

ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЗАНЯТОСТИ В ЭКОНОМИКЕ: ГЕНДЕРНЫЙ ПОДХОД

Ульянов В. Н.,

к. э. н., доцент кафедры экономики и управления аграрным производством,
Мордовский государственный университет имени Н.П. Огарёва

Горышева М.С.,

студентка 5 курса экономического факультета,
Мордовский государственный университет имени Н.П. Огарёва

В статье раскрываются проблемы профессиональной занятости в разных сферах экономики, в том числе и аграрной, в гендерном аспекте. Исследуется профессиональная направленность студентов, обучающихся на экономическом факультете специальности «Экономика и управление на предприятии (в аграрном производстве)»

Ключевые слова: профессиональная занятость, гендерный подход, управление карьерой

Кризисные процессы, происходящие в России, затронули различные области экономики. Данные процессы достаточно сложны и неоднозначны. Влиять на них возможно только лишь при условии учёта интересов всего общества, которое в большей степени определяется дифференциацией населения по полу. Кроме того, в большинстве современных международных документах подчеркивается, что «ситуация в странах во многом определяется именно тем, как складываются взаимоотношения полов, насколько они равноправны и могут внести свои вклады в экономический и всякий другой прогресс» [3].

Проблемы профессиональной занятости в экономике является предметом изучения экономической теории, психологии, менеджмента, управления персоналом. Объектом исследования стала профессиональная занятость в экономике в гендерном аспекте. Цель данной статьи – определение влияния гендерного фактора на профессиональную занятость в аграрном секторе. Положения, обобщения и выводы данной статьи могут быть использованы в последующих исследованиях поставленной проблемы, в учебных курсах по менеджменту, управлению персоналом, теории предпринимательства.

Понятие «гендер» означает сложный социокультурный процесс формирования (конструирования) обществом различий в мужских и женских ролях, поведении, ментальных и эмоциональных характеристиках. Современная гендерная теория не пытается оспорить существование тех или иных биологических, социальных, психологических различий между конкретными женщинами и мужчинами. В психологической науке ведутся экспериментальные разработки, посвящённые различным сторонам этой проблемы. Более того, многие психо-

логи отмечают тот факт, что межиндивидуальные различия встречаются больше, чем половые [2].

Изучение проблем профессиональной занятости в аграрном секторе экономики мужчин и женщин является традиционным как для нашей науки, так и для феминистских исследований, так как труд и занятость относятся к ключевым сферам жизнедеятельности человека. Однако методологические подходы и приоритетные направления исследования проблем профессиональной занятости в «традиционной» и феминистской науке отличаются в значительной мере.

Традиционные аспекты исследования связаны с изучением отраслевой и профессионально-квалификационной структурой рабочей силы, а также с проблемами условий и оплаты труда в «женских» и «мужских» профессиях и тому подобное. Давая общее представление об изменении структуры занятости по полу, традиционные подходы не позволяют понять природу причинно-следственных связей тех проблем, которые возникают в результате структурных сдвигов в экономике, и не отвечают на вопрос о влиянии этих сдвигов на положение женской и мужской рабочей силы на рынке труда.

Переход к рыночным отношениям в России в конце XX века значительно повлиял на положение мужчин и женщин в обществе в целом и в сфере труда, в частности. Об этом свидетельствуют многочисленные научные исследования и статистика. За последнее десятилетие XX столетия общая численность занятых в экономике страны уменьшилась на 11,7 млн. человек, причем численность занятых мужчин сократилась на 3,8 млн., а женщин – на 7,8 млн. человек, то есть в два раза. В сфере занятости число рабочих мест в официальном секторе экономики для мужчин сократилась приблизительно на 10%, а для женщин – на 20%. В тот же период доля женщин в общем числе занятых упала с 50% до 48%. Причины сокращения занятости связаны, прежде всего, с рыночными преобразованиями, кризисным состоянием экономики и производства.

Ликвидация женских рабочих мест отрицательно сказалась на их общественном статусе, а также деформировало рынок труда и трудовое поведение работников, работодателей, безработных. Таким образом, дискриминация в сфере труда из скрытой превратилась в явную.

Приведем определение понятия дискриминация в сфере занятости по признаку пола: «о дискриминации на рынке труда говорят тогда, когда к работниками, обладающим одинаковыми характеристиками по признаку производительности, относятся по-разному из-за того, что они относятся к различным демографическим группам» [4].

Для того, чтобы понять, почему же все это произошло, необходимо рассмотреть деятельность некоторых социальных институтов и их влияние на сегодняшнее положение женщин.

Наряду с отраслями, где численность занятых в период 1990-1998 гг. падала, были отрасли, где численность занятых возрастала. Также можно назвать отрасли, где рост или снижение занятости коснулись работников только одного пола. Это позволяет разделить все отрасли экономики, по которым Госкомстат

РФ дает сопоставимые данные, на четыре группы в зависимости от основных тенденций изменения численности занятых мужчин и женщин:

- отрасли, где численность и мужчин и женщин сокращалась;
- отрасли, в которых численность занятых обоего пола росла;
- отрасли, где численность занятых мужчин росла, а женщин – падала;
- отрасли, где происходило сокращение численности мужчин и рост числа занятых женщин.

Отрасли, попавшие в первую группу с сокращающейся численностью занятых – очень разные. Это промышленность и строительство, транспорт, относящийся к группе инфраструктурных отраслей, наука и научное обслуживание, считающиеся отраслью сферы услуг, а также группа отраслей, которые в статистике обозначены как «другие отрасли», куда входят геологоразведка, информационное обслуживание и другие. Такое разнообразие говорит о том, что кризисные процессы затронули разные сферы российской экономики. Гендерный аспект изменений в этих отраслях со снижающейся занятостью выразился в том, что сокращение занятости женщин было более интенсивным, чем мужчин.

Вторая группа отраслей с возрастающей занятостью более однородна по составу. В нее вошли только отрасли, относящиеся к третичному сектору экономики - производство услуг. Традиционно это были отрасли преимущественно женской занятости, но в две эти отрасли в анализируемом периоде был колоссальный приток мужских кадров, который по интенсивности превышал рост женской занятости в торговле в 2,3 раза, а в управлении в 3,5 раза.

Однако нельзя считать, что мужчины «вытеснили» женщин из этих отраслей. Гендерные особенности кадровых процессов в отраслях второй группы следующие: в бурно развивающихся отраслях сферы услуг темпы роста численности мужчин были значительно выше, чем рост численности женских кадров.

Кадровые процессы, имевшие место в третьей группе отраслей, могут быть охарактеризованы как рост численности мужчин на фоне сокращения женской занятости. Правда, в некоторых отраслях (сельское хозяйство и культура) «вытеснение» женщин-работниц было масштабнее приема мужских кадров, и в результате общая численность занятых в этих отраслях сократилась на 5-10%.

Наиболее явно процесс гендерного «вытеснения/замещения» проявился в жилищно-коммунальном хозяйстве. Здесь численность вновь принятых мужчин почти втрое превысила число уволенных из отрасли женщин.

Несмотря на скромные масштабы изменений, происходивших в четвертой группе отраслей, она, несомненно, представляет интерес для гендерного анализа занятости.

За восемь лет из лесного хозяйства ушли 5 тысяч работников – мужчин, а прирост численности женщин составил 6 тысяч человек. Сокращение мужского персонала в образовании было весьма многочисленным – 148 тысяч человек, а прирост женщин скромным – всего 1 тысяча человек. Опережающий рост занятости женщин может быть объяснен следующим положением: мужчины ушли

из-за низкой зарплаты, а женщины, имея ограниченные возможности трудоустройства, пришли на низкооплачиваемые рабочие места в этих отраслях [1].

В настоящее время женщины преобладают в таких отраслях, как оптовая и розничная торговля, гостиницы и рестораны, финансовая деятельность, образование, здравоохранение, коммунальные и социальные услуги (62,6%, 77,6%, 64,9%, 81,2%, 79,7%, 68,4%). Это видно из таблицы 1.

Т а б л и ц а 1

Распределение занятых по полу, %		
Сфера экономики	Женщины	Мужчины
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	36,2	63,8
Рыболовство и рыбоводство	18,2	81,8
Добыча полезных ископаемых	21,4	78,6
Обрабатывающие производства	40,9	59,1
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	27,9	72,1
Строительство	17,0	83,0
Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий, предметов личного пользования	62,6	37,4
Гостиницы и рестораны	77,6	22,4
Транспорт и связь	28,2	71,8
Финансовая деятельность	64,9	35,1
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	42,3	57,7
Государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное страхование	37,9	62,1
Образование	81,2	18,8
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	79,7	20,3
Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	68,4	31,6

Безработные женщины, особенно разведенные и одинокие матери, являющиеся единственными кормильцами в семье, а также молодые девушки, впервые вступающие на рынок труда, соглашаются на любую работу на любых условиях. И поэтому работодатели, принимающие их на работу, не стесняются выдвигать такие условия, в которых учитываются интересы только одной сто-

роны. Кроме того, среди этих условий встречаются такие, как подписки о том, что женщина не имеет права выходить замуж или рожать детей и т.п.

Практика показывает, что в частный сектор женщин принимают неохотно, и, в первую очередь, на низкостатусные должности секретарей, уборщиц, продавщиц, практически не считаясь с уровнем образования и квалификацией, поскольку заработки в частном секторе значительно выше, чем в госсекторе, полная материальная зависимость работницы от работодателя нередко принимает криминальный характер: имеются в виду сексуальные домогательства на работе. По данным исследований, подобная практика навязывается женщинам в каждой третьей частной фирме, не говоря уже о ларьках и палатках.

В цивилизованных странах законы рынка уравниваются социальной политикой государства, самого мощного социального института в области занятости, и деятельностью профсоюзов, защищающих права работников на труд. Ничего подобного в России пока не было и нет, так как государственные программы занятости женщин существуют, в основном, на бумаге и не обеспечены ресурсами, а профсоюзы заметили женщин только тогда, когда забастовки учителей, где основную массу составляют женщины, по масштабам превысили забастовки шахтеров. Таким образом, можно считать, что отсутствие целенаправленной государственной политики в отношении женщин в сфере занятости – это тоже политика, и при этом дискриминационная.

Становится очевидно, что подобный подход к решению проблем адаптации сферы занятости к новым рыночным условиям не эффективен ни с экономической, ни с социальной точек зрения, о чем свидетельствует продолжающийся кризис, а также углубление социального расслоения общества, сопровождающееся обнищанием значительной части населения.

Для большинства семей оплачиваемая работа женщин по-прежнему является необходимым источником средств существования, а потеря заработка нередко отбрасывает всю семью за черту бедности. Это подтверждается данными семейных обследований, проведенных Госкомстатом России, где в качестве основной причины бедности семьи указывается наличие в ней иждивенцев, как детей, так и неработающих членов семьи. Но почему-то в нашем обществе и средствах массовой информации проблемы женской безработицы, как, впрочем, и проблемы насилия, и прав женщин, рассматривают преимущественно как «специфически женские», а не социально-политические и правовые проблемы всего общества, что является индикатором развития общества, общественного сознания и культуры в целом.

Мы попытались проследить гендерные особенности социального восприятия в оценке профессионального портрета юношей и девушек на экономическом факультете по специальности «Экономика и управление на предприятии (в аграрном производстве)» в МГУ имени Н. П. Огарёва.

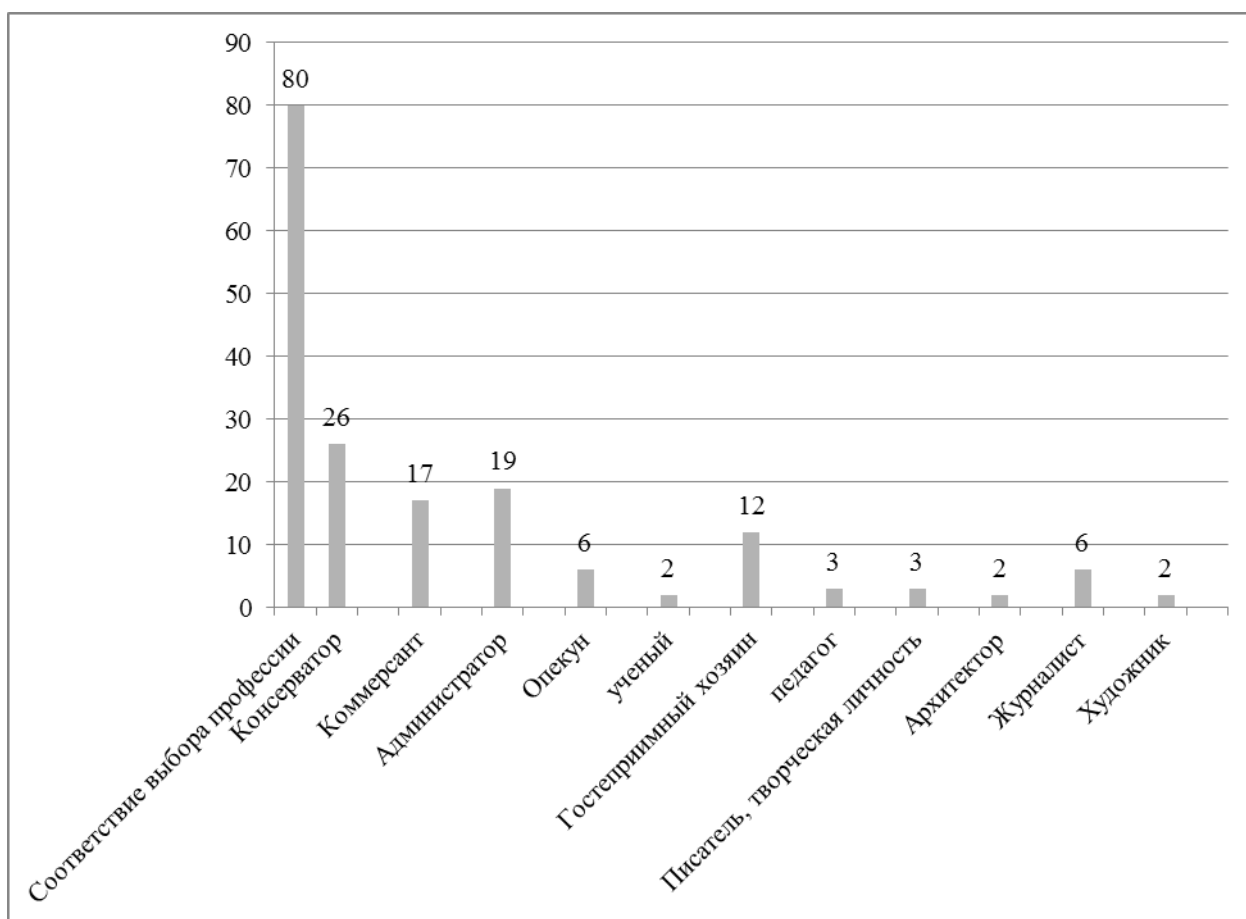
Объектом исследования выступал профессиональный портрет студента - экономиста. Мы предположили, что в профессиональных качествах экономиста преобладают такие, как: использование устной и письменной речи, работа с документами и цифрами; организаторские способности. Предметом труда эконо-

миста выступает «знаковая система». Речь неразрывно связана с мышлением, а речевые ошибки нередко являются следствием дезорганизации мышления. Специалисту, который работает со знаками, важно абстрагироваться, представлять и понимать характеристики реальных явлений и объектов, стоящих за знаками. Ему необходимо иметь высокий уровень мышления, памяти и внимания.

Для проведения исследования нами были использованы такие научные методы, как метод анализа; экспериментальные методы (диагностика Д. Кейрси для оценки профессионального портрета).

В исследовании принимали участие студенты экономического факультета специальности «Экономика и управление на предприятии (в аграрном производстве)» с 3 по 5 курсы в количестве 58 человек, средний возраст испытуемых 20 лет.

Цель проведенного исследования заключалась в изучении профессиональной деятельности девушек и юношей. В результате были получены следующие данные (рисунок 1).



Р и с у н о к 1 Типы личности исследуемых студентов

Из 16 описанных характеристик в методике профессиональной направленности с склонностью экономиста выделяются: консерватор, опекун, коммерсант, администратор.

«Коммерсант» – подходят профессии коммерсанта, продавца, брокера, поставщика, маклера, финансиста, коммивояжера, коммерческого директора,

работника рекламы, администратора торгового зала, кафе, ресторана, проводника, официанта и тому подобное.

«Опекун» – подходят такие профессии, как юрист, судья, прокурор, нотариус, архивариус. Возможны такие варианты, как госслужащий служащий, бухгалтер, экономист, военнослужащий, налоговый инспектор, банковский служащий, делопроизводитель, корректор, контроллер, диспетчер, оператор и т.д.

«Администратор» – ему подходят такие профессии, как менеджер, маклер, брокер, секретарь-референт, экспедитор, госслужащий, банкир, бухгалтер, контроллер, налоговый инспектор, администратор и др.

«Консерватор» – его сфера деятельности: госслужащий, технический менеджер, бухгалтер, кассир, налоговый инспектор, банковский служащий, юрист, судья, прокурор, делопроизводитель, военнослужащий, архивариус, контроллер, эксперт-криминалист, диспетчер, оператор, инженер и т.п.

«Ученый» – подходят такие профессии физик, математик, химик, биолог, историк, археолог, филолог, изыскатель, шахматист, инженер и тому подобное.

«Гостеприимный хозяин» – его знание человеческой натуры, практичность, оптимизм, прекрасно для занятий бизнесом, торговлей, организационно-административной и культмассовой работой.

«Педагог» – по типу темперамента принадлежит к педагогическому типу. Иначе говоря, он прирожденный педагог и воспитатель, тренер, репетитор, практический психолог при желании также может добиться успехов в политике.

«Писатель, творческая личность» – по складу ума и характеру ему подходят профессии врача, писателя, психолога, режиссера, сценариста, поэта, литературоведа, театроведа, киноведа.

«Архитектор» – данному типу личности подходят профессии математика, философа, археолога, историка, дизайнера, садовода, реставратора, модельера и т.д.

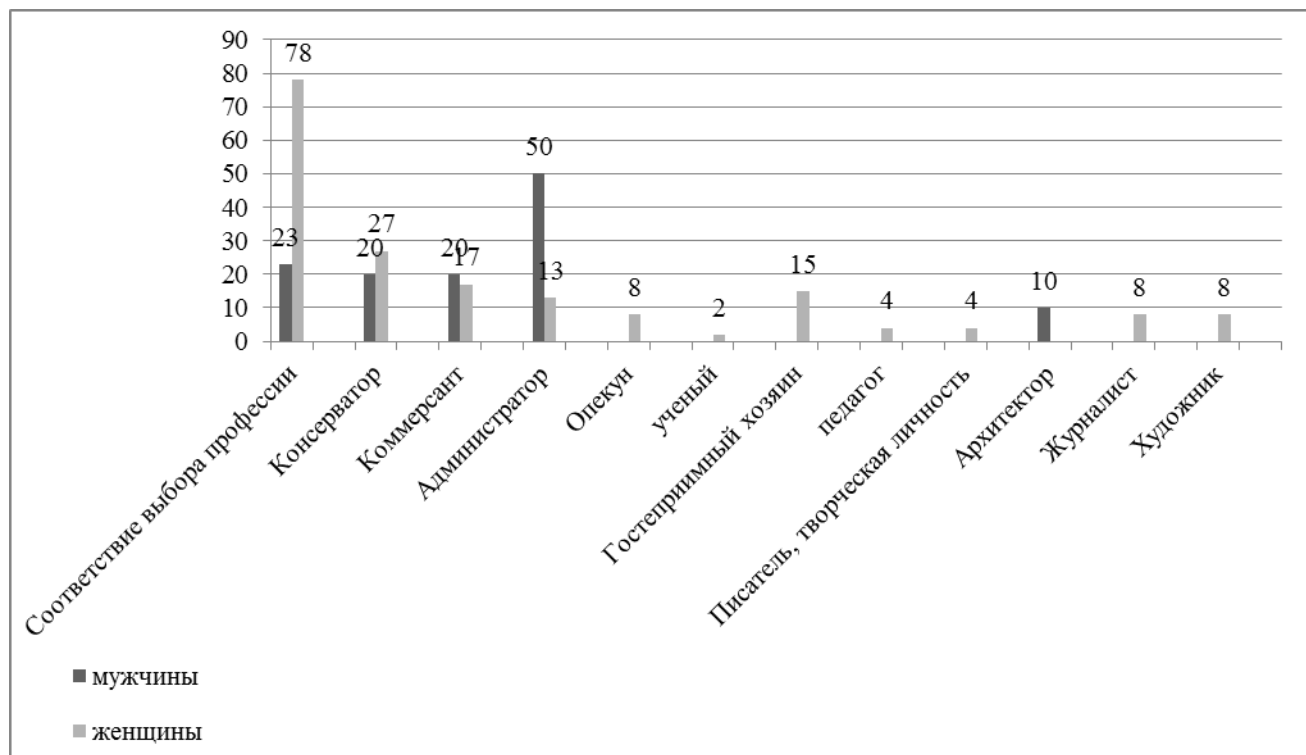
«Журналист» – к его типу личности подходят профессии журналиста, политика, драматурга, социолога, бизнесмена, менеджера, культмассового работника, переводчика, гида, педагога и так далее.

«Художник» – принадлежит к артистическому складу темперамента. Для него предпочтительна деятельность, связанная с музыкальным и изобразительным искусством (художник, музыкант, модельер, фотограф, ювелир и так далее).

Выбору профессии экономиста соответствуют 40 человек из 58, что составляет 80%. Это «Консерватор» – 15 человек(26%), «Администратор» – 11 человек (19%), «Коммерсант» – 10 человек (17%), «Опекун» – 4 человека (6%).

Из 58 испытуемых 18 человек не соответствуют выбору профессии экономиста, что составляет 31%. Это «Гостеприимный хозяин» – 7 человек (12%), «Журналист» – 4 человека (6%), «Педагог» – 2 человека(3%), «Писатель, творческая личность» – 2 человека (3%), «Учёный» – 1 человек (2%), «Художник» – 1 человек (2%), «Архитектор» – 1 человек (2%).

С точки зрения гендерного подхода интересны данные, приведенные в рисунке 2.

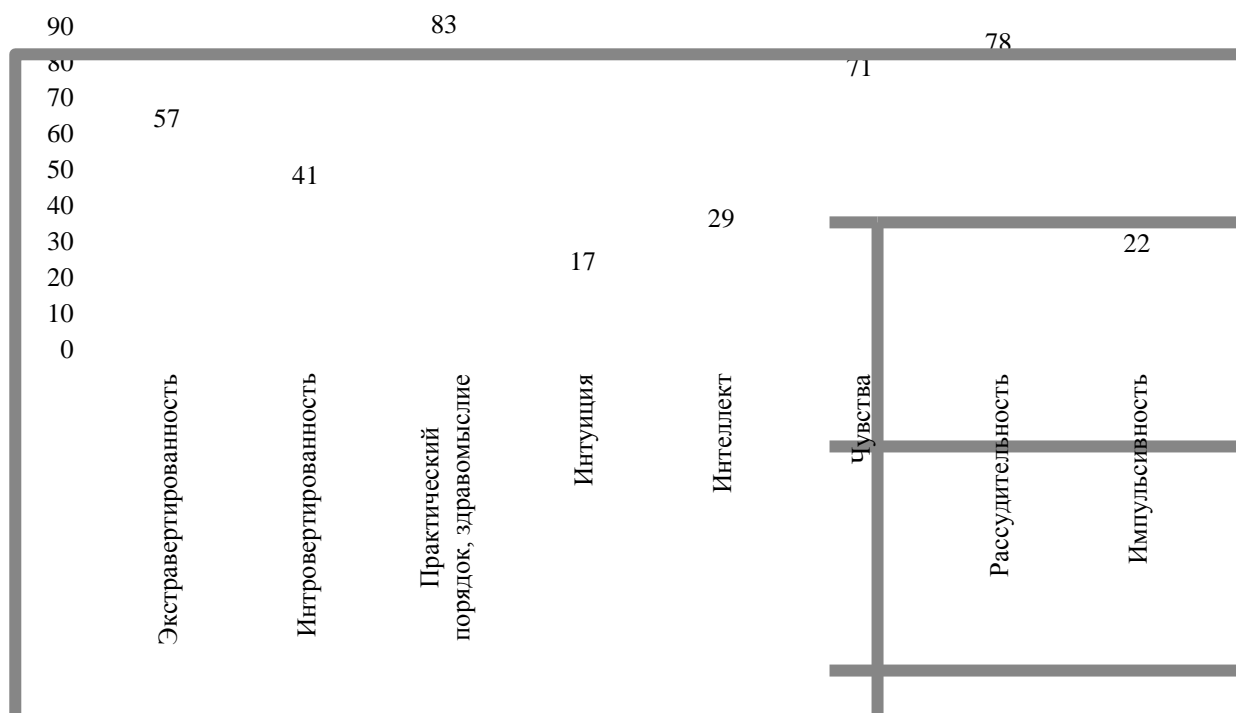


Р и с у н о к 2 Типы личности исследуемых студентов в гендерном аспекте

Из них соответствуют выбранной профессии: М- 9 человек (23%) , Ж – 31 человек (78%). Это «Консерватор»: М – 2 чел(20%), Ж – 13 человек (27%), «Коммерсант»: М- 2 человека (20%), Ж – 8 человек(17%), «Администратор»: М – 5 человек (50%), Ж – 6 человек (13%), «Опекун»: Ж – 4 человека(8%).

Из 18 человек испытуемых не соответствуют выбранной профессии: М – 1 человек (3%), Ж – 17 человек (43%). А именно: «Архитектор»: М – 1 человек (3%), «Опекун»: Ж – 4 человека (8%), «Учёный»: Ж – 1 человек (2%), «Гостеприимный хозяин»: Ж – 7 человек (15%), «Педагог»: Ж – 2 человека (4%), «Писатель, творческая личность»: Ж – 2 человека (3%), « Журналист»: Ж – 4 человека (8%), «Художник»: Ж – 1 человек (2%). Мы видим, что в административно-управленческой сфере выше процент всё же мужской половины. В несоответствии выборов женский процент выше (94%).

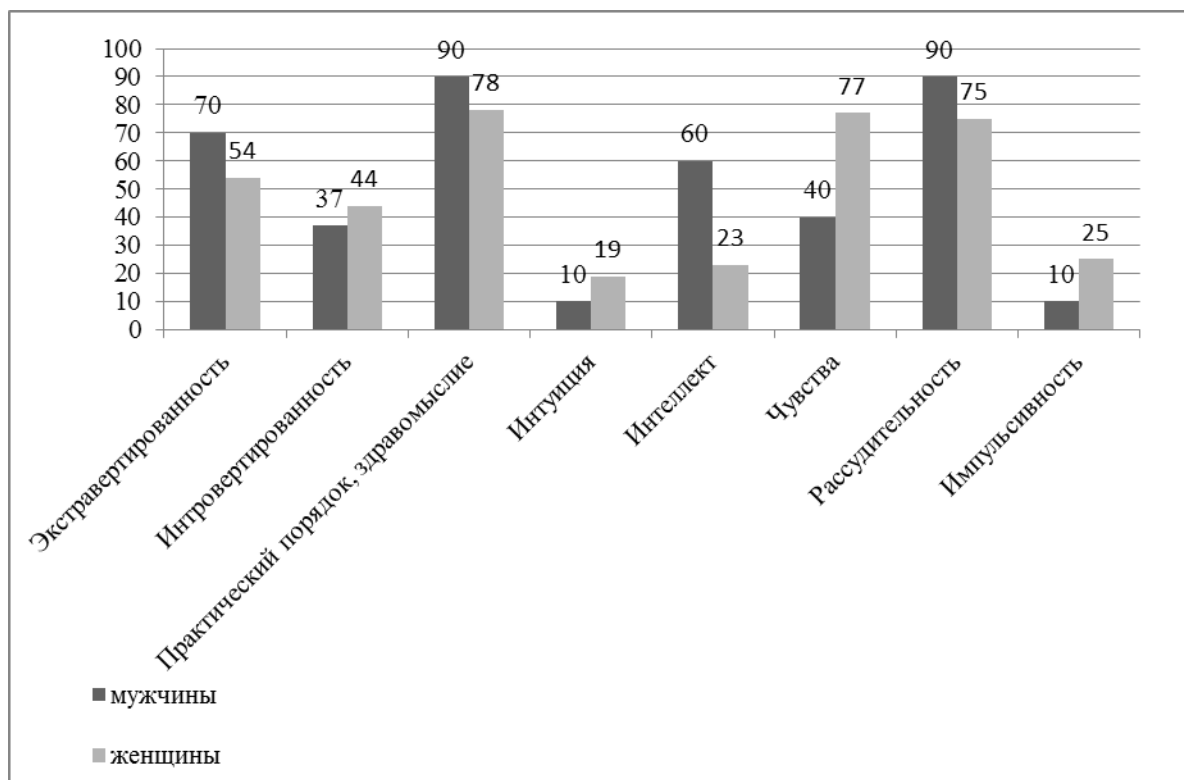
Далее рассмотрим качественные характеристики исследуемых студентов (рисунок 3).



Р и с у н о к 3 Качественные характеристики исследуемых студентов

В графике по расшифровке типа личностей прослеживается следующее: из 58 человек испытуемых экстравертированный тип – 33 человека (57%), интровертированный тип – 24 человека (41%), практический порядок здравомыслия имеют – 48 человек (83%), активно используют интуицию – 10 человек (17%); чувства выходят на первый план у 41 человека (71%), интеллект – 17 человек (29%); рассудительность – 45 человек (78%), импульсивность – 31 человек (22%).

С точки зрения гендерного подхода интересны полученные данные, приведенные в рисунке 4.



Р и с у н о к 4 Качественные характеристики исследуемых студентов в гендерном аспекте

Итак, экстравертированный тип: М – 7 человек (70%), Ж – 26 человек (54%), интровертированный тип: М – 9 человек (90%), Ж – 21 человек (44%); практический порядок здравомыслия: М – 9 человек (90%), Ж – 39 человек (81%), интуиция: М – 1 человек (10%), Ж – 9 человек (19%); чувства: М – 4 человека (40%), Ж – 37 человек (77%); интеллект: М – 6 человек (60%), Ж – 11 человек (23%); рассудительность: М – 9 человек (90%), Ж – 36 человек (75%); импульсивность: М – 1 человек (10%), Ж – 12 человек (25%).

Исходя из вышеизложенного можно сделать следующие выводы. Нет качеств «плохих» - «хороших», есть констатация фактов исследования, которые подтверждают мнения учёных, специалистов в представленном выступлении о гендерном подходе в области экономики и управления в аграрном производстве: девушек на факультете в большинстве, но по качествам описания экономиста всё же выигрывает мужская половина. Соответствие студентов выбранному плану в дальнейшем окажет положительную динамику в психологическом комфорте, определит успех деятельности в качестве экономиста, поможет быстрому продвижению в карьерном росте.

В большинстве случаев, женщины начинают свою карьеру на приблизительно равном профессиональном уровне, по сравнению с мужчинами, но затем резко отстают в своей квалификации и в скорости восхождения по служебной лестнице. По мере продвижения по службе число женщин среди руководителей снижается, составляя примерно 60% от общего числа специалистов высокой квалификации, но только 7% из них занимают руководящие, в основном, низовые должности.

В 80-е годы было обнаружено, что изучение успехов женщин ведется в рамках традиционно признанных академических и профессиональных дости-

жений. Согласно идее Дж.Экклз, традиционное определение достижения является не только узким, но и стереотипно мужским. Исследовательница предлагает понимание термина «карьера» в соответствии с женскими представлениями.

Традиционные теории развития карьеры одинаково ограничены тем, что сосредоточены только на профессии в отдельности, а не на связи ее с другими сферами жизни. Теория должна учитывать социально-политический контекст, определяющий диапазон возможностей женщин, природу и рамки внешних барьеров, стоящих на пути определяющих карьеру решений.

Большинство женщин, которые связывают себя как карьерой, так и семьей, сталкиваются с проблемой двойной ответственности и нагрузки. Мужчины же, наоборот, могут более легко совмещать работу и семью. Чем более успешны мужчины, тем более вероятно, что он женится и заведет семью. Для женщины эта зависимость носит обратный характер.

Традиционная роль успешного мужчины обязывает быть хорошим добытчиком для своей семьи. В связи с этим достижения мужчины и его собственность часто рассматриваются как показатели того, что он стоит. Таким образом, эта роль имеет как очевидные преимущества, так и существенные недостатки: с одной стороны, мужчины имеют больше возможностей для профессионального роста и потенциальную позицию лидера, с другой стороны, боязнь несоответствия и провала является оборотной стороной жестких требований успеха. Так же дорого стоит мужчинам и синдром конкуренции, который заставляет их рассматривать других мужчин как соперников. И хотя мужчины обычно лелеют идею мужской солидарности, мужская дружба редко приводит к доверительным отношениям. Все это ведет к сильному прессингу, так как во многих индустриальных обществах весьма немногие мужчины могут достичь того уровня благосостояния, власти и привилегий, который предписывается им социальным идеалом. В связи с этим, должны быть переосмыслены ценностные представления о карьере применительно не только к женщинам, но и к мужчинам.

Истоки неравного положения полов, а обществе в значительной мере кроются в маргинальности позиции женщин в трудовой сфере и общественной недооценке их трудового вклада. Поэтому в центре внимания гендерных исследований находятся не только проблемы неравного доступа женщин и мужчин к ресурсам и принятию экономических решений, но и вопрос о недооценке женского вклада в экономику в результате того, что в экономическом анализе не учитывается неоплачиваемый домашний труд женщин. Это заставило феминистки ориентированных ученых поставить под сомнение самую господствующую парадигму современной экономической науки, в соответствии с которой экономически значимой признается только активность человека в общественном секторе экономики, а вся сфера неоплачиваемого труда по обслуживанию семьи, где преимущественно заняты женщины, остается вне поля зрения науки.

Исследование проблем занятости, проведенное с позиции гендерного анализа, позволяет за видимыми количественными изменениями рассмотреть основные тенденции и существенные качественные сдвиги в структуре занято-

сти по полу. При этом задачи гендерного исследования не ограничиваются простой констатацией ситуации гендерного неравенства в экономической сфере, а требуют изучения истоков этого неравенства и поиска путей его преодоления.

В нашем мире все перепуталось благодаря прогрессу, генетике, воспитанию и сейчас часто женщины имеют мужской тип мышления, мужчины наоборот женский тип мышления.

Но все же женщины по сути своей это тактика, это сохранения очага, это стабильность, ведь только при стабильности возникают условия для благоприятного продолжения рода. У женщин наиболее развита интуиция, их невозможно обмануть, если они сами не согласны быть обманутыми.

Мужчины по сути своей это стратегия. У мужчин обычно полная голова идей и целей только возникает куча проблем при их реализации, чаще всего вступает в силу переоценка своих возможностей. В идеале мужчина принимает решения и отвечает за них, он несет ответственность за материальное благополучие в семье.

В заключение, отметим, что женщины и мужчины – взаимодополняющие элементы: то, чего не умеют одни – умеют другие, и наоборот. Поэтому человечество целостно и гармонично именно при условии взаимодействия прекрасной и сильной его половин, а не в условиях противопоставления одних другим.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЕ ССЫЛКИ

- 1 Женщины и мужчины России. 2010: Стат.сб. / Росстат. – М.: Росстат, 2010. – 283 с.
- 2 Ключко О. И. Гендерная педагогика и психология: учеб. пособие / О. И. Ключко. – Саранск: Изд-во Мордов. ун-та, 2005. – 156 с.
- 3 Ржаницына Л. С. Женщина в пореформенной политике / Л. С. Ржаницына / Материалы Первой Российской летней школы по женским и гендерным исследованиям «Валдай – 96». – М.: МЦГИ, 1997. – С.101-103.
- 4 Эренберг Р. Современная экономика труда. Теория и государственная политика: пер. с англ. / Р. Эренберг, Р. Смит; под ред. Р. Колосовой. – М.: МГУ им. М.В. Ломоносова, 1996. – 800 с.

PROBLEMS OF PROFESSIONAL EMPLOYMENT IN ECONOMY: THE GENDER APPROACH

Ulyanov V.N.,

PhD, the senior lecturer of chair of economy and management
of agrarian manufacture, Ogarev Mordovia State University, Saransk

Gorysheva M.S.,

5th student of the Economics Faculty, Ogarev Mordovia State University, Saransk

In article problems of professional employment in different spheres of economy, including agrarian, in gender aspect revealed. The professional orientation of the students trained at economic faculty of a specialty «Economy and management at the enterprise (in agrarian manufacture)» is investigated.

Keywords: professional employment, the gender approach, management of career