональной адаптации у женщин на первый план выходит социально-психологический аспект, тогда как у мужчин – профессионально-деятельностный» [1].

Исследователями гендерных факторов трудового поведения установлено, что в «сфере карьеры различия мужского и женского образов действия характеризуются неравенством возможностей. Гендерное пространство определяет карьерные притязания и стратегии их реализации. На модели трудового поведения оказывают влияние устойчивые стереотипы мужской и женской карьеры. При этом представления о женской карьере формируются, как правило, в сравнении с мужской карьерой, противопоставлении карьеры и личной жизни, семьи» [2]. Это значит, что направление работы по управлению и развитию карьеры сотрудника будет зависеть не только от профессиональных качеств самого сотрудника и итогов его аттестации, но и от гендерных особенностей.

Следует отметить, что актуальность данного исследования может быть рассмотрена в нескольких контекстах. В первую очередь, это контекст типа организации. Как известно, организации механистического типа вообще склонны к порождению стереотипов, поскольку жесткая иерархия и недостаточная прозрачность системы провоцирует сотрудников оценивать ситуацию субъективно. В том числе и развитие карьеры того или иного сотрудника в зависимости от его пола может быть оценено неадекватно (девушку могут даже не рассматривать как действительно хорошего специалиста, обоснованно получившего повышение).

Также на развитие карьеры сотрудника определенного пола оказывает влияние отрасль, в которой работает организация. Существуют как заведомо «мужские» отрасли (нефтегазовая отрасль, металлургическая, машиностроение), так и заведомо «женские» (образование, легкая промышленность, банковская сфера). Это накладывает отпечаток как на восприятие работы самими сотрудниками, так и на «имидж», создаваемый человеком. Например, большое удивление вызывают мужчина-учитель и женщина-водитель.

Сами сотрудники выбирают работу, которая будет соответствовать их ценностям и удовлетворять запросам. Таким образом, формируется и третий контекст данного исследования – контекст ценностей. Далеко не каждая женщина согласится работать сверхурочно ради того, чтобы продвинуться по карьерной лестнице, так же как и редкий мужчина согласится работать там, где ему нравиться, но развитие осложнено или невозможно.

Организация должна учитывать все эти контексты, когда мотивирует того или иного сотрудника карьерным развитием, ведь может получиться обратный эффект – разочарование своей работой в связи с тем, что сотрудник не получает новых позиций, рассмотрев это как недостаточное признание или несоответствие себя данной должности. Это негативно скажется как на производительности труда, так и на имидже компании.

#### **Библиографический список**

1. Карьера сотрудника в организации : методические указания к проведению занятий по дисциплине «Управление персоналом» / сост. Ю. Н. Лачугина. – Ульяновск : УлГТУ, 2010. – 74 с.
2. Гендерный аспект управления : реферат по психологии. URL: <http://www.bestreferat.ru/referat-193632.html>.

### **ВЗГЛЯД НА ОБРАЗ РУКОВОДИТЕЛЯ СКВОЗЬ ПРИЗМУ ГЕНДЕРНЫХ СТЕРЕОТИПОВ (НА МАТЕРИАЛЕ ФРАЗЕОЛОГИИ)**

**Н. С. Соловьева, кандидат филологических наук, доцент  
Магнитогорский государственный технический  
университет им. Г. И. Носова, г. Магнитогорск,  
Челябинская область, Россия**

**Summary.** The article deals with a stereotype image of a leader reflected in Russian and English phraseological units. The study of phraseological units reveals a negative attitude towards a female head in both languages as any head is believed to be male.

**Keywords:** gender stereotype; language world image; phraseological unit; social role; male/female head.

Междисциплинарный характер гендерных исследований, привлекающий знания из разных отраслей гуманитарных наук, позволяет по-новому взглянуть на некоторые проблемы и во многом способствует оригинальному решению хорошо известных вопросов. В частности, междисциплинарного подхода, как представляется, требуют вопросы, связанные с гендерными стереотипами (далее ГС).

ГС, определяемые как «культурно и социально обусловленные мнения и пресуппозиции о качествах, атрибутах и нормах поведения представителей обоих полов» [2, с. 98], вызывают интерес исследователей различных сфер гуманитарных наук. Не стала исключением и лингвистика.