

Карьерные представления старшеклассников и студентов во взаимосвязи с гендерными характеристиками

А.М. Шевелёва,

*кандидат психологических наук, доцент кафедры организационной и прикладной психологии факультета педагогики и практической психологии Южного федерального университета
orangecat@rambler.ru, amsheveleva@sfedu.ru*

Описано исследование карьерных представлений старшеклассников и студентов во взаимосвязи с гендерными характеристиками. Выборка состояла из 36 учащихся XI классов и 40 студентов I курса вуза. Проверялась гипотеза о взаимосвязи карьерных представлений с гендерными характеристиками испытуемых и этапом их профессионального развития. Применены методики «Якоря карьеры» Э. Шейна, «Психологический пол» С. Бем, анкета «Идеалы профессиональной карьеры» А.М. Шевелевой. Статистический уровень значимости результатов – 0,05. Выявлено, что, несмотря на то, что и школьники, и студенты идеальную карьеру связывают с достижениями, достатком и социальным признанием, между выборками существуют различия. Школьники больше ориентированы на менеджмент и стабильность, студенты – на служение и профессиональную компетентность. У школьников независимо от пола с повышением маскулинности усиливается значение ориентации «Вызов» и понижается значение идеала карьеры «Образ жизни». У девушек-студенток с повышением фемининности растет значение такого содержания идеальной карьеры, как «Обогащение опытом» и «Профессиональный путь», повышается значение карьерной ориентации «Автономия».

Ключевые слова: карьера, представление, гендер, маскулинность, фемининность, андрогинность, «якоря карьеры», идеалы карьеры.

Интерес к явлению профессиональной карьеры в зарубежной психологии имеет многолетние традиции, в отечественной психологии он также в последнее время заметно возрос.

Новейшие направления изучения профессиональной карьеры, по результатам анализа статей журнала Национальной ассоциации развития карьеры США (The National Career Development Association) «The Career Development Quarterly» за 2006–2011 гг. [9], касаются карьерного развития представителей меньшинств (этнических, расовых, религиозных, сексуальных), лиц с ограниченными возможностями, студентов и учащихся на

разных этапах обучения, в разных специальностях и при разных программах обучения, карьерного развития в детском возрасте, культурной специфики и культурной чувствительности существующих теорий карьерного развития, выхода карьерного развития за пределы профессиональной жизни и сочетания различных жизненных сфер, удовлетворенности работой и деструктивных карьерных представлений, влияния на карьеру межличностных отношений и семейного происхождения, смены или сочетания профессий и разных профессиональных идентичностей у субъекта карьеры. Не спадает интерес к особенностям карьерного поведения женщин и сочетанию гендерных и семейных ролей.

Практико ориентированные разработки включают в себя организацию карьерного консультирования с учетом таких факторов, как культурная, религиозная, этническая принадлежность, сексуальная ориентация, социально-экономический статус клиента. В контексте развития организации изучение карьерного развития основывается на следующих моментах: а) как индивид управляет своей карьерой внутри организации или между организациями; б) как организации структурируют карьерное продвижение своих сотрудников. Это вызывает исследовательский интерес и к изучению степени согласованности между подходами к развитию карьеры у самих сотрудников и их работодателей.

В изучении карьеры произошло смещение акцентов с прошлого на будущее: в связи с повышением профессиональной мобильности и одобрением со стороны общества стремления овладеть различными профессиями наметилась тенденция рассматривать карьеру не только как хронологическую последовательность рабочих мест и позиций в опыте индивида, но и как намеченную систему будущих целей и выборов. В более широком смысле карьера стала рассматриваться как относящаяся к системе профессиональных и непрофессиональных ролей индивида на протяжении жизни и связанная не только с трудовой занятостью, но и с целостным жизненным опытом и разнообразными ценностями, например, со стремлением к счастью.

Отечественная психология акцентирует внимание в основном на определениях, моделях карьеры, на выборе, ступенях, развитии, сочетании ролей в карьере, удовлетворенности карьерой, представлениях о карьере, планировании карьеры, карьерных стратегиях, отношении к карьере. Социально-психологические аспекты изучения профессиональной карьеры касаются социализации личности в профессии, гендерных особенностей построения карьеры, соотношения профессии и карьеры, факторов, способствующих построению карьеры: личностных, социально-экономических, социально-исторических и культурных. Отличительными чертами отечественных работ по психологии

карьеры являются их большая теоретическая направленность, изучение карьеры по аналогии со становлением человека в его профессиональной деятельности, исследование карьеры в связи со спецификой профессиональной деятельности субъектов (руководители, спортсмены, предприниматели, представители разных типов профессий и т.д.).

Термин «карьера» обозначает широкий спектр явлений, связанных с общественной и профессиональной жизнью человека, и определяется в трех основных аспектах:

- 1) отождествляется с квалификацией, профессией, родом занятий, деятельностью;
- 2) обозначает достижения, успех, славу, положение в обществе, материальную выгоду;
- 3) обозначает семантическое поле, включающее в себя компоненты движения, пути развития и перспективы. Карьера отражает индивидуальность субъекта, реализующуюся на трудовом поприще, но включает в себя не только профессиональные достижения. Несводимость карьеры к профессии отмечается, в частности, В.Н.Маркиным [2], который указывает на осуществление в карьере личности субъекта, обладающей определенным потенциалом активности, и условий активности (карьерных возможностей среды), т. е. осуществление объективных и субъективных условий.

Опираясь на многообразие подходов к определению и пониманию карьеры, мы сформулировали собственное определение: **карьера – это индивидуальный путь человека в определенных видах профессиональной деятельности, потенциально связанный с прохождением последовательности должностей, с образом жизни, реализующий призвание человека, предполагающий обогащение опытом и развитие субъекта и ведущий к достижениям, достатку и социальному признанию.**

Разработка и применение типологий карьер осуществляется в различных отраслях науки и практики: социологии, менеджменте, психологии. С.Т. Джанерьян [1] обобщила критерии, использовавшиеся для психологических типологий карьер: 1) род занятий, профессия; 2) последовательность (наличие или чередование профессиональных проб и стабильных периодов работы) профессий, рабочих мест, позиций; 3) особенности образа жизни и культура среднего класса; 4) различные способы идентификации личности с профессией; 5) соответствие полученного образования актуальной предметной области профессионального труда наряду с полной или частичной занятостью работника на производстве; 6) способы построения карьер в целом и на отдельных этапах профессионального пути; 7) «сложившиеся» и «несложившиеся» карьеры; 8) индивидуальная специфичность концепции карьеры; 9) личностные особенности субъектов карьер; 10) время осуществления карьеры; 11) научно-психологические содержательные схемы описания карьер; 12) обобщенные и многомерные критерии карьер; 13) гендерные особенности построения карьер. Выбранные критерии отражают представления исследователей о феномене карьеры.

Основания психологических классификаций спортивной карьеры обобщены Н.Б. Стамбуловой [4], они применимы и к профессиональной карьере: временные характеристики; скорость продвижения; охват видов деятельности; преимущественная направленность; динамика результатов; способы достижения целей; «цена» (трудозатраты); социальное признание; количество кризисов; характеристики содержательных схем описания.

В плане индивидуальных представлений тип карьеры может определяться карьерными ориентациями личности, т. е. системой ценностей, интересов, побуждений, установок по отношению к карьере. Тип карьерной ориентации человека не зависит от вида выбранной им профессиональной деятельности, но может его определять. Внутри одной и той же профессии могут быть реализованы различные карьерные ориентации, от них будет зависеть, какие профессиональные цели будет ставить себе субъект и что именно он будет расценивать как достижения. Типы карьерных ориентаций, или «якорей карьеры», описаны Эдгаром Шейном (Edgar Schein): 1) профессиональная компетентность (наличие способностей и развитие мастерства в определенной области); 2) менеджмент (управление деятельностью организации и руководство другими людьми); 3) автономия (независимость, свобода в деятельности и принятии решений); 4) стабильность (надежность и предсказуемость работы, образа жизни, отсутствие риска); 5) служение (работа с людьми, служение человечеству, помощь людям, желание сделать мир лучше); 6) вызов (преодоление, победы, решение трудных задач, новизна и разнообразие); 6) интеграция стилей жизни (гармоничное сочетание, баланс между различными сферами жизни); 7) предпринимательство (создание чего-то нового, своего, самоорганизация) [7; 8].

Карьеры могут быть охарактеризованы на основании ценностно-целевого содержания, которое субъект вкладывает в свое представление о карьере (как реальной, так и идеальной), и того, как он определяет для себя карьеру. Индивидуальные житейские определения карьеры соотносятся с многообразием научных. Анализируя научную литературу, мы выделили семь групп определений карьеры на основе их содержания, все они нашли свое отражение в предложенном нами определении, которое было приведено выше. Эти семь групп дали нам основание говорить о семи **видах индивидуальных представлений о карьере**, специфических по содержанию [5; 6]:

- карьера – это различные **виды профессиональной деятельности**. Определяется с точки зрения вида деятельности (например, военная карьера, артистическая карьера), предмета труда, целей, условий, организации, результатов, орудий и средств труда, профессии, рода занятий, трудовых задач;

- карьера – это **последовательность должностей**. Определяется с точки зрения должностей и позиций, служебной лестницы, продвижения в служебной иерархии, мест ра-

боты в течение трудовой жизни человека, соотношения руководства и подчинения;

- карьера – это **образ жизни**. Определяется с точки зрения образа жизни, различных сфер жизни и их сочетания (например, работа + семья + хобби + обучение + общественная деятельность), условий жизни, видов жизнедеятельности, культуры;

- карьера – это **реализация призвания**. Определяется с точки зрения призвания, предназначения, самореализации, самоактуализации, совершенства, наилучшего выполнения, потребности в выполнении данной деятельности, удовольствия, различного рода самоотношений и чувств по отношению к карьере, высшей степени пригодности к определенной деятельности, «жизненной задачи» человека;

- карьера – это **обогащение опытом**. Определяется с точки зрения опыта, знаний, умений, навыков, квалификации, мастерства, способностей, обучения;

- карьера – это **профессиональный путь**. Определяется с точки зрения пути, стадий, ступеней, шагов, этапов, направления, движения, развития, становления, изменения, ступеней профессионализма субъекта. В определение карьеры включаются до- и постпрофессиональные позиции (студенчество и выход на пенсию);

- карьера – это **достижения, достаток и социальное признание**. Определяется с точки зрения материального благосостояния, дохода, оплаты труда, статуса, признания, уважения, оценки, социального одобрения, мнения окружающих, успеха.

Представление субъекта о наилучшей желательной для него карьере мы определяем как *идеал профессиональной карьеры*. С функциональной точки зрения идеал карьеры – это личностно предпочитаемый образец и ориентир, отражающий социальные и индивидуальные ценности, способствующий социализации индивида и идентификации с социальными группами и значимыми людьми, осуществлению профессиональных выборов, оценке успешности карьеры. Идеал карьеры является способом регуляции жизненной и профессиональной активности личности посредством целеполагания, мотивообразования, смыслообразования, стимуляции и мобилизации. Идеал карьеры выполняет функции эмоционального подкрепления и планирования карьерного развития [5].

Итак, содержательный критерий характеризует представление об осуществленной (реальной) карьере индивида и о будущей или желательной (идеальной) карьере.

Построение карьеры связано с формированием профессиональной идентичности и моделями принятия решений относительно карьерных выборов. Можно отметить множество факторов, воздействующих на выбор и реализацию субъектом карьеры. Эти факторы представлены на разных уровнях: индивидуальном (пол, возраст, состояние здоровья), личностном (интересы, склонности и способности, ценности и установки, потребности и мотивы, самооценка и уровень притязаний, психологические особенности, особенности пред-

ставлений о карьере и многое другое), социально-психологическом (влияние референтного окружения, социальные роли индивида). Кроме того, на субъекта воздействуют факторы экономические, исторические, культурные и организационные. Факторы карьерного развития можно также подразделить на внутренние (индивидуально-личностные) и внешние (условия жизнедеятельности), или контекстные. Контекст в этом случае может быть как социальным, так и вещественным. Внутреннее и внешнее в разной степени согласуются между собой при установлении векторов карьерного развития и критериев оценки достижений. Диапазон изменчивости согласованности колеблется от полной гармонии до противоречия между либо разными сторонами личности субъекта, либо субъектом и его окружением. Варианты разрешения подобных противоречий – либо осознание внутреннего критерия как основного и отказ от стремлений соответствовать чуждым, навязанным ценностям, либо то, что Н.С. Пряжников и Е.Ю. Пряжникова [3] обозначают как «личностный компромисс» – «подгонка» карьерного поведения под требования окружения, отказ от части собственной индивидуальности в угоду общепринятым критериям карьерного успеха.

Важной составляющей социального контекста является гендерная ролевая специфика. Гендерные различия в выборе и развитии карьеры довольно стойкие, они начинают проявляться в детстве в виде профессиональных предпочтений и продолжают у взрослых в виде разделения мира труда.

Основные гендерные различия в карьере: профессиональные интересы, диапазон возможных карьерных выборов, карьерные стремления и ожидания, прогноз профессиональных достижений на протяжении жизни, раннее включение в профессиональную карьеру, действия по преодолению ситуации потери работы, понимание важности карьеры в работающих семейных парах, ролевой конфликт «семья – профессия», ответственность за заботу о детях и домашние хлопоты, стрессогенные факторы в работающих семейных парах [1].

Представители обоих полов в обществе имеют множественные роли (например, профессиональные и семейные), но взаимоотношения между ролями у мужчин и женщин различаются. Женщины с большей вероятностью, чем мужчины, переживают конфликт множества ролей, который является одним из главных стрессогенных факторов и препятствий для профессиональной карьеры, так как и семья, и работа представляют для них одинаково большую ценность. Мужчины также могут испытывать ролевой конфликт «семья – карьера», но реже, чем женщины. Однако не всегда ролевое напряжение деструктивно. Во многих исследованиях отмечается, что хотя работающие женщины и испытывают ролевое напряжение, но участие в многочисленных ролях связано с большей удовлетворенностью жизнью, более высокой самооценкой, лучшей самореализацией. Роль оплачиваемого работника яв-

ляется важным источником психологического благополучия как для мужчин, так и для женщин. Самооценка в значительной степени определяется карьерным статусом. Отмечаются и стимулирующие влияния ролевого напряжения на профессиональную карьеру.

В карьерном поведении мужчин и женщин имеются различия. Для мужчин характерны индивидуализм и соревновательность. Для женщин – направленность на контекстуальную сторону карьеры: социальное окружение и межличностные отношения на работе и вне ее, желание их гармонизировать. Такой тип идентичности может представлять собой препятствие для дальнейшего карьерного продвижения, так как большинство должностей организовано по типу индивидуалистической мужской ориентации. Женские карьеры чаще прерываются и в большей степени определяются событиями биографического характера (замужество, рождение и воспитание детей).

Факторы, определяющие профессиональное удовлетворение, у мужчин и у женщин также различаются. Для мужчины важнее содержание работы, престиж, статус и высокая оплата труда, а для женщин – условия работы, гибкость рабочего расписания, что позволяет сочетать семейные обязанности с профессиональными, т. е. интегрировать различные сферы жизни.

Планирование карьеры более характерно для женщин и более тщательно выполняется женщинами, чем мужчинами. Можно найти двоякое объяснение этому явлению: либо понимание ответственности, вызванной необходимостью баланса разных ролей, либо более выраженные навыки женщин к вербализации своих мыслей и планов.

Таким образом, индивидуальные представления о карьере по своему предметному содержанию отражают житейское определение субъектом карьеры и его ценностно-целевые ориентиры. Гендерная принадлежность, наряду с другими факторами, оказывает влияние на эти представления.

Целью проведенного нами эмпирического исследования стало изучение карьерных представлений старшеклассников и студентов во взаимосвязи с гендерными характеристиками. Гипотезой выступило предположение о взаимосвязи карьерных представлений с гендерными характеристиками испытуемых и этапом их профессионального развития.

В исследовании приняли участие учащиеся старших классов средних общеобразовательных школ (36 человек: 16 девушек и 20 юношей) и студенты I курса Педагогического института Южного федерального университета специальностей «Психология» и «Логопедия» (40 человек: 34 девушки и 6 юношей).

Нами использовался следующий психодиагностический инструментарий: методика «Якоря карьеры» Э. Шейна; методика С. Бем «Психологический пол»; анкета А.М. Шевелевой «Идеалы профессиональной карьеры». Статистические методы: коэффициент корреляции

Спирмена, критерий Фридмана, критерий Манна–Уитни. Анализ данных по математическим критериям считался достоверным при уровне значимости не ниже 0,05.

По гендерным характеристикам испытуемые распределились следующим образом: все старшеклассники относятся к андрогинному типу, среди студентов преобладают фемининные девушки (табл.).

Т а б л и ц а

Соотношений разных гендерных типов в студенческой выборке

Биологический пол	Маскулинные	Фемининные	Андрогинные
Мужской	3	2	1
Женский	2	25	7

Карьерные ориентации («якоря карьеры») в выборке школьников имеют следующую иерархию (по убыванию): менеджмент, интеграция стилей жизни, автономия, стабильность, предпринимательство, служение, вызов, профессиональная компетентность. У студентов предпочтения распределились таким образом: служение, интеграция стилей жизни, автономия, менеджмент, предпринимательство, профессиональная компетентность, вызов, стабильность. Различия в предпочтениях разных карьерных ориентаций внутри каждой из выборок статистически значимы.

Между собой выборки также значимо различаются: школьники превосходят студентов в ориентации на менеджмент и стабильность, студенты – на служение и профессиональную компетентность.

Идеальная карьера в представлениях как школьников, так и студентов преимущественно связана с достижениями, достатком и социальным признанием и отвержением прохождения последовательности должностей. Однако иерархия предпочтений имеет разную последовательность в выборках. У школьников (по убыванию): достижения и социальное признание, образ жизни, вид профессиональной деятельности, профессиональный путь, обогащение опытом, реализация призвания, последовательность должностей. У студентов (по убыванию): достижения и социальное признание, реализация призвания, профессиональный путь, профессиональная деятельность, обогащение опытом, образ жизни, последовательность должностей. Значимые различия между выборками касаются того, что идеальная карьера у школьников в большей степени связана с достижением желаемого образа жизни (включающего взаимосвязь различных сфер жизнедеятельности), а у студентов – с реализацией призвания.

В выборке школьников значимые различия между юношами и девушками выяви-

лись только по отношению к обогащению опытом: для девушек идеал «Обогащение опытом» существенно важнее. Все испытуемые-школьники в выборке оказались андрогинными. Однако независимо от биологического пола с повышением маскулинности усиливается ориентация на преодоление, победы, решение трудных задач, новизну и разнообразие в карьере (карьерная ориентация «Вызов») и понижается значение сочетания различных жизненных сфер, условий, видов жизнедеятельности как содержания идеальной карьеры (идеал «Образ жизни»). Результаты согласуются с данными теоретического анализа о гендерной специфике карьерных предпочтений. В них отражаются индивидуалистские и конкурентные мотивы, свойственные традиционно мужской профессиональной карьере, и стремление к гармоничному сочетанию социальных ролей и видов деятельности, относящихся к различным сферам жизни, свойственное женщинам и все чаще встречающееся в карьере современных мужчин.

В выборке студентов у девушек более выраженными, по сравнению с юношами, являются ориентации «Предпринимательство» и «Профессиональная компетентность». Малый размер выборки и низкая представленность в ней различных гендерных типов побудили нас сосредоточиться на том гендерном типе, который составил большинство – фемининные девушки. В данной группе выявлены следующие взаимосвязи гендерных характеристик с представлениями о карьере.

У девушек-студенток с повышением фемининности повышается значение такого содержания идеальной карьеры, как приобретение опыта, знаний, умений, навыков, профессионализма, квалификации, мастерства в процессе обучения (идеал «Обогащение опытом»), отражаются этапы и стадии профессионального становления, изменение и развитие субъекта карьеры (идеал «Профессиональный путь»). Повышается стремление к автономии, самостоятельности и независимости (карьерная ориентация «Автономия»). В современной психологической литературе отмечается склонность женщин к постоянному повышению своей квалификации через обучение, получающее формальное подтверждение – дипломы, сертификаты и т.д. Таким способом женщина как бы доказывает свою конкурентоспособность в профессиональной сфере. Достижение же независимости считается маловероятным для женщин в обществе с мужским доминированием, поэтому, возможно, оно и столь привлекательно для девушек, осознающих свою гендерную роль и выбравших «женские» профессии.

Чем выше маскулинность, тем выше значение карьерной ориентации «Предпринимательство» (достижение самобытных результатов своего труда, желание работать на себя и полагаться на себя). Подобный тип поведения считается традиционно присущим мужской социальной роли.

Мы полагаем, что выявленные различия между студентами и школьниками отражают различия в этапах их профессионального становления и обусловлены большей однородностью группы студентов по критерию профессиональных предпочтений, которые определяются фактом их обучения на одном факультете.

Подводя итог, можно отметить следующее.

В представлениях об идеальной карьере и старшеклассники, и студенты ориентированы на показатели материального достатка, благосостояния и социального статуса. Для них в равной степени значимо гармонично сочетать различные жизненные сферы. Достижение независимости также рассматривается как важная функция профессиональной карьеры. При этом молодые люди не стремятся к прохождению ступеней должностной лестницы.

Школьники в будущей карьере ориентированы на управление, организацию и интеграцию усилий других людей и в большей, чем студенты, степени включают в результаты карьеры достижение привлекательного образа жизни в целом, не только в профессиональной сфере. При этом школьники не придают значения достижению профессиональной компетентности.

Студенты в значительно большей степени стремятся к реализации призвания в карьере, к тому, чтобы принести пользу людям и обществу, к достижению компетентности и мастерства в профессии. В то же время стабильность, безопасность, надежность и предсказуемость, связанные с карьерой, ими не расцениваются пока как привлекательные факторы. Полагаем, что это является закономерными признаками этапа профессионального развития, на котором находятся студенты первого курса, – начало профессионального обучения, последовавшее за кризисным периодом – выбором профессии и учебного заведения, поступлением в вуз, сменой образа жизни и социально-профессионального статуса.

В выборке школьников различия между карьерными представлениями юношей и девушек заключаются в большем стремлении девушек к приобретению профессионального опыта – обучению, повышению квалификации. Все испытуемые, вошедшие в выборку, характеризуются андрогинностью. Вне зависимости от биологического пола у школьников с повышением маскулинности усиливается ориентация на преодоление, победу, решение трудных задач, новизну и разнообразие в карьере и понижается значение сочетания различных жизненных сфер, условий, видов жизнедеятельности как содержания идеальной карьеры.

Среди студентов различия карьерных представлений юношей и девушек свелись к преобладанию у девушек ориентации на профессиональную компетентность, квалификацию и мастерство, а также на предпринимательство – создание своего дела, которое будет

продолжением собственной индивидуальности, и для осуществления этой цели девушки готовы идти на риск.

В студенческой выборке подавляющее большинство составили фемининные девушки. Причем чем выше их фемининность, тем более для них привлекательна карьера как обогащение профессиональным опытом, тем вероятнее, что девушки осознают и отмечают этапы и стадии своей карьеры, стремятся к независимости и самостоятельности. Также повышение фемининности связано со снижением склонности к предпринимательской карьере.

Полученные результаты подтверждают идею о сплаве в карьере средового (объективного) контекста развития субъекта с его личностными характеристиками и оправданность опоры не только на профессиональные, но и на гендерные роли в процессе карьерного планирования и консультирования.

Литература

1. Джанерьян С.Т. Профессиональная Я-концепция: системный анализ. Ростов н/Д, 2004.
2. Маркин В.Н. Детерминанты формирования индивидуальной карьерной стратегии // Социальная психология и общество. 2011. № 4.
3. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства. М., 2005.
4. Стамбулова Н.Б. Психология спортивной карьеры. СПб., 1999.
5. Шевелёва А.М. Идеал профессиональной карьеры как представление о наилучшем пути профессионального развития // Профессиональные представления: теория и реальность / Под ред. Е.И. Рогова. Ростов н/Д, 2008.
6. Шевелёва А.М. Профессиональная карьера в организации // Организационная психология: Учебник для вузов / Под ред. Е.И. Рогова. Ростов н/Д, 2009.
7. Schein E.H. Career Anchors (Discovering Your Real Values). San Francisco. 1990. URL: <https://rapidbi.com/careeranchors/>
8. Schein E.H. Career anchors revisited: implications for career development in the 21st century // The Academy of Management Executive (1993–2005). Vol. 10. № 4. Careers in the 21st Century (Nov., 1996). URL: <http://www.jstor.org/discover/10.2307/4165355?uid=3738936&uid=2&uid=4&sid=21101970543943>
9. The Career Development Quarterly. 2006–2011. URL: [http://onlinelibrary.wiley.com/journal/10.1002/\(ISSN\)2161-0045/issues](http://onlinelibrary.wiley.com/journal/10.1002/(ISSN)2161-0045/issues)

Career representations in high school pupils and students in relation to gender characteristics

A.M. Sheveleva,

*PhD in Psychology, Associate Professor, Chair of Occupational and Applied Psychology, Faculty of Pedagogy and Applied Psychology, Southern Federal University
orangecat@rambler.ru, amsheveleva@sfedu.ru*

We describe a study of career representations in school and university students in relation to gender characteristics. The sample consisted of 36 students of XI grade and 40 students of I year of high school. We tested the hypothesis about relationship of career representations with gender characteristics of the subjects and their stage of professional development. The methods we used were "career anchors" by E. Schein, "Psychological gender" by S. Bem, survey "Professional career ideals" by A.M. Sheveleva. The statistical significance level of results was 0.05. It was revealed that, despite both school pupils and students preferred achievements, wealth and social recognition as the content of the ideal career, there are differences between the samples. Pupils are more focused on the "General managerial competence" and "Security/stability", the students – on "Service/dedication to a cause" and "Technical/functional competence". Regardless of sex, school pupils with an increase of masculinity have enhanced value of "Pure challenge" orientation and lowered value of the "Mode of Life" ideal career. The female students with increased femininity have higher importance of such content ideal career as "Experience Acquisition" and "Professional Path", the value of career orientation "Autonomy/independence" is increased.

Keywords: career, representation, gender, masculinity, femininity, androgyny, "career anchors", ideals career.

References

1. *Dzhaner'yan S.T.* Professional'naya Ya-koncepciya: sistemnyi analiz. Rostov n/D, 2004.
2. *Markin V.N.* Determinanty formirovaniya individual'noi kar'ernoii strategii // Social'naya psihologiya i obshestvo. 2011. № 4.
3. *Pryazhnikov N.S., Pryazhnikova E.Yu.* Psihologiya truda i chelovecheskogo dostoinstva. M., 2005.
4. *Stambulova N.B.* Psihologiya sportivnoi kar'ery. SPb., 1999.
5. *Sheveleva A.M.* Ideal professional'noi kar'ery kak predstavlenie o nailuchshem puti professional'nogo razvitiya // Professional'nye predstavleniya: teoriya i real'nost' / Pod red. E.I. Rogova. Rostov n/D, 2008.

6. *Sheveleva A.M.* Professional'naya kar'era v organizacii // Organizacionnaya psihologiya: Uchebnik dlya vuzov / Pod red. E.I. Rogova. Rostov n/D, 2009.
7. *Schein E.H.* Career Anchors (Discovering Your Real Values). San Francisco. 1990. URL: <https://rapidbi.com/careeranchors/>
8. *Schein E.H.* Career anchors revisited: implications for career development in the 21st century // The Academy of Management Executive (1993–2005). Vol. 10. № 4. Careers in the 21st Century (Nov., 1996). URL: <http://www.jstor.org/discover/10.2307/4165355?uid=3738936&uid=2&uid=4&sid=21101970543943>
9. The Career Development Quarterly. 2006–2011. URL: [http://onlinelibrary.wiley.com/journal/10.1002/\(ISSN\)2161-0045/issues](http://onlinelibrary.wiley.com/journal/10.1002/(ISSN)2161-0045/issues)