

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
КАФЕДРА СОЦІАЛЬНИХ ТЕХНОЛОГІЙ

ДОПУСТИТИ ДО ЗАХИСТУ

Завідувач кафедри

_____ Котикова О. М.

« ____ » _____ 2020 р.

ДИПЛОМНА РОБОТА
ЗДОБУВАЧА ОСВІТНЬОГО СТУПЕНЯ
«МАГІСТР»

Тема: «НАПРЯМИ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ
СУЧАСНОЇ ЖІНКИ (НА ПРИКЛАДІ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ)»

Виконавець: **Байцар Софія Михайлівна**

Керівник: **кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри соціальних технологій Блінов Олег Анатолійович**

Нормоконтролер: _____ Новікова Н.Є

Київ – 2020

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ НАПРЯМІВ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ	6
1.1. Теоретичні підходи до вивчення феномену самореалізації.....	6
1.2. Поняття самореалізації жінок в професійній діяльності.....	17
1.3. Трансформація інституту сім'ї в сучасному суспільстві.....	36
1.4. Гендерні особливості самореалізації особистості сучасної жінки.....	44
Висновки до першого розділу.....	60
РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОТИ І МЕТОДИКИ ДОСЛІДЖЕННЯ НАПРЯМІВ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ СУЧАСНОЇ ЖІНКИ	63
2.1. Обґрунтування методик та організація дослідження.....	63
2.2. Результати емпіричного дослідження особливостей професійної самореалізації сучасних жінок.....	67
2.3. Практичні рекомендації для підвищення рівня самореалізації сучасних жінок.....	73
Висновки до другого розділу.....	76
ВИСНОВКИ	79
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	82
ДОДАТКИ	91

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Самореалізація жінки в професійній діяльності має свою специфіку, яка тісно пов'язана з питаннями її соціальної ролі, соціального призначення, права на творчість. Часто заперечують, що дискримінація жінок на ринку праці є проблемою для України. Так, знайти місце праці, і навіть за фахом, в Україні сьогодні можливо. Однак чи вдається жінкам доходити до найвищих висот у кар'єрі?

Наше законодавство про працю проголошує рівність, забороняє дискримінацію на ринку праці, проте Україні до європейського рівня гендерної рівності жінок і чоловіків у різних сферах ще далеко.

За законом, жінки і чоловіки мають право на рівну винагороду за однаковою працю, і цей принцип загалом дотримується. Проте в галузях, де переважну більшість працівників становлять жінки – освіта, медицина, соціальна сфера – заробітна плата є нижчою, ніж в середньому по народному господарству, що призводить до зростання економічної нерівності чоловіків та жінок.

З року в рік гендерні правозахисники констатують і те, що жінки рідко обіймають найпрестижніші посади. Це характерно і для державного, і для приватного секторів економіки. Державні службовці вищого рівня – це в основному чоловіки. Середня ланка, як і в бізнесі – жінки. Чому жінки зупиняються на рівні заступників директорів компаній, рівні керівників управлінь адміністрацій, проректорів вишів, рівні міністрів і прем'єрів?

У квітні 2008 року Верховна Рада, адаптуючи законодавство до міжнародних стандартів, ухвалила закон «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України в зв'язку з ухваленням закону «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків».

Справжня жіноча самореалізація – це завжди баланс! Баланс сім'ї і роботи. Це завжди правильно розставлені пріоритети в житті. Це постійне самовдосконалення.

Жіноча самореалізація – це найпотужніше джерело сили для жінки. Вона не відбирає сили, вона їх дає. Це натхненність життям і своїм шляхом. Жінки, які зуміли знайти свій шлях, свій баланс – реалізуються в житті. Вони не страждають депресіями, панічними атаками, безпідставними ревностями або гіперопікою.

Таким чином, актуальність теми пов'язана з потребою вивчення та оптимізації процесу професійної самореалізації, саморозвитку та самовдосконалення сучасної жінки-професіонала, а також дослідження статево-рольових стереотипів як психологічних перешкод професійної самореалізації задля зменшення їх негативного впливу.

Методологічні аспекти дослідження самореалізації як психологічного феномена розкрили в своїх працях відомі вчені-психологи Б. Г. Ананьєв, К. О. Абульханова-Славська, Л. І. Анциферова, Б. С. Братусь, Дж. Бьюдженталь, Є. І. Головаха, В. П. Зінченко, В. В. Знаков, Л. Н. Коган, Д. О. Леонт'єв, С. Д. Максименко, А. Маслоу та ін. Роль жінки у традиційному українському побуті і владі, їх культурнопросвітницьку діяльність висвітлено у працях О.Абрамова, Т.Булавіна, Г.Бондаренко, О.Вороніна, О.Забужко, Л.Морозко, Г.Тимченко та інших.

Об'єкт дослідження – самореалізація сучасної жінки.

Предмет дослідження: напрями самореалізації особистості сучасної жінки (на прикладі соціальної сфери).

Мета дослідження: виявити та дослідити соціально-психологічні особливості та напрями самореалізації жінок у професійній діяльності (на прикладі соціальної сфери).

Завдання дипломної роботи:

1. Проаналізувати напрями та проблеми самореалізації жінок у сучасному суспільстві.
2. Визначити вплив статево-рольових стереотипів на професійну самореалізацію жінок.
3. Дослідити гендерні особливості самореалізації сучасної жінки.
4. Надати практичні рекомендації для підвищення рівня самореалізації жінок.

Гіпотеза дослідження: Професійна самореалізація більшою мірою, ніж реалізація виключно у сімейній сфері, сприяє автономності, самоповазі, суб'єктивному благополуччю, становленню особистості жінки.

Методи дослідження: Розв'язання завдань здійснювалося за допомогою теоретичного аналізу й узагальнення психологічної літератури, опитування (анкетування) респондентів, контент-аналізу, порівняння, використовувався метод експертної оцінки.

Наукова новизна отриманих результатів: дослідження обраної теми є однією зі спроб комплексного вивчення напрямів самореалізації особистості сучасної жінки.

Практичне значення: Результати дослідження можуть бути застосовані для розробки лекційних курсів, спецкурсів, семінарських занять, наукових робіт та у подальших наукових дослідженнях, можуть доповнити зміст навчальних дисциплін.

Структура роботи. Дипломна робота складається зі вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел, 3 додатків. Обсяг основної роботи – 81 сторінка. Список використаної літератури містить 80 найменувань (викладених на 9 сторінках).

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ НАПРЯМІВ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ

1.1. Теоретичні підходи до вивчення феномену самореалізації

Важко назвати таку науку про людину, у якій тим або іншим способом не зачіпалася б проблема самореалізації. На різних етапах еволюції людства і розвитку системи наук ця проблема вставала перед мислителями різних епох. Розвиток уявлень про самореалізацію у філософії характеризується тенденцією до глобалізації цього поняття, поширенню його на суспільство і світобудову в цілому. У ході самореалізації окремої людини самореалізується і суспільство, прагнення до істинної самореалізації врівноважує суспільні інтереси і створює гармонію. Ідея самореалізації має давню історію у філософії. “Як вищу цінність самореалізація трактується у філософії Упанішад (з VIII до V ст. до н.е.) і в даосизмі (VI–V ст. до н.е.).

На Заході вчення про самореалізацію сходить, принаймні, до Аристотеля і Платона, представляючи собою не тільки теоретичний аналіз цього феномена, але і практичні рекомендації шляхів і способів індивідуального самоздійснення”. Наприкінці XI – початку XX в. в англоамериканських теоріях, особливо в представників ідеалізму, принцип самореалізації знаходить характер етичної заповіді. На думку багатьох філософів, дана тенденція зберігається в XX ст. у філософії екзистенціалізму [3].

Психологічна наука підходить до проблеми самореалізації з погляду прояву психічного в цьому процесі. Існуючі в психології підходи до самореалізації дуже численні і різноманітні. Проведений аналіз літератури дозволяє кла-

сифікувати їх на різних підставах. Теоретичний аналіз проблеми самореалізації особистості у зарубіжній психології дозволяє нам виділити у різних авторів схожі позиції при підході до визначення її сутності. Проблематика самореалізації особистості найбільш тісно пов'язана з феноменами свободи й самоде-термінації, як ключовими.

В психології особистості зазвичай не вживається термін “самореалізація”, проте в рамках екзистенційно-орієнтованих теорій та низки психологічних шкіл, вчені звертаються до опису того чи іншого феномену з використанням таких основних понять як “самовизначення” (Ш. Бюлер), “досягнення життєвого успіху” (У. Джеймс), “цілеспрямована поведінка”, “автономізація власного “Я”, “усвідомлення тут і тепер відповідальності за себе і своє життя” (Е. Фром, Ф. Перлз), “самоактуалізація” (К. Роджерс, А. Маслоу), “саморегуляція”, “самоефективність”, “самоконтроль” (А. Бандура) та ін; які цілком можуть бути використані дослідниками при вивченні та з'ясуванні співвідношення з поняттям “самореалізація” [8]. Сучасне уявлення про самореалізацію в психології розроблено в основному в руслі цих напрямків.

Найбільш важливим представляється роль і місце, що та або інша теорія відводить усвідомленню людиною прагнення до самореалізації, тобто наскільки це прагнення розуміється суб'єктивним, особистісним, свідомим. На цій основі психологічні теорії можна умовно розділити на три типи. До першого типу варто віднести теорії, автори яких розглядають процес людського життя переважно як адаптацію до середовища, досягнення гомеостазу, як внутрішнього, так і з зовнішнім світом. Це, насамперед, біхевіористська і психоаналітична теорії, а також інші “біологізаторські” концепції – теорія інстинктів Мак-Дугалла й ін.

Біхевіоризм представляє індивіда цілком контрольованим зовнішніми подіями, стимулами. Внутрішні чинники регуляції поведінки в більшій мірі ігноруються. Біхевіористи відкинули концепцію активної і самостійної людини,

якою керують внутрішні мотиви і прагнення. Розвиток і самовдосконалення людини, з позицій біхевіоризму, реактивний, тобто є реакцією на вимоги середовища. Прихильники психоаналітичної концепції стверджують, що діяльність людини скеровується внутрішніми мотиваційними силами, між якими часто виникає конфлікт і які, як правило, несвідомі. Сутність психоаналітичної теорії формулюється А. Адлером, який показує споконвічну неповноцінність людини і розуміє життя як боротьбу з цією неповноцінністю [1].

Концепція психосексуального розвитку, запропонована З. Фрейдом, також заснована на ідеї фатальної зумовленості досвідом дитинства всього людського життя, у якій не приділяється місця активному, діяльному суб'єктові. Доречно відзначити, що В.Е. Ключко і Е.В. Галажинський вважають, що теорія Фрейда навряд чи здатна адекватно пояснити феномен самореалізації [3].

Підхід Е. Фромма, розвинутий у руслі психоаналізу, але при цьому має гуманістичні основи. У своїй концепції, що одержала назву радикально-гуманістичного психоаналізу, Фромм указує на подвійність людського існування – у тваринному світі і людському світі, що він з такою працею намагається створювати [6]. За Фроммом, іронія і драматизм людської самореалізації – у спробі перестати бути твариною і стати людиною. У такий спосіб у біхевіоризмі і психоаналізі поняття самореалізації використовується в значенні адаптації, що і стає можливою в результаті реалізації людиною своїх можливостей і здібностей. Особистості відводиться пасивна позиція у відношенні самореалізації, особистість не прагне до розвитку і використання свого потенціалу, це відбувається мимоволі в процесі життя.

До теорій другого типу можна віднести різні теорії зростання, розвитку і досягнення, більшість когнітивних і гештальт-теорій. Яскравими представниками є Г. Мюррей з теорією потреб, Д. Мак-Клелланд, що вивчав мотивацію досягнення, і ін. Відмінність цих теорій від теорій першого типу в тому, що тут

людина розуміється як активний, діяльний суб'єкт, що прагне до розвитку тих або інших особистісних структур. Разом з тим, відповідно до авторів теорій цього типу, у людини немає прагнення до самореалізації, розвиток і здійснення потенціалу відбувається “паралельно” реалізації основної мотивації. Саме так до проблеми розвитку і реалізації підходять автори теорій мотивації до зростання й оволодіння майстерністю, до числа яких можна віднести У. Дембера, Р. Ерла, Ж. Піаже, Р. Уайта й ін. В основі теорій мотивації до зростання лежить уявлення про те, що люди і тварини мотивовані наявною потребою в успішній взаємодії з навколишнім середовищем.

Інший підхід демонструють дослідники потреби в передбачувані і контролі (Д. Шапіро, Дж. Астін, Г. Шварц), які вважають, що прагнення контролювати – одна з головних людських потреб. Без відчуття контролю люди втрачають здатність до ефективного подолання навіть незначних труднощів [10]. Роттер розділяє суб'єктивне сприйняття контролю на внутрішнє (інтернальний локус контролю) і зовнішнє (екстернальний локус контролю), і показує, що в ході навчання і пізнавальної діяльності люди здатні досягти і часто досягають більш високого або більш низького рівня контролю – як інтернального, так і екстернального [8].

У західних культурах люди орієнтовані на активний контроль, тобто зміна зовнішніх обставин для зменшення тривоги. В азіатських же культурах, люди орієнтовані переважно на самоконтроль, тобто уміння адаптуватися під зовнішні обставини [10]. А. Бандура вважає, що відчуття контролю необхідне людині для того, щоб вона приступила до набуття навичок і взагалі почала проявляти активний розвиток. До цього висновку автор приходять аналізуючи свої дослідження самоефективності. Автор показує, що людина не стане опановувати навички і прагнути до своїх цілей, не будучи впевненою у тім, що досягне бажаних результатів [10]. Г. Мюррей вважає потребу в досягненні деякою за-

гальною потребою. Привабливість досягнення не в знаходженні бажаного, а в розвитку і застосуванні навичок. Іншими словами, мотивацією до досягнення служить сам процес.

Інший прихильник теорії потреб – Д. Мак-Клелланд зумів довести, що потреба в досягненні багато в чому визначає поведінку людини. Автор вважає, що мотив досягнення – це похідна від базового спонукання “робити щось краще”, причому не для схвалення або нагороди, а “заради самого процесу” [9].

Недолік представлених теорій у підході до питання самореалізації і саморозвитку вбачається в приписуванні необхідності розвитку індивіда зовнішнім, позасуб’єктивним і позаособистісним чинникам. Разом з тим, ідея обумовленості розвитку існуванням напруги між існуючим рівнем розвитку і деяким необхідним для успішної адаптації рівнем, виглядає допустимою для пояснення мотивації самореалізації. Найбільше докладно це питання було вивчено авторами теорій постановки цілей, найбільш відомими представниками яких є Е. Лок і Г. Летем [5].

За даними цих авторів, процес самореалізації особистості природним чином пов’язаний з постановкою і реалізацією цілей. Самореалізація з цього погляду може бути представлена як процес послідовної реалізації життєвих цілей. Цілі викликають розбіжність між тим, де людина перебуває в даний момент, і тим, де б вона хотіла бути. Напруга, породжувана такою розбіжністю стимулює до дій. Третя група теорій, до яких відносяться гуманістична психологія, психологія діяльності, акмеологія і ряд інших, розглядають самореалізацію як самостійне і складне психічне явище, яке не зводиться до адаптації і є функцією свідомості й особистості.

Значні результати у вивченні самореалізації були отримані А. Маслоу, що здійснив кілька масштабних досліджень процесів задоволення потреб і розвитку людини. Маслоу використовує для позначення процесу реалізації людиною сво-

го потенціалу поняття самоактуалізації. Це поняття подібне до самореалізації, і розуміється Маслоу і як потреба, і як процес. Задоволеність життям, згідно з Маслоу, визначається ступенем реалізованості потреби в самоактуалізації, тобто розбіжністю між актуальним (досягнутим) і потенційним (цільовим) рівнями саморозвитку.

Ще далі пішов у своїх дослідженнях самоактуалізації К. Роджерс, щодо цього поняття він писав наступне: “Тенденція до самоактуалізації властива будь-якому живому організму. Самоактуалізація – це прагнення живої істоти до зростання, розвитку, самостійності, самовираження, активізації всіх можливостей свого організму” [8].

Самореалізація, згідно з Роджерсом – невід’ємна частина будь-якого життя. Життя – і є самореалізація, тобто максимальне розкриття і використання своїх можливостей, реалізація свого потенціалу. В закордонних психологічних теоріях уявлення про самореалізацію особистості частіше носять описовий характер і базуються на гуманістичних засадах. Вони спираються на філософські погляди й не визначають власне психологічну сутність цього поняття, характерну для рівня сучасної психологічної науки. У них відсутні психологічні побудови на категорії, оскільки авторами не вирішена задача створення відповідних теоретико-методологічних розробок. Усім їм властиве розуміння самореалізації та інших похідних до неї понять, як уродженої властивості людини. Проблемними моментами такого розуміння самореалізації є труднощі в операціоналізації цього поняття та виходу на рівень емпіричних досліджень. Все це, ще раз підкреслює необхідність розробки змістової частини поняття “самореалізація суб’єкта”.

З дещо іншої позиції проблема самореалізації вивчається в соціально-філософському напрямку. Соціально-філософський аспект проблеми самореалізації особистості представлений поглядами на самореалізацію, де можна по-

бачити істотні відмінності в розумінні самореалізації на Заході і Сході [5]. Для «Західного людини» властиво активне засвоєння зовнішнього світу, прояв себе як його діяча і перетворювача. На відміну від людини Заходу, людина Сходу в більшості занурена до сенсів власного буття, до якого він в першу чергу і прагне. Коли ти наблизений до цінностей буття – це вважається ними, що відбулось за допомогою самозаглиблення, з акцентом на способах входження в уже наявне сформоване середовище [5].

У роботах сучасних авторів проблема самореалізації досліджується на одному рівні з вивченням інших проявів «самості» людини. В даний час, проблематика досліджень прагнення людини до досягнення максимальної реалізації себе і аспектів, пов'язаних з психологічними особливостями цього процесу продовжує активно розвиватися в дослідженнях саморозвитку, самоактуалізації, самоздійснення і т.д.

В цілому, самореалізація в психологічних дослідженнях тлумачиться як процес реалізації себе, самопізнання, яке пов'язане з пошуком свого особливого шляху, своїх цінностей і сенсу існування в кожен момент часу. В основі цього процесу лежать потреби в самовдосконаленні [2].

З точки зору Л.М. Когана, самореалізація - це успішне освоєння ролевих функцій у професійному, соціальному та сімейному житті, те що відповідає внутрішньому світу особистості, її глибинним інтересам, ціннісним орієнтаціям і установкам. Також самореалізації часто пов'язують з високим ступенем загальної задоволеності життям. Процес самореалізації детермінується суспільством і вільним вибором людини і пов'язаний з поетапним присвоєнням громадських зв'язків і відносин. Самореалізація виступає критерієм цінності для індивіда в основних видах соціальної діяльності, перш за все, у професійній діяльності, тому самореалізація особистості пов'язана з суспільно-корисною спрямованістю діяльності [43].

Теоретичний аналіз показав, що на даний момент, існує великий спектр визначень поняття самореалізації.

У роботах вчених пропонується різноманітне значення цього процесу. І.А. Ідіна трактує самореалізацію як виштовхування з себе енергії, умінь, навичок, здібностей, тобто все, що накопичила в процесі саморозвитку людина для демонстрації свого «Я».

Г.К. Чернявська говорить про самореалізацію як практичне використання людиною своїх здібностей, талантів, рис характеру через ту чи іншу сферу соціальної діяльності з користю для себе, колективу і соціуму, суспільства в цілому [21]. На думку, А.К. Ісаєва, самореалізація - це соціально-індивідуальний процес при якому індивід усвідомлено ставить цілі та предметноє сутнісні сили на основі життєдіяльності даної конкретної людини »[30]. З позиції В.І. Муляра процес самореалізації може бути розкритий через комплекс понять. До них автор відносить поняття індивідуальність, опредметнення сутнісних сил особистості, а також поняття культура, свобода, самопізнання, цілеспрямованість.

Л.Н.Коган розуміє самореалізацію як свідомий, цілеспрямований процес розкриття і опредметнення сутнісних сил особистості в її багатогранній діяльності [30]. А.Г.Асмолов пропонує розглядати самореалізацію як вираз інтегральних системних якостей особистості, які фактом свого виникнення зобов'язані соціуму [28]. З позиції К.А.Абульханової-Славської, самореалізація є активність, яка здійснена в дієвому плані життя.

Загальним для всіх представлених визначень є звернення до суті самого процесу самореалізації як процесу, пов'язаного з реальними силами людини, його природним прагненням реалізувати свої здібності і таланти.

На даний час єдиного підходу, одної парадигми уявлення про самореалізацію особистості не існує.

Нові підходи в інтерпретації процесу самореалізації, на наш погляд, відображені в роботі І.Д.Єгоричева, де самореалізація трактується як безперервний процес поетапного становлення певних видів діяльностей, які є взаємопов'язаними і взаємообумовленими [36].

Специфіка самореалізації як особливого типу діяльності визначається спрямованістю діяльності. Процес становлення самореалізації має складну структуру, яка представлена певними етапами. На кожному з етапів відбувається освоєння особливих «видів діяльності»: саморозвитку, самоідентифікації, самоактуалізації і самореалізації. Кожен з них виконує в цьому процесі свою функцію.

Метою самоідентифікації виступає саморозуміння, самототожність, самоприйняття, усвідомлення власної цілісності, унікальності, значущості, бачення себе в світі при сформованому ціннісному відношенні до нього. Мета саморозвитку – позитивні самозміни особистості в напрямку свого «ідеального Я». Метою самоактуалізації є виявлення потенційних можливостей, дійсних потреб, життєвих уявлень про свою місію в світі. Метою самореалізації служить втілення свого суб'єктивного призначення.

Сучасні тенденції розвитку науки сприяють впровадженню нових поглядів на дослідження проблеми самореалізації людини. В цьому аспекті, проблема самореалізації може бути осмислена в рамках вивчення людини як суб'єкта. Саме психології суб'єкта належить, на даний час, одна з провідних ролей в якості методологічної основи конкретних емпіричних досліджень [58].

Відповідно до проведеного теоретичного аналізу, можна стверджувати, що самореалізація – це процес реалізації себе, втілення самого себе в життя, пов'язане з пошуком і усвідомленням свого особливого шляху, своїх цінностей і сенсу існування в кожен прожитий момент часу.

На сучасному етапі розвитку психологічної науки в нашій країні однією з найбільш актуальних є проблема самореалізації як найважливішого складеного компонента особистості [5].

Самореалізація – це реалізація потенціалу особистості. Арістотель писав, що щастя можливе лише через реалізацію своїх потенційних можливостей, тобто здійснення індивідуальних і особистісних можливостей «Я» власними стараннями і взаємодією з іншими людьми. У системі, яка оцінює психічну діяльність людини є критерій самореалізації, який відображає задоволеність суспільства особистістю і задоволеність особистості суспільством, соціальними умовами. Можна сказати, що ефективність самореалізації залежить не тільки від реальних зовнішніх умов, але і від того, як людина оцінює ці умови по відношенню до себе [7].

Проблема жіночої самореалізації має два основних критерії. Згідно стереотипної точки зору призначення жінки - це перш за все материнство і догляд за оселею, згідно іншою точкою зору - в житті сучасних жінок існує багато інших можливостей та умов для реалізації закладеного в них талантів і потенціалу. Сучасна жінка вибирає для себе той шлях, який їй ближче до душі. Любов до себе – це в першу чергу задоволеність собою як жінкою. Загальне адекватне уявлення про себе та в подальшому ставлення до цих уявлень, рівень прийняття себе входять в загальну Я-концепцію особистості і надають видимий та ефективний вплив на вибір стратегії і тактики самореалізації, тим самим визначаючи її успішність [14].

У вітчизняній психологічній літературі термін “самореалізація” не вживався аж до кінця 1990-х рр. Загалом можна говорити про джерела поняття “самореалізація”, як про струнку теорію, адже феномен самореалізації особистості раніше не виокремлювався як самостійна психологічна проблема. У цьому контексті біля витоків проблеми самореалізації стоять дослідники психології осо-

бистості Б.Г. Ананьєв, Л.С. Виготський, Г.С. Костюк, О.М. Леонтєв, С.Д. Максименко, С.Л. Рубінштейн, П. Р. Чамата та ін. Хоча проблема самореалізації безпосередньо ними не вивчалась, проте у контексті досліджень психології особистості, так чи інакше у своїх працях вони зверталися до проблеми самореалізації.

Уявлення про людину як істоту самодіяльну сформувалися ще на початку минулого століття. Особливо помітними вони стали після появи у наукових джерелах охарактеризованого С.Л.Рубінштейном принципу творчої самодіяльності. В.Е. Ключко, Е. В. Галажинський зазначають, що самореалізація – це перехід можливості в дійсність, таким чином, самореалізація є формою, у якій людина забезпечує власний розвиток, саморозвиток є основою стійкості людини як складної, але цілісної психологічної системи, що самоорганізується.

Автори дослідили, що можливості можуть бути джерелом активності, що це джерело в психоісторичному процесі виходить на перше місце, відкидаючи потреби в життєзабезпеченні на другий план, що з цим джерелом активності пов'язані сутність людини, її самість, місія і призначення [3].

На думку Л.О. Коростильової самореалізація особистості – це здійснення можливостей розвитку “Я” за допомогою власних зусиль, співдіяльності, співтворчості з іншими людьми (ближнім і далеким оточенням), соціумом і світом у цілому. Саме тому самореалізація припускає збалансований і гармонійний розвиток різних аспектів особистості шляхом докладання зусиль, спрямованих на розкриття генетичних, індивідуальних і особистісних потенціалів [4].

У загальному вигляді самореалізація як процес реалізації себе – це здійснення самого себе в житті і буденній діяльності, пошук і твердження свого особливого шляху в цьому світі, своїх цінностей і змісту свого існування в кожен даний момент часу. Самореалізація досягається тільки тоді, коли в людини

є сильний внутрішній або зовнішній мотив особистісного зростання. В.А. Гупаловська зазначає, що самореалізація – це опредметнення сутнісного потенціалу особистості у різноманітній соціальній діяльності.

Основними сферами самореалізації особистості є приватне життя та професійна діяльність. Способами самореалізації особистості у цих сферах виступають цілеспрямована діяльність, творчість, активність, самовираження, прояв власного “Я”, продуктивна праця, будь-яка соціальна діяльність, соціальна активність, життєтворчість. Важливими є як об’єктивні результати, так і суб’єктивна оцінка особистістю власних досягнень. Як зазначають С.Д. Максименко та В.І.Осьодло, професійну самореалізацію як спосіб функціонування й розвитку особистості можна одночасно віднести до трьох основних класів психічних явищ, тобто вона може виступати як процес, стан (зріз на певному етапі) і властивість суб’єкта [45].

1.2. Поняття самореалізації жінок в професійній діяльності

Професійна самореалізація є однією із основних сфер (поряд із сімейною) особистісної самореалізації, вона пов’язана, насамперед, із реалізацією потреби у самоповазі, прийнятті і належності до певної соціальної групи, із здатністю задовольняти потреби більшою мірою, ніж самореалізація у сфері сім’ї. Задоволеність роботою є одним із найважливіших чинників суб’єктивного благополуччя, а професійна самореалізація – важливим фактором становлення особистості.

На думку Гупаловської В.А, «жінки, які досягли оптимального рівня професійної самореалізації, більш незалежні у думках, судженнях, діях, рішучі, здатні приймати рішення і брати на себе відповідальність за них» [8].

Е. В. Федосенко під професійною самореалізацією розуміє безперервний гетерохронний процес розвитку потенціалів людини в діяльності протягом усього її життєвого шляху, описує його поетапну структуру наступним чином:

1-й етап – професійне самовизначення: а) вибір професії; б) професійна освіта;

2-й етап – професійний розвиток: в) професійна адаптація; г) апробація теоретичних знань у практичній діяльності; д) професійне самовдосконалення, підвищення кваліфікації;

3-й етап – професійне становлення: е) підвищення рівня професіоналізму; ж) набуття професійного авторитету; з) досягнення активності, самостійності, творчого підходу у професійній діяльності.

Н. В. Борисова розглядає функції самореалізації особистості як універсальну особистісну здатність до виявлення, розкриття і опредметнення своїх сутнісних сил. Досліджуючи структуру самореалізації особистості у розумінні Н. В. Борисової, можна виділити наступні якісні характеристики професійної самореалізації (особистості жінки у тому числі):

- самостійність як здатність до планування, регулювання цілеспрямованості власної діяльності, до рефлексії та саморефлексії;

- свобода як здатність до автономної поведінки (свобода вибору, дій, рішень), саморегуляції, міжсуб'єктної взаємодії;

- творчість як здатність до концентрації творчих зусиль, креативність у діяльності, незалежність у судженнях, відповідальність за власні дії [5].

Необхідно зазначити, що особистісні особливості жінок-підприємців широко представлені в зарубіжних дослідженнях в розвинених країнах. Наприклад, в США жінкам-підприємцям належить більше 50% грошових коштів, що обертуються в країні, на них виписані 65% рахунків, в їх руках зосереджені 57% цінних паперів, 74% будинків, на них припадає 88% загальної купівельної

спроможності. Крім того, за аналогією з чоловіками існує поняття «Self made woman» - це жінка, яка домоглася успіху в житті власними силами.

У країнах Західної Європи де жінка-підприємець є рівноправним партнером, вона відчуває підтримку з боку держави. У деяких країнах, наприклад Німеччини, розробляються спеціальні програми державної допомоги бізнесменам-жінкам. У більших в порівнянні з Україною країнах Центральної та Східної Європи жінки володіють більш ніж 30% бізнесу, наймають 25% робочої сили, складають 55% учнів, близько 25% заробляють більше чоловіків у сім'ях з двома працюючими. Але підприємництво в різних країнах має свою специфіку, яка відображається і на особливостях підприємця.

Важливим фактором, який впливає на самореалізацію жінок, є гендерна ідентичність. Гендерна ідентичність - це внутрішнє самовідчуття людини як представника того чи іншого гендеру. Важливість наявності у жінок сформованої позитивної гендерної ідентичності, її складна структура і неоднозначний шлях розвитку дозволяють говорити про гендерну ідентичність як про самостійне явище [17].

Сьогодні, можна охарактеризувати як час змін щодо жіночої гендерної ідентичності, сприйняття жінками самих себе, свого місця і ролі в суспільстві. Ми можемо спостерігати зміну ціннісних орієнтацій, відсутність чітко структурованих нормативних гендерних моделей. Існує твердження деяких науковців про те, що в культурі відсутній стереотип «справжньої жінки». Це призводить, з одного боку, до різноманіття справді жіночих якостей, з іншого боку, до внутрішньоособистісного гендерного конфлікту, коли жінка відчуває почуття тривоги і дискомфорту щодо свого призначення. Традиційна гендерна ідентичність зазнає значних змін при яких порушується традиційний сценарій розвитку жінки.

Питання про «природне призначення жінки» - одне з найбільш актуальних питань на даний час. Все розмаїття існуючих напрямків і концепцій можна виразити в двох основних аспектах. Перший аспект, названий традиційним (патріархальним), розглядає материнство з точки зору природно-біологічних позицій, представляючи материнство як єдиний шлях самореалізації жінки, призначений їй від природи, тим самим обмежуючи її права на самореалізацію та свободу вибору [34].

Інший підхід у прихильників феміністичного спрямування, в яких самореалізація, особистий успіх пов'язується виключно з професійними досягненнями, кар'єрним ростом, соціальним статусом, материнство протиставляється саморозкриттю і самореалізації жінки, розглядається як «втрата себе», перешкода на шляху до особистісного розвитку, як жертва і позбавлення себе звичних радощів життя.

Хотілось б відмітити, що незважаючи на твердження прихильників фемінізму про повну рівність чоловіків і жінок, материнство дійсно залишається прерогативою жінок. Але дуже важливо, щоб, будучи матір'ю, жінка мала той рівень розвитку особистості, який дав би їй можливість виховувати психічно здорову і емоційно благополучну дитину. А ось для емоційного благополуччя дитини дуже важливим є наявність високого рівня самореалізації своєї матері. На думку онтопсихолога А. Менегетті, щоб бути хорошою матір'ю, треба перш за все бути щасливою жінкою, і це і є призначення жінки [20].

Одні жінки знаходять щастя в материнстві, другі - в кар'єрі і соціальній користі, треті – в коханні. У житті сучасна жінка часто втілює в собі класичний образ - «і коня на скаку ..., і в палаючу хату ...». Жінки самі страждають від своєї юридичної чинності, адже це дуже тисне на жінку, і не кожен чоловік наважиться бути поруч з нею. Проблема сучасної жінки в її реалізації «за чоловічим типом», в прагненні бути активною, підпорядковувати собі ситуації, людей.

Жінкам часто доводиться вибирати між соціальною самореалізацією і сімейним благополуччям, переживати самотність та миритися з ним. І від даної ситуації жінка не стає щасливішою [43].

Основні принципи жіночої енергії – це заощадження - трансформація - використання в своєму житті. Для розуміння цих трьох принципів потрібно згадати гіпотезу про структуру особистості жінки, що складається з трьох положень:

- еґо – прагнення до безпечного, комфортного життя та процвітання;
- інстинкт – прагнення до близькості, продовження роду, материнства та свободи;
- душа – прагнення до пізнання духовних цінностей, самореалізації [32].

Головне завдання жіночої самореалізації - навчитись балансу в всіх трьох складових; відстежувати їх прояв; навчитись керувати ними відповідно до життєвої ситуації. Жіноча самореалізація тісно пов'язана з проявом її внутрішніх сил, джерелом яких є еґо, душа та інстинкт. Ці внутрішні сили формують в подальшому наші потреби, і як наслідок, жінка починає свідомо чи несвідомо наближуватись до задоволення цих потреб.

Умовою успішної самореалізації жінки є адекватне розуміння свого призначення, свого місця в світі, в суспільстві. При повній задоволеності соціуму особистістю, а саме, як відзначав А. Маслоу, можливості людини можуть бути реалізовані тільки за певних умов «хорошого суспільства», які «сприяють всебічному розвитку та розкритті людських можливостей» [19]. В цілому, основним критерієм успішності можна вважати задоволеність жінки своїм статусом та результатами власної діяльності.

В сучасних умовах необхідно перш за все бути жінкою, яка діє в інтересах своєї індивідуальності. Жінка повинна бути самодостатньою, бачити в дітях і сім'ї лише одну з можливих форм самореалізації, реалізуючись при тому в ін-

ших сферах життя, в тому числі і професійно. Саме професійна самореалізація може дати жінці психологічну і економічну самостійність, незалежність, самоповагу, особистісний ріст і є однією з найбільш доступних і підтримуючих суспільством форм реалізації особистості.

На нашу думку, лише жінка, яка сильна, вільна, самореалізується особистісно та професійно, яка відчуває і йде до свого призначення, що приймає себе в будь-який момент її життя, що має сформовану жіночу гендерну ідентичність, буде відчувати натхнення і задоволення від життя та зможе бути абсолютно щасливою.

Вчені вважають, що в підприємницькій діяльності досягають успіху ті жінки, профіль особистості яких наближається до чоловічого, тобто висока комунікабельність, самоконтроль, критичність, організованість, відповідальність, цілеспрямованість, вміння продумувати свою поведінку, при необхідності проявляти чітку прямолінійність і рішучість. Але, за даними Дж.Аткінсона [8] успіх в сфері професійних і особистих відносин виражається для жінок взаємовиключними: віддаючи перевагу особистим відносинам, вони починають боятися успіху в професійній діяльності. Так, як успіх викликає у багатьох жінок тривогу, що викликана асоціацією з втратою жіночності, втратою значущих відносин в соціальному оточенні. Жінки починають відчувати почуття провини перед чоловіком, підсвідомо виникає прагнення відмовитися від кар'єри, уникнути більшого успіху в порівнянні зі своїм чоловіком у професійній діяльності [54].

За даними А.Стюарт, дівчата побоюються, що прагнення зробити кар'єру може перешкодити їм у подружньому і сімейному житті. А.Стюарт пояснює це первинним прагненням жінок довести свою жіночність, у вигляді самореалізації як дружини і матері, і вторинним – кар'єрному росту.

Так само інші психологи виділили вплив зовнішніх факторів на прояв страху успіху. Соціальний успіх, стійкість феномена «жіночий бізнес» в чима-

лому ступені залежить від того, з якою установкою приходять жінки в сферу підприємництва. Так як в Україні питанню жіночого підприємництва було приділено недостатньо уваги, то ця проблема представляє величезний інтерес для сучасної психології.

На підставі аналізу даних теоретичних досліджень Л. А. Коростильової [6] можна виділити рівні професійної самореалізації. Низький рівень професійної самореалізації характеризується відсутністю прагнення до виявлення і розкриття свого потенціалу; здатністю реалізувати лише яскраво виражені якості, не докладаючи вольових зусиль; низькою активністю та низьким рівнем усвідомлення життєвої позиції, саморефлексії, саморегуляції, заниженим рівнем домагань [24].

За Л. Коростильовою, людина знаходиться на примітивновиконавчому або індивідуально-виконавчому рівні особистісної самореалізації, задовольняючи, згідно з А. Маслоу, фізіологічні потреби, потребу у безпеці, у належності та любові. На проміжному рівні потреби і мотиви виявлення та розкриття можливостей і здібностей носять ситуативний характер, залежать від оцінки оточуючих; людина здатна ставити перед собою цілі та прикладати вольове зусилля в їх досягненні, здатна до рефлексії, однак наявні труднощі у саморегуляції діяльності, коливання самооцінки, самоствавлення.

За Л. Коростильовою, особистісна самореалізація перебуває на рівні реалізації ролей та норм у соціумі. Особистісні мотиви (за А. Маслоу) – на рівні прагнення належності і прийняття, сягаючи іноді рівня потреби у самоповазі. На високому рівні професійної самореалізації наявне стійке прагнення до виявлення і розкриття сутнісних сил і можливостей, активність, виявлення волі і наполегливості у досягненні поставлених цілей, здатність до рефлексії і саморефлексії, саморегуляції, стійкість та адекватність самооцінки, свобода, відповідальність та самостійність у виборі діяльності для реалізації можливо-

стей. Особистість знаходиться на рівні сенсожиттєвої та ціннісної реалізації, за Л. Коростильовою, рухається у напрямку самоактуалізації [4].

Вдалим прикладом поєднання глибинно психологічного та діяльнісного підходів до поставленої проблеми є структурно-функціональна модель самореалізації особистості жінки за Т. П. Вівчарик [13], що виглядає наступним чином:

I рівень – самоідентифікація: 1) вміння поєднувати, диференціювати і визначати пріоритети серед численних видів діяльності; 2) спосіб діяльності, що не суперечить жіночій сутності; 3) побудова власної ієрархії потреб і цінностей;

II рівень – індивідуація: 4) повна інтеграція особистості;

III рівень – опредметнення: 5) реалізація у зовнішньому світі через професійну діяльність, яка сприяє розвитку здібностей і творінню самої себе [6].

Професіоналізм – системна якість особистості, що виявляється, як високий рівень оволодіння професійною діяльністю, внесення індивідуальних здобутків у професію, стимуляція у суспільстві інтересу до своєї праці.

Деталізуючи структуру професіоналізму, Ю. П. Поваренков [16] вказує на три його компоненти. Операційний компонент виявляється у наявності кваліфікаційних знань, вмінь, навичок, здібностей, результатом функціонування яких є професійна компетентність; мотиваційний зосереджується на актуальних для особистості мотивах педагогічної діяльності і локалізується у професійній спрямованості; смисловий, якому властиві сформована Я-концепція професіонала і професійна самооцінка, проявляється через професійну самосвідомість [11].

Механізми досягнення професіоналізму, що перебувають у нерозривному зв'язку з особистісним розвитком суб'єкта праці, з'ясовує перспективна наука – акмеологія, яка спеціалізується на вивченні закономірностей та механізмів розвитку людини на етапі її зрілості. Згідно досліджень представників акмеології

А. О. Деркача, В. Г. Зазикіна, Н. В. Кузьміної, А. О. Реана та ін., професіоналізм включає в себе професіоналізм особистості та професіоналізм діяльності [9].

Професіоналізм особистості тлумачиться, як якісна характеристика суб'єкта праці, що відображає високий рівень розвитку професійно важливих і особистісно-ділових якостей, адекватний рівень домагань, мотиваційну сферу і ціннісні орієнтації, спрямовані на прогресивний розвиток фахівця.

Професіоналізм діяльності – системна якість суб'єкта праці, що відображає високу професійну кваліфікацію та компетентність, різноманітність ефективних професійних навичок і вмінь, володіння сучасними алгоритмами і способами рішення професійних задач, що дозволяє виконувати діяльність із високою продуктивністю.

Досягнення професійної зрілості можливе за умов дії наступних акмеологічних факторів:

- високий рівень професійної мотивації;
- потреба у професійних досягненнях;
- високі особистісно-професійні стандарти;
- прагнення до фахової самореалізації; - високий рівень професійного сприймання, мислення та уяви; - престиж професійної майстерності [9].

Одним із засобів досягнення самореалізації у період зрілості розглядається кар'єра. У словнику іноземних слів «кар'єра» тлумачиться, як успішне просування в області суспільної, службової, наукової та ін. діяльності або як вид занять, професія [3]. У дослівному перекладі з італійського «*carriera*» – біг, життєвий шлях, область діяльності, може позначати:

- 1 – просування в якій-небудь сфері діяльності;
- 2 – досягнення популярності, слави, вигоди;
- 3 – рід занять, професія [3].

У психології останнім часом здійснюється спроба створити типологію кар'єр. Одну із перших психологічних класифікацій кар'єр запропонував Д. Сьюпер, окремо для чоловічої і жіночої вибірки.

Класифікація кар'єр для жіночої вибірки є більш розгорнутою і включає сім типів:

- кар'єра домогосподині;
- звичайна кар'єра (отримання освіти до заміжжя);
- стабільна професійна кар'єра (отримання роботи після здобуття освіти);
- дволінійна кар'єра (поєднання кар'єри домогосподині та стабільної професійної кар'єри);
- кар'єра із перервами (до заміжжя, перерва, народження і виховання дітей, повернення до роботи);
- нестабільна кар'єра (чергування більш чи менш тривалих періодів роботи);
- кар'єра із безліччю проб (без стабілізації в якій-небудь професійній області) [18].

У роботах Л. Г. Почебут [12] і В. А. Чікер досліджувалась частота виборів різних кар'єрних орієнтацій чоловіків та жінок (в американській соціальній психології мають назву «якорі», відображають усвідомлені пріоритетні професійні потреби особистості).

Існують умовні назви деяких «якорів»:

1) Автономія – відображає вибір незалежності у роботі або надання переваги безпеці і стабільності за рахунок жертвування незалежністю.

2) Професійна компетентність – самовизначення особистості при необхідності вибору між двома напрямками: рухом у бік заглиблення технічної чи функціональної компетентності, або ж у бік адміністративної діяльності.

3) Підприємницька креативність відображає потребу створювати новий продукт, нові послуги або організації, на які людина має право власності.

4) Виклик як потреба у змаганні.

5) Інтеграція стилів життя – прагнення поєднати роботу, сім'ю і власні інтереси [12].

Зарубіжні дослідження показують, що тенденція до традиційних професійних виборів сьогодні, в цілому, зберігається для обох статей. Жінки вважають, що професія із «чоловічим домінуванням» надає їм менше можливостей для кар'єрного росту, ніж професії із «жіночим домінуванням». Отримані дані, що жінки більше, ніж чоловіки, схильні планувати власну кар'єру. У них більш чітким є і прогнозування кар'єрної успішності [1].

На противагу зарубіжним висновкам дані вітчизняних досліджень показують, що жінки частіше, ніж чоловіки, є пасивними у плануванні ділової кар'єри. За даними В. Г. Горчакової, лише 20% жінок у нашій країні мають стійку тенденцію до професійної кар'єри [7]. Жінки влаштовують свою професійну кар'єру значно пізніше, ніж чоловіки.

Згідно досліджень Д. Левінсона, більшість чоловіків завершували своє професійне учнівство та певною мірою реалізовували себе у професії до 30-ліття. Жінки ж не переставали числитись новачками у професійному світі аж до досягнення зрілого віку. Р. Дроедж помітила, що у більшості жінок, які почали свою кар'єру після 20 років, «період учнівства» може тривати до середини зрілого віку [15].

Виявлено декілька факторів, які визначають те, чи буде жінка прагнути до кар'єри: вік вступу до шлюбу, економічне становище чоловіка, його погляди на працюючих жінок. Найбільш несприятливим вважається варіант, коли жінка перериває свою кар'єру заради сім'ї, не закінчивши освіту. Тривала перерва при

неусталених професійних інтересах призводить до того, що жінці важко повернутися до отримання професійної освіти [3].

А. Е. Чиріковою [14] виявлено, що існують серйозні відмінності між жінками і чоловіками, зайнятими у бізнесі, в оцінюванні ними ділових та особистісних якостей, що сприятимуть успіху в їх діяльності. Науковець відмічає, що жінки, на фоні вираженої здатності до домінування, у своїх стратегіях орієнтовані на компроміс, упевненість у собі, розрахунок на власні сили при високій пластичності, здатності адаптуватись до ситуації. Чоловіки ж схильні бути лідерами, спираючись, у першу чергу, на вміння домінувати, діяти в ситуації невизначеності та загрози ризику, ефективно використовувати інших людей для реалізації своїх цілей. Жінки бачать у бізнесі можливість самореалізації, у той час як чоловіки шукають у ньому можливість самоствердитись і набути свободу [14]. Відмінність також прослідковується між чоловіками-лідерами і жінками-лідерами.

Негативне відношення до жіночого лідерства традиційно проявляли прихильники фрейдизму. Вважалось, що лідери-жінки володіють нездоровою гендерною ідентичністю, а їх прагнення до лідерства, назване «фалічним», розглядалось як прояв неповноцінності жінки, заздрість протилежній статі.

К. Бартол і Д. Мартин показали, що жінка-лідер у чоловічому діловому світі, або така, яка знаходиться у чоловічій групі, грає одну із чотирьох неформальних ролей:

- 1) «матері» – від неї чекають емоційної підтримки, але не ділової активності;
- 2) «спокусниці» для начальника, що викликає невдоволення у колег-чоловіків;
- 3) «іграшки, талісмана» – милої, але не ділової жінки, яка приносить успіх;

4) «залізної леді», яка володіє нежіночною жорсткістю, внаслідок чого буває більше всього ізольована від групи.

Всі ці ролі заважають жінкам зайняти рівноправне становище серед чоловіків, знижують можливості службового росту [15]. В. О'лірі вивчала зв'язок між рольовими стереотипами і виправданням затримки просування жінок по службовій драбині у промисловості. На її думку, без будь-яких об'єктивних основ жінкам приписуються наступні установки щодо роботи:

- вони працюють лише заради «шпилькових грошей» (тобто невеликої заробітної плати);
- у роботі їх більше цікавлять комунікативні та емоційні моменти;
- жінкам більше подобається робота, що не потребує інтелектуальних зусиль;
- вони цінують самоактуалізацію і просування по службі менше, ніж чоловіки.

Основою цих складних уявлень, пише О'лірі, є інші, не менш помилкові уявлення про відсутність у жінок компетенції, незалежності, логіки, домагань тощо [15]. Серед понять, дотичних до самореалізації особистості, у США існує поняття «скляна стеля». Дана метафора відображає той факт, що в багатьох організаціях існує невидима стеля, вище якої жінки не можуть піднятися. Це виражається у: 1) меншому доступі до інформації; 2) меншій можливості вчитися у досвідчених жінок-керівників, оскільки їх дуже мало; 3) скептичному відношенні чоловіків адміністраторів до жінок-лідерів; 4) в осуді близьких та друзів [14].

Скептичне відношення суспільства до можливості жінок бути керівниками спонукає їх вдаватися до захисних стратегій (названих «гендерним менеджментом»):

- затрачати більше часу та зусиль на професійну сферу;

- використовувати специфічні жіночі способи ведення ділових переговорів із чоловіками (кокетливість, заниження своїх здібностей);

- застосування «маски» – прагнення приховати своє емоційне та особисте життя, щоб не отримати ярлик неефективного працівника [4].

Сексизм – звичний фон нашого життя, настільки що іноді його буває складно розпізнати. Традиційний поділ гендерних ролей багато людей як і раніше вважають нормою, а тих людей, хто цією ситуацією незадоволений, часто звинувачують в тому, що вони нібито ігнорують по-справжньому важливі питання і «чіпляються до дрібниць»: недоречно сексуальним позам моделей з рекламного банера, присвистування на вулицях і т.д.

Тим часом різні зауваження на кшталт «Для жінки ти непогано водиш» і спроби захистити жінку від важких завдань з турботи про «жіноче здоров'я» не тільки сумнівні, але й не такі прості, як може здатися на перший погляд. Як і багато правил хорошого тону, які мають явне гендерне забарвлення: по негласним законам, саме чоловік повинен оплатити загальний рахунок у ресторані, поступитися жінці місцем в транспорті, допомогти з пакетами з продуктового магазину і вирішити нібито непосильну для неї задачу на зразок ремонту машини – при цьому зовсім неважливо, чи дійсно вона потребує цієї допомоги.

Жінка за традиційними стереотипами будь-який комплімент або прояв турботи повинна приймати з вдячністю та ставитися до цієї людини з глибокою повагою. Насправді, така «ввічлива» поведінка відображає інший стереотип про те, що жінки – це істоти тендітні до безпорадності і потребують чоловічої опіки. Від цієї конструкції, яка часто маскується під турботу, страждають не тільки жінки – до них відносяться як до істот як мінімум інфантильних, але і чоловіки – адже вимоги до них перебільшені. Все це називають доброзичливим сексизмом.

Зазвичай під сексизмом розуміють явну дискримінацію і ворожі випадки на адресу жінок, наприклад презирливе ставлення до їх розумових здібностей або пряма вказівка на «місце біля плити». Насправді сексизм може проявлятися по-різному: і в явних твердженнях про те, що жінки нібито «неповноцінні» (це називають ворожим сексизмом), і в «доброзичливому» стереотипі про те, що всі жінки – дбайливі, чуйні, слабкі і потребують чоловічого захисту (це називають доброзичливим сексизмом).

Вперше це поняття вжили в роботі 1996 року Пітер Глік і Сьюзан Фіске: вони вважають, що сексизм може забарвлюватись в різні форми, але завжди стається з однієї причини [28].

Обидва аспекти дискримінації з'являються з не підкріпленої фактами віри в біологічну обумовленість чоловічих і жіночих якостей: за цією логікою, жінки нібито, від природи, більш чуйні, схильні до турботи і емпатії, але при цьому позбавлені сили волі, вміння логічно мислити і приймати самостійно важливі рішення, тому і потребують чоловічої опіки. Відмінність від «звичайного» сексизму в тому, що з «доброзичливої» позиції ці властивості оцінюються позитивно, а їх носієм прийнято захоплюватися.

Віра в те, що «тендітні квіти» треба оберігати, сходиться ще до куртуазної традиції, для якої чоловіки – благородні захисники, а жінки - «прекрасні дами», які потребують опіки. Культура змінюється, але стереотипи продовжують створювати негатив: хоча дослідження доказують, що різниці між чоловічим і жіночим мисленням не існує, уявлення про «слабких», «емоційних» жінок і «брутальних» чоловіків все ще підтримують як звичайні речі. Дівчаток намагаються виховувати більш «м'якими» і слухняними, а хлопчиків навчають бути «сильними» у всьому.

Психолог Шон Берн зазначає, що емпатію в дівчаток виховують з дитинства – від вибору іграшок до нав'язування певних моделей поведінки в зрілому

віці. Доброзичливий сексизм заохочує м'яку і пасивну поведінку і тим самим ще більше живить гендерні стереотипи [27].

Сексизм і об'єктивація: що це?

Сексизм – це дискримінація людей за ознакою статі. Термін походить від англійського слова *sex*, що означає «стать».

Найчастіше сексизм може супроводжуватися іншими проявами дискримінації, наприклад, дискримінацією за віком, тобто ейджизмом («ти ж дівчина, та ще й така молода»), або по зовнішності, тобто лукізм («ти ж чоловік, тому повинен виглядати грубувато»).

Як проявляється сексизм?

Дискримінувати за ознакою статі можуть не тільки на словах, тобто вербально, а й через ілюстративний матеріал, тобто візуально.

Сексизм може транслюватися в вигляді «невинних» жартів, анекдотів, комедійних стендапів тощо. Такі жарти люблять українські стендапери і коміки. Ось, наприклад, артист Валерій Жидков присвятив цілий виступ темі фемінізму, де висміює феміністок і їх прагнення до рівності.

Сексистські висловлювання регулярно дозволяють собі українські політики. Ще в 2011 році на форумі в Давосі тодішній президент України Віктор Янукович, наприклад, заявив, що незабаром стане тепло і почнуть роздягатися жінки та на вулицях «ви побачите таку красу».

У червні 2019 року в сексистський скандал потрапив і президент України Володимир Зеленський. Тоді під час візиту в Париж він назвав українських жінок «одним з туристичних брендів» країни. У відповідь жінки запустили в соцмережах флешмоб з хештегом # ятобінебренд.

А в травні 2020 року під час пандемії коронавіруса COVID-19 український МОЗ закликав українців залишатися вдома. Проілюстрували цю кампанію зоб-

раженнями, на яких жінка займається домашньою роботою, а чоловік проходить онлайн-курси.

Чому люди дозволяють собі сексистські жарти?

В основі сексистських висловлювань, як правило, закладені стереотипи і певні міркування про розподіл соціальних ролей між представниками різних статей. Дослідниця Оксана Кісь, наприклад, виділяє такі жіночі архетипи, які часто застосовують в рекламі, мас-медійної культури:

- Щаслива домогосподарка
- Турботлива мама
- Жертва
- Богиня
- Сама досконалість
- Прикраса
- Дика кішка

Те, яким чином суспільство тисне на жінок і як стереотипи формують уявлення про те, якими повинні були б (або не повинні) бути ідеальні жінки, добре демонструє відео, створене журналом Girls. Girls. Girls. У ньому знялася відома актриса Синтія Ніксон.

«Вони сказали – будь леді. Не будь занадто товстою. Не будь занадто худю. Їж з апетитом. Не їж так швидко. Схудни. Перестань стільки їсти. О, Боже, ти виглядаєш, як скелет. Чому ти нічого не їси? Ти виглядаєш хворою. З'їж бургер. Будь легкою. Будь мініатюрною », - каже Ніксон, звертаючись до глядача.

Що таке об'єктивація?

Це один з видів сексизму. Суть цього явища в тому, що людину або частину людського тіла ототожнюють з річчю, об'єктом. Інша назва – уречевлення.

Цей прийом часто використовують в мас-медійній культурі і в рекламі. Жінку представляють як товар. Також зображення оголеного жіночого тіла можуть використовувати з метою залучення уваги споживача до рекламованого товару або послуги [38].

Згадаймо класифікацію найпопулярніших жіночих архетипів від Оксани Кісь. У випадку з об'єктивуванням, як правило, експлуатують образи Дика кішка, Прикраса, Богиня – тобто це жінки, головне досягнення яких – це їхня краса, «ідеальне» тіло, яскрава зовнішність, сексуальність, на що акцентують увагу найбільше.

У квітні 2018 року на сексистській рекламі «зловили» магазин техніки Цитрус через гасел на кшталт: «Взяла в кредит, а не те, що ти подумав», «Подарунок – краще, ніж секс».

Безліч кейсів, пов'язані з сексизмом в Україні і об'єктивуванням, публікують в закритому фейсбук-співтоваристві Сексизм і мізогінія, також цю тему моніторить Повага – це Кампанія проти сексизму в українських ЗМІ і політики.

А як щодо іноземних кейсів?

Великий резонанс викликала рекламна кампанія бренду Saint Laurent в 2017 році. Її розцінили як таку, що принижує честь і гідність жінки. Після цього в Парижі ввели заборону на сексистську рекламу в ЗМІ.

Об'єктивують лише жінок?

Переважно – так. Тому що в масовій свідомості оголене жіноче тіло привертає більше уваги, ніж чоловіче. Чоловік з голим торсом сприймається більш звично і не вульгарно на відміну від жінки з оголеними грудьми.

Однак зображення оголеного чоловічого тіла теж не раз використовували в рекламі для залучення уваги. Наприклад, у відомій рекламі десертів Бонжур.

Користуються цим прийомом і австралійські пожежники. Правда, для благих цілей. Щорічно вони позують напівоголеними для календаря, який потім

продають, а виручені кошти передають на благодійність. Календар на 2020 рік, наприклад, присвячений темі порятунку диких тварин.

Чому об'єктивація і сексизм – це погано?

Акцентуючи увагу на зовнішності людини: фігурі, особі і т.д., ми забуваємо про неї як про особистість. Це створює помилкове враження. Зокрема, про жінку: об'єктивація лише підсилює популярні стереотипи про те, що жінки повинні бути або домогосподарками або хорошими коханками, але не професіоналками, кар'єристками, вченими, дослідниками, керівниками тощо.

Крім того, демонстрація однакових тіл, фігур і осіб, на яких за допомогою графічних редакторів прибрали всі «неідеальні» деталі, призводить до того, що у людей формується викривлене уявлення про «ідеали» і «стандарти» краси. Створюється враження, ніби сексуальна жінка обов'язково повинна бути худорлявою, молодію, з великими грудьми і округлими стегнами, у неї немає целюліту, родимих плям і розтяжок, завжди нафарбована і з ідеальною зачіскою.

Як регулює це питання українське законодавство?

В Україні діють такі нормативно-правові документи, що регулюють прояви дискримінації:

ЗУ Про засади запобігання та протидії дискримінації, а саме ст.14 Оскарження рішень, дій або бездіяльності з питань дискримінації.

ЗУ Про рекламу, а саме ст.8, де зазначено, що в рекламі заборонено розміщувати твердження, які є дискримінаційними за ознаками походження людини, його майновим станом, расової, етнічної приналежності, статі, освіти, політичних поглядів та іншими ознаками.

Розділ II Права, свободи та обов'язки людини і громадянина Конституції України.

Ці норми дійсно працюють. Наприклад, один з магазинів техніки за сексистську рекламу оштрафували. Одеський адміністративний суд присудив стягнути з магазину 6800 грн.

Ведуть боротьбу з проявами сексизму і на недержавному рівні. Медійні організації, наприклад, заснували антипремію це яйце за сексистські матеріали в ЗМІ та сексистські висловлювання публічних осіб.

1.3. Трансформація інституту сім'ї в сучасному суспільстві

Процеси, які відбуваються в Україні та зміни в повсякденному житті пов'язані з трансформацією інституту сім'ї. Вони визначають, так звану, демографічну модернізацію, для якої характерно, що «всі думки людини зосереджені на самореалізації, свободі вибору, особистому розвитку та індивідуальному стилі життя, емансипації, і це знаходить відображення у формуванні сім'ї»[1].

Ці процеси досить суперечливі. Спостерігається низька народжуваність, високий показник кількості розлучень, соціальне сирітство, одностатеві подружні союзи, стиль життя чайлдфрі. Але з іншого боку - відносно висока позашлюбна народжуваність, прагнення розлучених батьків зберігати зв'язок з рідними дітьми, поширення соціального (небіологічного) батьківства; розвиток нових репродуктивних технологій для тих, хто не може, з різних на те причин, мати (зачати / виносити) дитини; збільшення людей, які розглядають опіку / усиновлення дітей-сиріт, дітей, які залишилися без піклування батьків, та ін. [2].

Чайлдфрі – це люди, які ухвалили свідоме рішення, що не хочуть мати дітей. У світі про це заговорили ще у 70-х роках. Першою цей феномен дослідила соціологиня Джин Вівкерт, яка ділила чайлдфрі на дві групи. Перша – ті, хто негативно реагують на все, що пов'язане з дітьми, а друга група людей, які позитивно ставляться до дітей загалом, але ухвалили свідоме рішення не мати їх.

В українському суспільстві існує чимало міфів про тих, хто відмовився продовжувати свій рід. Більшість людей думають, що всі прихильники чайлдфрі безплідні. Це не так, адже безпліддя спричиняють певні захворювання, які людина, звісно, не обирає. А свідоме рішення не мати дітей, зазвичай, не залежить від стану здоров'я. Простіше кажучи, чайлдфрі можуть бути як безплідними, так і ні – а дітей вони просто не хочуть. Ті ж, хто не може стати батьками через стан здоров'я, не обов'язково ніколи не матимуть дітей. Такі пари можуть скористатися послугами сурогатної матері або всиновити малюків.

Бувають навіть послідовники руху чайлдфрі, які вже мають дітей. Натомість, вони відмовляються народжувати дітей в подальшому і всіляко підтримують цінності цього руху.

В Україні тим, хто обрав добровільну бездітність, живеться непросто. Винні у цьому релігійні традиції та загальна патріархальність суспільства. Питання: "Чому досі не маєте дітей?" є ледь не обов'язковим як у родинному, так і в діловому спілкуванні. У той час, як на Заході воно давно вважається непристойним.

Низький рівень толерантності до тих, хто видається "іншим", моральна залежність від думки батьків, повага до традицій і надто висока релігійність суспільства спричиняють непорозуміння і, подекуди, ненависть до чайлдфрі.

Відсоток чайлдфрі в суспільстві зазвичай невеликий. В європейських країнах найбільше свідомо бездітних у Фінляндії, Італії, Німеччині, Великобританії та Чехії – до четверті чоловічого населення. Кількість чайлдфрі в Україні невідома, адже подібних досліджень ніколи не проводили. Чайлдфрі можуть цілком успішно працювати з малюками, доглядати дітей своїх родичів. Однак народжувати власних дітей вони відмовляються через певні причини: їх лякає вагітність, процес пологів і грудного вигодовування; вони не бажають змінювати свій спосіб життя з появою малюка; не хочуть народжувати через те, що жит-

тя у світі є нестабільним і небезпечним; прагнуть присвятити своє життя іншим справам: кар'єрі, подорожам, саморозвитку тощо.

Дехто з усвідомлено бездітних відмовляється народжувати через те, що вважає світ надто жорстоким і несправедливим. Вони не хочуть прирікати дітей на життя в ньому.

В українському (і не тільки) суспільстві домінує переконання, що людство повинно продовжувати своє існування. Однак для чого? Чи є певна мета в існуванні людства? Існує навіть світовий рух за добровільне зникнення людства (Voluntary Human Extinction Movement). Його послідовники закликають жити довго, щасливо, однак відмовитися від розмноження. Адепти руху стверджують, що люди на планеті не потрібні – вони забруднюють її, псують цінні ресурси та не приносять природі жодної користі.

Рух за добровільне зникнення – екологічна ініціатива. Насправді він пропонує покращувати життя кожної окремої людини на планеті – шляхом добровільного зменшення перенаселення [8].

Підтримувати певні суспільні ініціативи чи навпаки, бути щасливими у материнстві й батьківстві – вирішувати тільки вам. Головне – пам'ятати, що кожна людина має право на усвідомлений вибір.

Для позначення цих змін і опису стану інституту сім'ї використовуються різноманітні терміни: криза, еволюція, модернізація, трансформація. Одні дослідники називають це переходом до нових форм сім'ї - більш різноманітним і більш відповідним для сучасних чоловіків і жінок. Інші звертають увагу на те, що в суспільстві нехтують сімейними цінностями, оскільки на перший план висувається індивідуальний успіх і йде жорстока конкуренція за його досягнення. У цій гонці разом з чоловіками все активніше і ефективніше беруть участь жінки.

Тобто доцільно говорити не стільки про кризу в сім'ї, а про кризу інституту шлюбу чи вужче про трансформацію сім'ї при відсутності нормативних її моделей. Адже, як показують дослідження і в Україні, і за кордоном, незважаючи на модифікацію ціннісних установок, зокрема зростання цінності індивідуалізму, значущості кар'єри і самореалізації, сім'я не перестає бути важливою цінністю.

Згідно з даними дослідження повсякденності, 87% респондентів відзначають, що сім'я для них дуже важлива, 13% - що «неважлива». Для більшості вона, безумовно, важливіша, ніж робота. При цьому найбільша цінність сім'ї стійко фіксується в рамках різних досліджень як в Україні, так і за кордоном [7].

Таким чином, сім'я для більшості є значущим інститутом. Деяка варіація ступеня важливості визначається, в першу чергу тим, наскільки вдало склалося сімейне життя. Інші фактори - стать, вік, рівень життя - хоча і впливають на оцінку важливості, мають менше значення.

Сім'я не втрачає своєї цінності і залишається, тим мотиваційним зовнішнім об'єктом ради якого хочеться докладати всіх можливих зусиль, щоб досягти успіху, але при цьому знаходить сучасні форми. Утворення нових і модифікація старих форм сімей з відповідними типами відносин - проблематика, яку активно дискутують в роботах демографів і соціологів.

Найбільш виразно серед трансформаційних процесів в сімейних відносинах реалізується фактор, пов'язаний з народжуваністю, а точніше з її зниженням в цілому і тимчасовим відкладанням на індивідуальному рівні народжень, що вже неодноразово фіксувалося різними авторами (С.Захаровим, О. Синявської та ін.) Представники благополучних, з точки зору рівня життя, верств населення пізніше і рідше заводять дітей.

Таким чином, до теперішнього моменту демографічне зростання забезпечувалось загалом за рахунок малозабезпечених і в меншій мірі - середньо забез-

печених верств населення. Про плани народження ще однієї дитини заявляють 6% громадян, 15% не можуть сказати нічого певного щодо цього питання і 3% відклали це рішення в зв'язку з поточною економічною ситуацією. Решта 76% не планують народження дитини в найближчі 1-2 роки. При цьому молодь досить часто (практично в третині випадків) не може свідчити про свої плани щодо народження дітей, хоча саме в цьому віці дане питання фізіологічно є найбільш нагальним, а це означає, що молоде покоління не стільки не хочуть дітей, скільки не переймаються плануванням власного життя в такій важливій для них сфері.

На даний час, істотно змінилися ціннісні орієнтири української молоді, що наочно показують результати соціологічних опитувань. Дуже підвищився шлюбний вік: більше 20% громадян створюють сім'ї після 25 років, що негативно проявляється на репродуктивному стані населення, збільшується інтервал між реєстрацією шлюбу і народженням першої дитини. Також істотно збільшився інтервал між першим і другим народженням дитини [4].

В умовах кризи ці показники збільшуються. Крім економічних наслідків криза завдала і продовжує завдавати нашій країні значні демографічні втрати. Також в зв'язку з такою нестандартною ситуацією зазнає суттєвих змін виховна стратегія сім'ї як транслятора суспільних цінностей. Батьки змушені констатувати той факт, що сталі, вивірені часом цінності сім'ї недоцільні в нових суспільно-економічних умовах.

Сьогодні спостерігається абсолютно нетипова, в багатовіковій практиці, ситуація, взаємовідносин поколінь в сім'ї, при якій батьки звертаються до неповнолітніх дітей за консультацією по життєвих питаннях, коректуючи через дітей свої уявлення про реальні цінності сучасного суспільства. Діти в цих обставинах, з огляду на властиву їхньому віку готовність сприймати все нове, є більш

адаптованими і стають провідниками сучасних цінностей суспільства в сферу сім'ї [5].

Таким чином, повсякденність поступово змінюється і в такій важливій для населення країни сфері, як сімейні відносини. Однак ці процеси мають суперечливий характер. Деякі з них свідчать про реалізацію «другого демографічного переходу» (Р. Лестег, Д. Ван де Каа та ін.).

Цей перехід пов'язаний з фундаментальними зрушеннями в життєвому циклі сучасної людини і в системі індивідуального шлюбно-сімейного планування, з розширенням свободи вибору шлюбного партнера і форм спільного життя, з більш відповідальним підходом до наслідків сексуальних відносин, з більш високою, ніж раніше, ефективністю планування термінів появи дітей – одним словом, із збільшеними можливостями кожної людини керувати своєю індивідуальною демографічною долею [8]). У той же час деякі тенденції змушують з великою обережністю говорити про його успішність і взагалі благодіяння [9].

Що стосується вирішення цих проблем, то безпосередньо виникає питання про політику держави щодо цих питань. Проблеми сім'ї не завжди відносяться до пріоритетних напрямів як державної, так і регіональної сімейної політики. Це відбувається тому, що пріоритетність заходів сімейної політики визначається на основі оцінки гостроти і значущості проблем сім'ї, ступеня їх впливу на реалізацію основних функцій сім'ї, а також внаслідок обмеженості фінансових і ресурсних можливостей держави.

Як тільки проблема відтворення і народжуваності, зменшення зростання населення, природніх втрат стає гострою і актуальною, починають розроблятися програми по збільшенню зростання населення, демографічної та сімейної політики. Крім цього, часто проблеми сім'ї розглядаються в зв'язку з проблемами бідності, безробіття, недостатньої допомоги соціальних служб [6].

Якщо звернутися до основних соціально-демографічних змін, які торкнулися як самих процесів формування сім'ї, її життєдіяльності, так і відбилися на загальному демографічному положенні, а також на рішеннях держави у сфері сімейної та демографічної політики, то можна назвати в першу чергу низьку народжуваність, яка не забезпечує простого відтворення населення, і трансформацію моделі шлюбу і народжуваності.

Одна з основних функцій сім'ї - відтворення. Держава прагне посилити і зміцнити цю функцію, підтримуючи подружні пари.

Але завдання сімейної політики ширше, ніж збільшення народжуваності, питаннями відтворення займається демографічна політика, а завдання сімейної політики, з нашої точки зору, в тому, щоб діти народжувалися здоровими і могли отримати повноцінне виховання і освіту, а їхні батьки - поєднувати професійну кар'єру і сімейні обов'язки [6].

На даний час, виникають нові типи шлюбу і сім'ї, які відрізняються від класичної моногамії, а саме позашлюбні сім'ї, альтернативні сімейні стилі і альтернативні шлюби.

Позашлюбні сім'ї можна розбити на неповні внаслідок розлучення, смерть чоловіка і материнські - як результат позашлюбних пологів. До альтернативних стилів поведінки можна віднести послідовну полігамію (повторні шлюби) та фактичні шлюби. Фактичні шлюби набувають популярності, як в західному світі, так і в Україні. Фактичні шлюби або співжиття, найчастіше зустрічаються серед молодих людей.

У зв'язку з різноманітністю форм сімейного життя, можливістю як чоловікові, так і жінці самій планувати те, коли заводити сім'ю, в якій формі, з бажаним числом дітей, а також у зв'язку з тим фактом, що багато стають батьками, не будучи подружжям, можна сказати, що батьківство, подружжя, любовні

відносини і сім'я все більше віддаляються один від одного, утворюючи окремі інститути.

Багато хто хоче мати дітей, але для цього може і не перебувати в шлюбі. Тепер спільне проживання можливе без реєстрації шлюбу, народження дітей далеко не завжди відбувається в шлюбі. Так, 42% шведів і 41% фінів вважали, що дитині не обов'язково мати обох батьків. В Україні 53% опитаних висловили позитивне ставлення до одиноких матерів (більше, ніж в середньому по всіх країнах, де цей показник становить 44%).

У деяких європейських країнах впала цінність наявності дітей в родині, хоча для більшості людей вона залишається як і раніше високою. В Україні - зустрічається думка, що життя жінки повноцінне тільки тоді, коли у неї є діти. Так вважають 80% опитаних (для порівняння: в Голландії цю ідею підтримують лише 7% респондентів) [3].

Можна відзначити, що офіційний шлюб витісняється стійким співжиттям, яке стає все більш популярним серед молоді, в результаті чого справжній шлюб відкладається на більш пізній термін.

Сім'я - це центр багатьох сфер життя, в які включена людина. Саме в цьому інституті відбуваються процеси виховання і соціалізації, формуються і вкорінюються цінності і життєві орієнтири. Сьогодні сім'я стає більш крихкою і вразливою, ніж в минулому. Але і чоловікам, і жінкам вона відкриває набагато більше можливостей задовольняти саме в сім'ї (а не тільки за її межами) спільні прагнення, радість спілкування і підтримки та багатогранність емоційних переживань [4].

Від стану сім'ї в ієрархії життєвих цінностей залежать демографічні орієнтації, задоволеність життям, орієнтації трудової зайнятості та багато інших. У свою чергу, сім'я залежить від економічної та політичної ситуації в державі, сімейної політики. І в той же час сім'я досить рухома, має гнучкість форм і

видозмінюється, адаптуючись до нових реалій. Для нас очевидно, що традиційна родина не може більше залишатися центральною моделлю сімейної політики.

1.4. Гендерні особливості самореалізації особистості сучасної жінки

Гендер - це система відносин і взаємодій, що утворюють фундаментальну складову соціальних зв'язків; система стійка і одночасно мінлива і є основою стратифікації (тобто соціального розшарування) суспільства за ознакою статі та ієрархізації його представників. Саме ця система відносин, яка міцно закоренилась в культурі, дозволяє створювати уявлення про «чоловіче» і «жіноче» як про категорії соціального порядку, наділяти владою одних (як правило, чоловіків) і підпорядковувати інших (жінок) [18].

ООН визначила гендерну рівність як мету, що стосується прав людини, особливо прав жінок, а не чоловіків, і економічного розвитку. Це рівне ставлення до чоловіків і жінок. Наприклад, рівну винагороду за рівноцінну працю, рівна кількість чоловіків і жінок серед бенефіціарів, рівний розподіл бюджету та інших ресурсів на діяльність чоловіків і жінок [20].

В контексті гідної праці гендерна рівність охоплює ряд наступних можливостей: доступ до безпечного й здорового виробничого середовища, рівність в асоціаціях і колективних переговорах, рівність в досягненні відчутного кар'єрного зростання, охорони материнства, а також в справедливому і для чоловіків, і для жінок балансі між роботою і сім'єю. МОП розуміє гендерну рівність як питання прав людини, соціальної справедливості та сталого розвитку.

Карантинні обмеження суттєво збільшили число безробітних як в Україні, так і в світі. Багато сімей на власному сумному досвіді переконалися, наскільки важлива для фінансової спроможності сім'ї зайнятість не тільки чоловіків, а й жінок. Від згубної практики економічної залежності жінки від чоловіка втрачає

і держава, оскільки не може в повній мірі використовувати існуючий людський ресурс в економіці. Тому гендерне питання з початком кризи набуває ще більшого значення [23].

Одна з найбільш знаменних соціальних революцій ХХ століття - це розширення прав і можливостей жінок в глобальному масштабі: мільйони жінок у всьому світі, раніше економічно залежних від чоловіків, боролися, щоб мати можливість виключно самостійно контролювати свою долю.

Тоді були зняті обмеження на можливість голосувати, ходити в школу і працювати в різних економічних сферах - відповідно до принципу рівності, який зазвичай надається в конституціях. І все ж, незважаючи на помітний прогрес у деяких сферах, жодна країна світу - багата чи бідна - не досягнула гендерної рівності.

Занадто часто жінки піддаються дискримінації в сфері охорони здоров'я, сфері зайнятості, догляду та пенсій, освіти, на ринку праці - з негативними наслідками для себе. Незважаючи на те, що в Європейському Союзі більшість жінок отримують вищу освіту, в середньому вони заробляють на 16% менше чоловіків, і тільки 8% генеральних директорів найбільших компаній ЄС - жінки.

Жінки складають половину населення планети, що рівнозначно половині потенціалу людства. Гендерна рівність є одним з найважливіших прав людини. Вона відіграє ключову роль в справі забезпечення миру і злагоди в суспільстві, повноцінної реалізації людського потенціалу на основі сталого розвитку [17].

Правового захисту від домашнього сексуального насильства, за даними Організації Об'єднаних Націй, позбавлені понад мільярд жінок по всьому світу. Розрив в оплаті праці за ознакою статі становить 23% в світі в цілому і доходить до 40% в сільських районах, а важливість неоплачуваної роботи (прання, прибирання, приготування їжі), яку виконують більшість жінок, не отримує визнання.

Зокрема, в Україні платформа для індивідуальних підприємців і фрілансерів Honeybook провела дослідження, яке показало, що розрив оплати праці жінок і чоловіків становить 26%. Невелика кількість жінок в політиці: їх частка в національних парламентах різних країн в середньому становить менше чверті, в Україні - 20%.

Важлива проблема гендерної нерівності - домашнє насильство: із загальної кількості жертв «домашньої тиранії» 78% - саме жінки.

Практика показує, що від такої нерівності не виграє ніхто. Дискримінація переслідує дівчаток в деяких країнах з самого дитинства - батьки вважають, що набагато краще мати синів, а не доньок, що створює феномен «зниклих дівчат»: результат селективних абортів за статевою ознакою, як, наприклад, в Китайській Народній Республіці та Азербайджані.

Пізніше, вже на шляху до отримання освіти та її успішному застосуванню в житті жінки і дівчата стикаються з численними перешкодами, серед яких, зокрема, ранні шлюби. В Україні до 18 років виходять заміж 9,1% жінок, в Білорусі - 3,2%, в Азербайджані - 11%, а в Грузії - 14%. Найбільший відсоток - в тих країнах, де міцно закорінився стереотип жінки як берегині домашнього вогнища, яка повинна народжувати дітей і займатися домашньою роботою, а також чоловіка-добувача. Паралельно жінки страждають від насильства в сім'ї як «слабка стать»: дані опитувань демонструють, що 52% чоловіків вважають жінок слабкішими, і 50% вірять, що агресія - це частина чоловічої природи.

А ви точно знаєте, що таке дискримінація?

В результаті жінки знаходяться в стані стресу і дефіциту вільного часу, не можуть повністю розкрити свій потенціал, а в сферах праці, де потрібні кваліфіковані фахівці з вищою освітою (наприклад, охорона здоров'я), продовжує існувати вічний дефіцит кадрів [29].

Що принесе гендерна рівність суспільству?

Гендерна рівність, на думку дослідників, може не тільки покращити становище жінок в суспільстві, а й дати поштовх у розвитку людства та створити світ з нульовим голодом. Так, за даними WFP, усунення нерівності між фермерами жіночої та чоловічої статі може збільшити сільськогосподарське виробництво в країнах, що розвиваються з 2,5 до 4%, що призведе до скорочення глобального голоду на 12-17% або зменшення числа людей, які голодують на 100-150 мільйонів людей.

Досліджено, що залучення жінок в життя суспільства забезпечує зростання продуктивності і економічне зростання. Дослідження, проведене Глобальним інститутом Маккінзі, показало, що просування рівності жінок може додати до світової економіки 12 трильйонів доларів до 2025 року. У кращому випадку це число може зрости до 28 трильйонів доларів.

Хто бореться за права жінок?

Боротьба за гендерну рівність - пріоритетний напрямок діяльності переважної більшості міжнародних організацій, таких як ООН, в тому числі ЮНІСЕФ і ООН Жінки, Всесвітньої Організації Охорони Здоров'я, World Food Program і інших. Також гендерну рівноправність відстоюють прихильники ідеології фемінізму, виступаючи за розширення політичних, економічних, особистих і соціальних прав для жінок, подолання сексизму, за допомогою політичних і соціальних рухів [47].

В Україні, держава також поступово стає на шлях підтримки гендерної рівності: в сфері виборчого законодавства закріплені зміни щодо представництва осіб однієї статі у виборчих списках кандидатів в депутати місцевих рад, встановлено додаткове фінансування за умови дотримання політичними партіями гендерних квот. У сфері кримінальних злочинів прийняті закони, які допомагають врегулювати проблему домашнього насильства, від якого страждають переважно жінки. А в законі «Про державну допомогу суб'єктам господа-

рювання» з'явилося визначення «гендерна нерівність». КЗпП також забороняє дискримінацію у сфері праці за гендерною ознакою (ст. 2.1). Крім того, уряд скасував указ МОЗ №256, що визначає 450 заборонених для жінок професій.

Однак в Україні досі не прийняли Стамбульську конвенцію, в якій подано механізм допомоги постраждалим від гендерно зумовленого і домашнього насильства. Зараз активісти феміністичного і не тільки руху активно борються за те, щоб Україна ратифікувала цю конвенцію.

Які результати цієї боротьби в Україні сьогодні?

За даними опитування групи «Рейтинг», в динаміці з 2015 року в Україні спостерігається поступове зменшення кількості людей, хто вважає, що приготуванням їжі, господарством і вихованням дітей частіше займається жінка. При цьому абсолютна більшість опитаних погоджуються з твердженнями, що найважливіше завдання жінки піклуватися про дім і сім'ю (83%) і те, що найважливіше завдання чоловіка - це заробляти гроші (75%).

Також 68% відсотків опитаних згодні, що жінки мають менше свободи через сімейні зобов'язання. Але при цьому 50% чоловіків і 31% жінок вважають, що чоловік не повинен на себе брати половину домашньої роботи [39].

Жінки візьмуть на себе основний удар найбільшої економічної кризи століття, який насувається на світ услід за пандемією коронавірусу про це попереджають експерти і міжнародні організації. Переполюх у сфері медицини не привід зупиняти боротьбу за гендерну рівність, бо досягнення останніх десятиліть будуть перекреслені, а вихід з кризи затягнеться надовго.

Без будь-якої епідемії вчені віддали ціле століття на усунення глибокої прірви між статями в громадському та діловому житті. Вірус впевнено спалює один хисткий міст за іншим, віддаляючи мету на століття.

Covid-19 загрожує повернути назад всі досягнення в справі розширення економічних можливостей для жінок і збільшити розрив, так і не усунений,

незважаючи на прогрес останніх 30 років. Дослідники виділили чотири головні причини, за якими економічна криза сильніше відображується на жінках.

Жінки складають основу робочої сили в секторах, які найбільше постраждали від карантину. Вони частіше за чоловіків зайняті в тіньовому секторі, де розтоптане право працівників на соціальний захист і рівну оплату. Сучасним жінкам складніше повернутися на роботу в умовах карантину, якщо в будинку є діти або люди похилого віку, які потребують догляду. Варто відзначити, що в особливо в бідних країнах, дівчатка першими жертвують освітою і майбутнім заради допомоги сім'ї.

У бізнесі ситуація аналогічна. Останні дослідження структур ООН і Світового банку показали, що серед малого та середнього бізнесу від кризи в пандемію підприємниці постраждали сильніше підприємців: 64% проти 52%. А колишні проблеми лише загострилися в кризу: бізнесвумен ще більше часу займаються дітьми, поки школи закриті, частіше стикаються з домашнім насиллям і слабше підготовлені до різкого переходу бізнесу в онлайн [56].

Згідно зі статистикою, в небагатих країнах жінок, що мають доступ до мобільного інтернету, на 300 млн менше, ніж чоловіків - розрив досягає 23%. А домашньою роботою жінки в середньому зайняті майже на три години в день більше, ніж чоловіки.

Всі ці чинники разом узяті роблять жінок вразливими перед кризою і після закінчення пандемії загрожують перетворенням в посилення гендерної нерівності в освіті, здоров'ї та добробуті. Десятиліття прогресу в цій області будуть марними.

На нашу думку, розширення прірви в економічному становищі чоловіків і жінок виллється в гігантські провали продуктивності праці і підірве шанси на швидкий вихід з кризи.

Криза під час пандемії не тільки зачепила жінок сильніше, ніж чоловіків, а й посунула на другий план боротьбу за гендерну рівність в можливостях, доходах, освіті, представництві і захищеності.

Навіть темпами ще до пандемії на це пішло б ще півстоліття в Західній Європі і півтора століття в Північній Америці, Азії та на Близькому Сході. А в середньому планеті треба було б близько 100 років, вказав перед початком пандемії Всесвітній економічний форум.

Минуло півроку, і стало ясно, що рівних прав не дочекаються не лише жінки, які живуть зараз, а й їхні діти і навіть онуки. Пріоритети в політиці більшості багатих країн змістилися від поступового відновлення соціальної справедливості в сторону серйозної битви за виживання людей і бізнесу.

Однак не все так погано. На одному важливому фронті прогрес відчутний. І рівність - в межах досяжності.

Ми говоримо про роль жінок в керівництві бізнесом, у визначенні того, як заробляти гроші, на які галузі і технології робити ставки і що змінювати заради прибутку [58].

Індекси рівноправності показують, що в тих країнах Заходу, де жінкам швидше повертають їх права, вони краще представлені у вищих ешелонах влади і бізнесу. І доводять, що найкоротший шлях домогтися відчутного прогресу - це забезпечити рівність там, де визначаються правила гри і обирається стратегія розвитку суспільства.

З першим простіше, з другим - складніше, оскільки політиків вибирає населення, а директорів до рад призначають власники бізнесу з метою забезпечити максимальну віддачу на вкладений капітал. Директора визначають стратегію, схвалюють важливі рішення і вибирають менеджерів, яким делегують поточне управління і реалізацію своїх планів.

Тому активісти і політики давно і пильно стежать за представництвом жінок саме в радах директорів компаній. І тут є успіхи.

Ще три роки тому в американських компаніях ця частка не перевищувала 15%, а на початок 2020 року зросла до 22%, підрахувала консалтингова фірма Equilar. Дослідники вважають, що такими темпами досягти паритету вдасться вже не до середини століття, а всього через десятиліття - до 2030 року.

Вони відстежують кадрову політику трьох тисяч компаній з акціями на біржі, на які припадає майже 99% найбільшого в світі фондового ринку США, і складають індекс гендерної рівності.

До сих пір він неухильно зростає, але пандемія коронавірусу загрожує стагнацією, попереджає Equilar: директорам багатьох компаній в умовах кризи є чим зайнятися, а власникам простіше ніж коли б то не було відхреститися від не пов'язаних з отриманням прибутку ініціатив.

Перші ознаки цього вже в наявності. З 3000 компаній тільки в 60 жінки становлять не менше половини ради директорів. Ще півроку тому таких було 63.

Американський бізнес - головна корпоративна сила в світі, але США в цілому далеко відстають від лідерів гендерної рівноправності. Нехай в Каліфорнії, де Силіконова долина і інтернет-гіганти законом закріпили обов'язкове представництво обох статей в радах директорів, інші штати не поспішають наслідувати її приклад.

США займають лише 53-є місце в рейтингу гендерної рівності серед півтори сотні країн - трохи краще за Україну (59-є місце), але гірше Молдови (23) і Білорусі (29). Росія - в нижній частині рейтингу, вона поступається ще і Казахстану з Грузією.

А лідерами незмінно виступають європейці: в першій десятці сім країн Старого Світу. І там же ось уже який рік виточують еталон нового капіталізму з людським обличчям [65].

Жінки все частіше представлені в керівництві великих компаній, що мають акції у вільному обігу, оскільки ринкова вартість таких компаній безпосередньо залежить не тільки від рентабельності бізнесу, але і від популярності серед інвесторів - як роздрібних, так і інституційних: банків, інвесткомпаній, пенсійних фондів.

Вони змушені піклуватися про свій імідж і більш сприйнятливі до тиску з боку активістів всіх мастей: борців з глобальним потеплінням, расовою дискримінацією, гендерною нерівністю та іншими негативними ознаками суспільства.

Більшістю вчених визнається значення суспільного поділу праці як джерела диференціації гендерних ролей. Цих дослідників розділяє тільки трактування гендерної нерівності як наслідку диференційованості гендерних ролей.

Функціоналісти (Е. Дюркгейм, Т. Парсонс, Р. Мертон, Е. Гідденс) вважають, що поділ праці між чоловіками і жінками був зручним і практичним. Даний суспільний поділ праці закріпився в соціальних нормах і цінностях і став сприйматися як природній. Причому, поняття гендерної нерівності не фігурує в теорії функціоналізму. Функціоналісти акцентують свою увагу на відмінності гендерних ролей, замовчуючи про значення цих відмінностей в соціальній стратифікації чоловіків і жінок [38].

Для прихильників теорії конфлікту (К. Маркс, Ф. Енгельс, Р. Дарендорф) характерний аналіз жінок і чоловіків як соціальних груп, що володіють нерівними статусами, а гендерні відносини - як відносин влади. З'явилася сім'я, яка стала головною виробничо-економічною одиницею. Значимість роботи жінок істотно знизилась, бо вони стали працювати на своїх чоловіків і сім'ю, а

не на суспільство. Відповідно, знизився соціальний статус жінок, а гендерні відносини стали ієрархічними.

Для розуміння феміністок в кінці 60-х - середині 80-х рр. Гендерна нерівність була головною у соціальній стратифікації, і вся увага приділялася відмінностям між чоловіками і жінками, які були тісно пов'язані з їх нерівністю в суспільстві. Рівність статей або гендерна рівність означає рівність перед законом, рівність можливостей, включаючи рівний доступ до людського капіталу та інших ресурсів виробництва, а також рівність винагороди за працю і рівність в вираженні інтересів і прийнятті рішень.

Соціальний статус індивідів, наявність у них цивільних прав та здатність скористатися ними, їх особистісна незалежність в значній мірі визначаються економічним становищем - доступом до обмежених ресурсів життєзабезпечення, часткою в цих ресурсах. У свою чергу, економічне становище людей розбивається на такі складові, як рівень доходів і шанси його підвищити, зміст і умови праці, наявність вільного часу [19].

Чи існують в Україні гендерна нерівність і дискримінація у сфері зайнятості населення і якщо так, то в чому вони проявляються?

З нашої точки зору, горизонтальна гендерна сегрегація обумовлена як об'єктивними причинами, так і - в ще більшому ступені - стереотипами людей про відповідну посаду для чоловіків і жінок.

Так, «чоловічими» традиційно вважаються види діяльності, пов'язані з прийняттям рішень, високоінтелектуальною працею, високими фізичними навантаженнями. Тому на сьогоднішній день чоловіків більше серед менеджерів вищої ланки, підприємців, програмістів, кваліфікованих робітників на транспорті, в будівництві і добувній промисловості. В цілому, чоловіки, будучи більш мобільними на ринку праці, більш інтенсивно залишають економічно не-

благополучні галузі і підприємства і переходять в економічно сильні сектора економіки.

Робота для «жінок», згідно соціальним стереотипам, пов'язана з їх ролями в приватній сфері - турботою і доглядом, вихованням, підтриманням порядку, проявом емпатії, уваги і терпіння. В результаті найбільш фемінізовані сфери - це освіта і охорона здоров'я, а традиційно «жіночими» вважаються професії, пов'язані з виконанням виконавчих функцій (секретарі, канцелярські службовці, бухгалтера).

Пріоритет домашньої зайнятості жінок над професійної фактично визнається і на рівні державної соціальної політики. Під гаслом «захисту материнства і дитинства» закріплюється економічно вразливий статус жінки, уявлення про неї як про «невигідного» для роботодавця працівника. Жіноча праця для роботодавця є дуже дорогою, адже обумовлена великим обсягом законодавчо покладених матерям пільг, які повинні забезпечуватися, прямо або побічно, з його кишені, причому важливо, що такими обмежувачами можуть виявитися не реальні витрати роботодавця, а очікування подібних витрат [48].

В Україні, якщо аналізувати не за деклараціями і заявами високопоставлених представників законодавчої та виконавчої гілок влади, а за реальним положенням справ, існуюча практика працює швидше на збереження патріархатних відносин, ніж на подолання гендерної нерівності.

Ми вважаємо, що до основних проблем зайнятості жінок можна віднести: дискримінацію за ознакою статі при наймі на роботу та при звільненні; сконцентрованість жінок в невеликій кількості «високофемінізованих професій» і галузей з низькою оплатою праці; недостатньо високий рівень кваліфікації безробітних жінок, особливо в сільській місцевості; приховану дискримінацію в оплаті праці.

Значущим є й те, що істотна диференціація в оплаті праці за ознакою статі має двоїсту природу. По-перше, жіноча робоча сила відповідно до патріархальних традицій і на даний час розглядається як менш якісна і важлива. По-друге, жінки завжди зосереджувалися в так званих фемінізованих галузях промисловості і невиробничій сфері, в яких праця, за інших рівних умов, оплачувалась нижче.

Низька оцінка своїх особистісних і професійних якостей обумовлює більш низькі вимоги жінок до оплати своєї праці. Заробітна плата, яку жінки вважають «достатньою» для себе, в 2 рази нижче чоловічої.

Чи не зникла і вертикальна гендерна сегрегація ринку праці – концентрація чоловіків і жінок на різних щаблях професійно-посадової ієрархії? В середині галузей, на підприємствах і в організаціях питома вага жінок значно вища на нижчих посадах, вони займають професійні позиції, пов'язані з виконавською працею, яка, відповідно, нижче оплачується.

У міру просування до вищих щаблів професійної ієрархії, до керівних посад і високооплачуваних спеціальностей, зростає представництво чоловіків. Причому проявляється це в самих різних сферах. Серед керівників господарських органів жінки становлять лише десяту частину, ще менше - серед політичної еліти регіонального та федерального рівнів [25].

Жінки, які займають рядові посади виключені з процесу прийняття рішень, тобто мають обмежені можливості для захисту своїх інтересів: підвищення рівня оплати праці, професійного і кар'єрного зростання. Чоловіки ж, що переважають серед професіоналів, здатні впливати на стан справ на підприємстві або в організації, зацікавлені в збереженні свого привілейованого статусу і здатні і далі перерозподіляти ресурси в свою користь.

Цікава думка деяких дослідників, які стверджують, що зайнятість жінок - один з головних засобів зниження гендерної нерівності. В той час коли вітчиз-

няні дослідники часто говорять про негативний вплив наявності дітей на заріток і кар'єрне зростання жінок, зарубіжні дослідники в свою чергу стверджують, що заміжжя і наявність дітей стають все менш стримуючими факторами для роботи жінки поза домом.

Однак це не поширюється, на думку останніх, на питання розміру оплати праці та загального стажу зайнятості (а значить, і підвищення кваліфікації), що ставить жінок-матерів (особливо з двома і більше дітьми) в економічно невідгідну позицію в порівнянні з чоловіками і бездітними жінками. Виходить, що жінки не є вільними в можливостях на ринку праці, якими є чоловіки, оскільки через домашні обов'язки вони не можуть вільно працювати.

Дійсно, на різниці в кваліфікації і меншу трудову і територіальну мобільність жінок безпосереднім чином впливають фактори, пов'язані з їх сімейною діяльністю: подвійна зайнятість, тривалі відпустки у зв'язку з народженням дітей, лікарняні по догляду за ними та іншими членами сім'ї.

Причина протиріччя інтересів роботи і сім'ї полягає в широко поширеному стереотипі, що для жінки первинною є її роль саме в приватній сфері, тобто що вона зобов'язана виконувати домашню роботу, виховувати дітей та доглядати за іншими членами сім'ї. З одного боку, цей стереотип сьогодні нав'язується жінці членами її сім'ї (перш за все чоловіком), внаслідок чого вона нерідко постає перед дилемою руйнувати сім'ю або свою професійну кар'єру [35].

Однак частіше працююча жінка сама погоджується з цим стереотипом і звалює на свої плечі основну частину домашньої роботи. Це призводить або до надінтенсивного робочого режиму, або до зниження якості домашньої роботи, або до вибору режиму професійної зайнятості, що дозволяє поєднувати оплачувану і сімейну працю. Останній виражається у відмові жінок від роботи з ненормованим робочим днем, роботи, розташованої далеко від будинку, від-

ряджень, в прагненні виконати частину домашніх справ за рахунок робочого часу.

Подібна стратегія обумовлює домінування у жінок таких трудових цінностей, які не сприяють їх професійному та статусному просуванню.

Результати досліджень свідчать про те, що для сучасних жінок найбільш важливі життєві цілі, пов'язані з «особистісними» аспектами життя (друзі, власна квартира, хобі, цікава робота) і сімейними ролями, в той час як кар'єрної мети (мати власний бізнес, зробити кар'єру, потрапити в певне коло людей) виявилися не такими актуальними значній кількості жінок.

Повна відсутність мотивації на професійну зайнятість у чверті працюючих жінок виражається в їх готовності залишити оплачувану роботу за умови матеріальної забезпеченості.

Які ж ніші на ринку праці можуть займати працівники з подібною мотивацією?

Це професійні позиції, де існує найменша конкуренція: низькооплачувані, неprestижні, що не дають можливості на професійний і кар'єрний ріст. Саме там жінки погоджуються працювати за символічну, нижче прожиткового мінімуму зарплату. Забезпечення цих цінностей відбувається в результаті «еквівалентного обміну» з роботодавцем: робота за мізерні гроші в обмін, наприклад, на послаблення трудового режиму. Жінки стають «зручними» для роботодавця в якості дешевої робочої сили, якою легко маніпулювати. На відміну від чоловіків, чутливих до цінностей професійного статусу і високого заробітку, стратегія зайнятості яких більше орієнтована на роботу з прибутком, у жінок яскравіше виражені установки, пов'язані зі стратегією «зручної» роботи, яка дає невеликий, але стабільний дохід, дозволяє менше працювати і мати гарантії зайнятості.

Найбільші гендерні відмінності спостерігаються за важливістю таких критеріїв роботи, як близькість від будинку, приємна атмосфера в колективі, зручний режим, наявність дитячих установ за місцем роботи. Саме з нерезультативними трудовими цінностями жінок, зазвичай асоціюються професійні якості, традиційно приписувані жінкам-працівникам - старанність і акуратність, нерідко переходять у пасивність, залежність, несаможиттєвість, низьку ініціативність [26].

Гендерну специфіку стратегій зайнятості на сучасному ринку праці виявляла Е. Омельченко. Цікавою видається оцінка трудових стратегій молодих спеціалісток на ринку праці в фокусі їх стилю життя в цілому. Тут автор приділяє увагу наступним компонентам:

- соціокультурний сенс формального статусу «молодої спеціалістки», обмеження і переваги в фокусі стильових та гендерних відмінностей;
- вибір способів влаштування на роботу та знаходження вторинної зайнятості;
- ставлення до роботи і колективу в фокусі стильових особливостей;
- стильові особливості прийняття (опору) гендерних бар'єрів;
- стильові характеристики трудових стратегій у фокусі мобільності (стабільності) і високих (низьких) професійних амбіцій [13].

Е. Омельченко робить висновок про те, що, будучи в принципі для всіх однаковою, атмосфера «сталості невизначеності», що відрізняється високим ступенем ризику, виявляється нерівною для проходження молодими жінками і чоловіками. Крім часткового відтворення гендерних бар'єрів, характерних для радянської і пострадянської громадських систем організації праці, сучасний ринок відрізняє множинність «капіталістичних» запозичень, частина з яких спрощує, частина - ускладнює соціальну мобільність.

Тобто, вже перші кроки на шляху ринкових реформ показали, що соціально-економічна трансформація по-різному відбивається на положенні чоловіків і жінок в суспільстві. Перехід до ринку супроводжується, з одного боку, згортанням соціальних програм і соціальної сфери, а з іншого - підвищенням і формуванням нових вимог, що застосовуються до робочої сили.

Це означає, що репродуктивна, в широкому сенсі цього слова, діяльність жінок збільшується, а продуктивна знижується. Цілий комплекс факторів негативно впливає на конкурентоспроможність жіночої робочої сили. Поділяючи думку вітчизняних дослідників, ми вважаємо, що в основі низької конкурентоспроможності жінок на ринку праці лежать наступні чинники:

1. Закріплені трудовим законодавством пільги для жінок, які мають неповнолітніх дітей, збільшують реальні витрати роботодавців на використання жіночої робочої сили і тим самим значно знижують рентабельність жіночої праці в порівнянні з чоловічою. Необхідність урахування можливих додаткових витрат призводить до зниження величини заробітної плати, запропонованій жінці.

2. Громадською думкою жінка орієнтована на першочергове виконання основних видів господарської діяльності в сім'ї. Відповідно, основними вимогами до роботи у жінок стають: близькість до будинку, зручний графік роботи, стабільність, гарантована оплата праці. Найбільш привабливим місцем роботи для жінок стають організації бюджетної сфери або великі підприємства.

3. Побутова завантаженість стримує професійний та особистий розвиток жінки, її територіальну і професійну мобільність. Так як професійно-кваліфікаційний ріст жінок значно обмежений, вони найбільш схильні до структурного безробіття. Розширення невиробничої сфери збільшило зону для жіночого праці, проте і тут керівні посади і робочі місця в секторах з високою оплатою праці пріоритетно займають чоловіки [17].

Однак, незважаючи на велику сукупність перешкод, що мають місце на шляху подолання гендерної нерівності в сфері зайнятості, в розвинених країнах в останній чверті минулого століття спостерігаються позитивні зміни: серед жінок, залучених у сферу суспільного виробництва, прискореними темпами, в порівнянні з чоловіками, росте частка зайнятих висококваліфікованою працею.

При переході до постіндустріального суспільства виявилось, що «жінки як працівники, професіонали та підприємці домінують в інформаційному суспільстві. Якщо типовим промисловим працівником був чоловік, то типовим інформаційним працівником є жінка. Поряд з цим в той час, коли в західноєвропейських країнах зайнятість жінок росла, в Україні вона падала.

Таким чином, розглянувши проблеми дискримінації жінок в економіці в цілому, слід зауважити, що гендерний аспект проблеми зайнятості полягає в тому, що жінкам традиційно не дають можливості працювати на висококваліфікованих і високооплачуваних видах професійної зайнятості, тому вони і натикаються на низький рівень в кар'єрному просуванні. Це загальна тенденція в усьому світі, що викликає реальну заклопотаність в тих країнах, які намагаються на ділі забезпечити рівні права і рівні можливості для чоловіків і жінок в різних сферах життя суспільства.

Висновки до першого розділу

У розділі розкрито актуальність вивчення проблеми напрямів самореалізації сучасних жінок. Здійснено узагальнений аналіз сутності понять «самореалізація», «самоідентифікація», «гендер», «гендерна нерівність».

З'ясовано, що поняття професійної самореалізації є однією із основних сфер (поряд із сімейною) особистісної самореалізації, вона пов'язана, насамперед, із реалізацією потреби у самоповазі, прийнятті і належності до певної соціальної групи, із здатністю задовольняти потреби більшою мірою, ніж самореалі-

зація у сфері сім'ї. Задоволеність роботою є одним із найважливіших чинників суб'єктивного благополуччя, а професійна самореалізація – важливим фактором становлення особистості. Характеристиками професійної самореалізації виступають самостійність, свобода вибору, дій, рішень та творчість.

Визначено, що етапами професійної самореалізації особистості є: професійне самовизначення, професійне становлення в обраній сфері діяльності, фахове зростання і розвиток компетенції.

Уточнено, що до основних проблем зайнятості жінок можна віднести: дискримінацію за ознакою статі при наймі на роботу та при звільненні; сконцентрованість жінок в невеликій кількості «високофемінізованих професій» і галузей з низькою оплатою праці; недостатньо високий рівень кваліфікації безробітних жінок, особливо в сільській місцевості; приховану дискримінацію в оплаті праці.

На нашу думку, успіх в сфері професійних і особистих відносин виражається для жінок взаємовиключними: віддаючи перевагу особистим відносинам, вони починають боятися успіху в професійній діяльності. Так, як успіх викликає у багатьох жінок тривогу, що викликана асоціацією з втратою жіночності, втратою значущих відносин в соціальному оточенні. Жінки починають відчувати почуття провини перед чоловіком, підсвідомо виникає прагнення відмовитися від кар'єри, уникнути більшого успіху в порівнянні зі своїм чоловіком у професійній діяльності. Дівчата побоюються, що прагнення зробити кар'єру може перешкоджати їм у подружньому і сімейному житті.

Визначено, що гендер - це система відносин і взаємодій, що утворюють фундаментальну складову соціальних зв'язків; система стійка і одночасно мінлива і є основою стратифікації (тобто соціального розшарування) суспільства за ознакою статі та ієрархізації його представників. Саме ця система відносин, яка міцно закоренилась в культурі, дозволяє створювати уявлення про «чоловіче» і

«жіноче» як про категорії соціального порядку, наділяти владою одних (як правило, чоловіків) і підпорядковувати інших (жінок).

З'ясовано, що горизонтальна гендерна сегрегація обумовлена як об'єктивними причинами, так і - в ще більшому ступені - стереотипами людей про відповідну посаду для чоловіків і жінок. Так, «чоловічими» традиційно вважаються види діяльності, пов'язані з прийняттям рішень, високоінтелектуальною працею, високими фізичними навантаженнями. Тому на сьогоднішній день чоловіків більше серед менеджерів вищої ланки, підприємців, програмістів, кваліфікованих робітників на транспорті, в будівництві і добувній промисловості. Робота для «жінок», згідно соціальним стереотипам, пов'язана з їх ролями в приватній сфері - турботою і доглядом, вихованням, підтриманням порядку, проявом емпатії, уваги і терпіння. В результаті найбільш фемінізовані сфери - це освіта і охорона здоров'я, а традиційно «жіночими» вважаються професії, пов'язані з виконанням виконавчих функцій (секретарі, канцелярські службовці, бухгалтера).

Досліджено, що на різницю в кваліфікації і меншу трудову і територіальну мобільність жінок безпосереднім чином впливають фактори, пов'язані з їх сімейною діяльністю: подвійна зайнятість, тривалі відпустки у зв'язку з народженням дітей, лікарняні по догляду за ними та іншими членами сім'ї.

Виявлено, що найбільші гендерні відмінності спостерігаються за важливістю таких критеріїв роботи, як близькість від будинку, приємна атмосфера в колективі, зручний режим, наявність дитячих установ за місцем роботи.

РОЗДІЛ 2

ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОТИ І МЕТОДИКИ ДОСЛІДЖЕННЯ НАПРЯМІВ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ СУЧАСНОЇ ЖІНКИ

2.1. Обґрунтування методик та організація дослідження

У нашому дослідженні ми мали на меті виявити та дослідити соціально-психологічні особливості та напрями самореалізації жінок у професійній діяльності (на прикладі соціальної сфери). В дослідженні використовувалися різні психологічні методи і методики. Розв'язання завдань здійснювалося за допомогою теоретичного аналізу й узагальнення психологічної літератури, опитування (анкетування) респондентів, контент-аналізу, порівняння, використовувався метод експертної оцінки. Підставою вибору методик для нашого дослідження послужили теоретичні та емпіричні розробки в області психології та соціології.

Сучасний стан прикладних досліджень напрямів та особливостей самореалізації у сучасних жінок переконав нас у необхідності максимального всебічного охоплення багатьох недостатньо вивчених явищ. До того ж, самореалізація сучасних жінок відноситься до розряду проблем, які в професійній діяльності мають свою специфіку адже тісно пов'язані з питаннями соціальної ролі жінок, соціального призначення та права на творчість. Таке прагнення отримати досить повну інформацію про психологічні та соціальні особливості, здатних детермінувати самореалізацію сучасних жінок привело нас до думки про комплексний підхід у вивченні даного явища.

Карантинні обмеження суттєво вплинули на хід наших досліджень, тому при підборі методик для вивчення напрямів та особливостей самореалізації сучасних жінок ми прагнули:

1. Застосовувати сучасні психологічні методики, що дозволяють отримувати швидкі і достовірні результати в онлайн режимі.

2. Використовувати ті методики, які мають надійну теоретичну базу.

Нами було проведено експериментальне дослідження яке включало 3 блоки діагностичних методів:

Перший блок «Гендерні стереотипи і можливості самореалізації жінок» була запропонована авторська анкета (див. додаток А);

Другий блок «Віра в себе» було тестування на визначення самооцінки і усвідомлення свого потенціалу (див. додаток Б);

Третій блок «Особливості самореалізації» застосовувалась методика «Маскулінність-фемінність» С. Бем (див. додаток В).

Вибірку склали 50 жінок віком від 20 до 50 років. Методика «Маскулінність-фемінність» була розроблена американською психологинею Сандрою Бем для діагностики психологічної статі і визначає ступінь андрогінності, маскулінності і фемінності особистості. Двадцять із запропонованих рис – це риси, які тісно пов'язані з традиційною громадською думкою, як типово чоловічі (наприклад, напористий і агресивний), інші двадцять – рис, асоціюються з типово жіночими (наприклад, лагідна, емоційна), а решта – це так звані «наповнювачі» (нейтральні риси), які відображають ступінь співвідношення у випробуваного ідентифікацій з класичними маскулінними і класичними фемінними рисами. Під час дослідження респонденти про цю класифікацію нічого не знали. Опитувальних містить 60 тверджень (якостей), на кожне з яких досліджуваний відповідає «так» або «ні», оцінюючи тим самим наявність або відсутність у себе названих якостей.

На підставі отриманих даних виділяють чотири статево-рольових типи:

1. Маскулінний - високі показники маскулінності і низькі - фемінності;
2. Фемінний - високі показники фемінності і низькі - маскулінності;
3. Андрогінний - високі показники як маскулінності, так і фемінності;
4. Недиференційований - низькі показники і маскулінності, і фемінності.

Тестування на визначення самооцінки і усвідомлення свого потенціалу ми досліджували наступним чином: якості особистості респонденти ділили на дві колонки (наприклад вишуканість, терпимість, щирість). В першу колонку виписували якості, які притаманні Їх ідеалу (перелік «Мій ідеал»). Решту якостей виписували в колонку (перелік «Неідеал»).

В переліку «Мій ідеал» вказували позначкою якості, які у Них реально присутні, незалежно від рівня розвиненості якості. В переліку «Неідеал» вказували будь-якою позначкою якості, яких у Них немає. Після підрахунків ми виявили наскільки людина адекватно, критично до себе відноситься чи переоцінює свої можливості. Наскільки може співвідносити себе реальну з ідеальним образом і чи готова боротись з негативними рисами або набувати нові якості яких не хватає у неї.

Опитування проводилось методом анкетування. Авторська анкета складається з 24 питань, які дозволяють визначити властиві респондентам гендерні стереотипи та можливості самореалізації жінок. Стереотипи фемінності, що нав'язують людям певні думки про соматичні, психічні та поведінкові якості, характерні для жінок; стереотипи сімейних, соціальних та професійних ролей, пов'язані з гендером; стереотипи, пов'язані зі змістом професійної діяльності жінок. Роль самореалізації жінки в соціумі, в професійній та сімейній сфері.

Перед початком проведення дослідження, анкета «Гендерні стереотипи і можливості самореалізації жінок» пройшла перевірку, методом експертної оцінки. Після декількох поправок ми приступили до нашого дослідження сучасних жінок.

Дослідження напрямів самореалізації сучасних жінок проводилось в онлайн режимі через карантинні обмеження, але це не завадило нам отримати швидкі та достовірні результати. Дослідження ми проводили протягом 2 місяців (жовтень – листопад). Всі діагностичні методи дослідження ми розміщували на

платформах різних соціальних мереж, а саме в Instagram, там прикріплювалась посилка на анкетування «Гендерні стереотипи і можливості самореалізації жінок», яке ми самі розробили, в Facebook розміщувалось тестування на визначення самооцінки і усвідомлення свого потенціалу та в Telegram прикріплювався файл для заповнення тесту на маскуліність – фемінність.

Ми порівнювали відповіді опитуваних жінок різного вікового покоління, а саме жінок від 20 до 30 років і від 40 до 50 років.

Це були жінки різного соціального статусу, з абсолютно різних професійних сфер, з різними життєвими ситуаціями та сімейним статусом.

Жінки віком від 20 до 30 років в більшості (87,5%) були неодружені та лише 30% з них мали дітей. Це були студентки, які навчаються за напрямом «Психологія» або «Соціальна робота», були вчителі молодших класів, офіціантки, працівники культури, прокуратури, медики, театральні та ін.

Жінки віком від 40 до 50 років в більшості (93,3%) були одружені та 75% з них мали 1-2 дітей та 20% з них мали більше 3 дітей. Це були викладачі навчальних закладів, вихователі дитячих садків, члени благодійних організацій, бухгалтерки, продавці, маркетологи, творчих спеціальностей люди та ін.

Всі три методики ми опрацьовували спочатку з групою жінок від 20 до 30 років, аналізували результати і після цього досліджували жінок від 40 до 50 років. В кінці всі дані ми аналізували, порівнювали, знаходили теми, які об'єднують цих дві групи жінок та які повністю їх відрізняють. Тестування проходили в програмі «Google Форми» на якій зберігались всі відповіді і підводились остаточні результати в відсотковому співвідношенні.

2.2. Результати емпіричного дослідження особливостей професійної самореалізації сучасних жінок

Отже, результати першого блоку дослідження, а саме анкетування «Гендерні стереотипи і можливості самореалізації жінок».

Загалом в ході дослідження було виявлено:

Більшість опитаних жінок віком від 20 до 30 років (84%) вважає, що поняття «успішна жінка» включає в себе особистість, яка реалізувалась професійно і 15% жінок вважають, яка поєднує всі сфери (сімейну і професійну).

Жінки віком від 40 до 50 років вважають дещо інше. Більшість з них (67%) вважають , що успішна жінка – це та , яка поєднує всі сфери і лише 24% вважають, що успішна – це та, яка реалізувала себе професійно.

Переважна більшість опитуваних з двох вікових груп (з першої – 88%, а з другої – 65%) погодились з тим, що жінка може поєднувати материнство і кар'єру, якщо буде присутня додаткова допомога.

20% жінок молодого покоління (від 20 до 30 років) і 40% жінок старшого покоління (від 40 до 50 років) відзначили, що чоловік повинен повністю матеріально забезпечувати власну родину; 80% жінок (20-30 років) і 60% жінок (40-50 років) вважають, що матеріальна відповідальність за сім'ю повинна розподілятися рівним чином між чоловіком і жінкою.

Молоде покоління в більшості (87,5%) не розділяє обов'язки на суто "жіночі" та "чоловічі", а старше покоління (87,5%) ділять обов'язки за ознакою статі.

Більшість жінок віком від 20 до 30 років (93%) вважають, що виховувати дітей повинні обидва партнери, жінки віком від 40 до 50 років (75%) вважають, що партнери повинні ділити обов'язки рівним чином між собою і 25% переконані, що за виховання повинна відповідати жінка.

Більшість опитаних з обох груп (16% та 8%) впевнені, що стать не впливає на працевлаштування, а 84% (першої групи) та 92% (другої групи) переконані, що чоловікам набагато легше знайти високооплачувану роботу.

Більшість респондентів молодого покоління (78%) не знає, що середня заробітня плата жінок в Україні менша, ніж у чоловіків. Жінки віком від 40 до 50 років знали (80%) про цю відмінність.

Жінки віком від 20 до 30 років (95%) вважають, що приготуванням їжі повинні займатись обидва партнери, а жінки від 40 до 50 років (35%) переконані, що цією справою повинні займатись лише жінки.

Жінки віком від 20 до 30 років (40%) хотіли б працювати під керівництвом жінки. Проте 90% жінок старшого покоління надали перевагу працювати під керівництвом чоловіка.

Більшість респондентів з двох груп (98% і 70%) не погодились з тим, що основна роль жінки - піклуватися про власну оселю, готувати їжу для родини та виховувати дітей.

Перша група жінок (95%) стверджувала, що в декретну відпустку можуть піти і чоловік і жінка, все залежить від обставин. Друга група жінок (25%) вважають, що в декрет повинна йти лише жінка.

60% жінок віком від 20 до 30 років нейтрально відносяться до одностатевих шлюбів, 60% респондентів віком від 40 до 50 років негативно відкликаються про даний вид шлюбів.

Сучасні жінки віком від 20 до 30 років в своїй більшості (95%) вважають, що не існують суто «жіночі» та «чоловічі» професії, а вот сучасні жінки віком від 40 до 50 років розділились в своїх думках і 53% з них вважають, що існують, а 47% не підтримують дане твердження.

Жінки з першої групи 76% нейтрально та 14% позитивно ставляться до позиції чайлдфрі, жінки з другої групи 60% негативно та 38% нейтрально відносяться до даного феномену.

Молоде покоління (90%) вважають, що соціальне партнерство – це ідеальна система відносин в сім'ї, жінки зі старшого покоління (40%) підтримують патріархат.

Більшість жінок першої групи (92%) відмовилася б сидіти вдома і вести домашнє господарство, якби їм випала така можливість, а при виборі місця роботи вони у першу чергу будуть звертати увагу на перспективу кар'єрного зростання (55%) та високу заробітну плату (40%). Більшість жінок другої групи (80%) відмовились б сидіти вдома без роботи при такій можливості, а при виборі робочого місця надають перевагу високій заробітній платі (70%).

Більшість респондентів з двох груп (60% та 55%) погодились з тим, що самореалізація в професійній сфері є умовою досягнення жінкою щастя.

Жінки віком від 20 до 30 років вказали, що найважливішою перспективою для них на майбутнє є робота та кар'єра (70%), а жінки віком від 40 до 50 років стверджували, що турбота про сім'ю.

Другий блок «Віра в себе» було тестування на визначення самооцінки і усвідомлення свого потенціалу.

Жінки віком від 20 до 30 років в колонці «Мій ідеал» (риси, які дійсно в них присутні), найчастіше вказували наступні риси: життєрадісність, наполегливість, рішучість, чуйність, ентузіазм. В колонці «Неідеал» (якості, яких у них нема), переважно виписували такі як: боягузливість, легковір'я, педантичність, самозабуття, повільність [11].

Жінки віком від 40 до 50 років в колонці «Мій ідеал», більшість виписували наступні: акуратність, грубість, нервовість, нерішучість, обережність, тер-

пимість. В колонці «Неідеал» вказували такі риси, як гордість, безтурботність, мрійливість, рішучість, стриманість.

Після підрахунку загальної кількості відмічених якостей як у першому, так і в другому переліку, визначили коефіцієнт самооцінки у жінок першої групи (див. табл. 2.1).

Таблиця 2.1

**Результати діагностування рівня самооцінки в сучасних жінок
(молодшого покоління)**

Рівні	Жінки віком від 20 до 30 років
Низький	32% (8 осіб)
Середній	48% (12 осіб)
Високий	20% (5 осіб)

За даними діагностичного дослідження ми бачимо, що жінки з першої групи (віком від 20 до 30 років) 48% (12 осіб) отримали результат від 0,4 до 0,6 – значить, самооцінка адекватна, вони самокритичні і не переоцінюють себе, 20% (5 осіб) з них отримали результат від 0,6 до 1, це говорить про переоцінку своєї особистості та некритичне ставлення до себе та 32% (8 осіб) з них отримали результат від 0 до 0,4, а це свідчить про недооцінку своєї особистості та про підвищену критичність.

Після підрахунку загальної кількості відмічених якостей як у першому, так і в другому переліку, визначили коефіцієнт самооцінки у жінок другої групи (див. табл. 2.2).

Результати діагностування рівня самооцінки в сучасних жінок (старшого покоління)

Рівні	Жінки віком від 40 до 50 років
Низький	52% (13 осіб)
Середній	40% (10 осіб)
Високий	8% (2 особи)

Отже, за даними діагностичного дослідження ми бачимо, що жінки з другої групи (віком від 40 до 50 років) 40% (10 осіб) отримали результат від 0,4 до 0,6 – значить, самооцінка адекватна, вони самокритичні і не переоцінюють себе, 52% (13 осіб) з них отримали результат від 0 до 0,4, це свідчить про недооцінку своєї особистості та про підвищену критичність та 8% (2 особи) отримали результат від 0,6 до 1, це говорить про переоцінку своєї особистості та некритичне ставлення до себе.

Третій блок «Особливості самореалізації» застосовувалась методика «Маскуліність-фемінність» С. Бем.

Жінки віком від 20 до 30 років найчастіше приписували наступні якості: наполегливість, стійкість, лідерство, витривалість, аналітичність, здатність керувати (чоловічі за стереотипами якості) та ніжність, терпимість, компромісність, лагідність, чуйність, сентиментальність (жіночі за стереотипами якості).

Жінки віком від 40 до 50 років приписували собі частіше чоловічі, за стереотипними мірками, якості, а саме: напористість, сміливість, витривалість, зовнішня стриманість, сила волі, а жіночих, за стереотипами, якостей приписували менше, а саме: терпимість, співчутливість, чуйність та поступливість.

На підставі отриманих даних ми виділили три статево-рольових типи для жінок віком від 20 до 30 років (див. табл. 2.3).

Таблиця 2.3

**Результати методики «Маскулінність-фемінність» сучасних жінок
(молодшого покоління)**

Типи	Жінки віком від 20 до 30 років.
андроґінність	72% (18 осіб)
мускулінність	5% (5 осіб)
фемінність	2% (2 особи)

Отже, жінки віком від 20 до 30 років отримали найвищий результат 72% (18 осіб) андроґінність, тобто високі показники як маскулінності, так і фемінності. Андроґінія – це хороший показник для сучасних жінок, адже вказує на те, що людина наділена високою самоповагою, зданістю бути наполегливим, лідерськими якостями та внутрішнім благополуччям. Це творчі та креативні особистості, 5% (5 осіб) отримали результат мускулінність та 2% (2 особи) отримали позначку фемінність.

На підставі отриманих даних ми виділили три статево-рольових типи для жінок віком від 30 до 40 років (див. табл. 2.4).

Таблиця 2.4

**Результати методики «Маскулінність-фемінність» сучасних жінок
(старшого покоління)**

Типи	Жінки віком від 40 до 50 років
андроґінність	20% (5 осіб)
мускулінність	68% (17 осіб)
фемінність	12% (3 особи)

Жінки віком від 40 до 50 років отримали найвищий результат – маскуліність 68% (17 осіб), отже високі показники маскуліності і низькі – фемінінності. Високомаскулінні жінки характеризуються труднощами у встановленні та підтримці міжособистісних контактів, що негативно впливає на їхню професійну діяльність. Але ці жінки дуже стресостійкі, рішучі та вольові, 20% (5 осіб) отримали результат андрогінності та 12% (3 особи) отримали результат фемінінності.

2.3. Практичні рекомендації для підвищення рівня самореалізації сучасних жінок

Заблокувати всі шляхи до відступу.

Якщо твоя мета дійсно серйозна і ти хочеш її досягти, то важливо заблокувати всі шляхи до відступу, щоб не залишити собі іншого вибору, крім того, щоб йти вперед. Ти можеш звільнитись з ненависної роботи, припинити нещасливі відносини, переїхати в новий дім чи навіть країну, завершити спілкування з токсичними людьми, відмовитись від поганої звички, наприклад куріння чи алкоголю.

Цей крок означає, що людина сама створює собі умови, які дозволяють кардинально змінити свій спосіб життя і рухатися до мети. Коли людина це усвідомить, то це значно підвищить її мотивацію до подальших дій. Поки ми живемо в тих умовах, які нас не влаштовують, то наша підсвідомість розуміє, що відступити ми можемо в будь-який момент. І коли з'являться перші труднощі, то людина відразу зробить крок назад, адже все, що її оточує бути пригнічувати на шляху до чогось більшого. Тому для досягнення успіху в самореалізації важливо навіть не залишати собі можливості здатися.

Заповнити свій простір різними мотиваційними символами.

Це можуть бути картини, плакати з мотивуючими написами, розвішані над ліжком, робочим місцем чи на холодильнику, мотивуюча заставка на комп'ютері чи телефоні. Слухати пісні, відео, інтерв'ю після яких відчуваєш себе наповненою. Чим частіше людина згадує про заповітну мету і відчуває з цього приводу натхнення, тим ближче її успіх.

Спілкуватися з позитивними і успішними людьми.

Необхідно познайомитись з позитивно-налаштованими людьми і проводити з ними більше часу. Якщо людина поділяє твої цілі, розуміє твою мету і надихає та підштовхує на їх досягнення, значить це та людина з якою ти будеш рухатись вперед. Постарайся обмежити своє спілкування з токсичними людьми, які не поділяють і скептично відносяться до твоїх думок, цілей і бажань і лише отруюють твоє життя адже завдяки їм ти стоїш на місці і не рухаєшся далі.

Корисно спілкуватись з тими людьми, які вже чогось досягли, які можуть допомогти, підказати і направити до тих цілей, які ти прагнеш досягти. Вони здатні заряджати вірою в успіх і передавати свій позитивний настрій. Існує припущення, що можна побачити своє майбутнє, якщо подивитися на людей, з якими ти спілкуєшся найбільше. Якщо подібна перспектива виглядає не дуже привабливою, варто змінити коло спілкування, не дивлячись на те, що це може бути непросто. Життєві погляди, звички і думки дуже швидко запозичуються, тому важливо більше часу витратити на спілкування з людьми, де ти будеш переймати важливі і корисні для свого майбутнього речі, а спілкування, де ти лише витрачаєш енергію а взамін нічого не отримуєш варто завершити.

Старайся щодня надихати себе.

Найпростіший шлях підвищити свою мотивацію до самореалізації – це щодня слухати і читати книги, які тебе надихають і наповнюють. Яка б мета не стояла, важливо читати книги тих, хто вже досяг її. Навіть 15 - 20 хвилин в день здатні давати серйозну підзарядку для мотивації і натхнення. Книги, які написа-

ли успішні люди здатні передавати позитивний настрій і підсилювати внутрішні рушійні сили йти далі.

Перетворити негатив на позитив.

Якщо людина не може чи не вміє мотивувати себе сама, швидше за все, його життя переповнене негативом. Необхідно проаналізувати всі джерела інформації, які впливають на настрій. Це можуть бути книги, соціальні мережі, новини, токсичні люди, зовнішній вигляд, неприбрана квартира і т.д. Потрібно зменшити час перегляду соціальних мереж, новин, спілкування з негативними персонажами, в ідеалі повністю, адже звідти ти не отримувеш підзарядку на нові звершення. При читанні книг чи перегляді кінофільмів надавати перевагу автобіографії успішних людей, комедіям чи надихаючих сюжетів, уникати драм, жахів і т.д. Важливо культивувати позитив та віру в себе, і намагатися уникати таких емоцій, як страх, лінь, тривога і розчарування.

Навчитись любити себе.

Щоразу, проходячи повз дзеркало в новій сукні чи сорочці, роби собі комплімент і виділяй якісь маленькі деталі на які інші люди можуть звернути увагу. Людина набагато швидше знайде своє місце в соціумі, коли бути впевнена в собі. Необхідно уявити себе в образі якою б ти хотіла себе бачити щодня і уважно придивись як ця нова «ти» виглядає. Яку вона носить одяг і зачіску, як поводить ся, чим займається, якими користується парфумами, де живе, які люди її оточують. І щодня почни робити маленький крок до нової себе. Подібна дія дає потужний мотиваційний ефект і бажання рухатись лише вперед до своїй цілей.

Навчись мистецтву візуалізації

Візуалізацією найкраще займатися, коли ти спокійна, розслаблена і готова зануритись в цю атмосферу. Досить приділяти цьому заняттю всього 15-20 хвилин в день під релаксуючу музику. Потрібно уявити себе, яка досягла своїх ці-

лей і оживити цей образ на папері чи стіні чи на великому шматку полотна яскравими фарбами. Представляючи себе, потрібно бачити себе як би з боку, а не з власного тіла. Це важливо для того, щоб підсвідомість визначила мету, як ту яку потрібно досягти, а не як вже досягнуту і щоб ти зрозуміла кроки, які повинна зробити рухаючись до неї.

Ця вправа відмінний спосіб починати новий день, його можна робити навіть не встаючи з ліжка, на стадії пробудження. Музику час від часу варто змінювати, щоб емоції, які ти отримуєш щоразу відрізнялись і наштотували тебе на щось нове.

Діяти рішуче!

Якщо цілі визначені і поставлені - необхідно діяти тут і зараз. Не варто хвилюватись про детальне планування, бо так можна збитись з бажаного шляху. Деталі ти продумаєш пізніше, а в даний момент потрібно робити ту першу дію з якої і почнеться твій шлях до самореалізації свого потенціалу. Не варто постійно зважувати всі за і проти, треба просто йти вперед. Всі деталі впливуть пізніше на фазі активних дій.

Важливо пам'ятати - енергія дії живить мотивацію, в той час як роздуми і зволікання її вбивають. Чим більше людина замотивована, тим швидше вона йде до націленої мети. Це приємний стан, коли ти щодня маленькими кроками рухаєшся у напрямку до своєї мети і отримуєш задоволення від самого процесу, тому що сконцентрована на позитивних аспектах досягнень і не думаєш про труднощі. Позитивна енергія всередині завжди перетворюється в позитивний результат зовні.

Висновки до другого розділу

У розділі виявлено соціально-психологічні особливості та напрями само-реалізації жінок у професійній діяльності (на прикладі соціальної сфери).

Дослідження гендерні стереотипів і можливості самореалізації жінок показало нам значну відмінність в поглядах сучасних жінок різної вікової групи на стереотипи фемінності, гендерні стереотипи та роль самореалізації жінки в соціумі, в професійній та сімейній сфері.

Отже, сучасні жінки молодого покоління (віком від 20 до 30 років) толерантно і дуже позитивно приймають зміни в соціумі. Вони толерантно відносяться до одностатевих шлюбів, до позиції чайлдфрі, стверджують про рівні обов'язки в сім'ї для двох партнерів, ідеальною системою відносин вважають соціальне партнерство, вони відмовляються слідувати стереотипам фемінності та найважливішою перспективою на майбутнє бачать кар'єру та роботу і при виборі майбутнього місця роботи звертають в першу чергу та перспективу кар'єрного зростання, а не розмір заробітної плати.

З сучасними жінками старшого покоління (віком від 40 до 50 років) все не так просто. Не всі зміни в соціумі вони сприймають позитивно та з толерантним ставленням. Більшість жінок негативно відкликалися про одностатеві шлюби та позицію чайлдфрі. Вони частково підтримували думку про рівний розподіл обов'язків в сім'ї, але половина з них визнали, що ідеальною системою відносин для них є матріархат. Про вибір місця роботи більшість вказало, що для них є пріоритетним розмір заробітної плати і на найважливішою перспективою на майбутнє більшість з них вбачає в турботі про сім'ю.

Дослідження на визначення самооцінки і усвідомлення свого потенціалу показав нам різні рівні самооцінки у двох групах досліджуваних. Жінки віком від 20 до 30 років в своїй більшості отримали результат який свідчив про адекватну самооцінку про те, що вони самокритичні і не переоцінюють себе, але й присутній високий результат який показав низьку самооцінку, тобто жінки недооцінюють свої вміння, старання та можливості.

Жінки віком від 40 до 50 років в своїй більшості отримали результат низького рівня самооцінки, тобто жінки критичні до себе і мінусів вбачають набагато більше ніж плюсів, але й високий результат був у жінок з середньою самооцінкою, тобто вони бачать всі свої плюси і мінуси і навчилися їх поєднувати для щасливого життя.

В дослідженні на маскулінність та фемінність ми виявили, що жінки віком від 20 до 30 років найвищий результат отримали з позначкою андрогінність, тобто високі показники як маскулінності, так і фемінності. Андрогінія – це хороший показник для сучасних жінок, адже вказує на те, що людина наділена високою самоповагою, зданістю бути наполегливим, лідерськими якостями та внутрішнім благополуччям. Це творчі та креативні особистості.

У жінок віком від 40 до 50 років найвищий результат був з позначкою маскулінність, отже високі показники маскулінності і низькі – фемінності. Високомаскулінні жінки характеризуються труднощами у встановленні та підтримці міжособистісних контактів, що негативно впливає на їхню професійну діяльність. Але ці жінки дуже стресостійкі, рішучі та вольові.

Виходячи з результатів дослідження наступним етапом нашої роботи було надання практичних рекомендацій для підвищення рівня самореалізації жінок.

Ми вважаємо, що ці рекомендації зможуть допомогти сучасним жінкам повірити в себе, знайти внутрішні і зовнішні ресурси для наближення до своєї цілі, що вони побачать свої основні страхи і побоювання щодо самореалізації і зможуть побороти їх. На нашу думку, ми зможемо цими рекомендаціями надихнути і повірити в себе сучасних жінок, дати їм поштовх у світле, щасливе, автономне майбутнє.

ВИСНОВКИ

1) Було здійснено теоретичний аналіз проблеми напрямів самореалізації особистості сучасної жінки (на прикладі соціальної сфери).

З'ясовано, що поняття професійної самореалізації є однією із основних сфер (поряд із сімейною) особистісної самореалізації, вона пов'язана, насамперед, із реалізацією потреби у самоповазі, прийнятті і належності до певної соціальної групи, із здатністю задовольняти потреби більшою мірою, ніж самореалізація у сфері сім'ї. Задоволеність роботою є одним із найважливіших чинників суб'єктивного благополуччя, а професійна самореалізація – важливим фактором становлення особистості. Характеристиками професійної самореалізації виступають самостійність, свобода вибору, дій, рішень та творчість.

Визначено, що етапами професійної самореалізації особистості є: професійне самовизначення, професійне становлення в обраній сфері діяльності, фахове зростання і розвиток компетенції.

Уточнено, що до основних проблем зайнятості жінок можна віднести: дискримінацію за ознакою статі при наймі на роботу та при звільненні; сконцентрованість жінок в невеликій кількості «високофемінізованих професій» і галузей з низькою оплатою праці; недостатньо високий рівень кваліфікації безробітних жінок, особливо в сільській місцевості; приховану дискримінацію в оплаті праці.

2) На нашу думку, успіх в сфері професійних і особистих відносин виражається для жінок взаємовиключними: віддаючи перевагу особистим відносинам, вони починають боятися успіху в професійній діяльності. Так, як успіх викликає у багатьох жінок тривогу, що викликана асоціацією з втратою жіночності, втратою значущих відносин в соціальному оточенні. Жінки починають відчувати почуття провини перед чоловіком, підсвідомо виникає прагнення відмовитися від кар'єри, уникнути більшого успіху в порівнянні зі своїм чо-

ловіком у професійній діяльності. Дівчата побоюються, що прагнення зробити кар'єру може перешкоджати їм у подружньому і сімейному житті. Адже первинним прагненням жінок є довести свою жіночність, у вигляді самореалізації як дружини і матері, і вторинним - кар'єрному росту.

3) Визначено, що гендер – це система відносин і взаємодій, що утворюють фундаментальну складову соціальних зв'язків; система стійка і одночасно мінлива і є основою стратифікації (тобто соціального розшарування) суспільства за ознакою статі та ієрархізації його представників. Саме ця система відносин, яка міцно закоренилась в культурі, дозволяє створювати уявлення про «чоловіче» і «жіноче» як про категорії соціального порядку, наділяти владою одних (як правило, чоловіків) і підпорядковувати інших (жінок).

З'ясовано, що горизонтальна гендерна сегрегація обумовлена як об'єктивними причинами, так і – в ще більшому ступені – стереотипами людей про відповідну посаду для чоловіків і жінок. Так, «чоловічими» традиційно вважаються види діяльності, пов'язані з прийняттям рішень, високоінтелектуальною працею, високими фізичними навантаженнями. Тому на сьогоднішній день чоловіків більше серед менеджерів вищої ланки, підприємців, програмістів, кваліфікованих робітників на транспорті, в будівництві і добувній промисловості. Робота для «жінок», згідно соціальним стереотипам, пов'язана з їх ролями в приватній сфері – турботою і доглядом, вихованням, підтриманням порядку, проявом емпатії, уваги і терпіння. В результаті найбільш фемінізовані сфери – це освіта і охорона здоров'я, а традиційно «жіночими» вважаються професії, пов'язані з виконанням виконавчих функцій (секретарі, канцелярські службовці, бухгалтера).

Досліджено, що на різницю в кваліфікації і меншу трудову і територіальну мобільність жінок безпосереднім чином впливають фактори, пов'язані з їх

сімейною діяльністю: подвійна зайнятість, тривалі відпустки у зв'язку з народженням дітей, лікарняні по догляду за ними та іншими членами сім'ї.

Виявлено, що гендерні відмінності спостерігаються за важливістю таких критеріїв роботи, як близькість від будинку, приємна атмосфера в колективі, зручний режим, наявність дитячих установ за місцем роботи.

4) Отже ми надали практичні рекомендації для підвищення рівня самореалізації жінок.

Ми вважаємо, що ці рекомендації зможуть допомогти сучасним жінкам повірити в себе, знайти внутрішні і зовнішні ресурси для наближення до своєї цілі, що вони побачать свої основні страхи і побоювання щодо самореалізації і зможуть побороти їх.

На нашу думку, ми зможемо цими рекомендаціями надихнути і повірити в себе сучасних жінок, дати їм поштовх у світле, щасливе, автономне майбутнє. Змотивувати на нові звершення та позитивні зміни в їхньому житті.

Проблема напрямів самореалізації особистості сучасної жінки не вичерпується проведеним нами дослідженням. Перспективними напрямками дослідження порушеної проблеми можуть стати: самореалізація та саморозвиток підлітків, робота з мотивами людей, які вдаються до сексизму, гендерна нерівність і способи боротьби з нею, сприяння розвитку позитивного та критичного мислення у жінок, впровадження програм, які будуть спрямовані на мотивацію жінок до самореалізації.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Адлер А. Зрозуміти природу людини / А. Адлер. – Спб. : Гуманітарне агентство “Акад. проект”, 1997. – 251 с.
2. Гупаловська В. А. Професійна самореалізація як чинник становлення особистості жінки: дис.канд. психол. наук : 19.00.01 / Гупаловська Вікторія Анатоліївна. – Львів, 2005. – 191 с.
3. Клочко В. Е. Самореализация личности: системный взгляд / В. Е. Клочко, Э. В. Галажинский; [под редакцией Г. В. Залевского]. – Томск : Издательство Томского университета, 1999. – 154 с.
4. Коростылева Л. А. Психология самореализации личности: затруднения в профессиональной сфере / Л. А. Коростылева. – СПб. : Изд-во “Речь”, 2005. – 222 с.
5. Кудинов С. И. Функционально-стилевой подход в исследовании самореализации личности / С.И. Кудинов // Наука. Образование. Практика. Сборник материалов региональной межвузовской научнопрактической конференции. – Уфа : Восточный университет, 2007. – С. 37-41.
6. Леонтьев Д. А. Самореализация и сущностные силы человека / Д. А. Леонтьев // Психология с человеческим лицом: гуманистическая перспектива в постсоветской психологии. – М. : Смысл, 1997. – С. 156-176.
7. Максименко С. Д. Структура та особистісні детермінанти професійної самореалізації суб’єкта / С. Д. Максименко, В. І. Осьодло // Проблеми сучасної психології. : зб. наук. праць КПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології ім. Г.С.Костюка АПН України / За ред. академіка С. Д. Максименка. – 2010. – Випуск 8. – С. 3-19.

8. Фрейджер Р. Личность: теории, эксперименты, упражнения / Р. Фрейджер, Д. Фейдимен. – СПб.; М. : пройм–ЕВРОЗНАК : ОЛМА-ПРЕСС, 2002. – 863 с.
9. Фромм Э. Дзен-буддизм и психоанализ /Э. Фромм и др., [пер. с англ.]. – М. : Весь мир, 1997. – 237 с.
10. Бем. С. Методика маскулінність – фемінність [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://psyera.ru/5165/metodika-s-bem>
11. Будассі. С.А. Тест на самооцінку [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://vseosvita.ua/library/test-samoocinka-osobistosti-81060.html>
12. Фрэнкин Р. Мотивация поведения: Биологические, когнитивные и социальные аспекты / Р.Фрэнкин, [пер. с англ.]. – СПб. : Питер, 2003. – 650 с.
13. Хьелл Л. А. Теории личности: Основные положения, исследования и применение / Л. А. Хьелл, Д. Д. Зиглер. – СПб. : Питер, 2000. – 606 с.
14. Comprehensive Dictionary of psychological and psychoanalytical terms a guide to usage / [Ed. by V.Horacl]. – New York; London; Toronto, 1958. – P. 488.
15. Oxford English Dictionary. Second edition / [Prepared by J. A. Simpson and S. C. Wein]. – Vol. XI. – Oxford, 1989. – P. 921.
16. Автономова С.А. Современное предпринимательство в России: гендерный аспект [Текст] : автореф. дис. на получ. науч. степени канд. социол. наук:22.00.04 / С.А. Автономова. — Новочеркасск, 1999. — 23 с.
17. Анциферова Л. И. Психология самоактуализирующейся личности в работах Абрахама Маслоу / Л.И. Анциферова // Вопросы психологии. — 1973. — №4. — С. 173-180.
18. Арсанукаева М. С. Профессиональная деятельность женщин и её влияние на выполнение функций материнства [Текст] : автореф. дис. на получ. науч.степени канд. эконо. наук / Малика Султановна Арсанукаева. — М. : ИСИ АН СССР, 1982.

19. Бендас Т. В. Гендерная психология лидерства[Текст] / Т. В. Бендас. — Оренбург : ОГУ, 2000. — 220 с.
20. Борисова Е.М. О роли профессиональной деятельности в развитии личности // Психология формирования и развития личности / Под ред. Л. И. Анцыферовой. — М. : Наука, 1980. — С. 159-177.
21. Вівчарик Т. П. Психологічні механізми самореалізації жінки (на прикладі жіночої молоді, включеної у творчу професійну діяльність) : автореф. дис. На здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : 19.00.01 / Вівчарик Тетяна Петрівна; Київський національний ун-т ім. Тараса Шевченка. — К., 2000. — 17 с.
22. Горчакова В.Г. Психология женщины профессионала [Текст] : автореф. дис. на получ. науч. степени канд. психол. наук : 19.00.01 / Валентина Григорьевна Горчакова. — СПб., 2000. — 27 с.
23. Деркач А.А. Акмеология: пути достижения вершин профессионализма[Текст] / А.А. Деркач, П.В. Кузьмина. — М.: Высш. шк., 1993. — 220 с.
24. Коростылева Л. А. Психология самореализации личности : брачносемейные отношения [Текст] / Л. А. Коростылева. — СПб.: СПбГУ, 2000. — 292 с.
25. Поваренков Ю. П. Психологическое содержание профессионального становления человека [Текст] / Ю. П. Поваренков. — М.: УРАО, 2002. — 234 с.
26. Почебут Л. Г. Организационная социальная психология [Текст] / Л. Г. Почебут, В. А. Чикер. — СПб. : Речь, 2000. — 298 с.
27. Профессиональная самореализация личности в современном обществе. Монография / Под науч. ред. Е. В. Федосенко. — СПб. : Речь, 2009. — 121 с.

28. Бевз О. П. Гуманістична педагогіка і психологія як основа підтримки саморозвиваючої особистості в освіті США / О. П. Бевз // Педагогіка і психологія. – 2006. – С. 107-114.
29. Лежнина Ю.П. Семья в ценностных ориентациях // Социологические исследования. – 2009. – № 12. – С. 69-77.
30. Михеева А.Р. К вопросу о социальном механизме трансформации семейных отношений: опыт теоретизирования в рамках генетического структурализма // Журнал социологии и социальной антропологии. – 2012. – Т. 15, № 2 (61). – С. 57-80.
31. Кузьмина К.А. Трансформации модели семьи и потребностей в социальной защите в условиях социально-демографических и социально-экономических перемен // Журнал исследований социальной политики. – 2008. – Т. 6, № 2. – С. 201-216.
32. Исупова О. Г. Недостаточно оплачиваемая работа: почему мы соглашаемся? // Социол.исслед. 2002. – 154 с.
33. Беспалько О. В. Соціальна робота в громаді: навчальний посібник / Беспалько О. В. – К. : Центр навчальної літератури, 2005. – 176 с.
34. Боднар М. Б. Етнопсихологічні особливості самоактуалізації студентської молоді / Боднар М. Б. – Кременець : ВЦ КОГПІ ім. Тараса Шевченка, 2007. – 196 с.
35. Буякас Т. М. Инициальный путь развития личности: возможности психологической работы / Т. М. Буякас // Вопросы психологии. – 2003. – №5. – С. 68-79.
36. Горностай П. П. Личность и роль: ролевой подход в социальной психологии личности / П. П. Горностай. – К. : Интерпресс ЛТД, 2007. – 312 с.
37. Горностай П. П. Психологічний феномен «Ми» / П. П. Горностай // Соціальна психологія. – 2006. – № 2. – С. 88-96.

38. Гупаловська В. А. Самореалізація як проблема розвитку особистості у сучасних психологічних дослідженнях / В. А. Гупаловська // Проблеми гуманітарних наук: Наукові записки ДДПУ ім. Івана Франка. – Дрогобич : Вимір, 2001. – Випуск 8. – С. 84-94.
39. Демиденко В. К. Самореалізація: сутність, становлення, розвиток / В. К. Демиденко // Педагогіка і психологія. Вісник АПН України. К. : Педагогічна преса. – 2004. – № 2 (42). – С. 31-36.
40. Коростылёва Л. А. Особенности стратегий самореализации и стили человека / Л. А. Коростылёва // Психологические проблемы самореализации личности. – 2000. – С. 47-61.
41. Коростылёва Л. А. Уровни самореализации личности / Л. А. Коростылёва // Психологические проблемы самореализации личности. – 2000. – С. 21
42. Лепіхова Л. А. Соціально-психологічна компетентність як передумова успішної самореалізації особистості / Л. А. Лепіхова // Наукові студії з соціальної та політичної психології. зб. статей. – 2002. – С. 57-71.
43. Майорова Н. Ф. Духовные потребности как фактор самореализации личности / Н. Ф. Майорова // Духовные потребности в системе социалистического образа жизни. – 1979. – С. 27-34.
44. Максименко С. Д. Загальна психологія: підручник / [С. Д. Максименко, В. О. Зайчук, В. В. Клименко, В. О. Соловієнко]. – К. : Форум, 2000. – 543 с.
45. Мірошніченко О. М. Психологічні особливості особистісної самоактуалізації ділової жінки у сучасному суспільстві / О. М. Мірошніченко // Практична психологія та соціальна робота. – 2004. – №9 (66). – С. 56-60.
46. Муляр В. І. Самореалізація особистості як соціальна проблема (філософсько-культурологічний аналіз) / Муляр В. І. – Житомир: ЖІТІ, 1997. – 214 с.

47. Пилипенко Н. Психологічні особливості самореалізації особистості в умовах професійної кризи / Н. Пилипенко // Соціальна психологія. – 2005. – С. 72-79.
48. Голод С. И. Социолого-демографический анализ состояния и эволюции семьи / Голод С. И. // Социологические исследования. 2008. № 1.
49. Антонов А. И. Микросоциология семьи (методология исследования структур и процессов) – М.: Издательский Дом "Nota Bene", 1998. – 360 с.
50. Мещеряков Б.Г., Зинченко В.П. Большой психологический словарь. М.: Прайм-Еврознак, 2003. – 672 с.
51. Сандра Липсиц Бем «Линзы гендера. Трансформация взглядов на проблему неравенства полов». 1993, by Yale University, Пер. с англ. — М., РОССПЭН, 2004. – 240 с.
52. Леонтьев Д.А. Самоактуализация как движущая сила личностного развития: историко-критический анализ // Современная психология мотивации. - М., 2002.
53. Хьелл Ларри А. Теории личности: основные положения, исследования и применение: пер. с англ. / Л.А. Хьелл, Д.Дж. Зиглер. - [2-е изд., испр.] - СПб. и др. : Питер, 2001.
54. О.В. Яремчук. Соціально-психологічна модель саморозвитку суб'єкта культуротворчості // Проблеми загальної та педагогічної психології : зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / за ред. С.Д. Максименка. Т. XIV, част. 2. – К., 2012. – С. 140-151.
55. Братаніч Б. В., Ільченко І.Г. Самоактуалізація особистості та освіта // ФПО. – 2011. – С. 13-20.
56. Максименко С.Д. Психологія особистості: Підручник / С.Д. Максименко, К.С. Максименко, М.В. Папуча. – К.: ТОВ «КММ», 2007. – 296 с.

57. Ильин Е.П. Дифференциальная психофизиология мужчины и женщины. СПб-б.: Питер, 2008. – 544 с.
58. Визгина А. В., Пантилеев С. Р. Проявление личностных особенностей в самоописаниях мужчин и женщин // Вопросы психологии, 2001. – С. 90
59. Маслова Ю. Соціорелігійний аспект конструювання стереотипних моделей гендерної ідентичності жінки на сторінках друкованих змі / Юлія Маслова // Наукові записки. Серія “Культурологія”. – 2010. – С. 126-139
60. Оксамитна С.М. Гендерні ролі та стереотипи / Світлана Миколаївна Оксамитна // Основи теорії гендеру: навч. посіб. – К.: «К.І.С», 2004. – С. 157-181.
61. Матусяк А. Маскулінний дискурс в українській літературі ХХ – ХХІ століть / Агнешка Матусяк // Перехресні стежки українського маскулінного дискурсу: Культура й література ХІХ - ХХІ століть. – К.: Laurus, 2014. – С. 7-19.
62. Малышева Н.В. Гендерные стереотипы в молодежных средствах массовой коммуникации. Автореф. дис. канд. псих. н. Москва, 2008. – 20 с.
63. Ожигова Л. Н. Гендерная интерпретация самоактуализации личности в профессии: Автореф. дис.канд. психол. наук. — Краснодар, 2000. – 234 с.
64. Гасюк, М.Б. Психологічні особливості самоактуалізації сучасної жінки: автореф. дис.канд. психол. наук: 19.00.07, Прикарпатський ун-т ім. В. Стефаника, Івано-Франківськ, 2003. – 23 с.
65. Гиллиган, К., Здравомыслова, Е., Темкина, А. "Место женщины в жизненном цикле мужчины", Хрестоматия феминистских текстов, Дмитрий Буланин, Спб., 2000. – С.166-186
66. Барткі С. Л. Політика тіла / Сандра Лі Барткі [пер. з англ. Б. Єгідиса] // Антологія феміністичної філософії. – К.: Видавництво Соломії Павличко «Основи», 2006. – С. 383-392

67. Бендас Т. В. Гендерная психология / Татьяна Владимировна Бендас. – СПб.: Питер, 2006. – 431 с.
68. Горчакова, В.Г. Психология женщины-профессионала: автореф. дис... докт. психол. наук: 19.00.03, С.-Петербург. гос. ун-т., СПб., 2000. – 48 с.
69. Занюк, С.С. Психологія мотивації: навч. посіб., Либідь, Київ, 2002. 304с.
70. Коростылёва, Л.А. "Особенности стратегий самореализации и стили человека", Психологические проблемы самореализации личности, СПб ГУ, СПб., Вып. 4, 2000. – С. 47-61
71. Мірошниченко, О.М. Особливості самоактуалізації жінки у професійній діяльності: дис... канд. психол. наук: 19.00.01, Київський національний ун-т ім. Тараса Шевченка, Київ, 2007. – 279 с.
72. Муляр, В.І. Самореалізація особистості як соціальна проблема (філософсько-культурологічний аналіз), ЖІТІ, Житомир, 1997. – 214 с.
73. Разумникова, О.М. "Взаимодействие гендерных стереотипов и жизненных ценностей как факторов выбора профессии", Вопросы психологии: Научный журнал, РАО, Москва, 2004. – С. 67-72
74. Риженко Л. Тенденції розвитку гендерного питання на сторінках періодичної преси / Людмила Риженко // Образ. – 2016. – С. 98-103
75. Брайдотті Р. Теорія статевої відмінності / Росі Брайдотті [пер. з англ. Б. Єгідиса] // Антологія феміністичної філософії. – К.: Видавництво Соломії Павличко «Основи», 2006. – С.357-366.
76. Фрейзер Н. Після сімейної зарплати: гендерна рівність і соціальна держава / Ненсі Фрейзер [пер. з англ. О. Бондаренко] // Образ, тіло, порядок. Гендерні дослідження в міждисциплінарному спектрі. – К.: Медуза, 2014. – С. 198-225.
77. Хавкіна Л. М. Реклама в дискурсі повсякдення / Любов Марківна Хавкіна // Інформаційне суспільство. – 2012. - №16. – С. 14-18.

78. Вульф Н. Миф о красоте: Стереотипы против женщин / Наоми Вульф [пер. с англ. А. Графовой, Т. Графовой]. – М.: Альпина нон-фикшн, 2015. – 445 с.
79. Кісь О. Господиня: жінка у праці й творчості / Оксана Кісь // Народня культура українців: життєвий цикл людини: історико-етнологічне дослідження у 5 т. – К.: Дуліби, 2012. – Т.3: Зрілість. Жіноцтво. Жіноча субкультура. – С.5-19
80. Кісь О. Жінка в традиційній українській культурі (друга половина ХІХ – початок ХХ ст.): монографія / Оксана Кісь. – Львів: НАН України, Інститут народознавства, 2012. – 287 с.

ДОДАТКИ

ДОДАТОК А

Авторська анкета «Гендерні стереотипи і можливості самореалізації жінок»

1) Ваш сімейний стан :

- заміжня
- незаміжня

2) Що Ви вкладаєте в поняття "успішна" жінка?

- яка реалізувалась як дружина і мати
- яка реалізувалась професійно
- яка поєднує всі сфери

3) На вашу думку, жінка може поєднувати материнство і кар'єру?

- так, якщо є допомога
- негативно впливає на дитину
- негативно впливає на шлюб

4) Я ви вважаєте, хто повинен матеріально забезпечувати сім'ю?

- чоловік
- жінка
- обидва партнери

5) Чи розділяєте Ви обов'язки на суто "жіночі" та "чоловічі" ?

- так
- ні

6) Хто, на Вашу думку, повинен виховувати дітей?

- жінка
- чоловік
- 50/50

7) На вашу думку, кому легше влаштуватись на високооплачувану роботу?

- жінці
- чоловіку

8) Чи знали Ви про те, що середня заробітна плата у жінок нижча ніж у чоловіків?

- так
- ні

- 9) На вашу думку, хто повинен готувати їжу?
- жінка
 - чоловік
 - 50/50
- 10) Під чийм керівництвом Ви б хотіли працювати більше?
- Жінка
 - чоловік
- 11) На вашу думку, основна роль жінки - піклуватися про власну оселю, готувати їжу для родини та виховувати дітей?
- так
 - ні
- 12) Як ви вважаєте, хто повинен йти у декретну відпустку?
- жінка
 - чоловік
 - все залежить від обставин
- 13) Як ви відноситеся до одностатевих шлюбів?
- позитивно
 - негативно
 - нейтрально
- 14) На вашу думку, існують суто "жіночі" та "чоловічі" професії ?
- так
 - ні
- 15) Яке Ваше ставлення до позиції чайлдфрі?
- підтримую
 - негативне
 - нейтральне
- 16) Скільки дітей плануєте у майбутньому?
- 0
 - 1-2
 - 3 та більше
- 17) Яка, на Вашу думку, ідеальна система відносин в сім'ї ?
- патріархат
 - матріархат
 - соціальне партнерство
- 18) На вашу думку, хто повинен підтримувати чистоту і затишок в оселі?
- жінка

- чоловік
- 50/50

19) Чи відмовились би Ви від роботи, якщо була б можливість сидіти вдома та займатися домашніми справами?

- так
- ні

20) Що для Вас є більш важливим під час вибору місця роботи?

- перспектива кар'єрного зростання
- висока заробітна плата
- знаходиться недалеко від дому
- тривалість відпустки

21) Як Ви вважаєте, чи зазнає жінка дискримінації в професійній сфері?

- так
- ні

22) На ваш погляд, чи є самореалізація в професійній сфері умовою досягнення жінкою щастя?

- так
- ні
- не знаю

23) Чи зазнавали Ви сексизму на роботі?

- так
- ні

24) Яка перспектива на майбутнє сьогодні для Вас є найважливішою?

- робота та кар'єра
- створення сім'ї
- поєднання роботи і сім'ї

Тест «Визначення самооцінки і усвідомлення свого потенціалу»

1. Якості особистості поділити на дві колонки. В першу колонку виписати якості, які притаманні Вашому ідеалу (перелік “Мій ідеал”). Решту якостей виписати в колонку (перелік “Неідеал”).

Перелік якостей особистості :

1. Акуратність	11. Заздрість	21. Нестриманість	31. Сором'язливість
2. Безтурботність	12. Захопленість	22. Образливість	32. Стриманість
3. Боягузливість	13. Злопам'ятство	23. Обережність	33. Терпимість
4. Вередливість	14. Легковір'я	24. Педантичність	34. Турботливість
5. Вишуканість	15. Мрійливість	25. Повільність	35. Упертість
6. Гордість	16. Наполегливість	26. Поміркованість	36. Холодність
7. Грубість	17. Ніжність	27. Поступливість	37. Чарівність
8. Жалісливість	18. Невимушеність	28. Рішучість	38. Чуйність
9. Жвавність	19. Нервовість	29. Розв'язність	39. Щирість
10. Життєрадісність	20. Нерішучість	30. Самозабуття	40. Ентузіазм

Короткий словник:

Вишуканий – той, хто вирізняється добрим естетичним смаком, приділяє велику увагу зовнішнім проявам.

Чарівний – той, хто викликає позитивні почуття, приємний, звабливий.

Ентузіазм – завзятість, емоційність при виконанні справи.

Розв'язність – нестриманість, некоректна поведінка, ігнорування інших.

Жалісливість – схильність до почуття жалості, співчуття.

Самозабуття – діяльність, що відрізняється великою захопленістю, при якій людина максимально занурюється в справу, яка викликає її інтерес, до того, що забуває про себе.

Невимушеність – здатність розкуто почувати себе в будь-якій ситуації, природність в поведінці.

Педантизм – “сліпе” дотримання встановлених норм, дріб’язкова точність.

2. В переліку “Мій ідеал” відмітити позначкою якості, які у Вас реально присутні, незалежно від рівня розвиненості якості. В переліку “Неідеал” відмітити будь-якою позначкою якості, яких у Вас немає.

3. Підрахувати загальну кількість відмічених якостей як у першому, так і в другому переліку (P).

4. Визначити коефіцієнт самооцінки, поділивши одержану суму (P) на загальну кількість якостей (40) (дивись набір якостей особистості):

$$K_c = P / 40,$$

де K_c – коефіцієнт самооцінки.

5. Результати порівняти з оціночною шкалою.

Оціночна шкала

Якщо Ви одержите коефіцієнт від 0,4 до 0,6 – значить, самооцінка адекватна, Ви самокритичні і не переоцінюєте себе.

Якщо одержите коефіцієнт від 0 до 0,4, це свідчить про недооцінку своєї особистості, про підвищену критичність.

Якщо коефіцієнт від 0,6 до 1, це говорить про переоцінку своєї особистості, некритичне ставлення до себе.

Методика «Маскуліність-фемінність» С. Бем.

Назначение теста

Диагностика маскулинности - феминности испытуемых.

Инструкция. «Ответьте на каждое утверждение "да" (+) или "нет" (-), оценивая тем самым наличие или отсутствие у себя названных качеств».

1. Верящий в себя.	31. Быстрый в принятии решений.
2. Умеющий уступать.	32. Сострадающий.
3. Способный помочь,	33. Искренний.
4. Склонный защищать свои взгляды.	34. Полагающийся только на себя (самодостаточный),
5. Жизнерадостный.	35. Способный утешать.
6. Угрюмый.	36. Тщеславный.
7 Независимый.	37. Властный.
8. Застенчивый.	38. Имеющий тихий голос.
9. Совестьливый.	39. Привлекательный.
10. Атлетический.	40. Мужественный.
11. Нежный.	41. Теплый, сердечный.
12. Театральный.	42. Торжественный, важный.
13. Напористый.	43. Имеющий собственную позицию.
14. Падкий на лесть.	44. Мягкий.
15. Удачливый.	45. Умеющий дружить.
16. Сильная личность.	46. Агрессивный.
17. Преданный.	47. Доверчивый.
18. Непредсказуемый.	48. Малорезультативный.
19. Сильный.	49. Склонный вести за собой.
20. Женственный.	50. Инфантильный.
21. Надежный.	51. Адаптивный, приспособляющийся.

22. Аналитический.	52. Индивидуалист.
23. Умеющий чувствовать.	53. Не любящий ругательств.
24. Ревнивый.	54. Несистематичный.
25.Способный к лидерству.	55. Имеющий дух соревнования.
26. Заботящийся о людях.	56. Любящий детей.
27. Прямой, правдивый.	57. Тактичный
28. Склонный к риску.	58. Амбициозный, честолюбивый.
29. Понимающий других.	59. Спокойный.
30. Скрытный.	60. Традиционный, подверженный условиям.

Бланк ответов

№	ответ	№	ответ	№	ответ	№	ответ	№	ответ	№	ответ
1		11		21		31		41		51	
2		12		22		32		42		52	
3		13		23		33		43		53	
4		14		24		34		44		54	
5		15		25		35		45		55	
6		16		26		36		46		56	
7		17		27		37		47		57	
8		18		28		38		48		58	
9		19		29		39		49		59	
10		20		30		40		50		60	

Ключ к опроснику

Маскулинность (ответ «да»)	1,4, 7, 10, 13,16, 19, 22, 25, 28, 31, 34, 37, 40, 43,46, 49, 52,55,58
Фемининность (ответ «да»)	2,5,8,11, 14, 17,20,23,26,29,32,35,36,41,44,47, 50,53,56,59

Обработка результатов.

За каждое совпадение ответа с ключом начисляется один балл. Затем определяются показатели фемининности (F) и маскулинности (M) в соответствии со следующими формулами:

$$F \square \frac{\text{Сумма баллов по фемининности}}{20}$$

$$M \square \frac{\text{Сумма баллов по маскулинности}}{20}$$

Основной индекс IS определяется как $IS = (F - M) * 2,322$.

Интерпретация.

Если величина индекса IS заключена в пределах от -1 до +1, то делают заключение об андрогинности. Если индекс меньше -1 ($IS < -1$), то делается заключение о маскулинности, а если индекс больше +1 ($IS > 1$) — о фемининности.

При этом в случае, когда $IS < -2,025$ говорят о ярко выраженной маскулинности, а если $IS > +2,025$ — о ярко выраженной фемининности.