

## ИССЛЕДОВАНИЕ БАРЬЕРОВ ПОСТРОЕНИЯ КАРЬЕРЫ СОВРЕМЕННЫХ ЖЕНЩИН НА ПРИМЕРЕ АО «МЕЖДУНАРОДНЫЙ АЭРОПОРТ ВЛАДИВОСТОК»

**А.С. Молочкова**

бакалавр

**Л.Ю. Фалько**

канд. техн. наук, доцент

*Владивостокский государственный университет  
Владивосток. Россия*

*Современные женщины стремятся работать не только для обеспечения комфортной жизни, но и для раскрытия потенциала, независимо от их статуса. Однако на их пути могут встречаться барьеры, которые не позволяют им реализовать свои возможности, в результате чего им приходится либо менять компании, либо мириться с текущим положением дел.*

***Ключевые слова:** фактор, стеклянные стены, стеклянная коробка, стеклянная скала, стеклянный потолок, липкий пол.*

## THE STUDY OF BARRIERS TO BUILDING A CAREER FOR MODERN WOMEN ON THE EXAMPLE OF JSC VLADIVOSTOK INTERNATIONAL AIRPORT

*Modern women strive to work not only to ensure a comfortable life, but also to unlock their potential, regardless of their status. However, there may be barriers on their way that do not allow them to realize their opportunities, as a result of which they have to either change companies or put up with the current state of affairs.*

***Keywords:** factor, glass walls, glass box, glass rock, glass ceiling, sticky floor.*

Актуальность исследования заключается в различных факторах, препятствующих раскрытию творческого и карьерного потенциала современной работающей женщины.

Многие авторы, среди которых А.Д. Баргатина, К.К. Мойсевич, Г.И. Гатина, С.В. Волкова, Ю.В. Куделина, К.О. Акинина изучают барьеры, мешающие женщинам расти по карьерной лестнице. Они пришли к выводу, что все проблемы связаны с гендерной дискриминацией, проявляющейся в разных формах: стеклянный потолок, гендерные стереотипы, стеклянный лифт, список запрещённых профессий и т.д.

Поскольку изучением барьеров занимаются длительное время, то проблема достаточно глубоко исследована и были разработаны пути её решения, также существует движение, направленное на борьбу за равные права – феминизм. Его представительницы каждый день борются за то, чтобы женщины были услышаны и признаны. Среди феминисток самыми известными являются Эбигейл Смит Адамс, Олимпия Де Руж и Симона де Бовуар.

Научная новизна заключается в том, чтобы показать на примере конкретного предприятия, какие барьеры стоят на пути женщин в аэропортовой деятельности.

Цель работы – выявить факторы карьерного роста в трудовой деятельности современных женщин на примере сотрудниц АО «Международный аэропорт Владивосток». Для достижения указанной цели необходимо решить ряд задач:

- выявить теоретические аспекты построения карьеры современной женщины;
- исследовать факторы, влияющие на построение карьеры современной женщины в качестве барьеров и возможностей (в сфере аэропортовой деятельности);
- разработать рекомендации по снижению влияния негативных факторов в процессе движения по карьерной лестнице сотрудниц АО «Международный аэропорт Владивосток».

Объектом исследования является карьерный рост современной женщины.

Предметом исследования являются факторы карьерного роста современной женщины.

В исследовании использовался адаптационный подход.

Методы исследования – библиографический и социологический (опрос в форме анкетирования).

Карьерный рост зависит от условий, прилагаемых усилий, самооценки и возможностей женщины.

Потребности и карьерный рост взаимосвязаны, поскольку любая карьера делается ради удовлетворения амбиций. Руководствуясь мотивами, люди делают всё необходимое, чтобы достичь желаемого результата. Помимо мотивации, на это влияет стремление, целеполагание, личностные характеристики индивида и внешние факторы. К внешним факторам можно отнести возможности карьерного роста в организации, информативность, прозрачность и структурированность информации, касающейся возможностей и условий карьерного развития.

Помимо факторов, необходимых для построения успешной карьеры, присутствуют те, которые не дают продвинуться по карьерной лестнице, к ним относятся отсутствие возможностей карьерного роста на предприятии, незаинтересованность сотрудников в своей деятельности, работа ради получения заработка, наличие увлечений вне профессиональной сферы, которые важнее работы, а также психологические расстройства личности, основанные на эмоциональном выгорании. В совокупности данные аспекты влияют на отсутствие интереса сотрудников к развитию своего профессионализма.

В настоящее время в мире все развивается и меняется: власть, кризис, пандемия, политические конфликты и все это влияет на карьеру. В законодательствах различных стран прописаны равные права женщинам и мужчинам, и, по идее, для женщин не существуют формальные ограничения для построения карьерной лестницы, но существуют, так называемые, невидимые барьеры для достижения успеха.

Было проведено множество исследований проблем гендерного неравенства в профессиональном росте и становлении личности из этого было выделено три основных направления, в которых остро ощущается дискриминация по половому признаку.

1) «Стеклянные стены», «стеклянная скала», «стеклянная коробка». Наличие гендерных стереотипов, которые не позволяют объективно выбрать кандидатов на ту или иную работу. Работодатель заранее делит профессии или компетенции на мужские и женские, поэтому предпочтение в выборе работника на руководящие должности отдаётся мужчине, а если у женщины получается занять руководящую должность, то они могут попасть в «ситуацию опасного лидерства». Это рассматривается в связи с феминизацией профессий, которые становятся все менее престижными, трудоемкими и не сочетающимися с успешной научной карьерой.

2) «Стеклянный потолок». По данным ООН, в мире женщины зарабатывают около 77 центов от одного доллара, который зарабатывают мужчины за одинаковый труд. Международная организация труда отмечает, что глобальный гендерный разрыв в заработных платах в мире составляет 16–20% [2, с. 67].

Если рассматривать разницу в заработной плате мужчин и женщин в мировом масштабе, то этот показатель будет выше – 81,2%. Следует отметить, что такой разрыв не обусловлен уровнем образования, опытом работы, эффективностью или производительностью труда. Исследования Международной организации труда указывают на то, что причина заключается в разделении по половому признаку [3, с. 50].

3) «Липкий пол». Женщинам, вступившим в брак, приходится совмещать работу и семью, где они полностью отвечают за быт. В итоге возникает потребность в гибком графике и отсутствии равновесия между работой и личной жизнью. После рождения детей ситуация становится сложнее, поскольку карьера сохраняет свою актуальность, в результате приходится идти на жертвы и выбирать работу без карьерного роста и с низкой заработной платой [2, с. 67].

Ситуация с дискриминацией в России и так стоит остро, но во время пандемии COVID-19 в 2020 году усугубилась ещё сильнее.

В компаниях, склонных придерживаться «традиционных» ролей, усилилась гендерная дискриминация. Женщинам, у которых были дети или они планировали завести ребёнка в будущем, отказывали в приёме на работу, из-за страха, что во время декретного отпуска или отпуска по уходу за ребёнком, отстанет от профессиональных тенденций.

Неравная оплата труда, связанная с тем, что мужчина исконно занимает роль «кормильца», а следовательно, и оклад должен быть больше.

Карьерный рост женщин остановился, из-за стереотипов о том, что мужчины более компетентны в чрезвычайных ситуациях.

Таким образом, все кто изучал тему гендерного неравенства отмечал, что женщинам сложнее построить успешную карьеру, чем мужчинам. В итоге женскую часть населения недооценивают, платят более низкую зарплату, по сравнению с мужчинами за равный объём работы, либо предпочитают вовсе не брать на работу.

АО «Международный аэропорт Владивосток» (АО «МАВ») благодаря своему географическому положению – на пересечении воздушных трасс между Дальним Востоком РФ и странами АТР – имеет стратегическое значение в авиатранспортной системе региона.

Всего в аэропорту работает 949 сотрудников. 599 из них мужчины, остальные женщины.

АО «Международный аэропорт Владивосток» (Кневичи) имени В. К. Арсеньева – международный аэропорт (II категории ИКАО) имени В.К. Арсеньева, аэродром совместного базирования морской авиации Тихоокеанского флота, авиации МЧС России и гражданской авиации. Также аэродром используется предприятием АО «322-й авиаремонтный завод», выполняющем плановые ремонтные работы на различной авиационной технике.

В настоящее время аэропорт имеет статус аэропорта федерального значения.

Допущен к приёму всех типов воздушных судов без ограничений. В аэропорту имеются два пассажирских терминала и два грузовых (ООО «Аэро-Груз» и ООО «Карго-Владивосток»).

Одной из приоритетных целей аэропорта является повышение уровня обслуживания пассажиров и авиакомпаний. С этой целью АО «МАВ» активно инвестирует в развитие производства, приобретение специальной и аэродромной техники, сертифицирует новые виды деятельности и вводит новые услуги.

Среди работников АО «Международный аэропорт Владивосток» был проведён социологический опрос в форме анкетирования, в котором приняли участие 100 человек разного возраста. Цель этого исследования заключалась в выявлении барьеров, которые присутствуют на предприятии и мешают карьерному росту современных женщин.

В ходе опроса было выявлено, что большая часть респондентов (76,3 %) желает расти по карьерной лестнице. Для этого им необходимы такие факторы как: личные способности и качества, без них невозможен какой-либо рост (78,5 %), знание своего дела (64,5 %), лидерские качества (59,1 %), профессиональное образование (52,7 %).

К факторам, которые мешают в продвижении по карьерной лестнице 42,9 % респонденты относят: незаинтересованность сотрудника, эмоциональное выгорание и недостаток знаний и опыта.

Согласно ответам, карьерный рост возможен (76,1 %). Для этого АО «МАВ» даёт такие возможности как: накопление практического опыта (71 %), семинары, тренинги и рекомендации по результатам (37,6 %), оценка на соответствие (29 %), информирование обо всех доступных вакансиях (26,9 %) и номинирование на желаемую должность (22,6 %).

57,1 % респондентов считают, что присутствуют барьеры или препятствия карьерного роста. К ним относят конфликты с руководителем (45,2 %), из-за плохих отношений с сотрудником руководитель не даёт возможности для роста. Стереотипы (41,9 %), которые замедляют работу или наоборот ее затрудняют, поскольку сотрудники не могут оценивать своих коллег объективно. Также невозможен рост, если занята желаемая должность (33,3 %). Наличие ребёнка (23,7 %) не всегда позволяет также активно расти в рабочей сфере, поскольку ему необходимо уделять много внимания и заниматься его воспитанием.

Большую часть респондентов дискриминация не затронула, однако 16,1 % опрошенных отметили, что им отказали в повышении должности, из-за гендерной дискриминации, а 36,6 % респондентов были свидетелями таких ситуаций.

Сотрудницы предложили несколько вариантов, которые, по их мнению, помогут преодолеть барьеры и негативные факторы в построении карьеры:

- 1) умение слушать, задавать вопросы, проявлять интерес, обеспечивать обратную связь с собеседником;
- 2) взаимопонимание между собеседниками, умение найти ту точку зрения, которую будут разделять оба собеседника;
- 3) доверие и открытость, побуждает сотрудников внутри коллектива к честному общению и уважению;
- 4) правильный выбор каналов коммуникации для взаимодействия между сотрудниками и вышестоящим руководством (телефон, личная беседа), рутинные послания (письма и тд.);
- 5) дать свободу действий;
- 6) стремление к своей цели, вера в себя, желание учиться и развиваться.

В целом следует отметить, что на предприятии АО «Международный аэропорт Владивосток» 76,3 % респондентов видят возможности карьерного роста и хотят строить профессиональную карьеру, однако также присутствуют и проблемы:

- конфликты с руководителем;
- незаинтересованность сотрудника;

- эмоциональное выгорание;
- недостаток знаний и опыта;
- гендерная дискриминация;
- занята желаемая должность.

Можно предложить следующие рекомендации, чтобы преодолеть эти проблемы:

- программы, направленные на мотивацию работников; на профессиональное развитие и повышение лояльности к компании;
- тренинги, направленные на повышение навыков личной эффективности, в том числе разрешение конфликтов / стрессоустойчивость;
- разработать программы, предполагающие временную смену деятельности;
- создать новостной канал, в котором рассказывать интересные факты о карьерах женщин, в том числе сотрудниц АО «Мав», информировать о вакансиях.

В теоретической части исследования выявлены внутренние и внешние факторы карьерного роста женщин. Внутренние факторы – желание и возможности самого сотрудника, а внешние – это ресурсы, которыми располагает компания.

Помимо возможностей, существуют и барьеры, мешающие женщинам строить профессиональную карьеру, к которым относятся стереотипы, стеклянный потолок и медленное продвижение по карьерной лестнице.

В эмпирической части исследования выявлено, что на предприятии АО "Мав" присутствуют как возможности карьерного роста, так и проблемы, препятствующие этому росту, которые замедляют работу, чтобы на примере великих женщин показать всю абсурдность сложившихся стереотипов.

- 
1. Гарданова Ж.Р., Манина В.А. Сравнительный анализ понятий «препятствие» и «барьер» в психологической науке // Вестник науки и образования. – 2017 – № 12(36). – С. 106–109.
  2. Шарин В.И. Карьерные барьеры в системе российской гражданской службы // Управленец.– 2019.– Т. 10. – № 6. – С. 67–76.
  3. Акинина К.О. Гендерная дискриминация в сфере труда // Скиф. Вопросы студенческой науки. – 2021. – № 4 (56). – С. 49–53.
  4. Красная Н.А. Гендерный аспект карьерного роста // Система ценностей современного общества. – 2010. – № 10-2.– С. 140–144.
  5. Гунделах О.Е. Гендерные барьеры карьерного продвижения в организации // Administrative Consulting. – 2021.– Т. 7. – № 2. – С. 32–39.

УДК 65.015

## **ИССЛЕДОВАНИЕ НЕМАТЕРИАЛЬНЫХ МОТИВАЦИОННЫХ АСПЕКТОВ СОТРУДНИКОВ СОАП АО «ТЕРМИНАЛ ВЛАДИВОСТОК»**

**Д.Р. Павленко**

бакалавр

**И.А. Слесарчук**

канд. техн. наук, доцент

*Владивостокский государственный университет  
Владивосток. Россия*

*На сегодняшний день для поддержания высокого уровня мотивации в коллективе, особенно в авиационной отрасли, высококвалифицированные специалисты все чаще испытывают потребность в удовлетворении нематериальных мотивационных аспектов, связанных с эмоциональными потребностями: уважением, признанием, статуса, комфорта и т.д. В статье определены направления совершенствования нематериальной мотивации в одной из сервисных служб аэропорта.*

**Ключевые слова:** *мотивация, нематериальная мотивация, сотрудники, служба обеспечения авиационных перевозок.*