



ПСИХОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЖЕНЩИН И ДЕВУШЕК

Отениязова Гулзада Жуманиязовна

19.00.05 Социальная психология. Этнопсихология

Аннотация: В данной статье рассматриваются психологические особенности профессиональной деятельности женщин и девушек в условиях современного общества. Анализируются ключевые барьеры, влияющие на карьерное развитие: гендерные стереотипы, социальные ожидания, самооценка, синдром самозванца и роль конфликта между профессиональной и семейной сферами. Отдельное внимание уделяется формированию профессиональной идентичности, стилям лидерства у женщин и стратегиям преодоления дискриминации. Обоснована необходимость создания гендерно-чувствительных условий на рабочем месте и развития программ поддержки карьерного роста женщин.

Ключевые слова: женщины в профессии, гендерная психология, профессиональное развитие, гендерные стереотипы, самоэффективность, синдром самозванца, стеклянный потолок, профессиональная идентичность, лидерство женщин, баланс работа–семья.

Вопросы профессионального самоопределения и реализации женщин приобретают всё большую актуальность в условиях социально-экономических изменений и роста участия женщин в общественной жизни. Несмотря на достигнутые успехи в борьбе за гендерное равенство, женщины продолжают сталкиваться с рядом психологических и социальных трудностей, препятствующих полному раскрытию их профессионального потенциала. Профессиональная идентичность формируется в процессе социализации и подвержена влиянию гендерных норм. Девочки с раннего возраста сталкиваются с установками относительно «женских» профессий, что сужает диапазон профессионального выбора. Недостаток позитивных ролевых моделей, особенно в традиционно мужских сферах (наука, технологии, инженерия), снижает уровень профессиональных притязаний и формирует установки сомнения в собственных возможностях.[1]

Гендерные стереотипы устойчиво влияют на восприятие женщин как менее способных к лидерству, принятию решений и логическому мышлению. Это приводит к **эффекту стеклянного потолка**, ограничивающего карьерный рост



женщин. Часто женщины вынуждены прилагать больше усилий для достижения тех же результатов, что и мужчины, и сталкиваются с необходимостью доказывать свою компетентность.

Женщины-руководители чаще используют демократичные и эмпатийные стили управления. Они склонны к сотрудничеству, учёту мнений коллег и созданию поддерживающей атмосферы. Однако подобные качества могут недооцениваться в корпоративной культуре, ориентированной на конкуренцию и жёсткие управленческие решения. Теория ролевого несоответствия объясняет, почему женщины-лидеры воспринимаются как «неподходящие» к руководящим должностям — из-за несоответствия между ожиданиями от женщины и лидера.

Одним из наиболее распространённых психологических явлений среди профессиональных женщин является **синдром самозванца** — чувство, что достигнутые успехи являются случайными или незаслуженными. Это снижает мотивацию к профессиональному росту, вызывает тревожность и эмоциональное выгорание. Ключевым фактором преодоления таких барьеров является развитие **самоэффективности**, уверенности в своих возможностях и компетенциях.

Для женщин характерно выполнение нескольких социальных ролей: профессиональной, материнской, семейной. [2] Это создаёт внутренние конфликты и стресс, особенно при отсутствии социальной и институциональной поддержки (гибкий график, доступ к детским учреждениям, партнёрская модель семьи). Эффективные стратегии баланса включают управление временем, делегирование обязанностей и организационную поддержку на рабочем месте.

Для повышения профессиональной активности женщин необходимы следующие меры:

- внедрение программ наставничества и коучинга;
- развитие программ лидерства для женщин;
- гендерно-чувствительная кадровая политика;
- образовательные проекты по борьбе с гендерными стереотипами;
- популяризация успешных женщин как ролевых моделей.[3]

Психология профессиональной деятельности женщин и девушек — это комплексная область, отражающая взаимодействие личностных, социальных и культурных факторов. Устранение внутренних и внешних барьеров, создание поддерживающей среды и развитие программ равных возможностей — важные условия для полноценной самореализации женщин в профессиональной сфере.



Только при условии равного доступа к ресурсам, признания и уважения женского вклада общество может достичь истинного гендерного баланса.

Список литературы

1. Абульханова, К. А. (1991). *Стратегия жизни*. Москва: Наука.
2. Бандура, А. (2000). *Теория социального научения*. Санкт-Петербург: Евразия.
3. Здравомыслова, Е. А., Темкина, А. А. (2002). *Гендерные исследования. Социологический сборник*. Санкт-Петербург: Дмитрий Буланин.
4. Клецина, И. С. (2009). *Гендерная психология*. Санкт-Петербург: СПбГУ.
5. Марцинковская, Т. Д. (2010). *Психология гендерной идентичности*. Москва: МПСИ.
6. Шнейдер, Л. Б. (2005). *Гендерная психология*. Москва: Гардарики.
7. Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, 109(3), 573–598.
8. Valian, V. (1998). *Why So Slow? The Advancement of Women*. MIT Press.

