

## ПЛАНИРОВАНИЕ КАРЬЕРЫ СОВРЕМЕННЫМИ ЖЕНЩИНАМИ МОНГОЛИИ

Е. В. Звонова

*Кандидат педагогических наук, доцент,  
ORCID 0000-0001-9271-8367,  
e-mail: zevmgpi@rambler.ru,  
бакалавр психологии,  
e-mail: suwda2423@gmail.com,  
Московский педагогический  
государственный университет,  
г. Москва, Россия*

А. Балдандорж

## CAREER PLANNING BY MODERN WOMEN OF MONGOLIA

E. V. Zvonova

*Candidate of Pedagogical Sciences,  
associate professor,  
ORCID 0000-0001-9271-8367,  
e-mail: zevmgpi@rambler.ru,  
Bachelor of Psychology,  
e-mail: suwda2423@gmail.com,  
Moscow Pedagogical State University,  
Moscow, Russia*

A. Baldandorzh

---

**Abstract.** Historically, Mongolia has always been a reliable trade and cultural partner of Russia. Mongolian women have traditionally played an important role in the history, politics and economy of the country. The results of the study showed that modern Mongolian women are active and have a high level of independence in career planning, act as entrepreneurs and creators. They create, create their own destiny, focusing on the values of service, integration of lifestyles and entrepreneurship. The participants of the study recognize the great role of family and children in their lives, considering this factor as important when choosing a career direction. However, it is the responsibility for the family and the future of children that defines the role of an active builder of her own life for modern Mongolian women.

**Keywords:** career; career planning; woman's career; modern Mongolian women; entrepreneurship; activity; independence; integration of lifestyles; career success.

---

Актуальность исследования определяется проблемой изучения социальных и психологических векторов развития и трансформации традиционных обществ Азии.

Монголия – единственная часть бывшей империи Цин (1644–1912, с краткой реставрацией в 1917 г.), добившаяся независимости. В начале XX в. была попытка создать собственное монархическое государство, которая привела к образованию буддийской монархии, сумевшей создать национальное государство, преемником

которого выступает современная Монголия [7]. В новой и новейшей истории Монголия всегда была союзником или партнером России и СССР. МНР стала вторым в мире социалистическим государством после СССР, развитие которого по пути, определяемому ее новым многовекторным курсом, определяют важность исследования человеческого капитала страны, особенно женщин Монголии, которые традиционно выполняли важную роль в истории, политике и экономике страны [15; 16].

В связи с постоянным изменением социально-экономических условий и требований, предъявляемых работодателями к специалисту, растет внимание ученых и практиков к процессу карьерного планирования [2; 8]. Это определяется не только требованиями современного мира постоянного роста уровня профессиональной компетентности специалиста, способного к освоению смежных и новых областей, повышению технологического уровня, овладению инновациями. Но также тем, что современные женщины продолжают выполнять свою природой заложенную функцию продолжательницы рода и воспитательницы подрастающего поколения [5].

В современных исследованиях отмечается, что планирование карьеры является результатом реализации всех аспектов Self-management. Женщины при планировании профессиональной карьеры в той или иной степени опирается на уровень своей готовности к профессиональной деятельности и образ профессионального будущего.

В основе исследования лежит субъектно-деятельностный подход в становлении профессионала [6]. В рамках данной методологической основы исследуется зависимость планирования карьеры от различного рода ценностей, стремлений, потребностей, знаний, умений, навыков и прошлого опыта, которые предопределяют избирательность и направленность деятельности специалистов. Субъектно-деятельностный подход позволяет нам рассматривать взаимосвязь готовности к профессиональной деятельности и образа ожидаемого будущего по отношению к выстраиванию и реализации карьерного плана. В данном ключе мы рассматриваем планирование карьеры женщинами современной Монголии как целенаправленный, личностно значимый процесс.

Наше исследование выполнено в рамках субъектно-деятельностного подхода, рассматривающий процесс планирования карьеры в контексте ценностей, стремлений, потребностей, знаний, умений, навы-

ков и прошлого опыта, которые предопределяют избирательность и направленность деятельности специалистов (Е. А. Климов). Традиционно в рамках отечественной психологии исследование планирования карьеры проводятся в рамках процессуального подхода [1; 4; 9]. В работах Ш. Берн (Shawn Meghan Burn) [13] выделенные факторы, способствующие сохранению традиционных гендерных норм и социокультурному развитию представлений общества о традиционной роли женщины.

По мнению Н. Карр-Руфино, неуспешность женщин в карьерном развитии определяются наличием трех страхов: страха неудачи, страха успеха и страха риска [3, с. 61]. Страх успеха, как результат традиционной женской социализации, ограничивает стремление женщин к персональным достижениям и конкуренции с мужчинами, приводит к появлению чувства вины и отказу от достижений, предпочтению зависимости свободе выбора.

Если социальные установки, которые мешают карьерному планированию и развитию: традиционное предназначение женщины; отсутствие деловых качеств; меньшая ценность женщин как человеческого капитала; необходимость выбора между карьерой и семейной жизнью [14].

М. Палуди считает, что большое влияние на карьерное планирование женщин оказывают характеристики родительской семьи [10].

Н. Карр-Руфино указывает, что существуют иные, специфически женские способности (ориентация на людей; стремление к построению отношений; эмоциональный интеллект; интуиция и творческое отношение). Специфические способности формируют особый тип лидерства – женское лидерство, где соединяются «типично женские» способности и отличные от мужских способов установления взаимоотношений и управления [3].

Современные исследователи считают, что изначально женщине необходимо стремиться на поиске перспективной работы и избегать бесперспективной [12].

Важно и социальное окружение, в котором должны быть устремлённые на карьеру, успешные люди.

Нами было проведено исследование особенностей планирования карьеры со-

временными женщинами Монголии. В исследовании приняли участие 10 женщин в возрастном диапазоне от 24 до 45 лет. Все респонденты представляют типичных женщин Монголии.

*Таблица 1*

**Характеристики участниц исследования**

№	Имя	Возраст	Профессия	Образование	Место работы	Семейное положение
1	Айгүль	27	Менеджер	В	Компания по производству и продаже продуктов "Стандарт Хунс"	Вдова, двое детей
2	Амирлан	24	Психолог	В	Университет	Не замужем, детей нет
3	Анужин	26	Программист	В	Средняя школа	Не замужем, детей нет
4	Жаргалмаа	33	Инженер	В	Международный аэропорт	Не замужем, детей нет
5	Отгонцэцэг	25	Инженер	В	Международный аэропорт	Замужем один ребенок
6	Туул	32	Директор	В	Компания по производству и продаже продуктов "Стандарт Хунс"	Замужем, детей нет
7	Уранбайгаль	27	Актриса	В	Национальный театр	Не замужем, детей нет
8	Эрндэтуя	36	Повар	В	Ресторан	Вдова, трое детей
9	Эрдэнэбилэг	41	Учительница	В	Средняя школа	Не замужем, детей нет
10	Цэрэнпэлжээ	45	Социолог	В	Международный аэропорт	Замужем, трое детей

В группе 9 человек имеет высшее образование, один человек имеет среднее образование. Все имеют разные профес-

сии в разных областях профессиональной деятельности. 4 женщины имеют детей. 5

человек не замужем. Две женщины являются вдовами.

Нами был разработан план диагностики особенностей карьерного планирования, который состоял из трех этапов:

1) Изучение мнения участников исследования о планировании карьеры с помощью авторской анкеты, которая была составлена на материале коллег [11];

2) Диагностика специфики ценностных ориентаций при планировании карьеры с помощью методики «Якоря карьеры» (Э. Шейн, перевод и адаптация В. А. Чикер, В. Э. Винокурова). Авторы методики считают, что ценностные ориентации, социальные установки, интересы выступают как социально обусловленные побуждения к деятельности, характерные для определённого человека. Карьерные ориентации устойчивы и могут оставаться стабильными длительное время.

3) Анализ полученных данных.

Целью первого этапа являлось изучение отношения респондентов к планированию карьеры. В ходе первого этапа исследования мы планировали получить информацию об удовлетворенности респондентов своей работой, о факторах, влияющих на их профессиональное становление. А также нам было важно понять видят ли респонденты свое развитие в выбранной профессиональной деятельности, есть ли у них карьерные стратегии и как участницы исследования относятся к планированию карьеры?

Проведенное анкетирование показало, что все участники исследования довольны своей работой, данная профессия была целью их жизни. Наиболее значимыми факторами для опрошенных женщин Монголии являются график работы (100 %), заработная плата (80 %), обстановка в коллективе и отношения с начальством (40 %), а также перспективы развития в компании (30 %); менее значимы для женщин, участниц исследования, оказались такие факторы, как родительские установки (10 %), престиж компании

(10 %), социальные льготы (10 %) и стабильность положения (10 %).

Все участники исследования думают о своем профессиональном развитии в будущем. Однако, признались, что не занимаются планированием карьеры систематическим. При этом, большинство респондентов знают, как о вертикальной, так и о горизонтальной мобильности в организации, в отрасли и профессии. Все участники исследования были единодушны во мнении, что профессиональное и карьерное развитие работника зависит от личных и профессиональных качеств человека.

В ходе нашего исследования было установлено, что 100 % респондентов считают планирование карьеры необходимым для каждого человека и особенно для женщины, которая планирует развиваться и заботиться о своих близких. 60 % респондентов знают о существовании технологий карьерного планирования. 30 % участников исследования считают, что подробный и детальный карьерный план должен быть составлен на весь период трудовой деятельности, 70 % респондентов считают, что подробно и детально планировать достаточно на период до 2 лет.

Для нас было важно изучить, какие факторы по мнению женщин Монголии влияют на успешность или провал карьерной стратегии. 50 % респондентов выделили важным фактором планирования карьеры мотивация профессиональной деятельности. Причиной провала планирования карьеры респонденты (60 %) считают недостаток знаний и опыта, а также кризисы в общем развитии экономики. 20 % опрошенных считают, что трудности профессионального развития детерминируют проблемы с эмоционально-волевой регуляцией. Также 80 % опрошенных женщин Монголии считают важным осознание личной ответственности за свое будущее и будущее их близких. Участники исследования отмечали также получение положительных эмоций от работы, умение расставлять приоритеты при планировании карьеры. В качестве внешних

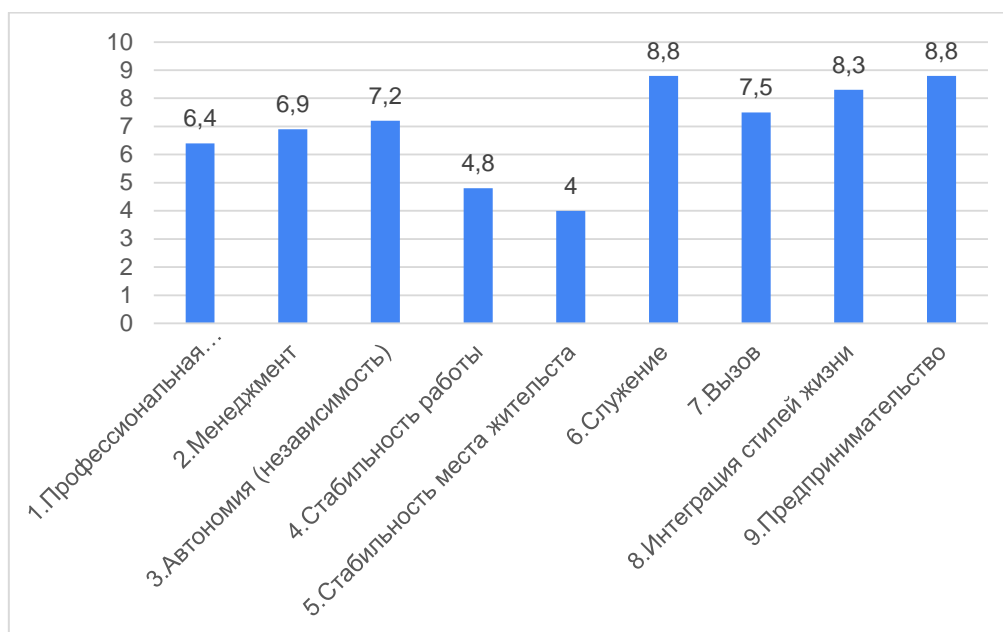
факторов успеха карьерной стратегии наиболее значимыми выступили: требование к постоянному профессиональному самосовершенствованию, а также возможность непрерывного получения образования и самообразования (80 %), высокая профессиональная репутация, уважение клиентов и коллег (40 %), а также поддержка семьи (50 %) и удача (20 %).

50 % опрошенных оценили свои карьерные устремления на 4 балла (из пяти возможных), 40 % – на 3 балла, 10 % – на 5 баллов. Оценка участников исследования приложенных ими усилий для карьерного роста по пятибалльной шкале дала следующие результаты. 40 % оценили свои усилия на 3 балла, 20 % – на 4 балла, по 20 % – 5 балла. Исходя из полученных данных, мы можем сделать вывод, что в целом участники исследования имеют довольно высокие карьерные устремления, но вместе с тем, не все женщины оценивают свои усилия по карьерному планированию как максимальные.

В результате нами было выяснено, что большинство опрошенных женщин Монголии задумываются о своем профессиональном будущем и подчеркивают необходимость карьерного планирования. Однако, не все участники исследования серьезно и постоянно занимаются планированием своей карьеры. Необходимо отметить преобладание позитивной оценки своих достижений и профессиональных перспектив.

В рамках второго этапа исследования были выявлены ведущие карьерные мотивы участников исследования, для этого нами была использована методика «Якоря карьеры» Э. Шейна.

Результаты статистического анализа: Подсчёт медианы по каждой шкале показывает, что наиболее высокие баллы у шкал: Служение (8,8), Предпринимательство (8,8) и Интеграция стилей жизни (8,3). Самый низкий балл у Стабильность места жительства (4) и Стабильность работы (4,8).



*Рис. 1. Результаты статистического анализа: медиана*

Подсчёт коэффициента корреляции Спирмена показывает следующее.

Есть значимая корреляция на уровне 0,01 между шкалами:

Автономия – вызов,  
вызов – интеграция стилей жизни.

Есть значимая корреляция на уровне 0,05 между шкалами:

Профессиональная компетентность – менеджмент, автономия, служение, вызов, интеграция стилей жизни, предпринимательство.

Менеджмент – автономия, стабильность работы, интеграция стилей жизни.

Автономия – интеграция стилей жизни, предпринимательство.

Стабильность работы – интеграция стилей жизни.

Вызов – предпринимательство.

Интересно отметить, что шкала стабильности места жительства не коррелирует ни с одной шкалой и набрала меньше баллов, что означает, что этот критерий не имеет большого значения. Возможно, по культурным причинам. Шкала стабильности работы, которая набрала чуть больше баллов, коррелирует с менеджментом и интеграцией стилей жизни.

Шкала служения, которая набрала больше всего баллов, коррелирует только с профессиональной компетентностью.

Шкалы, которые набрали больше всего баллов, не коррелируют между собой.

Полученные результаты позволяют утверждать, что современные женщины Монголии при планировании карьеры выступают как самостоятельные, активные субъекты. Они создают, создают свою судьбу, ориентируясь на ценности служение, интеграция стилей жизни и предпринимательство.

Интегрируя результаты, полученные при проведении интервью, и результаты диагностики якорей карьеры можно утверждать, что женщины Монголии, принявшие участие в исследовании, занимают ориентированную на карьеру позицию, занимая при этом позицию строителя собственной жизни.

Полученные эмпирические результаты показывают, что современные женщины Монголии проявляют активность и высокий уровень самостоятельности при планировании карьеры, выступают как предприниматели и создатели. Они создают, создают свою судьбу, ориентируясь на ценности служение, интеграция стилей жизни и предпринимательство. Вместе с тем, необходимо отметить, что женщины Монголии, участницы исследования, признают большую роль семьи и детей в своей жизни, что делает необходимым учитывать семейный компонент при планировании карьеры.

Интегрируя результаты, полученные при проведении интервью, и результаты диагностики якорей карьеры можно утверждать, что женщины Монголии, принявшие участие в исследовании занимают ориентированную на карьеру позицию, занимая при этом позицию строителя собственной жизни.

#### **Библиографический список**

1. Базаров Т. Ю. Управление персоналом: учебник для студ. учреждений сред. проф. образования. – 8-е изд., стер. – М.: Издательский центр «Академия», 2010.
2. Голубева Т. С. Трактовка понятия «Карьера» в разрезе современных тенденций // Общество: социология, психология, педагогика. – 2017. – № 8. – С. 23.
3. Карр-Руфино Н. Успешная женщина. – М.: Феникс, 2005
4. Кибанов А. Я., Дуркова И. Б. Управление персоналом организации. Стратегия, маркетинг, интернационализация. – М.: Инфра-М, 2011.
5. Киселева Е. В. Карьерные ориентации современных женщин // Актуальные проблемы развития малого и среднего бизнеса: Материалы IV межрегиональной научно-практической конференции / Научный редактор д. п. н., профессор Т. В. Лодкина. – Вологда: ВИБ, 2004. – С. 20–23.
6. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения. – М.: Академия, 2004.
7. Кузьмин С. Л. Концепция великоханской власти и теократическая государственность Монголии в XX веке // Научный диалог. – 2016. – № 9 (57). – С. 136–148.
8. Литвинова Е. Ю. Поливариативная карьера: перспективы изучения // Современная зарубежная психология. – 2013. – № 2. – С. 119.

9. Маркова А. К. Психология профессионализма. – М. : Международный гуманитарный общественный фонд «Знание», 1996.
10. Палуди М. Психология женщины: Секреты женщин в психологии / пер. с англ. Л. Ордановской, М. Васильевой. – 3. изд. – СПб.; М.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2003.
11. Серякова С. Б., Звонова Е. В., Антонова У. А. Образ будущего в планировании карьеры молодыми сотрудниками // Человеческий капитал. – 2020. – № 8 (140). – С. 69–77.
12. Хаджимурадова Т. Х. Женщина в современном обществе: карьера и семейная жизнь // Новая наука: Стратегии и векторы развития. – 2016. – № 118-3. – С. 249–251.
13. Burn S. M. Women Across Cultures: A Global Perspective (3rd ed.). – New York: McGraw-Hill Education, 2011.
14. Swim J. K. Cohen L. L. Overt, covert, and subtle sexism: A comparison between the attitudes toward women and modern sexism scales // Psychology of women quarterly. – 1997. – № 21. – P. 103–118.
15. [business.mn/2021/05/10/1-bolormaa-ergelt-hiih-shaardlagatai-tsag-ueiig-emegetei-manlailagchid-iluu-udirdaj-chaddag/](https://business.mn/2021/05/10/1-bolormaa-ergelt-hiih-shaardlagatai-tsag-ueiig-emegetei-manlailagchid-iluu-udirdaj-chaddag/)
16. [ikon.mn/n/2hri](https://ikon.mn/n/2hri)

© Звонова Е. В.,  
Балдандорж А., 2022.