

ОКСАНА ЧУЙКО, НАДІЯ КУРАВСЬКА

ГЕНДЕР І КАР'ЄРА

Навчальний посібник

Міністерство освіти і науки України
ДВНЗ «Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника»



ОКСАНА ЧУЙКО, НАДІЯ КУРАВСЬКА

ГЕНДЕР І КАР'ЄРА

Навчальний посібник

Івано-Франківськ
2019

УДК 159.9:316.6
ББК 88.5
Ч 81

Рекомендовано до друку Вченою радою ДВНЗ «Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника»
(протокол № 8 від 30 серпня 2018 р.)

Рецензенти:

Борисюк А. С. – доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри психології та філософії Вищого державного навчального закладу України «Буковинський державний медичний університет»;

Кравченко В. Ю. – кандидат психологічних наук, доцент кафедри суспільних наук Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу.

Літературний редактор:

Бабій І. О. – доцент кафедри української мови Факультету філології ДВНЗ «Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника»

Чуйко О. М. , Куравська Н. В.

Ч 81 Гендер і кар'єра : навчальний посібник / ДВНЗ «Прикарпатський національний університет ім. В. Стефаника». Івано-Франківськ : Супрун В.П., 2019. 372 с.
ISBN 978-617-7468-36-2

У навчальному посібнику розкриті гендерні аспекти кар'єрного розвитку особистості. Висвітлено гендерну специфіку зайнятості, правові аспекти гендерної політики на ринку праці України, психологічні основи кар'єрного розвитку чоловіків і жінок. Проаналізовано основні гендерні проблеми кар'єрного розвитку, запропоновано основні напрями роботи психолога для їх подолання та технології розвитку кар'єри особистості.

Рекомендовано психологам, соціологам, менеджерам організацій і всім, хто цікавиться гендерними аспектами розвитку кар'єри.

УДК 159.9:316.6
ББК 88.5

ISBN ISBN 978-617-7468-36-2

© Чуйко О.М., Куравська Н.В., 2019
© ДВНЗ «Прикарпатський національний університет ім. В. Стефаника», 2019



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



**Erasmus+ project “Gender Studies Curriculum: A Step for Democracy and Peace in EU-Neighboring Countries with Different Traditions” (GeSt),
No. 561785-EPP-1-2015-1-LT-EPPKA2-CBHE-JP**

Проект Erasmus+ “Гендерні студії: Крок до демократії та миру у сусідніх до ЄС країнах з різними традиціями” (GeSt), № 561785-EPP-1-2015-1-LT-EPPKA2-CBHE-JP

This textbook “Gender and career” has been prepared in the framework of the Erasmus+ project “Gender Studies Curriculum: A Step for Democracy and Peace in EU-Neighboring Countries with Different Traditions” (GeSt), No. 561785-EPP-1-2015-1-LT-EPPKA2-CBHE-JP. This project has been funded with support from the European Commission. The publication reflects the authors’ views only, and the Commission cannot be held responsible for any use that may be made of the information contained therein.

Навчальний посібник «Гендер і кар’єра» були розроблені в рамках проекту Erasmus+ «Гендерні студії: Крок до демократії та миру у сусідніх до ЄС країнах з різними традиціями», № 561785-EPP-1-2015-1-LT-EPPKA2-CBHE-JP. Проект профінансований за підтримки Європейської Комісії. Європейська Комісія підтримує створення цієї публікації, яка відображає лише погляди автора. Комісія не несе відповідальності за будь-яке використання інформації, що міститься в публікації.

ЗМІСТ

ВСТУП	6
РОЗДІЛ I ГЕНДЕРНА СПЕЦИФІКА ЗАЙНЯТОСТІ ОСОБИСТОСТІ НА РИНКУ ПРАЦІ.	10
1.1 Особливості чоловічої і жіночої зайнятості на ринку праці в Україні і Європі.	10
1.2 Гендерна сегрегація на ринку праці в Україні та Європі.	26
1.3 Правові аспекти гендерної політики на ринку праці України.	35
РОЗДІЛ II КАР'ЄРНИЙ РОЗВИТОК ОСОБИСТОСТІ: ГЕНДЕРНИЙ АСПЕКТ.	57
2.1 Психологічні основи дослідження розвитку кар'єри особистості.	57
2.2 Види, моделі, етапи кар'єри особистості.	77
2.3 Психологічні чинники розвитку кар'єри чоловіків і жінок.	88
2.4 Гендерні особливості лідерства, менеджменту, управління.	111
РОЗДІЛ III ГЕНДЕРНІ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ КАР'ЄРИ ОСОБИСТОСТІ.	135
3.1 Гендерні стереотипи у професійній діяльності.	135
3.2 Гендерна дискримінація на робочому місці.	152
3.3 Сексизм, гендерні та сексуальні домагання і насильство у сфері зайнятості: прояви і наслідки.	167
3.4 Гендерно-рольовий конфлікт особистості у процесі кар'єрного розвитку.	183
РОЗДІЛ IV ТЕХНОЛОГІЇ НАДАННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ДОПОМОГИ ПРИ ВИРІШЕННІ ГЕНДЕРНИХ ПРОБЛЕМ У КАР'ЄРІ.	206
4.1 Технології подолання гендерних стереотипів у професійній діяльності.	206
4.2 Основні напрями роботи психолога з проблемами гендерної дискримінації, сексизму, гендерних домагань і насилля на робочому місці.	221
4.3 Технології подолання гендерно-рольового конфлікту	

особистості у процесі розвитку кар'єри.	235
РОЗДІЛ V ПСИХОЛОГІЧНІ ТЕХНОЛОГІЇ РОЗВИТКУ КАР'ЄРИ ОСОБИСТОСТІ.	255
5.1 Техніки саморозвитку особистості.	255
5.2 Формування ефективних копінг-стратегій та способів вирішення конфліктів як чинник кар'єрного розвитку особистості.	269
5.3 Психологічна допомога у процесі розвитку кар'єри особистості.	283
ТЕРМІНОЛОГІЧНИЙ СЛОВНИК	305
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	318
ДОДАТКИ	337

ВСТУП

У сучасній українській психологічній науці є значне коло публікацій, присвячених вивченню психологічних проблем становлення фахівця та розвитку кар'єри. Певною мірою представлені і наукові та навчальні видання, які звертаються до проблем гендерної психології. Проте недостатньо проаналізованими та систематизованими виявились дослідження гендеру у процесі становлення кар'єри, впливу гендерних особливостей особистості на кар'єрний розвиток та специфіки роботи психолога у цій темі, що зумовлює актуальність розробленого навчального посібника.

Необхідність розгляду зазначеної проблематики підкреслюється аналізом гендерної специфіки ринку праці України, результатами різних соціологічних досліджень, що вказують на наявність виявів гендерної нерівності, гендерної дискримінації, які переважно стосуються жінок, проте можуть мати вплив і на чоловіків. На думку дослідників, гендерна нерівність має соціально-психологічну основу, випливаючи із гендерних стереотипів щодо професійних можливостей та компетенцій чоловіків та жінок, їх норм поведінки, мотивів, цінностей. Разом із тим, динаміка сучасного суспільного життя, вимоги до фахівців будь-якої галузі, конкуренція на ринку праці, ситуація безробіття та трудова міграція вказують на потребу формування навичок побудови і розвитку кар'єри особистості в межах нашої держави, які б сприяли її працевлаштуванню, досягненню кар'єри, матеріальному благополуччю та самореалізації загалом. Перетин гендерної проблематики на ринку праці та вимог щодо конкурентоздатного працівника актуалізує потребу психологічного супроводу розвитку кар'єри особистості, враховуючи особливості її гендерної ідентичності, долаючи гендерні стереотипи та упередження.

Навчальний посібник спрямований на розширення знань студентів про гендерну проблематику професійної діяльності і розвитку кар'єри особистості з метою використання цих знань у

професійній діяльності психолога. Навчальний посібник ознайомлює студентів з особливостями зайнятості жінок і чоловіків на ринку праці в Україні та Європі, основними гендерними теоріями вивчення кар'єри, соціальними та психологічними чинниками становлення кар'єри чоловіків і жінок, проблемами гендерної нерівності у досягненні кар'єри, а також основними напрямками роботи психолога для подолання гендерних бар'єрів у кар'єрному розвитку особистості.

Навчальний посібник містить теоретичний аналіз гендерної проблематики кар'єри (розділи 1, 2, 3) та практичні рекомендації – психологічні технології, напрями роботи психолога для їх подолання, а також щодо психологічної допомоги у процесі кар'єрного розвитку особистості (розділи 4 і 5). В основі навчального матеріалу посібника – аналіз сучасних українських та зарубіжних напрацювань дослідження гендерних аспектів сфери зайнятості, досягнення кар'єри, проблем розвитку кар'єри особистості. У посібнику представлені різні підходи, теорії, погляди вчених щодо гендерних проблем кар'єрного розвитку, що має спонукати студента до аналізу та вибору теоретичних основ діяльності психолога відповідно до вимог часу.

У **першому розділі** описано особливості зайнятості чоловіків та жінок на українському та європейському ринках праці; через поняття «гендерний розрив» проаналізовано проблему гендерної нерівності у сфері зайнятості; наведено статистичні дані та дані соціологічних досліджень щодо становища чоловіків та жінок на ринку праці; розглянуто види та особливості гендерної сегрегації. Тут-таки досліджено правові аспекти гендерної політики на ринку праці України, зокрема розглянуто ратифіковані Україною міжнародні документи (декларації, конвенції, пакти) та національні нормативно-правові акти, які регулюють гендерну політику українського ринку праці.

Другий розділ присвячений теоретичному аналізу феномену кар'єри, огляду гендерних теорій розвитку кар'єри. Розглянуто поняття кар'єри у вузькому та широкому розумінні. Підкреслено, що вивчення кар'єри потребує комплексного підходу з урахуванням

індивідуально-психологічних особливостей особистості, життєвої ситуації та етапів кар'єри. У розділі проаналізовано види кар'єри, моделі зайнятості чоловіків і жінок, етапи (стадії) кар'єри. Розглянуто вплив соціальних, соціально-психологічних чинників на розвиток кар'єри чоловіків та жінок. Особливу увагу звернено на аналіз психологічних (особистісних) чинників кар'єри, які відображають психологічні складники кар'єри. Проаналізовано основні підходи до вивчення гендерних аспектів лідерства, розглянуто особливості чоловічих та жіночих моделей управління.

У **третьому розділі** виділено та проаналізовано гендерні проблеми, що виникають у процесі кар'єрного зростання особистості, а саме: гендерні стереотипи та їх вплив на професійну діяльність особистості, гендерну дискримінацію, сексизм, гендерні та сексуальні домагання і насильство у сфері зайнятості, гендерно-рольовий конфлікт у становленні кар'єри. Подано визначення цих понять, проаналізовано їх види, прояви, причини виникнення та наслідки існування.

Четвертий розділ присвячено практичним рекомендаціям щодо подолання негативних явищ, проблем та бар'єрів у розвитку кар'єри чоловіків та жінок. Висвітлено основні напрями роботи психолога з гендерними проблемами (просвітницький, консультативний, корекційний, профілактичний); описано алгоритм подолання гендерних стереотипів; розглянуто поняття «гендерна компетентність». Окрему увагу звернено на аналіз основних напрямів подолання гендерно-рольового конфлікту у чоловіків і жінок, зокрема конфлікту «сім'я – кар'єра» у жінок.

У **п'ятому розділі** розглянуто психологічні технології розвитку кар'єри особистості. Звернено увагу на поняття «саморозвиток особистості», описано його механізми, засоби, методи та найбільш поширені техніки, висвітлено бар'єри саморозвитку. Окремо проаналізовано основні способи та техніки формування конструктивних копінг-стратегій. Охарактеризовано основні напрями психологічної допомоги особистості у розвитку її кар'єри та описано основні техніки, тренінгові та коучингові вправи, які при цьому може

використовувати психолог в індивідуальних та групових формах роботи.

Навчальний посібник рекомендовано студентам магістерської програми з психології, а також практичним психологам, соціологам, менеджерам організацій і всім, хто цікавиться гендерною проблематикою кар'єрного розвитку.

Висловлюємо особливу вдячність професоркам Вассілікі Деліянні-Коуміці (Vassiliki Deliyanni-Koumitzi) та Марії Папефенесії (Maria Parathanasiou) Університету Арістотеля м. Салоніки, Греція за надані цінні рекомендації.

РОЗДІЛ І

ГЕНДЕРНА СПЕЦИФІКА ЗАЙНЯТОСТІ ОСОБИСТОСТІ НА РИНКУ ПРАЦІ

1.1 Особливості чоловічої і жіночої зайнятості на ринку праці в Україні і Європі.

1.2 Гендерна сегрегація на ринку праці в Україні та Європі.

1.3 Правові аспекти гендерної політики на ринку праці України.

1.1 Особливості чоловічої і жіночої зайнятості на ринку праці в Україні і Європі

У сучасних умовах до проблеми вивчення гендерних особливостей зайнятості населення, кар'єрного росту особистості звертаються соціологи, економісти. Результати соціологічних досліджень показують деякі відмінності у рівнях, сферах та статусах зайнятості чоловіків та жінок, відмічають нерівність у можливостях професійного просування та оплаті праці. Проаналізовано цю тему і психологами, які вивчають мотиви, цінності, цілі зайнятості та кар'єрного зростання особистості, психологічні механізми розвитку кар'єри, психологічні труднощі та бар'єри, що виникають у чоловіків та жінок у процесі кар'єрного становлення, шляхи їх подолання та технології успішного розвитку кар'єри. Увагу звернено і на психологічні закономірності професійного становлення саме жінки, яка, з одного боку, повинна бути конкурентоспроможним фахівцем у своїй галузі, а з іншого, – хорошою матір'ю, дружиною, господинею, тобто має подвійне навантаження у зайнятості. Гендерну проблематику розглядають або як складник, або як окремий предмет вивчення у психологічних дослідженнях.

Аналіз гендерної специфіки ринку праці в Україні та Європі дозволить простежити особливості зайнятості чоловіків та жінок, проаналізувати проблеми, які трапляються чоловікам та жінкам у сфері зайнятості. Гендерні особливості ринку праці України

дозволять вивчити коло питань, які мають вплив на кар'єрний розвиток чоловіків і жінок. Адже умови діяльності, попит та пропозиція на ринку праці, ставлення до працівників-чоловіків та працівників-жінок, гендерні стереотипи, особливості вияву політики гендерної рівності в організації та державі можуть виступати прямими чи безпосередніми чинниками розвитку кар'єри особистості. Вважаємо, що дослідження гендерних аспектів досягнення кар'єри особистістю неможливе без аналізу гендерних особливостей ринку праці загалом.

Варто звернути увагу на те, що результати соціологічних і психологічних досліджень указують на наявність гендерної нерівності у багатьох сферах суспільства, яка, звичайно, може виявлятися по-різному. Проте слід відзначити, що гендерна нерівність стосується в основному жінок. Тому основну увагу ми приділяємо дослідженню проблем жінок у сфері зайнятості, можливостей їх кар'єрного розвитку. При цьому не припускаємо, що ситуація є достатньо односторонньою і чоловіки не зазнають впливів гендерних стереотипів, очікувань, що також обмежує їхні можливості зайнятості та розвитку кар'єри.

Розглянемо дані стосовно зайнятості чоловіків та жінок в Україні та Європі. Сьогодні є нормою те, що жінка здобуває середню професійну чи вищу освіту, працює, професійно реалізується. Проте все ж таки результати соціологічних досліджень в Україні та Європі, дані Державної служби зайнятості України виявляють гендерну нерівність у сфері зайнятості. Вона є результатом дискримінаційних норм та ставлень, нерівномірного розподілу обов'язків ведення домогосподарства, догляду за дітьми та способів інтеграції гендеру у сфері зайнятості. Хоча рівень жіночої активності протягом останніх років збільшився, рівень чоловічої активності залишався в основному стабільним. Повільний темп змін у неоплачуваній роботі є серйозним обмеженням для рівного доступу жінок до ринку праці та рівного контролю над економічними ресурсами.

Гендерну специфіку ринку праці розглядають через поняття «гендерний розрив» та «індекс гендерної рівності», які фактично характеризують одне і те ж явище.

Гендерний розрив – це термін, який використовують для опису нерівних результатів, досягнутих жінками та чоловіками на ринку праці, а також обмеженого доступу жінок до прав та активів у всьому світі. Жодна країна не закрила повністю гендерний розрив. Згідно з даними EIGE (2015), основні гендерні розбіжності на ринку праці стосуються різниці в наступних показниках: рівень зайнятості; неповний робочий день; неоплачувана допомога та сімейні обов'язки; доступ до прав та активів (професії та посади, що приймають рішення); умови праці; погодинна заробітна плата (розрив між чоловіками і жінками); можливості економічної незалежності.

Показником гендерної рівності у світі загалом та Європі зокрема є **індекс гендерної рівності** – сукупний показник вияву політики гендерної рівності в різних країнах, що інколи має різне значення. Так, у Євросоюзі до уваги беруть наступні показники: зайнятість (робота), гроші, освіта, час, влада та охорона здоров'я, а також два додаткові показники: незначні вияви нерівності та гендерне насильство.

Згідно з даними EIGE, дослідження динаміки та прогресу гендерної рівності є важливим складником ефективної розробки гендерної політики. Індекс гендерної рівності відображає результати впровадження політики та законодавства з питань гендерної рівності на основі доказів та показує наслідки цієї політики для жінок та чоловіків. Індекс гендерної рівності формується шляхом об'єднання названих показників у єдиний підсумковий показник, який дозволяє синтезувати комплексну проблему гендерної рівності в один зрозумілий вимір. Показники індексів публікують у балах, де 0.00 означає повну нерівність жінок відносно чоловіків, а 1.00 вказує на повну гендерну рівність (або вираховують у %).

Отже, серед країн Європейського Союзу (показники України сюди не входять) найвищий індекс гендерної рівності за даними 2015

року в Швеції, Ліхтенштейні, Нідерландах, Данії. Загальний показник у Євросоюзі – 66,2 %.

Результати дослідження динаміки Індексу гендерної рівності за 10 років (2005 – 2015 рр.) вказують на зростання цього показника, що свідчить про ефективне втілення політики гендерної рівності (*EIGE, 2015*).

За версією Всесвітнього економічного форуму (World Economic Forum), вимірювання індексу гендерної рівності проходить у чотирьох ключових сферах: економічна участь і кар'єрні можливості; освіта; здоров'я і виживання; політичні права і можливості (*дані економічного дискусійного клубу, 2017*).

За даними Всесвітнього економічного форуму (World Economic Forum), у 2015 році Україна зайняла 67 місце серед 142 країн, погіршивши власний рейтинг 2014 року на 11 пунктів, коли вона посідала 56 місце. У топ-10 країн за індексом гендерної рівності увійшли Ісландія, Норвегія, Фінляндія, Швеція, Ірландія, Руанда, Філіппіни, Швейцарія, Словенія та Нова Зеландія.

У 2017 році індекс гендерної рівності України становив 68 %, це 61 позиція серед 144 країн. Варто відзначити, що найбільший гендерний розрив в Україні виявлено у політичних правах та можливостях чоловіків та жінок. Дані економічної участі та кар'єрних можливостей указують на деякі відмінності за такими показниками, як співвідношення очікуваного заробітку жінок та чоловіків і співвідношення жінок та чоловіків серед високопосадовців, законодавців та управлінців, рівень оплати праці жінок і чоловіків за аналогічну діяльність. Гендерну рівність спостерігаємо тільки у співвідношенні жінок і чоловіків серед професійних та технічних працівників. За критеріями рівня освіти, здоров'я та тривалості життя не виявлено гендерної нерівності (*Індекс гендерного розриву, 2017*).

За даними Державної служби зайнятості України (2017), у 2017 році чисельність зайнятого населення становила 16,2 млн осіб, із них 48 % (7,8 млн) жінки та 52 % (8,4 млн) чоловіки. У 2017 році

чисельність неформально зайнятого населення становила 3,7 млн осіб, із них 41 % (1,5 млн) жінки та 59 % (2,2 млн) чоловіки.

У структурі зайнятого населення за статусами зайнятості серед жінок частка працівниць за наймом становила 86,6 %, самозайнятих – 12,5 %, питома вага роботодавців-жінок становила 0,6 %, безкоштовних працівників-членів сім'ї – 0,3 %. Серед чоловіків структура зайнятого населення наступна: 82,6 % – наймані працівники, 15,9 % – самозайняті та 1,2 % – роботодавці, решта – члени сім'ї, що працюють безкоштовно. Як бачимо, більшість чоловіків та жінок працюють за наймом, самозайнятих жінок незначно менше, ніж чоловіків. Жінок-роботодавців виявилось у 2 рази менше, аніж чоловіків. Праця не за наймом (самозайнятість, робота на себе, підприємництво, яке не передбачає надання робочих місць іншим) чи підприємництво, яке включає роботодавство) має два аспекти. З одного боку, може характеризуватись існуванням підприємницьких можливостей, власним професійним ростом, реалізацією власного бізнесу. З іншого – вразливість на ринку праці. Звичайно, ці дані з року в рік можуть мати певну динаміку, проте відображають сучасні тенденції ринку праці України (*дані Державної служби зайнятості України, 2017*).

Менш сприятливе становище жінок на ринку праці в Україні пов'язане і з їх репродуктивною діяльністю. Народження дітей може мати вплив на можливість повної зайнятості, просування кар'єрною драбиною, прийняття на роботу, особливо на управлінські посади.

Виявлено, що рівень освіти чоловіків та жінок має вплив на їх зайнятість. Досліджено, що серед осіб із повною вищою освітою найвищий рівень зайнятості. Серед жінок цей зв'язок проявляється більш чітко. У чоловіків різке зростання зайнятості відзначено при наявності повної середньої освіти. У жінок рівень зайнятості зростає зі здобуттям вищої освіти. Варто відмітити, що в осіб із повною вищою освітою спостережено найменший гендерний розрив за рівнем зайнятості (*Дані звіту аналітичного дослідження участі жінок у складі робочої сили, 2012*).

Європейські дослідники вказують, що рівень освіти впливає на можливість знаходження роботи (*Pocius A., 2016; De Luigi N., Santangelo F., 2017*). Зокрема досліджено, що гендерний аспект є важливим у ситуації пошуку роботи чоловіками і жінками, яка б відповідала їхньому рівню освіти і кваліфікації (*Kaminskienė L., Jurgilė V., 2018*).

Проблема в осіб із повною середньою чи вищою освітою полягає в тому, що на ринку праці в Україні спостережено невідповідність кваліфікаційного рівня вимогам посади або сфери діяльності. Тобто частина населення з вищою освітою працює не за фахом або ж рівень освіти перевищує вимоги до посади. Як наслідок – працівники не використовують увесь професійний потенціал. Це стосується як чоловіків, так і жінок.

У Європі також виявлено тенденції, згідно з якими чоловіки та жінки можуть займати посади, які потребують нижчого рівня кваліфікації, ніж їхній рівень освіти (*De Luigi N., Santangelo F., 2017*).

Жінкам із низькою кваліфікацією особливо складно отримати доступ до робочих місць із гідною оплатою праці. Понад 6 мільйонів жінок та 2 мільйони чоловіків без середньої освіти в Європі ніколи не працювали. 14 % жінок та 5 % чоловіків із низькою кваліфікацією вийшли з ринку праці протягом 10 років і більше. Як відмічає В. Лангбакк, директор EIGE, низький рівень кваліфікації стає основою ризику нестабільної зайнятості, що призводить до низької оплати праці, неповної зайнятості та недостатньої забезпеченості роботою. Майже половина жінок із низькою кваліфікацією (45 %) має нестабільну роботу, порівняно з чвертю чоловіків (26 %) з таким же рівнем освіти. Виявлено, що жінки в цілому більш схильні працювати на нестабільних робочих місцях, ніж чоловіки, незалежно від їхнього рівня освіти. Більше чверті жінок, які працюють в Євросоюзі, працюють надзвичайно важко. Це деякі з результатів сучасних досліджень Європейського інституту гендерної рівності, присвячених гендерній проблематиці, професійним навичкам та нестабільній роботі (<http://eige.europa.eu/news-and-events/news/women-low-skills-have-fewer-opportunities-eu-labour-market>).

Низка дослідників наголошує, що гендерна нерівність на ринку праці, зокрема українському, є не суто економічним утворенням, а скоріше соціальним чи соціально-психологічним, в основі якого лежать гендерні стереотипи щодо професійних можливостей та компетенцій чоловіків та жінок, їх норм поведінки, мотивів, цінностей. Гендерна нерівність негативно впливає на реалізацію професійного потенціалу особистості, сповільнює економічне зростання людини та держави загалом.

Причини гендерної нерівності виявляються не тільки у рівнях та сферах зайнятості чоловіків і жінок, але й в оплаті праці, можливостях працевлаштування, у безробітті.

Більшість європейських, американських та українських дослідників наголошують на нерівності в оплаті праці чоловіків і жінок. Згідно з даними опитування американських дослідників, серед жінок, які працюють, домінуючим є питання рівності оплати праці за однакову роботу (46%) (*Our Voices: A Snapshot of Working Women*). Європейські дослідники вказують: незважаючи на досить активну роль жінок на ринку праці, їх доходи залишаються нижчими за доходи чоловіків (*Pocius A., 2016*).

Варто зазначити, що за умови однакового рівня освіти, очікування жінок та чоловіків у заробітній платі різняться, бо у чоловіків вона значно вища. До чинників різного матеріального очікування жінок і чоловіків належить і досвід роботи. У жінок він зазвичай менший, ніж у чоловіків, які раніше починають трудову діяльність. Проте є деякі сфери (управління людськими ресурсами, дизайн, реклама), де очікування у матеріальній винагороді жінок більші, ніж у чоловіків. Тобто це сфери, які є традиційно жіночими. Також причиною суттєвого розриву в очікуваннях, окрім різниці у досвіді роботи кандидатів обох статей, є прояв вертикальної сегрегації. Згідно з результатами досліджень (*Ржевський Г., Новікова О., 2014*), оплата праці та оцінювання відбувається за різними параметрами: чоловіча робота оплачується відповідно до позиції в ієрархії чоловічих занять, а жіноча робота – відповідно до позиції в ієрархії жіночих занять. Здебільшого жінки отримують

менше матеріальне заохочення лише через те, що певну роботу виконують саме вони. Особливо це стосується комерційних організацій, де жінки в середньому отримують лише 70-75 % заробітної платні від тієї, яку отримують чоловіки. Чим більше жінок задіяно у будь-якому виді діяльності, тим меншу заробітну плату отримують працівники.

Вагомим чинником, який впливає на рівень заробітної платні жінок, є відпустка для догляду за дитиною. На момент, коли жінка повертається на роботу, вона має нижчу заробітну платню, ніж до декретної відпустки.

Разом із тим, проблеми нерівності в оплаті праці не варто розглядати безпосередньо як гендерний чинник (у чоловіків більша заробітна плата, бо вони – чоловіки). На рівень оплати праці чоловіків і жінок впливає низка опосередкованих чинників, пов'язаних із гендерними стереотипами, гендерними очікуваннями у професійній діяльності, сферою зайнятості та повнотою зайнятості. Так, до основних чинників можна віднести *(на основі даних звіту аналітичного дослідження участі жінок у складі робочої сили, 2012)*:

- рівень освіти особистості та набуті компетентності (як уже відзначено, людям із відсутністю середньої чи вищої освіти важко знайти постійну роботу з хорошою зарплатнею);
- досвід роботи та рівень професіоналізму;
- гендерна сегрегація праці. Зайнятість жінок часто зосереджена у видах діяльності, які потребують високого рівня освіти, кваліфікації, розумової і творчої праці, зосереджені у бюджетному секторі економіки, тому не є високооплачуваними; жінки менше заробляють, оскільки стереотипно сприймаються як менш цінні працівники; жінки менше заробляють, оскільки очікують менше заробляти. Чоловіки переважно зайняті або у робітничих професіях, або займають керівні посади різних рівнів управління (часто вищих), або у галузі новітніх технологій чи інших галузей, де високий рівень заробітної плати;
- можливості кар'єрного просування (відомо, що на керівних посадах заробітні оплати вищі. Крім того, відомо, що серед

керівників вищої ланки управління переважають чоловіки, відповідно, нижчі кар'єрні позиції жінки будуть відображатись на її рівні оплати праці);

- жіноче «подвійне робоче навантаження» (у сім'ї), коли жінка спрямовує свої зусилля та час не тільки на професію, але й на виховання дітей, сім'ю, що може виявляється стримувальним чинником у кар'єрному розвитку;

- гендерні стереотипи та упередження стосовно професійних можливостей жінок та шляхів їх кар'єрного росту, що призводить до необхідності жінкам докладати більше зусиль, щоб довести свою компетентність;

- повнота зайнятості (повний робочий день чи часткова зайнятість);

- традиційні методи оцінки праці, розроблені з огляду на вимоги робочих місць, у яких домінують чоловіки;

- сфера діяльності та економічний стан організації;

- умови праці (шкідливі умови не рекомендовані для жінок).

У галузях економіки, де домінує зайнятість жінок або їх кількість близька до кількості чоловіків, зарплата жінок може бути і вищою, аніж у чоловіків. Наприклад, загалом у закладах дошкільної та середньої загальної освіти зарплата жінок вища за зарплату чоловіків. Це може бути пов'язано із зайнятою посадою, повнотою зайнятості. Існують дані, що у сфері вищої освіти зарплата жінок незначно відстає від зарплати чоловіків, проте у цій сфері гендерний розрив значно нижчий, ніж загалом в економіці. У галузі будівництва, де працюють переважно чоловіки, рівень заробітної плати у жінок нижчий. Швидше за все, це пов'язано із тими посадами та функціональними обов'язками, які виконують жінки на будівництві. У сфері послуг виявлено незначний гендерний розрив в оплаті праці (*Дані звіту аналітичного дослідження участі жінок у складі робочої сили, 2012*).

Виявлено, що у видах економічної діяльності з більш високим рівнем зарплат гендерний розрив в оплаті праці більший, аніж у низькооплачуваних.

Нагадаємо, оцінювати гендерні нерівності в оплаті праці варто крізь призму всієї сукупності чинників, а не тільки на основі гендерної дискримінації.

Гендерна сегрегація, гендерна нерівність на ринку праці супроводжуються феноменами гендерної дискримінації, гендерних та сексуальних переслідувань, сексизмом. Тобто мова йде про вплив на особистість із метою психологічно, економічно чи соціально обмежити її доступ до можливостей професійної самореалізації за гендерною ознакою.

Гендерні переслідування часто розглядають як сексуальні домагання, хоча поняття «гендерні переслідування» є ширшим, це упереджене ставлення до людей через їхню гендерну належність (*Hutagalung F., 2012*). Слід звернути увагу: мова йде не тільки про дії сексуального характеру, а й про впливи, що принижують особу іншої статі, яка перебуває з кривдником у певних трудових взаєминах. Гендерні переслідування на робочому місці можуть виникати у різних трудових ситуаціях між колегами, між керівником та підлеглим і навпаки, і навіть між працівником та клієнтом.

В основі гендерної дискримінації, гендерних переслідувань, сексуальних домагань є гендерні стереотипи. Стереотипне мислення, упереджене ставлення, рольові очікування щодо чоловіків і жінок формують хибні уявлення про їх професійну компетентність, відповідальність, статус та функції в колективі, особливо коли мова йде про непрямі професійні обов'язки.

Варто відзначити, що гендерні переслідування та домагання можуть мати завуальований характер, і жінки (чоловіки) не завжди усвідомлюють, що стають жертвами гендерної дискримінації. Відсутність знань про гендерну рівність, опора на гендерні стереотипи формують сприйняття ознак гендерних переслідувань як звичних явищ, коли не виникає підозра про порушення гідності особистості на основі її гендерної ідентичності (*згідно з EIGE*). Детальний аналіз феноменів гендерної дискримінації, гендерних переслідувань, сексуальних домагань на робочому місці розглянемо у наступних розділах.

Гендерні особливості ринку праці в Україні певною мірою виявляються і в ситуації безробіття. Згідно з даними Державної служби зайнятості, кількість безробітних жінок у I кварталі 2017 року становила 713,0 тис. осіб, а кількість безробітних чоловіків – 1 073,9 тис. осіб. Серед усіх зареєстрованих безробітних 52 % – жінки. Таку ж тенденцію спостерігали упродовж року (*Державна служба зайнятості України, 2017*).

Кількість економічно неактивних жінок віком 15-70 років дещо більша, ніж кількість економічно неактивних чоловіків. У структурі економічно неактивних громадян як серед жінок, так і серед чоловіків найбільшою є частка пенсіонерів, учнів та студентів, осіб, які виконують домашні обов'язки або знаходяться на утриманні. Серед останніх переважають жінки.

Дані Служби державної зайнятості України (2017) показують, що непрацюючих (не зареєстрованих як зайнятих) чоловіків більше, аніж жінок, або ж відмінності між чоловічим та жіночим безробіттям не суттєві. Можна припустити, що частина чоловіків не є офіційно працевлаштована або ж їх відносять до трудових мігрантів, які є досить поширеним явищем як серед чоловіків, так і серед жінок.

Проте, як відзначають дослідники, жінки частіше переживають труднощі працевлаштування після того, як вони деякий час були у ситуації безробіття. Загалом, рівень працевлаштування чоловіків перевищує рівень працевлаштування жінок як за абсолютними, так і відносними показниками (*дані центру Разумкова, 2016*). Попри передбачений законом захист громадян від дискримінації у сфері зайнятості, рівень працевлаштування за статтю різниться – жінкам складніше отримати роботу.

Варто проаналізувати причини виникнення безробіття на ринку праці в Україні. Низка дослідників особливу увагу звертає на економічні причини (зниження темпів економічного розвитку, інфляція, технологічний прогрес, сезонні коливання виробництва тощо). Крім того, основними причинами безробіття є (*Полуяткова В., 2016; дані Державної служби зайнятості України, 2017*):

- звільнення за власним бажанням, за угодою сторін;

- непрацевлаштовані особи після закінчення навчальних закладів;
- звільнені у зв'язку із закінченням строку контракту чи трудової угоди;
- звільнені за станом здоров'я;
- вихід на пенсію;
- сезонні види роботи, які не дають постійної зайнятості;
- ведення домашнього господарства (особливо у сільських місцевостях);
- відпустки для догляду за дітьми чи догляд за хворими родичами;
- трудова міграція (сезонна трудова міграція), при якій заробітчани не є зареєстрованими у службах зайнятості;
- іноді – гендерна сегрегація на ринку праці.

Указані причини безробіття є актуальними як для чоловіків, так і для жінок. Проте ведення домашнього господарства, відпустки для догляду за дітьми чи турбота про родичів частіше є причинами безробіття жінок. Серед трудових мігрантів є як чоловіки, так і жінки. Іноді при високій заробітній платні чоловіка дружина не бачить фінансової потреби працювати.

Згідно з економічним підходом, **безробіття** – це соціально-економічне явище, коли частина працездатного населення не може знайти роботу, стає відносно надлишковою, поповнюючи резерв ринку праці. За даними Міжнародної організації праці (МОП), безробітною вважають особу, яка хоче і може працювати, але не має робочого місця. На думку деяких психологів, безробіття як соціально-економічне явище розглядається як призупинення трудової діяльності у зв'язку з неможливістю працевлаштуватися і не залежить від волі особи. Таке тлумачення безробіття вказує на низку проблем особистості: призупинення трудової діяльності; неможливість знайти роботу; відсутність заробітку (Галаган Л., 2010).

Аналізована ситуація викликає негативні переживання у безробітного: відсутність упевненості у майбутньому і бачення перспективи, фінансові труднощі, зміну чи втрату соціального статусу, обмеження комунікацій, втрату сенсу життя, відчуття

суспільної корисності, проблеми з можливостями професійної самореалізації, стреси та зростання рівня тривожності, можливі депресивні стани (Рудюк О., 2012).

Переживання ситуації безробіття актуальні як для чоловіків, так і для жінок. В українському суспільстві все ще домінує погляд на соціальну роль чоловіка як на основного годувальника сім'ї, успішність чоловіка розглядають часто крізь призму його професійного успіху, статусу та фінансової спроможності. У такому соціокультурному контексті втрата роботи чоловіком загострює переживання ним уже перелічених психологічних труднощів.

Жінки особливо переживають труднощі безробіття у ситуації неповної сім'ї, коли вони є основним годувальником сім'ї, утримують неповнолітніх дітей чи допомагають батькам (згідно з даними EIGE, 2016). Безробіття чоловіків та жінок може призвести до низького рівня їх доходів та до бідності сім'ї загалом. Особливо така ситуація відображається на безробітних жінках, які, як уже згадувалось, є єдиним годувальником сім'ї. Упродовж свого життя вони отримують менше доходів, ніж чоловіки, схильні працювати на низькооплачуваних і незахищених робочих місцях, мають перерви у сфері зайнятості з метою догляду за дітьми чи хворими родичами. Бідність серед жінок і чоловіків виникає через нестачу ресурсів для виживання, обмеження доступу до громадської, соціальної та культурної діяльності, а також політичної активності та соціальної мобільності. Згідно з дослідженнями EIGE, серед одиноких батьків, які є безробітними, чоловіків менше, аніж жінок. Найбільша кількість безробітних одиноких жінок серед молодих матерів. Безробітні одинокі родителі стикаються із подвійною проблемою при пошуках роботи. Наявність дітей не дозволяє батькові чи матері-одинаку дозволити собі шукати роботу на повну зайнятість, оскільки є потреба у догляді за дітьми. Це має несприятливий вплив на рівень заробітної платні та матеріальне становище сім'ї, ускладнює можливості розвитку кар'єри. Разом із тим, для одиноких родителів актуальною є проблема не тільки трудової діяльності, але і виховання та догляду за дітьми, адже працевлаштування та розвиток кар'єри

передбачають постійну зайнятість і зменшення часу, проведеного з дітьми.

Безробіття негативно впливає на всі соціально-економічні сфери: від народжуваності та морально-психологічної атмосфери в родині до суспільства в цілому. Характери жіночого та чоловічого безробіття мають певні відмінності. Жіноче безробіття є більш зтяжним, жінки у ситуації безробіття переключаються на ведення домашнього господарства, не маючи можливості знайти роботу, змінюють статус безробітних на статус домогосподинь. Однак більшість безробітних чоловіків досить швидко знаходить нову роботу (згідно з даними центру Разумкова, 2016).

Ситуації безробіття в основному мають на особистість негативний психологічний вплив, про що уже йшлося. Проте втрата роботи може мобілізувати людину переглянути свій життєвий сценарій, життєві перспективи, мотивувати до нових способів самореалізації, зайнятості, професійної діяльності. Безробіття підкреслює цінність професійної діяльності, спонукає до розвитку уже наявних професійних компетентностей або ж до формування нових. Пошуки роботи передбачають розвиток конкурентоспроможності, професійної мобільності. Ситуація безробіття дає шанс особистості змінити напрям діяльності відповідно до власних інтересів, потреб, цінностей, спробувати нові види діяльності. Період відсутності зайнятості може стати періодом саморозвитку і самонавчання, особистісного зростання та здобуття нових навичок.

Завдання психолога при психологічному супроводі безробітних – допомогти розвивати ефективні копінг-стратегії для подолання стресу, проаналізувати можливості подальшої професійної реалізації, розглянути ситуацію безробіття як можливість змін, розвивати професійно важливі якості і риси особистості.

Складність знайти добре оплачувану роботу, низький рівень заробітної плати, високі вимоги до претендентів, конкуренція, ситуація безробіття на ринку праці призводять до виїзду працеспроможного населення за кордон. Трудова міграція,

формальна і неофіційна, з одного боку, формує чисельність безробітних (тобто тих, хто офіційно не працевлаштований у сфері зайнятості), а з іншого – спричиняє «відтік» потенційних працівників за межі України. Суб'єктами трудової міграції стають як чоловіки, так і жінки. Цей феномен набуває масового поширення. Практично в кожній родині є її член, який був, є чи планує стати трудовим мігрантом. При цьому рівень освіти, кваліфікація не завжди мають значення. Особи як із середньою професійною, так і з вищою освітою виїжджають за кордон у пошуках роботи.

Відповідно до даних дослідження, проведеного в рамках проекту МОМ у 2014-2015 рр., за кордоном перебувають для здійснення трудової діяльності близько 700 тис. громадян України. За даними цього ж дослідження, серед трудових мігрантів переважають чоловіки, найчисленнішими серед них є особи 30-44 років (понад 40 %), більшість мігрантів походить із областей заходу України. 41 % трудових мігрантів має середню або середню спеціальну освіту, 36 % – вищу освіту.

Варто підкреслити, що поширюється тенденція так званої освітньої міграції, коли молодь прагне здобувати освіту, зокрема середню професійну та вищу, в іноземних навчальних закладах. Часто метою такого виду міграції є бажання подальшого працевлаштування за кордоном.

Прагнення до трудової міграції, пошуки роботи за кордоном заради більшої заробітної плати і, відповідно, утримання сім'ї можуть виникати через невміння будувати кар'єру у власній державі, розвивати професійно важливі навички, бути конкурентоспроможним, розвивати кар'єру та професійні компетентності разом із збільшенням заробітної плати. Така ситуація актуалізує потребу психологічного супроводу кар'єрного розвитку чоловіків та жінок.

Аналіз гендерної специфіки ринку праці України дозволив виявити певні гендерні особливості, які мають вплив на зайнятість чоловіків та жінок. Результати досліджень твердять, що все ж таки існує гендерна нерівність у сфері зайнятості:

- в Україні найбільший гендерний розрив стосується політичних прав і можливостей чоловіків і жінок;
- існують певні відмінності в оплаті праці чоловіків та жінок, проте варто пам'ятати, що власне гендерний чинник тут має опосередкований характер і впливає з усіх ознак гендерної нерівності, гендерних стереотипів та упереджень;
- можливості здобуття освіти чоловіками та жінками свідчать про гендерну рівність. Проте жінкам із низьким рівнем освіти важче знайти постійну і добре оплачувану роботу, ніж чоловікам. На ринку праці в Україні жінки з вищою освітою часто працюють у бюджетних сферах діяльності, що не приносить хорошої оплати праці;
- поєднання жінками професійної діяльності та сімейних обов'язків, що розглядають також як неоплачувану зайнятість;
- ситуація безробіття, яка властива як чоловікам, так і жінкам. Проте, з огляду на соціальні очікування, стереотипи, установки, чоловіки відсутність роботи можуть переносити гірше, адже їх часто розглядають як годувальників сім'ї. Натомість у жінок виникає більше труднощів у подоланні безробіття;
- трудова міграція, яка часто спрямована не на професійну самореалізацію, розвиток кар'єри, кваліфікований вид діяльності (особливо у жінок), а на пошуки добре оплачуваної роботи. Трудова міграція впливає на виникнення феномену «дистантних сімей», що рідко призводить до особистісного благополуччя чоловіків, жінок, а також дітей;
- причинами гендерної нерівності часто стають гендерні стереотипи про професійні моделі поведінки, рівень компетентності та професіоналізму чоловіків і жінок, їх професійно важливі якості та риси. Гендерні стереотипи лежать в основі гендерної сегрегації праці, не зовсім рівних умов оплати праці та інших аспектах;
- гендерні стереотипи, упередження та гендерна нерівність на ринку праці призводять до гендерної дискримінації, гендерних переслідувань, сексизму.

1.2 Гендерна сегрегація на ринку праці в Україні та Європі

Гендерні особливості відображаються й у сферах зайнятості чоловіків і жінок. Українські та європейські соціологічні дослідження вказують на гендерну сегрегацію на ринку праці. Існують галузі економіки, які вважають чоловічими, і тут більшою частиною працівників є чоловіки. Ці ж тенденції відображаються і в галузях економіки, які вважають жіночими. Гендерні особливості є визначальним фактором на ринку праці ЄС, який розподіляє робочу силу. Це призводить до невикористаного потенціалу таланту, незадоволених прагнень та втрат для жінок, чоловіків та суспільства в цілому. У всіх державах-членах ЄС чоловіки домінують у таких галузях, як інженерна справа та технологія, але вони відсутні в інших, таких, як навчання та догляд. Гендерні відмінності на ринку праці поширюються на розподіл лідерських посад, можливості просування по службі, розподіл робочих завдань або доходів.

Розглянемо детальніше поняття гендерної сегрегації на ринку праці, а також її види.

Термін «сегрегація» (від лат. segregation) означає «поділ», «відділення», «розподіл». Відповідно, «гендерна сегрегація» – це явище, яке полягає у розподілі існування індивідів на основі їх гендерної належності у певній сфері життєдіяльності.

Гендерну сегрегацію праці розглядають як нерівномірний розподіл чоловіків і жінок у економіці, через що в окремих професіях чи галузях переважають чоловіки або жінки (*Словник гендерних термінів*).

Гендерна сегрегація – це асиметричний розподіл чоловіків та жінок в різних структурах зайнятості: галузевій, професійній, посадовій (*Ворона М., 2012*).

Одні вчені вважають, що причиною сегрегації є нерівномірний розподіл жінок та чоловіків у межах професійної групи, що є проявами асиметричного гендерного розподілу між видами діяльності, а не всередині самої діяльності. На думку інших

дослідників, гендерна професійна сегрегація є примусовим розподілом за статевими ознаками.

Існує два види гендерної сегрегації праці: вертикальна та горизонтальна. **Вертикальна гендерна сегрегація праці** передбачає нерівний розподіл усередині однієї професії чоловіків та жінок на різних рівнях («скляна стеля»), тобто розподіл на східцях посадової ієрархії. Саме вона у багатьох випадках має більш істотні відмінності в оплаті праці.

Згідно з М. Ткалич (2016), «скляна стеля» – штучно створений бар'єр, заснований на забобонах, стереотипах, що унеможлиблює кар'єрне зростання кваліфікованих працівників, отримання керівних посад в організації.

Ефект «скляної стелі» часто полягає у невидимих бар'єрах на шляху просування жінок кар'єрною драбиною, зокрема отримання високих керівних посад. Експерти стверджують, що «скляна стеля» – це бар'єр, який є настільки тонкий, що здається прозорим, і настільки міцний, що здатний протистояти вертикальній мобільності жінок в управлінській ієрархії. Це бар'єр для досягнення престижних посад (Ворона М., 2012).

Головними причинами цього феномену є попит та пропозиції на ринку праці.

Окрім «скляної стелі», є ще й інші бар'єри для просування жінок в ієрархічно організованих компаніях. Бар'єр «липкої підлоги» – це ситуація, коли жінки набагато довше залишаються на одній посаді, ніж чоловіки. За однакових умов чоловіки кар'єрною драбиною просуваються швидше, ніж жінки. Причинами цього явища є, по-перше, стереотип, що всі керівні посади мають займати чоловіки, а жінкам відводиться роль матері, дружини та берегині, тобто професійна зайнятість жінок вторинна. По-друге, так званий страх успіху (невпевненість у своїх силах при побудові кар'єри). У чоловіків швидке кар'єрне зростання забезпечує їм формування необхідного досвіду: як професійного, так і управлінського, що сприяє випередженню жінок у зайнятті вищих керівних посад. Як

результат, отримуємо ефект «скляної стелі» (Ворона М., 2012; *словник гендерних термінів*).

Ще одним виявом феномену «липкої підлоги» є «прилипання» жінок до посад, які є нижчими за рівнем доходу та статусом (медсестри, прибиральниці, няні тощо).

Згідно з дослідженнями М. Ворони, можна виокремити наступні механізми формування вертикальної сегрегації на основі зазначених бар'єрів, які перешкоджають кар'єрному зростанню жінок (Ворона М., 2012):

1. Перешкоди, з якими стикаються жінки в кар'єрному просуванні. Це прояв феноменів «скляної стелі», «скляних стін» та «липкої підлоги».

2. Різниця у побудові кар'єри. Цей вид є проявом механізмів «липкої підлоги» та «скляної стелі». Стереотипи про те, що підходить для жінок та чоловіків, впливають на завдання та робочі місця, які будуть їм поставлені та надані. Так, наприклад, роботу, яка потребує великої відповідальності, швидкого кар'єрного зростання та виконання важких задач, здебільшого запропонують чоловікові.

3. Дискримінація при прийнятті жінок на роботу. Вона може простежуватися або при працевлаштуванні (тривалий пошук роботи), або при оплаті праці (заробітна платня у жінок нижча, ніж у чоловіків).

Дія ефекту «скляної стелі» відносно жінок дає підстави для формування стереотипів, за якими жінки не можуть виконувати ролі лідера й керівника, а отже, не можуть добре керувати, на відміну від чоловіків; професійному зростанню та кар'єрі перешкоджають психологічні риси, які відносяться до фемінних; неписані норми всередині організації, за якими на високі посади призначають чоловіків; сімейні обов'язки перешкоджають кар'єрному розвитку жінок.

Можна виокремити стереотипи позиції та стереотипи поведінки (Єфанова І., Марценюк Т., 2014). Стереотипи позиції мають дискримінаційний характер (наприклад, припущення, що поєднання обов'язків на роботі та в сім'ї не дають змоги жінці реалізувати

себе професійно). Стереотипи поведінки мають відношення безпосередньо до працівника (наприклад, вибір діяльності, яка вимагає менші трудові зусилля, страх змагатися з чоловіками за посаду, низька самооцінка власних можливостей тощо).

Ефект «натовпу», який існує на ринку праці, характеризується тим, що жінки мають обмежений доступ до певних видів діяльності, а чоловіки вільні у виборі. Професії, які залишаються для жінок, є менш оплачувані.

Стереотипи поведінки кандидатів на робоче місце дають підстави говорити про гендерну нерівність, адже жінки переважно обирають ті професії та посади, де вони будуть менше конкурувати з чоловіками, що сприяє зростанню гендерної сегрегації.

Недооцінка жінками своїх можливостей, схильність уникати виконання важких завдань призводить до закріплення думки, що є суто чоловічі сфери роботи, до виконання якої жінки не здатні (Марценюк Т., 2013). Можна виокремити дві стратегії поведінки чоловіків стосовно жінок в організації. Перша – кепкування над жінками з натяками на їхню некомпетентність та психологічні особливості (надмірну емоційність, невірноваженість). Друга – ніжне ставлення чоловіків до жінок, що є проявом генерованого явища (жінка – прекрасна половина людства).

Згідно зі словником гендерних термінів, **горизонтальна гендерна сегрегація** – нерівномірний розподіл жінок та чоловіків у різних професіях та видах діяльності («скляні стіни»).

Феномен «скляної стелі» може модифікуватися у **феномен «скляної стелі та скляних стін»**, який характеризується доповненням вертикальної сегрегації горизонтальною. Відповідно, жінки мають менше можливостей до професій, які можуть сприяти значному вертикальному зростанню. Саме в цій ситуації жінки можуть обирати ті професії та види діяльності, які не вимагають кар'єрного росту (Ворона М., 2012).

Проте необхідно зауважити, що для чоловіків професійна сегрегація має також значні наслідки, адже ринок праці потребує різного рівня освіти жінок та чоловіків. На відміну від жінок,

чоловіки менш мотивовані у здобутті вищої освіти. Робочі місця, за якими закріплені чоловіки і які характеризуються важкими умовами праці та високим рівнем напруги, призводять до зростання рівня смертності серед представників чоловічої статі. Тобто, переважаючи жінок в економічних показниках, чоловіки програють у демографічних та соціальних (*Аналітичне дослідження участі жінок у складі робочої сили України, 2012*).

Професійна сегрегація як нерівномірний розподіл між професіями за ознакою статі характеризується тим, що для жінок України найпоширенішими видами занять є особисте сільське господарство (16,3 %), моделі, продавці й демонстратори (12,8 %). Найменше жінки задіяні у професіях керівників підприємств, установ, організацій (4,1 %) та офісних клерків (3 %). На відміну від жінок, у чоловіків найпоширенішими заняттями є робота водіями та робітниками з обслуговування пересувної техніки та установок (14 %), робітниками металургійних та машинобудівних професій (10,2 %). Проте, як і жінки, 12,2 % чоловіків зайняті особистим сільським господарством (*Аналітичне дослідження участі жінок у складі робочої сили України, 2012*).

Також варто зауважити, що жінки домінують у таких видах занять як: фахівці в галузі освіти (вчителі та викладачі), медицини; в галузі обслуговування клієнтів, продавці, моделі (понад 3/4 загальної чисельності працюючих жінок). Посади, де домінують чоловіки, у сфері розумової праці – законодавці, вищі посадові особи громадських і самоврядувальних організацій, вищі державні службовці.

Соціологічне опитування виявило пряму залежність між загальною часткою жінок у штаті працівників та їх представленістю на керівних посадах. Жінки-керівники найбільше представлені у жіночих сферах зайнятості. Виявлено зв'язок і між розміром організації та кількістю жінок-керівників у її складі. Так, на підприємствах, які нараховують не більше 50 осіб, жінки-керівники представлені набагато краще, ніж на підприємствах із великою чисельністю працівників. Саме для державних та комунальних

підприємств та організацій характерна найвища частка жінок серед керівників. Приватний сектор має середній показник, а найнижчим є показник на підприємствах «змішаної» форми власності (акціонерні товариства, товариства з обмеженою відповідальністю тощо). Загалом, зайнятість жінок на керівних посадах формується за рахунок посад управлінських посад нижчих рівнів (*Аналітичне дослідження участі жінок у складі робочої сили України, 2012*).

Варто зазначити, що існують види діяльності, які є однаково привабливими як для жінок, так і чоловіків (40-60 %). До них належать сільське господарство, виробництво устаткування (офісного, електронно-обчислюваного, медичного обладнання), поліграфічна сфера, виробництво продуктів харчування, сфера нерухомості, державні та громадські організації, клінінгові послуги.

Одним із показників, який узагальнює ступінь гендерної сегрегації, є **індекс граничної відповідності**. Цей індекс визначають на основі співвідношення чисельності жінок у жіночих і чоловічих професіях та чисельності чоловіків у жіночих та чоловічих професіях та загальної кількості чоловіків і жінок. Згідно з дослідженнями на основі використання вказаного індексу, спостерігається перерозподіл (перетікання) жінок із одних сфер економічної діяльності в інші: зі сфери транспорту, складського господарства, поштової та кур'єрської діяльності у сферу постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря та сфери обслуговування (зі сфери професійної, наукової та технічної діяльності до сфери операцій з нерухомим майном). Результати дослідження підтверджують домінування жінок у сферах економічної діяльності, пов'язаних із наданням послуг, а «чоловічими» залишаються такі види економічної діяльності, як переробна промисловість (виробництво); водопостачання; каналізація, поводження з відходами; транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність; сільське, лісове та рибне господарства; будівництво; добувна промисловість і розроблення кар'єрів (*Коваль Л., Пасєка А., 2015*).

Ще одним показником гендерної сегрегації є тривалість робочого часу. Українські жінки, як і європейські, значно частіше

працюють неповний робочий час (менше 40 годин), ніж чоловіки. Проте є галузі, у яких середня тижнева тривалість робочого часу як у жінок, так і в чоловіків майже однакова (40 годин у жінок та 40-42 години у чоловіків). До таких галузей належать сільське господарство, транспортна та будівнича галузі (*дані аналітичного дослідження участі жінок у складі робочої сили України, 2012*). Однак в умовах сучасної конкуренції для розвитку кар'єри часто доводиться виконувати велику кількість професійних завдань, що потребують понаднормового використання часу. Також понаднормова робота може бути пов'язана із поширеністю самозайнятості та недотриманням законодавчих норм робочого часу.

Беззаперечно, менша тривалість робочого часу є привабливим чинником для жінок і може бути вирішальним при виборі місця роботи. Жінки самостійно та добровільно, у більшості випадків, обирають зайнятість із неповним робочим часом. Одна з основних причин такого вибору – можливість приділяти час сім'ї, вихованню дітей. Чоловіки ж, навпаки, можуть брати понаднормову роботу (за яку передбачено доплату) для утримання сім'ї.

Гендерна сегрегація існує і в ситуації трудової міграції. Сфери зайнятості українських працівників за кордоном – це передовсім будівництво (чоловіки) і праця в домашніх господарствах (жінки), а також сфера послуг та сільське господарство. Кваліфіковані працівники-чоловіки робітничих професій (будівельники, електрики, водії тощо) мають шанс займатись фаховим видом діяльності, отримуючи більшу заробітну плату, ніж в Україні. Жінкам-трудовам мігрантам складніше знайти роботу за фахом. Тож, як уже було сказано, жінки частіше працюють, доглядаючи за дітьми, за хворими людьми, займаються домашнім господарством, працюють у сільському господарстві, сфері торгівлі, готельно-ресторанному бізнесі на кваліфікованих видах діяльності.

Гендерна сегрегація є типовим явищем і на ринку праці в ЄС. Практично в усіх країнах - членах ЄС чоловіки переважають у таких галузях, як інженерна справа та технології, але мало представлені у галузі освіти та догляду. З 20 найбільш поширених професій в ЄС

можна виокремити лише п'ять, якими займаються жінки, і які є гендерно збалансованими. Відзначено, що чоловічими професіями визнають галузі науки, техніки, інженерії та математики, які називають STEM. Більш жіночими вважають професії у секторах освіти, охорони здоров'я та послуг (догляду) (ЕНВ). Гендерні відмінності на ринку праці Європи поширюються і на розподіл керівних посад, можливості кар'єрного розвитку, розподіл робочих завдань та оплати праці. Гендерна сегрегація створює та посилює гендерну нерівність на роботі (згідно з даними *EIGE, 2017*).

За десятиріччя відбулись незначні зміни щодо зменшення гендерного розриву, який виявляється у трудовій сегрегації (2004-2014). Так, у секторі «Освіта, охорона здоров'я та сфера послуг» (ЕНВ) є менше чоловіків, ніж десять років тому (у 2004 році – 30 %, а в 2014 році – 26 %). У секторі науки, техніки, інженерії та математики (STEM) частка жінок зросла на один відсоток, з 13 % до 14 % за той же час. Сегрегація досягає різних рівнів у країнах-членах Європи, показуючи, що прогрес можливий. У 2013-2014 роках у Болгарії, Литві та Португалії найбільш збалансованою виявилась галузь STEM, у той час як у Люксембурзі, Нідерландах та Австрії сегрегація була найвищою. У галузі освіти, охорони здоров'я та послуг (ЕНВ) гендерна сегрегація була найменшою в Греції, Італії та Люксембурзі, а найвищою в Естонії, Латвії та Литві (*Work in the EU: women and men at opposite ends, 2017*).

Можна припустити, що гендерна сегрегація частково є результатом вибору жінками більш безпечної галузі діяльності з точки зору економічної стабільності. Згідно з результатами досліджень, жінки обирають динамічний, проте досить безпечний кар'єрний розвиток (*Lamanauskas V., Augienė D., 2015*).

Гендерна сегрегація на ринку праці частково є результатом того, що дівчата та юнаки обирають різні напрями професійної підготовки, різні спеціальності при здобутті освіти, що часто пов'язано з гендерними стереотипами та соціальними очікуваннями щодо професійної реалізації чоловіків та жінок. Так, чоловіки і жінки, які обирають гендерно не типові спеціальності, можуть стикатись із

деякими труднощами, їх перехід від навчання до роботи не завжди прямий. Наприклад, жінки, які отримали освіту у галузі науки, техніки, інженерії, математики (STEM), мають дещо менше шансів отримати першу роботу, що відповідає їх кваліфікації, у порівнянні з чоловіками. Кожний другий чоловік, який закінчив навчання у секторі STEM, знайшов роботу за фахом у 2014 році. Проте це стосується лише кожної третьої жінки з тією ж освітою. У галузі ENW чоловікам дещо складніше, ніж жінкам, знайти першу роботу, яка відповідає їх кваліфікації.

Ще одним чинником гендерної сегрегації на ринку праці є вимоги та ставлення до працівників (чоловіків і жінок) роботодавців, а не тільки особисті бажання індивіда обирати ту чи іншу професію (*Kaminskienė L., Jurgilė V., 2018*).

Теоретичні розвідки показують, що гендерна сегрегація є результатом дії трьох чинників, а саме: диференційна соціалізація в юнацькому віці; типізація за статевою ознакою в освітній системі; гендерноорієнтоване соціальне регулювання в організаціях на етапі прийому на роботу та поза ним (*Ржевський Г. М., Новікова О., 2014*). Варто відзначити, що гендерна сегрегація є складним утворенням, наслідком поєднання різних чинників.

Отже, можна стверджувати, що гендерні стереотипи мають вплив на гендерну сегрегацію, оскільки, по-перше, самі кандидатки менш схильні претендувати на престижні посади і тому не створюють конкуренцію чоловікам, закріплюючи їхнє домінування. По-друге, інформація, яку отримують роботодавці про пошукачок, впливає на рішення про прийняття на роботу.

Політика десегрегації – заходи, спрямовані на зменшення чи ліквідацію гендерної сегрегації праці. Для коригування професійної сегрегації необхідними є: політика компенсаційних дій; рівномірний розподіл частки оплачуваної та неоплачуваної роботи чоловіків і жінок; заходи, спрямовані на допомогу чоловікам і жінкам в узгодженні трудової діяльності з інтересами сім'ї та побутом (*Ворона М., 2012*).

Як наголошують дослідники Європейського інституту гендерної рівності (*EIGE, 2017*), одним із шляхів подолання гендерної сегрегації є зміни в системі освіти, які б сприяли поєднанню навчання STEM із вивченням екологічних та соціальних проблем, мистецтва та дизайну. Взаємозв'язок предметів STEM із мистецтвами та гуманітарними науками (STE (A) M) може стати кроком до більш гнучкого, менш сегрегованого варіанту навчання. Також, звичайно, подолання гендерних стереотипів сприятиме десегрегації у всіх галузях на різних рівнях.

Загалом, гендерна сегрегація характерна як для українського, так і для європейського ринку праці. Вона має різні вияви (ефект «скляної стелі», «скляних стін», «липкої підлоги», сегрегація галузева, професійна, міжорганізаційна, міжсекторна) і відображає умовні бар'єри на шляху до кар'єрного розвитку жінок або ж обмеження діяльності чоловіків чи жінок у певних сферах. Гендерна сегрегація вказує на наявність «чоловічих» та «жіночих» професій, які виникають унаслідок гендерних стереотипів, і несприятливо впливає як на рівень економічного розвитку суспільства загалом, так і на професійний розвиток особи.

1.3 Правові аспекти гендерної політики на ринку праці України

Гендерна політика – це напрям державної діяльності, спрямований на утвердження рівних прав та можливостей чоловіків і жінок через надання їм гарантій рівної участі у всіх сферах громадського життя, створення адекватно збалансованої системи пільг та соціального захисту, а також забезпечення рівних можливостей на ринку праці, у сфері освіти тощо.

Рівень ефективності гендерної політики тієї чи іншої держави залежить від наступних чинників: тип держави (закрита/відкрита, стабільна/нестабільна і т.д.); характер політичного режиму та рівень демократії; домінуючі практики вирішення гендерних проблем представниками державних структур та політичних партій; модель

поділу праці між статями; рівень освіченості та правової грамотності населення; позиція ЗМІ щодо гендерних питань; домінуюча в національній ментальності система поглядів на гендерно-рольову поведінку; загальний рівень розуміння громадянами змісту і суті гендерних проблем тощо (Бойко О., 2018).

Із метою утвердження гендерних принципів у різних сферах суспільного життя застосовують цілий ряд різних за змістом і формою заходів, сукупність яких називають **механізмами реалізації гендерної політики**. Зазвичай серед таких механізмів виокремлюють:

- національні (регіональні) – передбачають ухвалення на рівні держави загальних засад гендерної політики;
- інституціональні – полягають у створенні органів, державних установ і призначенні окремих посадовців у законодавчій та виконавчій владі, в органах місцевого самоврядування, які втілюють у життя державну гендерну політику, а також сприяють діяльності недержавних (громадських, наукових, освітніх) організацій гендерного спрямування;
- правові – передбачають прийняття нормативно-правових актів, які утверджують гендерну політику, а також регламентують її реалізацію і встановлюють відповідальність за порушення її норм і принципів;
- організаційні, фінансові – означають забезпечення державного фінансування, реалізацію інформаційно-освітньої діяльності та інших форм державної (регіональної) діяльності з метою втілення державної гендерної політики в життя;
- політичні, економічні, соціокультурні – передбачають вироблення гендерних стратегій в окремих напрямках державної політики, які стосуються політичної, економічної, соціальної, культурної, громадської та інших сфер;
- психологічні, ідеологічні – передбачають запровадження у життєдіяльність суспільства принципів гендерної рівності.

Загалом же, міжнародні документи зобов'язують держави застосовувати загальні та спеціальні механізми реалізації гендерної політики. При цьому загальні механізми передбачають

удосконалення законодавства шляхом прийняття нормативно-правових актів, які забороняють дискримінацію за ознакою статі, регулюють усі сфери суспільного життя з урахуванням принципів гендерної рівності та встановлюють санкції за порушення правових норм. Спеціальні ж механізми діють тимчасово і мають на меті усунути об'єктивні перешкоди на шляху реалізації жінками і чоловіками своїх законних прав і можливостей. Їх дія припиняється одразу ж після досягнення фактичної рівності статей у конкретній сфері суспільних відносин. Такі спеціальні механізми полягають у певних заходах, які називають «позитивною дискримінацією» (наприклад, установлення квот або гарантованого представництва жінок у виборних органах державної влади та на державній службі, запровадження соціальних пільг і програм охорони здоров'я чоловіків чи жінок, реалізація інформаційно-освітніх програм, які впливають на масову свідомість громадян, закріплюючи в ній норми рівності представників обох статей), але вони втрачають свою силу після досягнення основної мети їх застосування.

Реалізуючи гендерну політику, Україна опирається на ряд міжнародних документів та документів внутрішньодержавного (національного) рівня. Серед міжнародних документів такими є:

1) міжнародні декларації:

- Загальна декларація прав людини;
- Декларація про ліквідацію дискримінації щодо жінок;
- Пекінська декларація;

2) міжнародні конвенції:

- Конвенція про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок;
- Конвенція про боротьбу з торгівлею людьми та з експлуатацією, проституцією третіми особами;
- Конвенція про політичні права жінок;
- Конвенція про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю однакової цінності;
- Конвенція про захист прав і основних свобод людини;

3) міжнародні пакти:

- Міжнародний пакт про громадські та політичні права;

- Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права.

Названі **міжнародні пакти** діють з 1966 року і відзначаються тим, що в них принцип рівноправності чоловіків і жінок уже не просто проголошується, а має форму юридичного зобов'язання. Ці документи віддзеркалюють поступовий розвиток громадсько-політичної думки у світі з приводу рівності обох статей, починаючи від утвердження в масовій свідомості розуміння рівності всіх громадян перед законом і закінчуючи нормативно-правовим регулюванням цього питання.

Подальше розгортання ідеї рівноправності чоловіків і жінок міститься в **Конвенції про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок**. Цей міжнародний документ, прийнятий Генеральною Асамблеєю ООН 18 грудня 1979 р., роз'яснює значення гендерної рівності й визначає шляхи її досягнення. Разом із цим, важливість Конвенції полягає також у тому, що вона містить юридичне визначення поняття «дискримінація щодо жінок» і є першим міжнародним документом, у якому це явище забороняється. Отож, згідно з цим документом, «дискримінація щодо жінок означає будь-яку відмінність, виняток або обмеження за ознакою статі, яке спрямоване на послаблення або зводить нанівець визнання, користування або здійснення жінками, незалежно від їхнього сімейного стану, на основі рівноправності чоловіків і жінок, прав людини і основних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній, громадській або будь-якій іншій сферах».

Згідно з положеннями Конвенції, для того, щоб здійснити гендерне реформування суспільства, необхідно звернути увагу на такі три важливі аспекти у становищі жінок: їхні громадянські права і правовий статус; відтворення населення; вплив культурних чинників на стосунки між статями. При цьому особливого значення набуває проблема ліквідації дискримінації у сфері зайнятості. Йдеться про влаштування на роботу, забезпечення рівної оплати праці однакової цінності, а також про заборону звільнення з роботи на підставі

вагітності або відпустки для догляду за дитиною і звільнення у зв'язку з сімейними обставинами.

Для контролю за реалізацією положень Конвенції був створений спеціальний міжнародний орган – Комітет ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок, на засіданнях якого держави звітують про виконання зобов'язань щодо забезпечення гендерної рівності кожні чотири роки.

Із метою дієвості Конвенції в державах, які її прийняли, у жовтні 1999 р. був додатково схвалений **Факультативний протокол** до цього документа. Україна ратифікувала його у вересні 2003 р., чим зобов'язалась забезпечити гарантії гендерної рівності в державі. У самому протоколі прописана процедура направлення повідомлень жінок щодо порушень державою-учасницею будь-якого із гарантованих Конвенцією прав, і процедура проведення розслідування, що дає змогу Комітету з ліквідації дискримінації щодо жінок ініціювати розслідування фактів серйозних або систематичних порушень прав жінок.

Варто сказати про певний важливий момент в історії утвердження принципу гендерної рівності у світі. Йдеться про Четверту Всесвітню конференцію зі становища жінок, яка відбулась у Пекіні в 1995 р. і на якій було визнано потребу змістити фокус уваги з самих жінок на концепцію статей, оскільки досягнення гендерної рівності – це спільна, а не лише жіноча проблема, вирішення якої сприятливо позначиться на всіх членах суспільства.

У Пекіні також були прийняті такі важливі історичні документи, як **Декларація та Платформа дій**, а ще через п'ять років були прийняті **Політична декларація та Підсумковий документ «Подальші заходи й ініціативи зі здійснення Пекінської декларації та Платформи дій»**.

Пекінська декларація констатувала факт істотного покращення становища жінок у багатьох сферах життя суспільства, проте визнала, що воно було нерівномірним і що проблема нерівності статей все ще залишається актуальною. Ця ж декларація, утверджуючи думку, що «права жінок є правами людини» (п. 14), зазначає, що для досягнення

цілей рівності, розвитку і миру основоположне значення має розширення можливостей жінок у всіх сферах життя суспільства, у тому числі в економіці, політиці, владі, освіті, сімейному житті, охороні здоров'я, релігії тощо. Із цією метою в декларації прописаний ряд напрямків діяльності, який повинні реалізувати уряди держав-учасниць.

Подальше утвердження принципів гендерної рівності продемонстрував Всесвітній саміт Тисячоліття (вересень 2000 р.), на якому була прийнята **Декларація Тисячоліття ООН**. Затверджена главами 191 держави світу (у тому числі й Україною), Декларація зобов'язала їх «сприяти рівності чоловіків і жінок та розширенню прав і можливостей жінок як ефективного засобу боротьби зі злиденністю, голодом і хворобами...» тощо. Декларацією був схвалений глобальний стратегічний документ найвищого рівня: **Пакт «Цілі Розвитку Тисячоліття»**, у якому серед восьми таких цілей третьою визначено «розвиток гендерної рівності та надання повноважень жінкам».

Ще одним важливим міжнародним документом, який впливає на реалізацію гендерної політики держав світу, можна вважати **Конвенцію про захист прав і основних свобод людини (1950 р.)**. Поряд із проголошенням певних прав вона створила особливий юрисдикційний механізм їх захисту. Зміст багатьох положень Конвенції розкривається у рішеннях Європейського суду з прав людини. Україна, ратифікувавши її, визнала обов'язковою юрисдикцію Європейського суду з прав людини у тих питаннях, що стосуються тлумачення і застосування Конвенції. При цьому українські суди у своїй практиці використовують Конвенцію як джерело права.

Правовий механізм реалізації гендерної політики України представлений такими внутрішньодержавними (національними) нормативно-правовими актами, як:

- Указ Президента України «Про підвищення соціального статусу жінок в Україні» від 25. 04. 2001 року № 283/2001;

- Рекомендації парламентських слухань «Становище жінок в Україні: реалії та перспективи», затверджені Постановою Верховної Ради України від 29 червня 2004 р. № 1904 IV;
- Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Державної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 року»;
- Закон України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків», що набрав чинності з 1 січня 2006 року;
- Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» зі змінами, внесеними згідно із Законом № 1263-VII від 13. 05. 2014 р.;
- Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року, затверджений розпорядженням Кабінету Міністрів України № 113-р від 24 лютого 2016 р.

В Україні діють й інші законодавчі акти, що регулюють гендерну політику нашої держави. Насамперед ідеться про **Конституцію України**, у ряд статей якої (зокрема ст. 24, 43) включений принцип гендерної рівності. Так, у статті 24 проголошено, що рівність прав жінки та чоловіка забезпечується наданням їм рівних можливостей у суспільно-політичній та культурній діяльності, в одержанні освіти та професійної підготовки, у праці та винагороді за неї тощо. Стаття 43 забороняє використовувати працю жінок на небезпечних для їхнього здоров'я роботах.

Принцип гендерної рівності закладено також у певні статті **Сімейного кодексу України; Кодексу законів про працю України; Кримінального процесуального, Цивільного кодексів України; Кодексу України про адміністративні правопорушення**, а також у **Закони України «Про зайнятість населення», «Про пенсійне забезпечення», «Про охорону праці», «Про державну службу»** тощо.

Головним нормативно-правовим документом у сфері гендерної політики України є **Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»** (див. Додатки), який Верховна

Рада ухвалила з восьмої спроби в 2005 році. У Преамбулі Закону зазначено, що його «метою є досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства шляхом правового забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України».

У Законі подано визначення поняття «гендерна рівність», а саме: «рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства»; визначено терміни «сексуальні домагання», «дискримінація за ознакою статі», «позитивні дії», «гендерно-правова експертиза» та ін.; вказано механізми і принципи забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у виборчому процесі, у сфері державної служби та служби в органах місцевого самоврядування, у соціально-економічній сфері (сфері праці та одержанні винагороди за неї, сфері підприємництва, соціального захисту), сфері освіти. Закон також гарантує дотримання принципу рівноправності шляхом можливого оскарження дискримінації за ознакою статі та сексуальних домагань; передбачає можливість проведення гендерно-правової експертизи законодавчих нормативних актів. Сьогодні розробка проектів нормативно-правових актів здійснюється з обов'язковим урахуванням принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Висновок гендерно-правової експертизи є обов'язковим складником пакета документів, що подається разом із проектом нормативно-правового акту до розгляду.

Таким чином, аналізований Закон можна вважати першою сходинкою у розвитку українського законодавства щодо забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків і жінок. Його прийняття стало поштовхом до перегляду та внесення змін до інших законів і до подальшого вдосконалення національного законодавства у цій сфері.

Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» (див. Додатки) визначає організаційно-правові засади запобігання та протидії дискримінації з метою забезпечення рівних можливостей щодо реалізації прав і свобод людини та громадянина. Цей Закон забороняє дискримінацію за різними ознаками, включаючи стать. Зокрема, в ньому дискримінація визначається як «ситуація, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановленій цим Законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними». Окрім загальних положень, у яких сказано про сферу дії Закону, визначення форм дискримінації, напрямів державної політики щодо запобігання та протидії дискримінації тощо, він розписує механізм протидії цьому явищу та відповідальність за порушення законодавства про запобігання та протидію дискримінації. Так, особа, яка вважає, що стосовно неї виникла дискримінація, має право звернутися зі скаргою до державних органів, органів місцевого самоврядування та їх посадових осіб, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини та/або до суду в порядку, визначеному законом, та має право на відшкодування завданої їй матеріальної й моральної шкоди.

Серед досягнень України щодо реалізації гендерної політики можна відзначити те, що наша держава стала першою на пострадянському просторі, яка в 1998 р. встановила кримінальну відповідальність за торгівлю людьми (ст. 149 Кримінального кодексу України) і прийняла Закон «Про попередження насильства в сім'ї» (2001 р.), який визначає правові й організаційні засади запобігання насильству в сім'ї, а також органи й установи, відповідальні за здійснення заходів із попередження насильства у цій сфері. У 2008 р.

до закону було внесено зміни, згідно з якими його дія поширюється на відносини між особами, які перебувають у шлюбі, проживають однією сім'єю, але не перебувають у шлюбі між собою, їхніх дітей, осіб, які перебувають під опікою чи піклуванням, є родичами прямої або непрямої лінії споріднення за умови спільного проживання.

Інституціональний механізм реалізації гендерної політики реалізований в Україні шляхом створення у центральних органах виконавчої влади й обласних державних адміністраціях ряду інституцій, а саме:

1. Гендерних робочих груп та координаційних рад.

2. Міжвідомчої ради з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку, запобігання насильству в сім'ї та протидії торгівлі людьми (Кабінет Міністрів).

3. Сектору з питань гендерної рівності; посади Представника Уповноваженого з питань дотримання прав дитини, недискримінації та гендерної рівності, що діє у структурі Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини.

4. Експертної ради з питань розгляду звернень за фактами дискримінації за ознакою статі. Ця рада є консультативно-дорадчим органом, що діє на постійній основі при Міністерстві соціальної політики України.

5. Посади Урядового уповноваженого з питань гендерної політики, затвердженої на засіданні Кабінету Міністрів 7 червня 2017 р.

На думку багатьох українських науковців, громадських діячів, політиків та експертів, які вивчають питання реалізації гендерної політики в Україні, найбільш проблемними її аспектами є наступні:

- декларативний характер законодавчої бази України з питань гендерної рівності та недискримінації. Мова про те, що фактично закони не діють, оскільки чітко не прописано ні їх механізм, ні механізм дії санкцій за їх порушення, ні механізм їх застосування судовою системою. У судовій практиці, зокрема, існує неналежна юридична кваліфікація гендерно чутливих справ, тобто судді та юристи не вміють ідентифікувати ті випадки, коли порушення прав і

законних інтересів жінки стає наслідком дії дискримінаційних положень законодавства або гендерно нейтральних законодавчих актів, які на практиці призводять до дискримінаційних наслідків;

- недостатнє державне фінансування розвитку гендерної політики. Так, у Національному плані дій із виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року зазначено, що реалізація намічених у ньому заходів фінансується з таких джерел, як державний бюджет – 3,2 %, місцеві бюджети – 29,75 %, інші джерела – 67,05 %. Зазвичай «інші джерела» представлені різними міжнародними інституціями (наприклад, Агентство США з міжнародного розвитку, Ізраїльське агентство міжнародного розвитку, Канадське агентство міжнародного розвитку, Шведське агентство міжнародного розвитку, Швейцарське бюро співробітництва, посольства Австрії, Великої Британії, Данії, Королівства Нідерланди, Норвегії і т.д.). Все це свідчить про відсутність чіткого відображення національних пріоритетів із гендерної політики у державному бюджеті (Бойко О., 2018);

- інертність психологічних та ідеологічних механізмів реалізації гендерної політики, що у поєднанні з низьким рівнем розвитку правосвідомості наших громадян призводить до нерозуміння ними ні суті принципу гендерної рівності, ні проявів дискримінації за ознакою статі, ні сексизму тощо. Внаслідок цього вони в багатьох випадках не розуміють, коли їх права порушуються за ознакою статі, а тому й не відстоюють їх;

- недостатня представленість жінок у сферах і посадах із максимальною концентрацією фінансових та владних ресурсів. Попри те, що українські жінки мають рівні з чоловіками можливості у сфері освіти, доступу до медичних послуг і правосуддя, майже порівну представлені на ринку праці та в державному секторі, їх кількість є недостатньою у сфері політичного представництва і керівництва державними та економічними процесами тощо.

Що стосується **гендерної політики України на ринку праці** та загалом в економічній сфері, то головними її завданнями, як зазначено у низці нормативно-правових актів, є встановлення

однакових можливостей для чоловіків і жінок щодо вибору професії або спеціальності, зайнятості; створення умов для відновлення професійної спроможності жінкам, які доглядали за дитиною; забезпечення права на рівний доступ до фінансових допомог і позик, до підприємницької діяльності та реалізації права власності; вироблення особливої політики щодо жінок із сільської місцевості тощо.

Ринок праці регулюється трудовим правом України, одним з основних джерел якого є трудове законодавство (законодавство про працю), що класифікується на такі групи, як **Конституція України; міжнародні договори України; закони; підзаконні нормативно-правові акти** (Іншин М. І., Костюк В. Л., Мельник В. П., 2016).

Провідна роль у міжнародно-правовому регулюванні відносин із питань праці належить ООН та МОП (Міжнародна організація праці). Україна є державою-членом ООН з 1945 р. та членом МОП з 1954 р. Ратифіковані Україною **міжнародні документи** вважаються частиною її національного законодавства. До таких документів, розроблених зокрема МОП, належать Конвенція № 100 про рівне винагородження чоловіків та жінок за рівноцінну працю (1951 р.), Конвенція № 103 про охорону материнства (переглянута 1953 р.), Конвенція № 111 про дискримінацію в галузі праці та занять (1958 р.), Конвенція № 122 про політику в галузі зайнятості (1966 р.), Конвенція № 156 про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками (1981 р.), а також Декларація основних принципів та прав у світі праці (1998 р.).

Україна, будучи учасницею й такої міжнародної організації, як Рада Європи, у законодавстві про працю опирається і на її документи, зокрема це вже згадувана Конвенція про захист прав і основних свобод людини (1950 р.), а також Європейська соціальна хартія (1996 р.).

Національне законодавство, яке регламентує трудові відносини на ринку праці України, містить **Кодекс законів про працю України** (1971 р.) та низку **Законів України**, зокрема «Про

оплату праці» (1995 р.), «Про відпустки» (1996 р.), «Про охорону праці» (2002 р.), «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (2006 р.), «Про зайнятість населення» (2012 р.), «Про професійний розвиток працівників» (2012 р.), «Про державну службу» (2015 р.) та ін. (Іншин М. І., Костюк В. Л., Мельник В. П., 2016).

Статті 2¹ та 22 Кодексу законів про працю України стверджують, що Україна забезпечує рівність трудових прав усіх громадян, зокрема незалежно від статі, і не допускає будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг під час укладення, зміни, припинення трудового договору залежно від статі. Кодекс постійно вдосконалюється, однак тих змін і доповнень, що були внесені до нього, недостатньо, щоб він відповідав сучасним особливостям ринку праці України. У зв'язку з цим восени 2015 року парламент ухвалив у першому читанні проект нового Трудового кодексу України. У цей же час Законом України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо гармонізації законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації з правом Європейського Союзу» запроваджено нове для юридичної практики поняття «гендерна ідентичність» і, відповідно, заборонено дискримінацію у сфері праці на основі гендерної ідентичності.

Уже згадуваний вище Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» статтями 17–19 передбачає норми, які повинні забезпечити рівні права та можливості жінок і чоловіків у праці та одержанні винагороди за неї. Йдеться про те, що на роботодавця покладено зобов'язання забезпечувати жінкам і чоловікам рівні права та можливості у працевлаштуванні, посадовому просуванні, підвищенні кваліфікації та перепідготовці. Крім цього, він зобов'язаний також забезпечувати жінкам і чоловікам можливість поєднувати трудову діяльність із сімейними обов'язками; здійснювати рівну оплату праці жінок і чоловіків при їх однаковій кваліфікації та однакових умовах праці; вживати заходи щодо

створення безпечних для життя і здоров'я умов праці; вживати заходи щодо унеможливлення випадків сексуальних домагань тощо.

Роботодавцям заборонено в оголошеннях (рекламі) про вакансії пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати різні вимоги, надаючи перевагу одній зі статей, вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, відомості про їхнє особисте життя, про плани щодо народження дітей тощо.

Закон України «Про оплату праці» визначає економічні, правові та організаційні засади оплати праці і стверджує (ст. 1), що розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства, тобто заробітна плата не залежить від статі працівника.

Закон України «Про державну службу» у статті 4 встановлює, що право на державну службу мають громадяни України, незалежно, зокрема, від статі, які одержали відповідну освіту і професійну підготовку та пройшли в установленому порядку конкурсний відбір або іншу процедуру, передбачену Кабінетом Міністрів України.

Українське законодавство, встановлюючи принцип гендерної рівності та забороняючи **дискримінацію за ознакою статі**, одночасно містить і такі правові норми, які закріплюють певні пільги та гарантії для жінок, зумовлені особливостями їхньої біологічної природи. Так, Кодекс законів про працю України главою XII регламентує працю жінок, зокрема статтею 174 встановлює заборону її застосування на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, а також залучення жінок до підіймання та переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми. Статтями 175–186 цього ж Кодексу встановлено обмеження праці жінок на роботах у нічний час, пільги для вагітних жінок та жінок, які мають дітей, відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами і для догляду за дитиною, перерви для годування дитини, гарантії під час прийняття на роботу та заборону звільнення вагітних жінок і жінок, котрі мають дітей. А стаття 56 Кодексу зобов'язує

власника або уповноважений ним орган на прохання вагітної жінки, жінки, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда, у т. ч. таку, що знаходиться під її опікою, або здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, встановлювати їй неповний робочий день або неповний робочий тиждень. Слід зазначити, що стаття 186¹ Кодексу, утверджуючи принцип гендерної рівності, поширює перелічені вище пільги і гарантії також і на чоловіків, які виховують дітей без матері (у т. ч. в разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі).

Закон України «Про охорону праці», встановлюючи єдиний порядок організації охорони праці, статтею 10 закріпив спеціальні норми щодо охорони праці жінок. Закон України «Про зайнятість населення» статтею 5 передбачає додаткові гарантії зайнятості для жінок, які мають дітей віком до шести років, та одиноких матерям, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів. Закон України «Про професійний розвиток працівників» статтею 12 вказує, що до категорії працівників, які не підлягають атестації, відносяться вагітні жінки; особи, які здійснюють догляд за дитиною віком до 3-х років або дитиною-інвалідом; одинокі матері або батьки, які мають дітей віком до 14 років. Закон України «Про відпустки» у IV розділі гарантує соціальні відпустки у зв'язку з вагітністю і пологами, для догляду за дитиною до досягнення нею 3-річного віку, у зв'язку з усиновленням дитини тощо. Важливо підкреслити, що, згідно зі статтею 6 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», спеціальний захист жінок під час вагітності, пологів та грудного вигодовування дитини, особливі вимоги щодо охорони праці жінок і чоловіків, пов'язані з охороною їх репродуктивного здоров'я, не вважаються дискримінацією за ознакою статі.

Відповідно до Концепції гідної праці МОП, **гендерна рівність у сфері праці означає** (Збаржевецька Л. Д., Самсонова К. В., 2010):

- рівність можливостей у сфері зайнятості;
- рівна винагорода за працю однакової (рівної) цінності;

- рівний доступ до безпечних і здорових умов праці та до соціального забезпечення;
- рівність прав в об'єднаннях і колективних переговорах;
- рівні можливості у сфері цілеспрямованого професійного розвитку та кар'єрного росту;
- справедливий як для чоловіків, так і для жінок баланс між роботою та сімейним життям;
- рівна участь у процесах ухвалення рішень, у тому числі і в органах МОП.

Аналіз зазначених аспектів дає право стверджувати, що в Україні гендерна рівність у сфері праці практично не забезпечена. Попри законодавчо закріплену рівність можливостей чоловіків і жінок у сфері зайнятості, останні, як уже зазначалось, мають незначний доступ до сфери політики і керівництва державними та економічними процесами. У сфері бізнесу і підприємницької діяльності переваги надаються також чоловікам. Оскільки жінки, народжуючи дітей, мають право на соціальні відпустки у зв'язку з вагітністю і пологами, а потім і для догляду за дитиною, вони є «непривабливими» для підприємців, адже в умовах ринкової економіки підприємницька діяльність не може бути безприбутковою. Стосовно рівної винагороди за працю однакової цінності можна також констатувати, що цієї норми дотримуються здебільшого на так званій державній роботі, а у структурах приватного сектору економіки поширений дисбаланс на користь чоловіків. Безліч гендерних стереотипів, утверджених на рівні масової свідомості українців, стають суттєвою перешкодою для жінок у їх кар'єрному рості, професійному розвитку, гармонійному поєднанні роботи і сімейного життя тощо. Ці та інші недоліки гендерної політики України стають на заваді її просуванню до вищих щаблів світових рейтингів гендерної рівності.

Підсумовуючи все зазначене, можна зробити висновок, що Україна таки досягла певного прогресу в утвердженні гендерної рівності та розширенні прав і можливостей жінок. Про це свідчить конституційне закріплення принципу рівності чоловіків і жінок, а

також наявність спеціального гендерного закону. Загалом законодавство України з точки зору формального підходу можна назвати гендерно збалансованим, проте на практиці проблеми ще залишаються. І найбільша з них пов'язана із притягненням порушників антидискримінаційного законодавства до відповідальності. Експерти зазначають: слабе правозастосування призводить до того, що значна частина законодавчих норм, спрямованих на подолання дискримінації, насправді не сприяє цьому процесу, і що в Україні практично всі правові інструменти протидії дискримінації є недостатньо ефективними або зовсім недієвими. Тобто наша держава практично не здатна забезпечити дотримання принципу рівності, про який сказано у статті 24 Конституції України, оскільки органи влади не мають реальних механізмів впливу на порушників. І хоча Закон «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» прописує, що вони несуть цивільну, адміністративну та кримінальну відповідальність за свої порушення, однак у жодному законодавчому акті не визначені ні розміри, ні види цивільно-правової відповідальності, а адміністративна відповідальність, згідно з Кодексом про адміністративні правопорушення, передбачена лише за вчинення насильства і не містить жодного положення про відповідальність за дискримінацію чи порушення принципу рівності. Що ж стосується кримінальної відповідальності, то Кримінальний кодекс України (стаття 161) визначає можливість покарання порушника лише за наявності доказів його навмисних дій, що в суді зазвичай дуже складно довести. Тому, як зазначають аналітики Центру Разумкова, «допоки ідея гендерної рівності не буде усвідомлена всією спільнотою, усі кроки на її утвердження матимуть характер тимчасових кампаній та формальних реакцій на вимоги міжнародних інституцій» (www.razumkov.org.ua).

Запитання для самоконтролю:

1. Дайте загальну характеристику гендерній специфіці ринку праці в Україні.
2. Розкрийте поняття «гендерний розрив на ринку праці».

3. Розкрийте поняття «індекс гендерної рівності». Які критерії містить індекс гендерної рівності?

4. Яке місце займає Україна серед країн світу згідно з індексом гендерної рівності за останні роки? У яких сферах виявлено найбільший гендерний розрив в Україні? У яких сферах гендерного розриву практично не існує (в Україні)?

5. Як загалом впливає народжуваність дітей на можливості зайнятості жінок?

6. Які тенденції впливу рівня освіти на зайнятість чоловіків і жінок?

7. Поясніть, у чому полягає проблема оплати праці чоловіків і жінок? Як у цій проблемі виявляється феномен гендерної нерівності?

8. Поясніть поняття «гендерна сегрегація на ринку праці». Які види гендерної сегрегації праці вам відомі?

9. Наведіть приклади вияву видів гендерної сегрегації на ринку праці. Поділіться власним досвідом гендерної сегрегації, свідком чи учасником якої ви були. Які відчуття, емоції викликає досвід гендерної сегрегації?

10. Як гендерна сегрегація впливає на можливості розвитку кар'єри чоловіків та жінок? Які показники дозволяють вивчити гендерну сегрегацію праці?

11. Поясніть, що таке десегрегація на ринку праці.

12. Поясніть, що таке безробіття? Назвіть причини безробіття серед чоловіків та жінок. Поясніть, як впливає безробіття на самотніх батьків.

13. Поясніть, у чому полягає трудова міграція, які основні її причини серед українського населення. Які особливості трудової міграції чоловіків та жінок?

14. Проаналізуйте, як гендерна специфіка ринку праці України може впливати на можливості розвитку кар'єри чоловіків та жінок.

15. Які механізми реалізації гендерної політики в Україні ви знаєте?

16. Назвіть міжнародні документи, які регламентують гендерну політику держав і є ратифікованими Україною.

17. Які проблеми в реалізації гендерної політики України ви можете назвати?
18. Які документи містить законодавство України про працю?
19. Як ви розумієте поняття «гендерна рівність у сфері праці»?

ЛІТЕРАТУРА ДО РОЗДІЛУ І

1. Аналітичне дослідження участі жінок у складі робочої сили України. Звіт / Е. М. Лібанова, О. В. Макарова, С. Ю. Аксьонова, Г. В. Герасименко та ін. Київ, 2012. 212 с. URL: http://www.idss.org.ua/monografii/2013_ua_womens%20participation.pdf.

2. Бойко О. Гендерна політика в Україні: здобутки та проблеми. *Гендерні студії: навчання, дослідження та практика* : збірник матеріалів II Міжнародної конференції «Гендерні студії : навчання, дослідження та практика» та семінару для молодих дослідників «Гендерні студії : освіта, гендерна рівність, демократія, мир» (16–20 квітня 2018, м. Київ.) / ред. О. В. Авраменко, Т. В. Лісова. Кропивницький : Вид-во «КОД», 2018. С. 136–138.

3. Ворона М. В. Гендерна складова ринку праці: сегрегаційний аспект. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2012. № 1. С. 12–15.

4. Галаган Л. В. Психологічний стан як фактор формування конкурентоспроможності безробітного. *Вісник післядипломної освіти*. 2010. Вип. 1 (2). С. 90–102. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vro_2010_1%282%29_13.

5. Гендерна політика в Україні: складний шлях від декларацій до позитивних дій. URL: <http://hvylya.net/analytics/society/genderna-politika-v-ukrayini-skladniy-shlyah-vid-deklaratsiy-do-pozitivnih-diy.html>.

6. Гендерна рівність і розвиток: погляд у контексті європейської стратегії України. *Центр Разумкова*. Київ : Вид-во «Заповіт», 2016. 244 с. URL: www.razumkov.org.ua.

7. Гендерна рівність у законодавстві про працю. URL: <https://hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=701>.

8. Гендерні аспекти ринку праці. URL: <http://www.dcz.gov.ua/statdatacatalog/document?id=350808>.

9. Єфанова І. В., Марценюк Т. О. Гендерна сегрегація на ринку праці України у сфері інформаційних технологій. *Вісник Львівського університету. Серія соціологічна*. 2014. Вип. 8. С. 69–81.

10. Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні». URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/5207-17>.

11. Законодавче забезпечення гендерної рівності в Україні. URL: <http://justks.gov.ua/zakonodavche-zabezpechennya-gendernoyi-rivnosti-v-ukrayini/>.

12. Збаржевецька Л. Д., Самсонова К. В. Гендерна рівність у сфері праці. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки*. 2010. Вип. 18. Ч. I. С. 255–262.

13. Індекс гендерного розриву. 2017. URL: <http://edclub.com.ua/analytika/indeks-gendernogo-rozryvu-2017>.

14. Коваль Л. А., Пасека А. Н. Оцінювання сегрегації на ринку праці за гендерно-домінуючим типом. *Фінансовий простір*. № 1 (17). 2015. С. 163–172. URL: <http://fp.cibl.ubs.edu.ua>.

15. Марценюк Т. Гендерна сегрегація ринку праці: яку роботу шукають жінки і чоловіки (на прикладі бази резюме і вакансій на hh.ua). *Журнал соціальної критики «Спільне»*. 2013. № 6. С. 89–95.

16. Міграція в Україні: цифри і факти. Упорядник О. Малиновська. Київ. 2016. 32 с. URL: http://iom.org.ua/sites/default/files/ff_ukr_21_10_press.pdf.

17. Міграція як чинник розвитку в Україні. Київ : МОМ, 2016. URL: http://www.iom.org.ua/sites/default/files/mom_migraciya_yak_chynnyk_rozvytku_v_ukrayini.pdf.

18. Полуяткова О. В. Проблеми безробіття в Україні. *Економіка і суспільство*. 2016. Вип. 2. С. 31–35.

19. Ржевський Г. М., Новікова О. Психологічні особливості гендерної взаємодії в організації. *Актуальні проблеми психологічного забезпечення професійної діяльності* : вузівська науково-практичної

конференція студентів, аспірантів та молодих вчених (10 листопада 2014, м. Київ.) / відп. ред. Г. М. Ржевський, Л. С. Процик. Київ : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2014. С. 143–155.

20. Рудюк О. В. Перспективні напрями вивчення безробіття в зарубіжній науково-психологічній традиції. Психологічні перспективи. 2012. № 20. С. 201–211.

21. Словник гендерних термінів / уклад. З. В. Шевченко. URL: <http://a-z-gender.net/ua/>.

22. Ткалич М. Г. Гендерна психологія : навч. посібник. 2-ге вид. Київ : Академвидав, 2016. 256 с.

23. Трудове право України : підручник / ред. М. І. Іншин, В. Л. Костюк, В. П. Мельник. 2-ге вид. Київ : Центр учбової літератури, 2016. 472 с.

24. De Luigi, N., & Santangelo, F. The Transition from University to Work in Italy (1998-2011): Over-education and Gender Differences across Fields of Study. *Italian Journal of Sociology of Education*. 2017. № 9 (3). pp. 176–206. doi : 10.14658/pupj-ijse-2017-3-8.

25. Gender Equality Index. URL: <http://eige.europa.eu/gender-equality-index>.

26. Gender, skills and precarious work in the EU: Research note. URL: <http://eige.europa.eu/news-and-events/news/women-low-skills-have-fewer-opportunities-eu-labour-market>.

27. Hutagalung, F. Sexual Harassment: A Predictor to Job Satisfaction and Work Stress among Women Employees. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*. V. 65. pp. 723–730.

28. Kaminskienė L., Jurgilė V. Women Overeducation: Falling into Opportunity Trap. 2018. URL: <http://gestproject.eu/wpcontent/uploads/2017/04/Final-GeStProceedingsKyiv2018.pdf>.

29. Lamanauskas V., Augienė D. University student career understanding, work value, competence and study influence on professional career evaluation. *Education, policy, management and quality*. 2015. № 7 (1). pp. 8–26.

30. Our Voices: A Snapshot of Working Women Results from a National Survey of Nearly 25,000 Working Women. 2015. URL:

https://aflcio.org/sites/default/files/2017-03/1662_WWSurvelReport2_webready.pdf

31. Patton W., McMahon M. *Career Development and Systems Theory. Connecting Theory and Practice*. 3-rd Edition. Sense publishers, 2014. 476 p.

32. Pocius A. Changes in the situation of different demographic groups in the Lithuanian labour market and the influence of methodological differences on relative unemployment indicators. *Lithuanian Journal of Statistics*. 2016. № 55 (1). pp 6–18.

33. Poverty, gender and lone parents in the EU. Review of the implementation of the Beijing Platform for Action 2016. URL: <http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/poverty-gender-and-lone-parents-eu>.

34. Study and work in the EU: set apart by gender. 2017. URL: <https://eige.europa.eu/news-and-events/news/study-and-work-eu-set-apart-gender>.

35. Work in the EU: women and men at opposite ends. 2017. URL: <https://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/work-eu-women-and-men-opposite-ends>.

РОЗДІЛ II

КАР'ЄРНИЙ РОЗВИТОК ОСОБИСТОСТІ: ГЕНДЕРНИЙ АСПЕКТ

- 2.1 Психологічні основи дослідження розвитку кар'єри особистості.
- 2.2 Види, моделі, етапи кар'єри особистості.
- 2.3 Психологічні чинники розвитку кар'єри чоловіків і жінок.
- 2.4 Гендерні особливості лідерства, менеджменту, управління.

2.1 Психологічні основи дослідження розвитку кар'єри особистості

Вивчаючи гендерні аспекти кар'єрного розвитку особистості, варто зосередити увагу на поняттях «кар'єра», «професійна діяльність», «зайнятість».

Поняття «кар'єра» є міждисциплінарним, його можна розглядати з точки зору психології, соціології, економіки, менеджменту та ін. Теоретичний аналіз наукової літератури показав, що єдиного розуміння цього поняття нема. Дослідники роблять акценти на динаміці професійного життя особи, професійному зростанні, професійній мобільності, досягненні вершин кар'єри тощо. Проаналізуємо, як тлумачать поняття «кар'єра» різні науковці.

У психології при вивченні феномена «**кар'єра**» звертають увагу на етапність індивідуального розвитку у досягненні кар'єри, на дослідження впливу індивідуально-психологічних чинників на кар'єрний розвиток (мотивація, рівень домагань, ціннісні орієнтації, рівень сформованості професійної ідентичності, цілепокладання, вольові якості та ін.), психологічні механізми досягнення кар'єри.

Зарубіжні дослідники відмічають, що раніше «**кар'єра**» асоціювалась із такими поняттями, як професійне самовизначення, робота, праця, зайнятість, професійна мобільність (*Patton W., McMahon M., 2014*). Проте на сучасному рівні розвитку науки ці

поняття дещо розмежовуються. У широкому розумінні як «кар'єру» розглядають усю динаміку трудового життя та пов'язаного із ним соціального статусу особи. Широке тлумачення кар'єри як загальної схеми життя, яка складається з епізодів і подій, містить не лише просування, але і всі інші важливі зміни життєвого шляху, у яких відображені ціннісні пріоритети особистості (*Мельник О., Морін О. та ін., 2014, с. 121*).

Кар'єра у контексті суспільства – це можливості, які надає соціум особистості. Вміння використати ці можливості особистістю, задоволеність ними, а також розвиток кар'єри впливають на рівень соціальної напруженості. У кар'єрі як соціальному феномені зливаються й реалізуються на взаємовигідній основі потреби людини, інтереси організації та суспільства в цілому (*Байдак Т., Болотова В., 2015, с. 47*).

У вузькому значенні під поняттям **кар'єра** розуміють професійне просування, професійне зростання; етапи сходження особистості до професіоналізму (вибір професії, оволодіння нею, зміцнення професійних позицій, рух до майстерності) (*Біскуп В., 2013; Лозовецька В., 2015; Мельник О. та ін., 2014; Patton W., McMahon M., 2014*). Поняття «кар'єра» пов'язують із високим рівнем майстерності, визнанням людини як професіонала та як гармонійно розвинену особистість. У вузькому розумінні кар'єру тлумачать як просування службовою ієрархією. Кар'єрне просування, або ж розвиток кар'єри, найчастіше розглядають як організаційну ієрархію, що представлена послідовністю робіт, виконаних особистістю впродовж життя, і визначається моделлю поведінки й досвідом роботи. О. Мельник розуміє поняття кар'єри як як індивідуально усвідомлену позицію та поведінку, пов'язану з трудовим досвідом й професійною діяльністю (*Мельник О. та ін., 2014, с. 122*). Звичайно, це поняття можна розглядати і як індивідуально усвідомлені власні судження особистості про трудове майбутнє, очікувані шляхи самовираження та задоволення працею, поступове просування службовими щаблями, зміну навичок, здібностей, кваліфікаційних можливостей та розмірів винагороди,

пов'язаних із діяльністю. Тобто кар'єрне зростання тлумачиться як просування вперед за обраною діяльністю з метою отримання більших повноважень, вищого статусу, престижу, влади, матеріального багатства. Таким чином, це поняття містить соціально задані параметри та їхнє індивідуальне переосмислення, що виявляється у життєвих намірах, конкретних планах та способах реалізації.

Дослідження теорії рис і чинників Ф. Парсонса дозволяють звернути увагу на основні критерії вибору кар'єри індивідом: по-перше, чітке знання свої особистості, власних здібностей, інтересів, ресурсів, обмежень та інших якостей; по-друге, знання чинників і умов для досягнення успіху, можливих бар'єрів, переваг та недоліків обраного виду діяльності; по-третє, вміння співвіднести ці дві групи чинників. За словами Ф. Парсонса, ідеальний вибір професії (кар'єри) базується на відповідності особистісних якостей характеристикам роботи для отримання найкращих умов професійного успіху.

Як відмічають Т. Байдак, В. Болотова (2014), згідно з Д. С'юпером кар'єра – послідовність головних позицій, які займає людина протягом свого передпрофесійного, професійного, післяпрофесійного життя; містить ролі, безпосередньо пов'язані з працею, такі як студент, працівник, пенсіонер, а також ролі, пов'язані опосередковано, – сім'янин та громадянин.

Згідно з W. Patton, M. McMahon, у теоріях дослідження кар'єри виокремлюють теорії процесу, теорії змісту та теорії процесу та змісту. У межах кожної теорії розглядають різні концепції розуміння кар'єри. Так, **теорії процесу** основну увагу приділяють аналізу процесу розвитку кар'єри, вивченню стадій, етапів досягнення кар'єри людиною. **Теорії змісту** вивчають вплив індивідуально-психологічних особливостей людини і контексту її життя на розвиток кар'єри, проте, все ж таки більшу увагу приділено особливостям особистості. Більш сучасний підхід до вивчення кар'єри відображено у **теоріях змісту і процесу**, згідно з якими при вивченні кар'єри слід досліджувати як індивідуально-психологічні особливості особистості та її життєву ситуацію, так і етапність розвитку кар'єри відповідно до

цих особистісних характеристик та контексту життя людини (Patton W., McMahon M., 2014).

Згідно з дослідженнями Т. Байдак, В. Болотової, зарубіжні науковці наголошують на тому, що кар'єру слід розглядати в інтеграції з іншими аспектами життя людини. Наприклад, А. Коллін й А. Уоттс кар'єру трактують як суб'єктивну конструкцію окремої особистості, а не щось об'єктивне, задане ззовні. Е. Герр підкреслює, що кар'єра створюється не роботою або професією, а особистістю. Інші дослідники наголошували на необхідності розширити поняття кар'єри, враховуючи процеси поєднання ситуацій вибору у сфері освіти, роботи і сім'ї як взаємозалежних компонентів рольової інтеграції. Н. Джісберс та І. Мур запропонували розуміння кар'єри як процесу саморозвитку індивіда протягом життя через інтеграцію ролей, оточень і подій у житті людини (Байдак Т., Болотова В., 2014).

Науковці виокремлюють два основні напрями в теорії кар'єри: «суб'єктивістський» та «об'єктивістський». **«Суб'єктивістський» напрям** розглядає кар'єру як індивідуальний досвід, пов'язаний із трудовою діяльністю конкретної людини. З цієї точки зору кар'єра вивчають через призму індивідуальних прагнень, мотивів, цінностей, бажань, задоволеності тощо. **«Об'єктивістський напрям»** характеризує кар'єру як об'єктивний феномен, який виявляється у горизонтальному та/або вертикальному рухові індивіда за етапами свого професійного зростання (Savickas M. L., 2012, Patton W., McMahon M., 2014; Байдак Т., Болотова В., 2014).

Вирішальне значення в об'єктивістських підходах має саме зовнішній прояв кар'єрного розвитку: зміна трудових обов'язків, сфери діяльності, заробітної плати і т. ін. У рамках об'єктивістського підходу дослідниці виділяють дві течії трактування кар'єри. Перша допускає існування «кар'єри коли в людини відсутні і рух угору кар'єрою драбиною, і включеність в організаційну структуру. Друга течія є більш вузькою і припускає вертикальний характер кар'єри як форми індивідуального просування (Байдак Т., Болотова В., 2014, с. 50).

Згідно з В. Біскупом, **кар'єра** – одна з форм життєтворчості особистості, сукупність станів, процесів та результатів, які характеризують динаміку освоєння людиною-професіоналом соціального простору, зокрема професійного. Результатом кар'єри є досягнення поставлених цілей у відповідних сферах життєдіяльності. Кар'єру розглядають не тільки як пересування особи у соціальному та професійному просторі, послідовна зміна позицій у ньому, а в основному як найоптимальніше використання індивідом культурного, освітнього, професійного ресурсів за умов стрімкої зміни вимог і зростання конкуренції на ринку праці (Біскуп В, 2012, с . 224).

В. Біскуп наголошує, що кар'єру слід розглядати як складно організований комплекс соціально-психологічних, індивідуально забарвлених оцінок у розумінні людиною свого місця в соціальному просторі на тлі об'єктивно заданих критеріїв, які визначають напрямок та розвиток її життєактивності. У кар'єрі перетинаються особистісні та суспільні інтереси.

Згідно з В. Лозовецькою, **кар'єра** – динамічне явище, процес, що постійно змінюється і розвивається через послідовність етапів розвитку людини в основних сферах як особистісного, так і професійного життя. Дослідниця розрізняє 3 аспекти розвитку кар'єри: **організаційний, особистісний та соціальний**. Організаційний аспект відображає цілеспрямоване посадове і професійне зростання, поступове просування службовими сходинками, розвиток умінь, навичок, здібностей, компетентностей і розмірів винагороди, пов'язаних із якістю діяльності працівника. З позиції особистісного підходу кар'єра трактується як суб'єктивно усвідомлені міркування працівника про бачення власних професійних цілей та орієнтовного плану досягнення кар'єри, очікування професійної самореалізації й задоволення працею, це індивідуально усвідомлені позиція і поведінка, пов'язані з професійним досвідом людини. Соціальний аспект розглядає уявлення про кар'єру у суспільстві, домінуючі суспільні потреби і цінності, аналізує створені у процесі розвитку суспільства кар'єрні маршрути та шляхи досягнення певних успіхів у тій чи іншій сфері професійної

діяльності або в тій чи іншій сфері суспільного життя (*Лозовецька В., 2015*).

Розвиток кар'єри – це дії, спрямовані на підвищення професійності та конкурентоздатності особистості для досягнення цілей організації та індивідуальних професійно-особистих цілей працівника.

Розвиток кар'єри передбачає виконання наступних функцій: інформаційну (поширення інформації про попит та пропозицію на ринку праці); профорієнтаційну (надання рекомендацій щодо подальшого кар'єрного розвитку відповідно до індивідуально-психологічних особливостей працівника); перетворювальну (формування таких характеристик працівника, які зможуть забезпечити попит на ринку праці); стимулювальну (мотивація та стимулювання працівників); розподільну (розміщення людських ресурсів так, щоб відбувався розвиток організації, зокрема задоволення її потреб у працівниках, а також забезпечення працівників роботою); управлінську (*Савельєва В., Єськов О., 2007, с. 14-17*).

Розвиток кар'єри аналізують крізь призму сукупності психологічних, соціальних, освітніх, фізичних, економічних та випадкових чинників, які впливають на формування кар'єри впродовж життя індивіда (*Patton W., McMahon M., 2014, с. 7*).

Розвиток кар'єри трактують і як безперервний потік подій, пов'язаних із кар'єрою, які не обов'язково є лінійними або мають позитивний вплив, і не обов'язково залежать від самої особистості (наприклад, статус та рівень достатку батьківської сім'ї, втрата роботи через банкрутство компанії, економічна криза в країні тощо). Розвиток кар'єри може включати рух вперед і назад (*Brown S. D., Lent R. W., 2013, с. 10*).

Динаміка сучасного життя, вимоги до конкурентоспроможності працівника, ситуація на ринку праці вказують на те, що сучасна людина для досягнення кар'єри має займатись самоменеджментом, «робити сама себе», відігравати ключову роль у побудові власного кар'єрного росту. У цьому контексті сучасні зарубіжні дослідники

говорять про проектування власного життя, постановку життєвих завдань, побудову життєвого плану, які включають і кар'єрні цілі та шляхи їх досягнення.

Критерії успішної кар'єри: задоволеність особи професійною діяльністю, її результатами, життєвою ситуацією, яка формується залежно від розвитку кар'єри, сформоване професійне самовизначення та професійна ідентичність, ціннісне ставлення до кар'єри (суб'єктивний критерій); просування кар'єрною драбиною, визнання в організації, соціальний успіх, рівень добробуту (об'єктивний критерій) (*Біскуп В., 2012; Лозовецька Т., 2015, Мельник О. та ін., 2014; Arthur M., Kharova S., Wilderom C., 2005*).

Дослідники наголошують, що для повного вивчення успіху кар'єри необхідно брати до уваги поєднання суб'єктивних та об'єктивних критеріїв. Крім того, виділяють 5 основних атрибутів дослідження успішності кар'єри: суб'єктивні чинники; об'єктивні чинники; їх взаємодія та відповідність дослідницькій моделі; міжорганізаційна мобільність (здатність будувати кар'єру не тільки в межах організації, вихід за «межі» окремого роботодавця, самостійність у професійному розвитку); додаткова організаційна підтримка (орієнтація на людей професійного середовища, які досягли успіху, підтримка керівника та колег) (*Arthur M., Kharova S., Wilderom C., 2005*).

Лозовецька В. звертає увагу на наступні **принципи кар'єри:** безперервність кар'єрного просування на основі розвитку професійних якостей, рис, компетентностей, потенціалу особистості загалом; колективний підхід до розвитку кар'єри (просування колективом чи групою); відповідність просування працівника кар'єрною драбиною визнанню його професійності колегами, керівництвом; об'єктивність оцінки діяльності працівника, рівня його професійності, вивчення його професійно важливих якостей та рис; мобільність, раціональність, здатність до ризику, до самоактуалізації, творчий підхід у професійній діяльності (*Лозовецька В., 2015, с. 26-27*).

Узагальнивши різні трактування поняття «кар'єра», можна виокремити три основні напрями:

Кар'єра — це індивідуальні зміни позиції та поведінки, пов'язані з досвідом роботи і всією трудовою діяльністю людини; динаміка всього трудового життя людини.

Кар'єра – просування службовою драбиною, досягнення успіху, професійний розвиток, зростання професіоналізму і майстерності.

Кар'єра – реалізація особистого потенціалу, самоздійснення, творення власного професійного успіху, складник самореалізації особистості.

Чоловіки і жінки частково відрізняються у процесі розвитку кар'єри. Дослідження показали, що кар'єра жінки є більш багатогранною, комплексною, ніж чоловіка. Жінки мають особливі інтереси, їхні кар'єрні вибори перетинаються з великою кількістю внутрішніх і зовнішніх бар'єрів. Гендерні відмінності у цінностях, цілях, самосприйнятті, самоефективності, наявні проблеми в економічній, культурній, соціальній сферах, особливості гендерно-рольової соціалізації є основними чинниками розвитку кар'єри жінок, їх можливостей на ринку праці (*Navickiene L., 2016*).

W. Patton, M. McMahon здійснили аналіз теорій гендерних особливостей кар'єри. Зокрема, дослідниці проаналізували **теорії, пов'язані із розвитком кар'єри жінок**: специфічні теорії жіночої кар'єри; адаптація традиційних теорій кар'єри; комплексні теорії, що застосовуються до жінок і чоловіків; специфічні моделі, зосереджені на вивченні індивідуальних відмінностей; соціокогнітивні моделі; екологічні або системні підходи; теорії культури.

Проведемо короткий аналіз зазначених теорій (*Patton W., McMahon M., 2014, с. 145-156*).

Специфічні теорії жіночої кар'єри можна розглядати як перші, ранні теорії, які намагались диференційовано пояснити кар'єрний розвиток чоловіків і жінок. Основні представники: Psathas, Zytowski, Perun & Bielby, Vetter. Psathas наголошував, що вивчає чинники, які впливають на розвиток кар'єри жінок: шлюб, фінансове становище сім'ї, соціальний клас, освіта, зайнятість батьків, наміри, цінності,

соціальна мобільність і можливість робити вибір. Представники цих теорій підкреслювали роль шлюбу, материнства, ведення домашнього господарства у кар'єрному розвитку жінки. Основна роль жінки – господиня дому. Професійна діяльність та ведення домашнього господарства практично були протиставлені. Zytowski розглядає 3 змінні, які мали вплив на кар'єру жінки: вік вступу у трудову діяльність, тривалість та міру участі, які традиційно відображали сфери зайнятості жінки.

Адаптація традиційних теорій кар'єри. Деякі дослідники відмічали, що кар'єра жінок є більш складною і потребує особливого вивчення, проте принципової різниці між нею і чоловічою кар'єрою не вбачали. Однак деякі теоретики намагалися залучити аналіз кар'єри жінок у поле свого наукового дослідження. Основні представники – Д. Сьюпер, Дж. Холланд. Д. Сьюпер розглядав центральну роль домашнього господарства у житті жінки, а також відмічав збільшення кількості працюючих жінок. Визначено сім моделей (зразків поведінки, патернів) для пояснення жіночої кар'єри на основі поєднання сім'ї та роботи:

- стабільна домашня модель (жінки, які одружилися на ранньому етапі та займаються тільки веденням домашнього господарства);
- звичайна модель кар'єри (робота до шлюбу, а потім зосередження на домашньому господарстві);
- стабільна модель роботи (наявність у жінки постійної оплачуваної роботи);
- двостороння модель кар'єри (постійна комбінація кар'єри та ролі домогосподині);
- перервана модель кар'єри (повернення до трудової діяльності після народження дітей);
- нестабільна модель кар'єри (нерегулярна трудова діяльність, зміни періодів наявності та відсутності трудової зайнятості);
- багатoproфільна модель кар'єри (багаторазова зміна роботи, виду діяльності).

Хоча ці моделі змінилися з моменту їх першого формулювання, вони були важливою спробою показати зв'язок між роботою та сім'єю в усьому житті жінки.

Сьюпер також розглядав і моделі кар'єри чоловіків:

- стабільна (просування кар'єрною драбиною відразу після завершення навчання);
- звичайна (після завершення навчання і кількох професійних спроб відбувається вибір стабільної роботи);
- нестабільна (поєднання періодів професійних проб та стабільності роботи);
- кар'єра з множинною кількістю проб, коли немає стабільного місця роботи (за *Лозовецькою В., 2015, с. 20*).

Д. Сьюпер запропонував вивчати конкретні етапи формулювання кар'єрних рішень індивіда. Дослідження етапів розвитку кар'єри було досить актуальним, проте мало враховувало особливості життя жінок, їх сімейні та кар'єрні плани, було зорієнтоване в основному на чоловіків. Жінки часто планували робити кар'єру після виховання дітей. Пізніше теорія Д. Сьюпера запропонувала поняття «простір життя», яке включало врахування різних ролей, що сприяють широкому розумінню кар'єри (дитина, студент, працівник, громадянин, домашній господар). Врахування різноманіття соціальних ролей жінки дозволяло краще зрозуміти моделі розвитку їх кар'єри. Проте недоліком залишалось пояснення мотивації вибору тієї чи іншої соціальної і, відповідно, професійної ролі жінками. Результати досліджень Сьюпера вказували, що на важливість роботи як основної життєвої ролі більший вплив має кар'єрна зрілість особистості, ніж гендер чи соціальний клас. Звернено увагу і на самооцінку як чинник прийняття рішення про розвиток кар'єри.

Згідно з теорією професійного вибору Дж. Холланда, знання людини про себе, про особливості трудової діяльності сприяють вибору кар'єри. Індивід бере участь у складному процесі, у якому особливості особистості пов'язані з конкретними професійними характеристиками (професійними рамками). Теорія пропонує

гексагональну модель відповідності типу особистості та типу робочого середовища (RIASEC): Реалістичний (спрямований на створення матеріальних речей, обслуговування технологічних процесів і технічних пристроїв), Дослідник (розумова діяльність), Художній (творчість), Соціальний (комунікація, взаємодія з соціальним середовищем), Підприємницький (бізнес, управління людьми, підприємницька діяльність) та Конвенційний (чітко структурована діяльність, офісний працівник). Проте ці типи не враховують гендерні особливості особистості, а також гендерну специфіку ринку праці (наприклад, гендерну сегрегацію).

Комплексні теорії, що застосовуються до жінок і чоловіків.

Цей підхід здійснює спробу врахувати різні впливи на розвиток кар'єри чоловіків та жінок: індивідуальні, демографічні, економічні зміни та навколишнє середовище. Основні теорії тут: теорія А. Astin та теорія L. S. Gottfredson. Модель А. Астіна була однією з основних спроб запропонувати комплексну теорію для пояснення розвитку кар'єри жінок і чоловіків. У цій теорії відображено спробу всебічного теоретичного пояснення досягнення кар'єри жінками і чоловіками. Така соціопсихологічна модель може бути використана для пояснення професійної поведінки жінок і чоловіків. Вважалося, що мотивація трудової діяльності однакова для чоловіків та жінок, але вони здійснюють різні вибори через вплив різного досвіду ранньої соціалізації, зокрема гендерної, а також через наявність різних можливостей. Ця модель зазнала критики, оскільки все ж таки була нездатною адекватно врахувати відмінності у реаліях трудової діяльності чоловіків та жінок, а також інституційні та структурні бар'єри у досягненні кар'єри жінками. Деякі дослідники помічали недостатнє врахування сімейної ролі жінки за рахунок вивчення її професійного статусу.

Дослідження L. S. Gottfredson зосереджені на вивченні процесів обмежень і компромісів, що стосуються жінок і чоловіків. Вона розробила теорію Я-концепції (самооцінки), яку трактує як сукупність психологічних і екологічних змінних, які впливають на вибір кар'єри особистістю. Тобто ця теорія розглядає вплив взаємодії

Я-концепції (самооцінки), яка передбачає врахування гендеру, соціального класу, інтелекту, інтересів, цінностей і професійних уявлень (стать, престиж та галузь, вид роботи), на визначення професійних переваг особистості. На основі цих чинників формують уявлення про можливості досягнення кар'єри, а потенційні бар'єри кар'єрного росту, а також діапазон прийнятних альтернатив розвитку кар'єри. В аналізованій теорії підкреслено актуальність процесу статевої соціалізації жінок і чоловіків, який має певний вплив на вибір типу професії та можливостей досягнення кар'єри. Гендерний тип особи впливає на вибір кар'єри, тому що люди звужують свої професійні можливості та альтернативи через соціальні стереотипи і поняття гендерно відповідної кар'єри.

Крім того, у теорії сказано, що при здійсненні компромісу між перевагами та реальністю у сфері зайнятості індивіди насамперед жертвують власними інтересами, потім – бажаним рівнем престижу, а насамкінець – гендерними особливостями. Це підтверджує важливість впливу гендерних стереотипів на вибір кар'єри.

Специфічні моделі, зосереджені на вивченні індивідуальних відмінностей. Низка інших теорій пропонує вивчення розвитку кар'єри жінок на основі дослідження індивідуальних відмінностей між жінками та чоловіками, враховуючи конкретні змінні. До цих теорій відносяться роботи Farmer, Betz, Fitzgerald and Fassinger.

Н. Farmer запропонував фонові характеристики та особистісні змінні, які при взаємодії впливають на мотивацію досягнення кар'єри. Фонові змінні (стать, раса, соціальний клас, місце розташування школи, вік) взаємодіють з особистими психологічними змінними (самооцінка, цінності, домашнє ставлення та зобов'язання, атрибути успіху), і змінними навколишнього середовища (суспільне ставлення до працюючої жінки, підтримка рідних, близьких, друзів, наставників). Теорія робить припущення, що ці змінні впливають на три мотиваційні чинники: рівень домагань, прагнення майстерності і кар'єрні зобов'язання. Результати дослідження загалом підтвердили вплив фонових чинників, таких як ставлення до гендеру, підтримка і прихильність до кар'єри та сім'ї на вибір кар'єри. Так, виявлено, що

для кар'єри гендерні відмінності були важливішими, ніж для рівня домагань та прагнення майстерності. Цей висновок свідчить про наявність гендерно-рольового конфлікту у кар'єрі. Гендерно-рольовий конфлікт може спонукати жінку відхилити складніші шляхи кар'єрного розвитку. Жінки переважно планують кар'єру, намагаючись поєднати її з веденням домашнього господарства та вихованням дітей.

N. Betz та L. Fitzgerald узагальнили чотири групи чинників, які впливають на вибір жіночої кар'єри: особистісні чинники (самоповага, здібності тощо); фонові змінні (батьківська підтримка, освіта батьків, професійний статус і досвід); рівень освіти жінки; чинники дорослого способу життя (терміни шлюбу, кількість дітей).

R. Fassinger на основі результатів дослідження запропонував деякі уточнення до теорії N. Betz та L. Fitzgerald. Було виявлено, що здібності, орієнтація на досягнення та феміністська орієнтація виступають як незалежні змінні, що впливають на сім'ю та професійний вибір і кар'єрні орієнтації, зокрема жінок у галузі STEM. Це дослідження передбачало включення більш гетерогенного зразка вибору кар'єри, розширюючи узагальненість моделі.

Соціокогнітивні моделі пояснення розвитку кар'єри жінок базуються на соціально-когнітивній теорії А. Бандури. Так, теорія самоефективності ґрунтується на переконанні особи, що вона може успішно виконувати певні завдання або моделі поведінки, зокрема і професійні (Bandura A., 1997). Деякі дослідники наголошують, що соціалізація жінок опосередковує когнітивні процеси, які мають вирішальне значення для прийняття рішень про кар'єру. Виявлено, що жінкам характерні сумніви щодо власної самоефективності і, відповідно, вони не здатні повністю реалізувати свої здібності та таланти у розвитку кар'єри. Віра у власний потенціал розвитку, здібності, очікування ефективності впливають на вибір, продуктивність та наполегливість у галузях, пов'язаних із кар'єрою.

У формулюванні своєї теорії G. Hackett та N. Betz переглянули докази, які показали відмінності стосовно інформації про самоефективність, характерну жінкам і чоловікам. Виявлено, що

значні гендерні відмінності знайдені в очікуванні професійної самоефективності, коли враховано сфери зайнятості (гендерну сегрегацію). Чоловіча професійна самоефективність була однаковою у традиційно чоловічих та традиційно жіночих видах діяльності. Проте жіноча самоефективність залежить від сфери діяльності. Так, жіноча самоефективність виявилась нижчою від чоловічої у традиційних чоловічих видах діяльності та вищою у традиційних жіночих видах діяльності. Результати такого дослідження можуть свідчити про те, що низький рівень самоефективності жінок стає бар'єром на шляху їх кар'єрного розвитку.

Цю теорію широко використовували для вивчення кар'єрного розвитку жінок у галузі STEM (науки, техніки, інженерії, математики). Як відзначає М. J. Нерпнер, дана теорія виявилась ефективною у процесі професійного консультування дівчат і жінок (Нерпнер М., 2013).

Для розвитку самоефективності використовую рекомендації А. Бандури, про що буде йти мова у наступних розділах.

Екологічні або системні підходи. Розробка структури системної теорії дозволила встановити зв'язок між величезною кількістю впливів на кар'єрне зростання усіх людей. Крім того, спираючись на принципи конструктивізму, відзначено, що визначальним чинником кар'єрного розвитку особи є її життєвий шлях. На основі дослідження доцільності системних підходів при поясненні складності розвитку кар'єри Е. Cook та ін. розробили екологічну модель кар'єрного зростання жінок. Цей підхід опирається на багатофункціональність жіночих ролей та обов'язків, а також на уявлення, що жінки самовизначаються у відносинах або колективі. Автори стверджують, що теоретики кар'єрного розвитку повинні більше уваги приділити внеску окремої особистості, а також ситуативним впливам на поведінку жінок у професійній діяльності. Пропонуючи свою модель, автори обговорюють важливі індивідуальні впливи та впливи ситуацій, які особливо актуальні для жінок.

Кар'єрний розвиток жінки – реляційні та культурні теорії.

Термін *реляційний* імплікує припущення, що люди є реляційними (соціальними) істотами, для яких основний вид діяльності – розвиток та підтримка конструктивних зв'язків з іншими людьми. У межах реляційної теорії твердять, що багато аспектів міжособистісних та внутрішньоособистісних проблем відображають людські прагнення до взаємодії, самоствердження, підтримки та прив'язаності. Підкреслено, що взаємовідносини є ключовими для людського функціонування, мають вирішальний вплив на наше життя загалом і на вибір кар'єри зокрема. D. Blustein відмічає, що реляційна теорія розглядає роботу, кар'єру як невід'ємно реляційний (соціальний) акт, забезпечує розуміння того, як робота включена у зовнішні та внутрішні реляційні контексти (*Blustein D., 2011*).

Реляційні теорії кар'єри аналізують самоусвідомлення жінками своєї поведінки у професійній діяльності. Відзначено, що самоусвідомлення жінки пов'язане переважно із взаєминами з іншими, чоловіки ж, навпаки, описують розуміння себе через відображення характеристик відмінності власної індивідуальності, здібностей. Виявлено, що самоописи опитуваних у контексті взаємодії з іншими впливають на вибір ними професії в системі «людина – людина».

У межах цієї теорії дослідники зосередили увагу на кар'єрі жінок та визначили ряд концепцій, відсутній в інших теоріях, а саме: переривання, перехідні періоди, обмеження, конфлікти та компроміси. Вони також відзначили необхідність увести в теорію кар'єри поняття контексту (ситуативності) на мікро- та макрорівнях. Таким чином, дослідники запропонували дві концептуальні схеми для пояснення кар'єрного зростання: ситуативна схема та поняття «життєвої кар'єри», у якій як чоловіки, так і жінки мають декілька варіантів, різних шляхів, схем кар'єри, навіть переривання кар'єри (наприклад, безробіття, скорочення), які розглядають як закономірні процеси протягом життя і не сприймають як відхилення від норми. Відзначено, що для людей важливими є потреби у підтримці, визнанні, належності, які впливають на вибір кар'єри.

Зазначені теорії наголошують: жінки роблять кар'єрний вибір комплексно, тому будь-яке вивчення кар'єри жінок потребує розуміння того, що взаємини і трудова діяльність жінок взаємопов'язані. Для пояснення кар'єри жінок розглядають калейдоскопічну модель кар'єри.

Особливу увагу звертають на важливість широкого розуміння культури в діяльності людини: культура ставиться в центрі реляційної культурної парадигми, надаючи центральне місце для всебічного вивчення кар'єри, що охоплює культуру, расу, гендер, сексуальність та соціальний клас (*Blustein D., 2011; Richardson M., Schaeffer C., 2013*).

Аналіз виокремлених гендерних теорій кар'єри дозволяє більш комплексно підходити до вивчення розвитку кар'єри чоловіків і жінок. Сучасні теорії кар'єри вказують на важливість урахування особистісних характеристик людини, контексту її життя, етапності розвитку кар'єри відповідно до особистісних характеристик та життєвої ситуації. Крім того, звернено увагу на суб'єктивний досвід особистості у процесі розвитку кар'єри.

Що ж стосується **професійної діяльності**, то це поняття є вужчим, аніж «кар'єра». Не будь-яка людська праця може бути професійною. Трудову діяльність кваліфікують як професійну за дотримання двох умов (*Шевченко Л., Кобікова Ю. та ін., 2015, с. 6-8*):

1) наявність певного рівня кваліфікації, майстерності, умінь, професійної підготовки, спеціально сформованих професійних компетенцій, які часто підтверджуються відповідними документами про професійну освіту: дипломом, свідоцтвом, атестатом, сертифікатом;

2) можливість «продавати» професійні знання, вміння, навички на ринку праці, наявність попиту на цей «товар», за який інші люди готові платити. Тобто професійна діяльність переважно є джерелом доходів людини.

До основних **ознак (характеристик) професії** відносять такі (*Шевченко Л., Кобікова Ю. та ін., 2015, с. 6*):

- це обмежений вид трудової діяльності (внаслідок історичного поділу праці);
- це суспільно корисна діяльність;
- це діяльність, що передбачає спеціальну підготовку;
- це діяльність, яка виконується за певну винагороду;
- це діяльність, що надає людині певний соціальний і суспільний статус.

Отже, професійна діяльність – це діяльність людини за ознаками певної сукупності професійних завдань та обов'язків (робіт), які виконує фахівець.

Поняття «зайнятість» найчастіше аналізують з точки зору економічної науки. **Зайнятість** — це сукупність соціально-економічних відносин між людьми з метою забезпечення працездатного населення робочими місцями, пов'язана з формуванням, розподілом і перерозподілом трудових ресурсів для участі в суспільно корисній праці та забезпечення розширеного відтворення робочої сили. Зайнятість населення — це діяльність, пов'язана із задоволенням особистих і суспільних потреб, яка, як правило, приносить дохід у вигляді заробітної плати, додаткових грошових допомог, натуральних виплат тощо (*Ватаманюк З.*).

Праця — це свідомо, доцільна діяльність людини, спрямована на виробництво матеріальних і духовних благ, надання різноманітних послуг. Праця має наступні психологічні ознаки: усвідомлення і передбачення соціально цінного результату; усвідомлення обов'язковості досягнення соціально визначеної цілі; свідомий вибір застосування, удосконалення або створення знарядь, засобів діяльності; усвідомлення важливості міжособистісних виробничих відносин (*Малхазов О., 2010*). Праця завжди є діяльністю, часто її визначають як трудову діяльність. Низка дослідників поняття трудової і професійної діяльності часто ототожнюють.

У рамках навчального курсу «Гендер і кар'єра» (згідно з результатами теоретичного аналізу наукових джерел) опираємось на широке розуміння поняття «кар'єра», яка своїми характеристиками

близька до поняття «зайнятість» і містить поняття «професійна діяльність», «праця», «трудова діяльність».

В. Біскуп пропонує **структуру функціональних складників кар'єри** як багатокomпонентного феномену, вияву індивідуального та суспільного життя особистості (Біскуп В., 2012):

- *цільовий (телеологічний) складник* кар'єрного процесу: постановка опрацьованих людиною цілей, планів, орієнтирів, етапних і фінальних задумів. А також мрії і фантазії як бажане майбутнє та переживання тривоги, очікування неприємних подій, які можуть виникати на шляху розвитку кар'єри. Постановка цілей є динамічним процесом, не обов'язково всі цілі формувати відразу, їх можна змінювати, уточнювати;

- *креативно-праксеологічний складник* кар'єри охоплює активність, творчість особистості у процесі досягнення нею цілей, вибір і реалізацію суб'єктами кар'єри ефективних та дієвих кроків і практично зорієнтованих методів, які сукупно гарантують успішну реалізацію поставлених мети і завдань;

- *професійно-змістовий складник* охоплює сукупність достатніх для виконання професійних завдань знань, норм, умінь, навичок, цінностей, які формуються та розвиваються під час професійної підготовки та здобуття професійного досвіду і, відповідно, забезпечують реалізацію кар'єрних цілей;

- *організаційно-синергетичний складник* відображає поєднання як індивідуально-особистісних (психомоторні, темпераментні, характерологічні), так і зовнішньо впорядкованих (організаційні, управлінські, структурні) чинників та умов розвитку кар'єри. Цей складник передбачає прагнення особистості до самореалізації та сукупність тих об'єктивних, незалежних від конкретних носіїв кар'єри умов, які їй сприяють чи перешкоджають у досягненні цілей;

- *результативно-кумулятивний компонент* відображає набір досягнутих вершин та значущих переходів, які були здійснені особою у професійному і приватному житті.

О. Куций пропонує теоретико-гіпотетичну модель психологічного складника кар'єри, в якій розкрито тенденції розвитку кар'єри, відображено її рівневність: 1. Процес кар'єри передбачає перехід людини на нові рівні розвитку, найвищим рівнем є сформована індивідуальність. 2. Найнижчим рівнем є індивід як сукупність задатків, психічних властивостей та процесів, здібностей, статевих та вікових характеристик. Індивід розвивається до рівня особистості через соціалізацію. При виборі професії та подальшому кар'єрному зростанні важливу роль відіграє профорієнтація. Працівник, що зупинився на цьому рівні, керується нижчими потребами, згідно з ієрархією потреб за А. Маслоу, характеризується невеликим кругозором, низьким рівнем бажання займатись справою, відсутністю бачення себе у професії. 3. У процесі соціалізації індивід стає особистістю, яка сформувалась під впливом середовища та розвитку здібностей. Важливе значення у процесі соціалізації має оточення особи на всіх рівнях, ментальність, організаційна культура, гендерні особливості, самоідентифікація, наслідування, повага, визнання, мода, способи стимулювання, почуття власної значущості, успіхи. Автор вважає, що повноцінна кар'єра на рівні особистості може бути досягнутою лише за умов урахування задатків індивіда, їх розвитку у соціумі через здібності та надання права вибору, що зумовлює впевненість, усвідомлення себе, своєї ролі, їх прийняття та подальший розвиток. Однак цей рівень не є вершиною професійного, а особливо, кар'єрного розвитку. 4. Найвищий рівень — рівень індивідуальності в розвитку кар'єри, який свідчить про самоактуалізацію та вихід на новий, якісний рівень професіоналізації. Працівник має власні переконання, високий рівень майстерності, незалежність, самореалізується, користується визнанням та авторитетом, усвідомлює свою унікальність, мотивований до особистісного та професійного розвитку, має кар'єрні цілі, плани бачення, виконує роль наставника (Куций О., 2016).

Варто було би проаналізувати власне психологічну структуру кар'єри, проте, психологічні складники кар'єри ми розглянемо через сукупність психологічних чинників (соціально-психологічних та

особистісних), які і будуть визначати розвиток кар'єри. Психологічні чинники кар'єри проаналізовано далі.

Отже, поняття «кар'єра» вивчають з позиції різних підходів. Кар'єра у широкому розумінні – це індивідуальні зміни позиції та поведінки, пов'язані з досвідом роботи і всією трудовою діяльністю людини. Кар'єра у вузькому розумінні — просування службовою драбиною, досягнення успіху, професійний розвиток, зростання професіоналізму і майстерності. Важливим є підхід, що наголошує на важливості творення кар'єри самою особою, реалізації нею у кар'єрі власного потенціалу, здібностей, вплетення кар'єри у загальну картину життя. Теорії розвитку кар'єри намагаються врахувати гендерні аспекти. Аналіз цих теорій показав наявність різних підходів до дослідження кар'єри чоловіків та жінок – від підкреслення відмінностей до узагальнення, врахування різносторонніх чинників вибору та розвитку кар'єри. Проте більшість теорій визнають складність розвитку кар'єри жінками через поєднання сімейних та професійних ролей. Сучасні теорії кар'єри вказують на важливість урахування особистісних характеристик людини, контексту її життя, етапності розвитку кар'єри відповідно до особистісних характеристик та життєвої ситуації, акцентують на суб'єктивному досвіді особистості у процесі розвитку кар'єри.

Поряд із поняттям «кар'єра» використовують поняття «професійна діяльність» та «зайнятість». Поняття «професійна діяльність» є вузьким, аніж «кар'єра» та «зайнятість». Близькою до «кар'єри» є «професійна мобільність». Функціональна структура кар'єри передбачає цільовий (телеологічний), креативно-праксеологічний, професійно-змістовий, результативно-кумулятивний складники. Психологічною структурою кар'єри є професійна ідентичність, мотиваційний, емоційний, когнітивний складники, особистісні характеристики (як професійно важливі якості та риси), рівні професіоналізму, сформованості професійної культури, професійна мобільність особистості, а також соціально-психологічне середовище реалізації кар'єри. Ці складники відображають і психологічні чинники, які впливають на досягнення кар'єри.

2.2 Види, моделі, етапи кар'єри особистості

Вивчення феномена кар'єри потребує зосередження уваги на аналізі видів та етапів її розвитку.

Трудова кар'єра – послідовність змін праці особи, пов'язана з розташуванням її на вертикальній службовій драбині, зі складністю діяльності або зміною соціального статусу праці (*Савельєва В., Єськов О., 2007, с. 29*).

Професійна кар'єра — це усвідомлено обраний шлях просування без зміни своєї професії, шлях до професійної вершини кар'єри, професійної самодостатності і утвердження себе в суспільстві. Іноді такий вид ще називають спеціалізованою кар'єрою (*Мельник О. та ін., 2014*).

Кар'єра організаційна — це життєвий показник соціальних та професійних досягнень людини в організаційній структурі.

Кар'єра міжорганізаційна відображає всі стадії розвитку професійної діяльності, проте не в межах однієї організації, а при зміні організацій. Причому кожна стадія розвитку кар'єри може супроводжуватись переходом працівника з однієї організації в іншу, може бути як спеціалізованою, так і неспеціалізованою (*Мельник О. та ін., 2014*).

Багатогранна кар'єра: для того, щоб адаптуватися та вижити в мінливому світі, людині необхідно бути багатогранною, різносторонньою особистістю, постійно виявляти соціальну та професійну мобільність, бути готовою до самоосвіти та навчання упродовж життя. Багатогранна кар'єра витісняє поняття лінійної та вертикальної кар'єри, визнаючи гнучку і різноспрямовану кар'єру. Такий підхід до кар'єри передбачає урахування всіх аспектів життя людини (*Байдак Т., Болотова В., 2015; Viemann T., Zacher H., Feldman Daniel C., 2012*). Особливо в сучасних умовах актуалізується модель кар'єри, для якої важливою ознакою є підвищення мобільності працівника.

Загалом види кар'єри достатньо проаналізовані у сучасній українській науковій літературі (Лозовецька В., 2015; Савельєва В., Єськов О., 2007). Найчастіше виокремлюють горизонтальну та вертикальну кар'єри, які відображають горизонтальну та вертикальну професійну мобільність. **Горизонтальна** – кар'єрні переміщення на одному щаблі кар'єрної драбини. **Вертикальна** – зміна статусу, посадового рівня працівника. Вертикальна кар'єра може бути висхідною – рух угору кар'єрною драбиною, досягнення вершин кар'єри, та низхідною – зміна професійного статусу чи посади на нижчі позиції.

Крім того, можна говорити про **фактичну** кар'єру – професійний статус, посада, рівень майстерності, матеріальне забезпечення, які є на даний момент, та **потенційну** – кар'єрні орієнтації, плани, цілі, розвиток професійно важливих якостей, рис, компетентностей, тобто можливості розвитку кар'єри особистості.

Відповідно до динаміки та темпів посадових переміщень виокремлюють **стабільну, рівномірну та стрімку** кар'єру. Психологи рекомендують здійснювати зміни у професійній діяльності, прагнути до посадових переміщень, виконувати нові професійні функції, здобувати нові компетентності хоча б кожні 5-7 років. В іншому випадку динаміка кар'єри зазнає застою, втрачається розвиток професійних навичок, знижується мотивація діяльності.

Варто звернути увагу і на моделі зайнятості чоловіків і жінок.

В українській та зарубіжній науковій літературі моделі зайнятості розглядають через призму кількох критеріїв: як повна (неповна) зайнятість жінок та внесок у дохід сім'ї; як тип кар'єрних орієнтацій. Умовно ці критерії можна об'єднати відповідно у соціально-економічні та психологічні.

Розглянемо соціально-економічні моделі зайнятості жінок, де в основі буде **міра зайнятості жінки трудовою діяльністю та рівень доходу**, який вона приносить у сім'ю (хто є годувальником сім'ї):

Модель, у якій **чоловік є годувальником сім'ї**, основне завдання жінки – підтримка сімейного затишку, турбота про сім'ю, дітей. У таких сім'ях жінка може не працювати зовсім або ж мати

часткову зайнятість. Іноді в такій ситуації робота для жінки може бути хобі, можливістю самореалізації, проте тут немає завдання утримувати сім'ю.

Модель рівноваги (рівноправ'я) – коли у сім'ї чоловік і дружина однаково зайняті професійною (трудовою) діяльністю, роблять приблизно однаковий внесок у сімейний бюджет. Ця модель є досить поширеною для сучасних українських та європейських сімей. У такій сім'ї мова йде не тільки про однаковий розподіл трудової зайнятості, можливостей розвитку кар'єри та фінансового збагачення, важливою також є «угода» про розподіл сімейних обов'язків, побутових зобов'язань, догляду за дітьми. Часто модель рівноправ'я щодо кар'єрного росту стає можливою завдяки підтримці інших членів родини (бабусі чи дідусі, які допомагають наглянути за дітьми, вести побутові справи), що створюють умови для професійної реалізації подружжя. Хоча часто зрозуміло, що умови створюються саме для кар'єрного розвитку жінки, оскільки чоловік так чи інакше буде займатись трудовою діяльністю.

Модель сім'ї, у якій годувальником є жінка. Чинниками такої моделі можуть бути різні причини, аспекти життя. Наприклад, коли у дружини робота більш оплачувана, цікава, надає їй професійну самореалізацію та фінансову незалежність сім'ї, подружжя домовляється про те, що основна трудова зайнятість буде на жінці, а чоловік бере на себе відповідальність за ведення домашнього господарства чи догляд за дітьми. В українському суспільстві з'являються такі сім'ї. Чоловік може перебувати у декретній відпустці, доглядаючи за дитиною, у той час як дружина має повну зайнятість. У такій сім'ї жінка відчуває незалежність (не тільки фінансову) (*Ben-Galim T. S., 2013*).

Для психолога важливо переконати клієнта, що будь-яка модель сім'ї є нормальною, якщо вона приймається обома партнерами і є для них ефективною.

Перелічені моделі відображають ситуацію повної сім'ї. Проте варто звернути увагу на те, що у неповній сім'ї часто самотня жінка є основним годувальником сім'ї, так само як і батько-одинок.

У нашому суспільстві ці моделі мають ще й дещо інше змістове наповнення. Часто чоловік (традиційна модель) або дружина (жінка – годувальник сім'ї) стають трудовими мігрантами для забезпечення власних сімей. Ситуація ускладнюється дистанцією між подружжям та дітьми (дистантні сім'ї), ставлячи на перший план фінансове процвітання родини, жінки (чоловіки) отримують низку психологічних проблем (адаптація та реалізація «на чужині», втрата контакту з партнером, із дітьми тощо).

Різницю у моделях зайнятості жінок деякі зарубіжні дослідники пов'язують і з рівнем освіти самих жінок.

Так, виокремлюють (*Klesment M., Bavel J. V., 2015*):

- **модель гіпергамії**, згідно з якою жінка одружується із чоловіком, який має однаковий із жінкою рівень освіти або ж вищий;
- **модель гіпогамії** – жінка має вищий рівень освіти, ніж чоловік.

Відповідно, дослідники вивчають рівні доходів та фінансових унесків у сім'ю чоловіків і жінок із різним рівнем освіти (у гіпергамних та гіпогамних моделях сімей). Дослідження було проведене у 2007 та у 2011 роках (*Klesment M., Bavel J. V.*). Згідно з результатами, гіпогамія безперечно впливає на ймовірність того, що жінка зароблятиме більше половини доходу пари. Високоосвічені жінки імовірніше будуть основними годувальниками, ніж жінки з середньою чи початковою освітою, але здебільшого це відбувається, якщо їх партнери мають середню або початкову освіту. Незалежно від наявності дітей, високоосвічені жінки з партнером такого самого рівня освіти (гомогамний союз) значно рідше бувають годувальниками, чим жінки з вищим рівнем освіти, ніж їх партнер (гіпогамний союз). Дослідивши взаємозв'язок із наявністю дітей, автори виявили, що гіпогамія компенсує негативні наслідки материнства: у гіпогамному союзі жінки з вищою освітою, які мають дітей шкільного віку, можуть бути головним годувальником із тією ж імовірністю, що і жінки з вищою освітою без дітей, але у гомогамному союзі.

Для жінок із низьким рівнем освіти освіта партнера не має суттєвого значення. Існує мала імовірність, що такі жінки будуть головним годувальником. Швидше за все, вони будуть фінансово залежними від свого партнера, незалежно від його освіти. Для жінок із середнім рівнем освіти освіта партнера має значення, але не таке суттєве, як для жінок із вищою освітою: вони швидше будуть основним годувальником у гіпогамному союзі, але рівень освіти партнера матиме менший вплив.

Хоча підбір партнера за рівнем освіти значно впливає на утримання сім'ї жінками, дослідники не знаходять доказів, що це також впливає на ймовірність того, що жінка перебуватиме на утриманні партнера. Перебування жінки на утриманні суттєво залежить від її власної освіти – жінки з низьким рівнем освіти значно частіше перебувають на утриманні партнера, а рівень освіти партнера практично не впливає на такий стан речей. Загалом, різниця у можливості забезпечувати сім'ю між жінками з початковою та середньою освітою менша, аніж різниця між жінками з середньою та вищою освітою. Підбір партнера за рівнем освіти більше впливає на забезпечення жінкою сім'ї, аніж на її перебування на утриманні чоловіка. Згідно з думкою дослідників, останнє є скоріше наслідком культурних стереотипів та стандартів щодо гендерних ролей (*Klesment M., Bavel J. V., 2015*).

В. Лозовецька, вивчаючи різні моделі кар'єр, звертає увагу на виокремлення дослідниками наступних: суб'єктна модель, розвивальна модель, модель реалістичного розвитку, творча модель, індивідуально-орієнтована модель, пасивно-рефлексивна модель, фіксована модель (*Лозовецька В., 2015, с. 62-64*). **Суб'єктна модель** містить сукупність різноманітних очікуваних професійних результатів і внесків індивіда, прагнення реалізувати власний потенціал і досягти успіху, що розглядається як результат праці, а не як посадове чи фінансове зростання, переважає внутрішній локус контролю. Цю модель розглядають як найбільш зрілу.

Розвивальна модель кар'єри характеризує працівників, які здатні до рефлексії, зокрема професійної. Такі люди усвідомлюють

свої професійні знання, вміння, навички, здібності, орієнтовані на саморозвиток для досягнення успіху. Їм важливо отримувати моральне і матеріальне задоволення від роботи, мати відчуття цінності роботи. Ця модель є близькою до суб'єктної моделі кар'єри.

Модель реалістичного розвитку притаманна індивідам, які чітко усвідомлюють етапи і періоди професійного становлення, зміст діяльності, з відповідальністю ставляться до своєї роботи, до розвитку кар'єри. Мають чіткі професійні цілі, виокремлюють час на професійне навчання та розвиток.

Творча модель розвитку кар'єри властива працівникам, які прагнуть креативності у діяльності. Їм важливо створювати нові продукти, ідеї, виявляти ініціативу і власну індивідуальність у трудовій діяльності. Ця модель не надто стійка, проте сприяє розвитку кар'єри. Такі люди можуть характеризуватись визнанням, винагородами, високим рівнем успіху.

Індивідуально-орієнтована модель властива працівникам, які орієнтовані тільки на власні сили, у них часто вузьке розуміння успіху (популярність, визнання, матеріальне забезпечення). Не завжди мають конкретні уявлення про власні здібності, кар'єрні орієнтації, внесок у професію.

Пасивно-рефлексивна модель кар'єри характеризується здатністю індивіда рефлексувати тільки щодо причин вибору професії, галузі діяльності, у якій хочуть досягти успіху. Проте такі працівники не мають чіткого уявлення про власні здібності, можливості, що допоможуть їм у розвитку кар'єри, про шляхи досягнення кар'єри.

Фіксована модель розвитку кар'єри є, мабуть, найбільш незрілою. Людина працює «тут і зараз», проте не ставить перед собою кар'єрних цілей, не опирається на власні здібності, знання, вміння, навички, можливо, не задумується над тим, наскільки цікавою є робота, чи важливо отримувати задоволення від неї.

Результати деяких досліджень кар'єрних орієнтацій чоловіків і жінок показали наступні тенденції. Чоловікам більш характерні такі типи кар'єри, як менеджмент, підприємництво, виклик; жінкам –

професійна компетентність, автономія, стабільність, інтеграція стилів життя (Лозовецька В., 2015, с. 20).

Для повного аналізу поняття «кар'єри» слід розглянути етапи її формування. **Етапи кар'єри** – це певні періоди трудового життя людини у сфері зайнятості, спрямовані на досягнення своїх життєвих цілей. Найбільш поширеними у науковій літературі є наступні етапи кар'єри: попередній, становлення, просування, збереження, завершення, пенсійний етап (Савельєва В., Єськов О., 2007).

Попередній етап (до 25 років): здобуття освіти, професійна підготовка (навчання в школі, середня професійна, вища освіти). Людина може здійснювати професійний пошук, змінюючи як середні професійні, так і вищі навчальні заклади, відвідуючи курси формування певних професійних компетенцій. Крім того, відбувається пошук сфери та місця діяльності з метою знайти ту організацію та посаду, які найбільше будуть відповідати потребам та можливостям індивіда. Цей етап – початок самоствердження, тут домінують потреби безпеки існування.

Етап становлення (25-30 років) – індивід в основному вже зробив власний вибір професії, місця роботи. Відбувається засвоєння обраної професії, здобуття та розвиток професійних навичок. Працівник починає самостверджуватись у професійній діяльності як кваліфікований фахівець. Актуальними стають потреби у самостверженні, у прагненні незалежності. Домінують потреби у безпеці існування, збереженні здоров'я, стабільній заробітній платі з тенденцією до її зростання, адже необхідно підтримувати сім'ю, піклуватись про дітей.

Етап просування (30-45 років): відбувається процес зростання кваліфікації, просування кар'єрними сходами. Накопичуються багатий практичний досвід, навички, зростає потреба в самостверженні, досягненні вищого статусу і ще більшої незалежності, починається самовираження особистості. На цьому етапі ділової кар'єри набагато менше уваги приділяється задоволенню потреби в безпеці. Основна увага працівника спрямована на збільшення розмірів оплати праці та турботу про

здоров'я. Хоча багато потреб людини в цей період задоволені, її продовжує цікавити рівень оплати праці, але з'являється все більший інтерес до інших джерел доходу (наприклад, участь у прибутках, капіталі інших організацій, акції, облігації).

Етап збереження (45-60 років) – пік ділової кар'єри. Працівник намагається закріпити та утримати здобуті результати професійної діяльності. На цьому етапі відбувається подальше вдосконалення кваліфікації і її підвищення в результаті активної діяльності і спеціального навчання. Актуальним стає наставництво, передача досвіду молодому поколінню. Цей період характеризується творчістю, тут також може бути підйом на нові службові щаблі. Людина досягає вершин незалежності і самовираження.

Етап завершення ділової кар'єри триває від 60 до 70 років. Тут людина починає всерйоз замислюватися про пенсію, готуватися до виходу на неї. У цей період відбуваються активні пошуки наступників, які будуть підтримувати і розвивати професійні ідеї працівника. Цей період характеризується кризою кар'єри, такі люди все менше отримують задоволення від роботи і відчують стан психологічного і фізіологічного дискомфорту. Однак самовираження і повага до себе та інших людей у них досягає найвищої точки за весь період ділової кар'єри. Вони зацікавлені у збереженні рівня оплати праці, але прагнуть збільшити інші джерела доходу, які б замінили їм заробітну плату при виході на пенсію і доповнили пенсійні виплати.

Пенсійний етап – це вихід на пенсію, коли індивід припиняє трудову діяльність в організації. Вікові рамки етапу можуть бути різними. Існує офіційно встановлений пенсійний вік, але багато працівників продовжує працювати, при цьому динаміка кар'єри може мати низхідний характер. У тих людей, хто все ж таки завершує трудову діяльність, з'являються можливості для самовираження в інших видах діяльності, які були нереалізовані в період роботи в організації або виступали як хобі (мистецтво, садівництво, зосередження уваги на домашньому господарстві, робота в громадських організаціях і ін.). У пенсійний період може актуалізуватися питання фінансового забезпечення, важливими

залишаються проблеми збереження здоров'я, реалізуються нові соціальні ролі.

Можна розглянути інший підхід до виокремлення стадій розвитку кар'єри (*Лозовецька В., 2015, с. 35-36*):

1 стадія – фантазування та відкриття (від народження до 21 р.), характеризується дослідженням власних інтересів, потреб, життєвих та професійних орієнтирів, переведення фантазування у реальні уявлення про кар'єру та професійну діяльність;

2 стадія – вступ у трудове життя (16-21 р.) – виявляється в ознайомленні з ринком праці, у зустрічах з реаліями трудового життя, у компромісі між вимогами роботодавця та власними професійними уявленнями і кар'єрними орієнтаціями;

3 стадія – навчання (16-25 р.) – професійна підготовка, здобуття професії, формування та розвиток професійних знань, умінь, навичок;

4 стадія – початок кар'єрного шляху (17-30 р.) – трудова діяльність в організації, роль нового повноправного члена організації, «приміряння» на себе обраної професії, усвідомлення бажання (небажання) працювати в певній галузі, розвивати кар'єру.

5 стадія – початок середини кар'єри (після 25 р.), роль повноцінного працівника організації, вибір чіткого напрямку діяльності (спеціалізації), розвиток компетентностей, продовження вузькоспрямованого навчання, побудова планів подальшого кар'єрного просування;

6 стадія – криза на середньому етапі кар'єри (35-45 р.), відображає переоцінку професійних цінностей, порівняння отриманих результатів із колишніми очікуваннями та кар'єрними планами, їх узгодженість. Накреслення подальшого плану кар'єри, прийняття ролі наставника;

7 стадія – усвідомлення кінця кар'єри працівника, який не досягнув управлінського рівня; усвідомлення функції наставника, розширення професійних інтересів і умінь на основі вже набутого професійного досвіду;

8 стадія – завершення кар'єри працівника управлінського рівня, участь у вищому рівні управління, діяльність на благо організації, навчання, підтримка та розвиток перспективних працівників;

9 стадія – зменшення активності у професійній діяльності, зменшення обсягу професійної відповідальності та професійних обов'язків, прийняття такої ситуації, пошуки хобі, відкриття нових життєвих ролей, зменшення часу, проведеного на роботі, турбота про здоров'я та самопочуття;

10 стадія – вихід на пенсію, прийняття нової життєвої ролі.

Ця періодизація передбачає накладання одних стадій на інші або ж їх дублювання у той самий віковий період. Дійсно, розвиток кар'єри передбачає пошуки себе на ринку праці, поєднання професійної підготовки та навчання із трудовою діяльністю, тому такий підхід краще відображає періодизацію сучасної динаміки кар'єри.

Розглянуті етапи розвитку кар'єри передбачають сходження кар'єрними щаблями, часто – досягнення управлінського рівня в межах однієї сфери діяльності. Проте динаміка кар'єри може бути не тільки висхідною. Іноді професійна мобільність, зміна виду діяльності можуть сприяти початку нового професійного шляху, що приведе до зміщення вікових періодів та тривалості того чи іншого етапу кар'єри.

Зауважимо, що ці етапи практично не враховують гендерний аспект досягнення кар'єри або ж орієнтовані переважно на чоловіків. При розгляді фаз кар'єри жінок варто врахувати період створення сім'ї та народження дітей. Згідно з результатами дослідження Європейського Інституту Гендерної Рівності (*EIGE*), а також аналізом теорій розвитку кар'єри чоловіків і жінок, народження дітей впливає на рівень зайнятості жінок, визначає динаміку їх кар'єри (*Bimrose J., 2012; Patton W., McMahon M., 2014*). Крім того, гендерні стереотипи, гендерна сегрегація (особливо ефект «скляної стелі») на ринку праці також будуть мати вплив на етапність кар'єри чоловіків і жінок.

Професійна самореалізація не завжди передбачає просування кар'єрними сходинками вгору та досягнення управлінських позицій.

Професійний розвиток може виявлятися у зростанні рівня майстерності, розвитку професійних компетентностей. Тому низка фахівців розглядає не тільки етапи ділової кар'єри, але і **етапи розвитку професіоналізму**. Найчастіше виокремлюють наступні фази розвитку професіонала: *оптант* (період вибору або зміни професії); *адепт* (завершення вибору професії, освоєння професії); *адаптант* (період психологічної і професійної адаптації); *інтернал* (етап досвідченості, самостійності та визнання у професійній діяльності); *майстер* (сформований рівень професійної майстерності, коли фахівець може вирішувати проблеми, які не до снаги кожному працівнику); *авторитет* (період високого рівня майстерності, визнання та поваги у професійних колах, наявність високих показників майстерності); *наставник* (авторитетний майстер, який уже має не тільки однодумців, але і своїх учнів) (Савельєва В., Єськов О., 2007, с. 47-48).

Загалом види кар'єри виокремлюють на основі різних критеріїв, вони можуть бути характерні як чоловікам, так і жінкам. Разом із тим, можна говорити про різні види зайнятості чоловіків і жінок, в основі яких лежать критерії рівня освіти, внесок у фінансовий дохід сім'ї, кар'єрні орієнтації особистості. Аналіз наукової літератури показав, що виокремлення етапів кар'єри розглядають або на основі висхідного просування кар'єрою драбиною, або на основі рівнів розвитку професіоналізму. При цьому мало враховують гендерний аспект етапів розвитку кар'єри. У зарубіжній психології звернено увагу на поєднання гендерних чинників, картини життя та етапів розвитку кар'єри індивіда. Варто акцентувати на соціальних стереотипах конкретного суспільства, можливості поєднання чоловіками та жінками сім'ї і кар'єри, впливах індивідуальних життєвих ситуацій на етапи розвитку кар'єри.

2.3 Соціальні та психологічні чинники розвитку кар'єри чоловіків і жінок

Існують різні підходи до виокремлення чинників розвитку кар'єри особистості.

Дослідники виокремлюють *три рівні чинників, що впливають на розвиток кар'єри особистості* (Савельєва В., Єськов О., 2007; Patton W., McMahon M., 2014).

Мікрорівень – це чинники, пов'язані безпосередньо з особистістю (мотивація, прийняття рішень щодо зміни ролей, етапи професійної соціалізації, що проходить працівник).

Мезорівень – це чинники, пов'язані зі взаємодією особистості з організаційним середовищем, впливом інших людей на професійне становлення індивіда (планування родини, співвідношення інтересів родини з інтересами роботи, досягнення «плато» кар'єри, взаємини різних рівнів управління в організації, корпоративна культура організації, переважний стиль керівництва тощо).

Макрорівень – це чинники, що відображають більш узагальнені інституціональні впливи (особливості ринку праці, забезпечення рівних можливостей щодо зайнятості, специфіка національної культури, належність до національної субкультури, соціальні стереотипи, вплив ЗМІ тощо).

Проаналізуємо детальніше кожен рівень чинників розвитку кар'єри з урахуванням їх впливу на чоловіків та жінок.

Соціальні чинники, серед яких звернемо увагу на *ситуацію, що склалася на ринку праці*. Попит та пропозиція на ринку праці України визначають сфери діяльності та професії, які є найпотрібнішими, найбільш оплачуваними на певному етапі суспільного розвитку. Актуальність професії збільшує попит на неї під час професійної підготовки, що призводить до збільшення кількості фахівців цього виду діяльності. Така ситуація сприяє конкуренції на ринку праці.

Численні соціологічні дослідження свідчать про те, що пропозиція на ринку праці значно перевершує попит. Це не сприяє

успішному розвитку кар'єри. На думку дослідників, говорити про нормальний розвиток кар'єри можна тільки в тому випадку, якщо попит на працю перевищує його пропозицію (Савельєва В., Єськов О., 2007). Проте в сучасних умовах мова йде не просто про наявність на ринку праці необхідних працівників, а про потребу висококваліфікованих працівників у будь-якій галузі та сфері діяльності (Гессен Д. О., Еріксен Т. Г., 2014). При зростанні кваліфікації працівник очікує зростання заробітної плати. Якщо його очікування не виправдовуються, починаються пошуки іншого місця роботи. Такі тенденції призводять до масових трудових міграцій працівників за кордон та зростання безробіття.

Ситуація безробіття на ринку праці може виявлятися у наступних тенденціях, які створюватимуть бар'єри розвитку кар'єри: маніпулювання безробітними, зниження професійної мотивації, гендерна дискримінація, яка виявляється у кваліфікації жінок як певною мірою проблемних працівників (жінки можуть виходити у відпустку для догляду за дитиною, перебувати на лікарняних чи інше, а це не завжди вигідно організації), актуалізація професійної мобільності працівника, пошуки нових шляхів працевлаштування та професійної самореалізації (Савельєва В., Єськов О., 2007).

Переважаання пропозиції на ринку праці над попитом створює умови конкуренції для працівника певної галузі. Як зазначають фахівці, якщо син, працюючи у тій самій галузі, що й батько, хоче мати те саме, що й батько у його віці, він повинен працювати набагато більше, бути професійно мобільним, діяти у постійно змінних умовах (Гессен Д. О., Еріксен Т. Г., 2014). Якщо розглядати гендерний аспект конкуренції, то домінування «подвійної зайнятості» жінок, гендерна сегрегація у сфері зайнятості, ефекти «скляної стелі» та «скляних стін» роблять жінку менш конкурентоспроможною у певних видах діяльності порівняно з чоловіками.

До ситуації на ринку праці варто віднести *гендерну специфіку сфери зайнятості* в країні (про що вже йшла мова у п.1.1.), а також *індекс гендерної рівності*.

До соціальних (суспільних) чинників належить *правове забезпечення* у державі. Політика гендерної рівності, дотримання чинного законодавства спрямовані на подолання гендерної сегрегації та дискримінації у всіх виявах та створення сприятливих умов для розвитку кар'єри чоловіків і жінок.

До макрорівня чинників розвитку кар'єри відносять також *соціальний статус сім'ї, рівень освіти та кваліфікації, вік, етнічну належність (расу)* (Patton W., McMahon M., 2014; Arulmani G., Bakshi A. J., Leong F.T., Watts A. G., 2014).

Зокрема наголошують на актуальності врахування віку, рівня освіти, гендеру, соціально-демографічного чинника, сімейного стану, кількості дітей на вибір моделі кар'єри. Дослідниками виявлено, що молодь орієнтована на мобільну модель кар'єри, менше схильна до самозайнятості. Вибір традиційної моделі кар'єри пов'язують із отриманням фахової освіти, початком трудової діяльності у державних установах, кількістю дітей у сім'ї (їх збільшення), сімейним станом, тобто неодружені рідше орієнтовані на традиційну модель кар'єри (Biemann T., Zacher H., Feldman Daniel C., 2012).

До *соціокультурних та етнопсихологічних* чинників належать рівень розвитку суспільства, його культури, суспільних норм, цінностей, традицій, наявність етнічних гендерних установок та стереотипів. Традиції — це спосіб збереження, передавання й відтворення як позитивного, так і негативного досвіду. Відповідно, варто розглядати ставлення до жінки чи чоловіка у тій чи іншій культурі, їх місце в системі суспільно-виробничих взаємин, роль у сімейній сфері та можливості кар'єрного зростання. Слід пам'ятати, що в контексті соціокультурних та етнопсихологічних чинників розглядають саме трактування поняття «гендер», конфігурація гендерної ідентичності в певному суспільстві, механізми її формування та вияву.

Сюди ж можна віднести ментальність, національний характер, суспільну та масову свідомість, громадську думку, вплив ЗМІ тощо.

Суспільна свідомість — це духовна сфера життєдіяльності суспільства, узагальнене відображення об'єктивних умов його

існування, історичного типу суспільного буття, система духовних орієнтирів і суспільних цінностей. *Масова свідомість* є виявом суспільної свідомості, формується у процесі міжособистісного та міжгрупового спілкування з метою сприймання актуальної соціальної, політичної інформації, значущого явища в житті суспільства. Загалом у масовій свідомості виявляються рівень розвитку суспільної свідомості в конкретному суспільстві, масові інтереси, організація масової інформації, рівень соціальної і політичної активності людей. Зміст масової свідомості визначається загальнодоступними цінностями. Взаємодіючи з масовою культурою, вона формує масову поведінку й масові поведінкові стереотипи. *Громадська думка* є виразником масової свідомості суспільства. Вона належить до числа найпоширеніших соціально-психологічних масових явищ у великих соціальних групах, виникає з приводу певних подій, явищ суспільного життя. Громадську думку трактують як публічно виражене й поширене судження, яке містить оцінку й ставлення (приховане чи явне) до якоїсь події, окремих осіб, діяльності різних груп, організацій, що мають певний інтерес для суспільства.

Варто звернути увагу на ЗМІ не тільки як чинник кар'єрного розвитку жінок, але і як чинник формування суспільної та масової свідомості, соціальних гендерних стереотипів. Соціальне моделювання гендеру здійснюється через мас-медіа, включення в малі і великі групи – освітні, трудові, професійні. ЗМІ, з одного боку, виражають загальне ставлення соціуму до певної проблеми, осіб, звичаїв, традицій, зрештою, до ролі чоловіків і жінок у суспільстві. З іншого боку, ЗМІ, впливаючи на суспільну, масову та індивідуальну свідомість, формують бажаний, очікуваний у певному суспільстві образ маскулінності та фемінності, чоловіка та жінки, способів їх діяльності та можливого, підтримуваного і дозволеного суспільством способу самореалізації.

Формування системи гендерних ролей відбувається шляхом установавання нормативних вимог щодо поведінки і взаємодії статей на основі соціального схвалення чи посилення психологічного тиску.

Вплив ЗМІ на психіку людини є переважно усвідомлюваним, цілеспрямованим і спеціально організованим. При організації такого впливу враховуються інтереси суб'єкта впливу, особливості об'єкта, а також умови їх взаємодії. Реклама впливає на ознаки гендерної ідентичності мас, оскільки бере безпосередню участь у конструюванні понять фемінність / гіперфемінність, маскулінність / гіпермаскулінність. Гендерні повідомлення рекламних текстів, зокрема комерційних, в українських мас-медіа отримують негативну оцінку в психологічних дослідженнях, оскільки маскулінність та фемінність виступають як суб'єктність і об'єктність (*Кікінежді О., 2012*).

Якщо проаналізувати нашу рекламу, можна простежити відверті елементи гендерної сегрегації на ринку праці в Україні, стереотипні образи чоловіка та жінки, їх обов'язків та функцій на роботі і в сім'ї. Іноді в рекламі підкреслюється сексуальність, жіночність жінки, а не її рівень професіоналізму чи особистісні якості. Поширюється маніпуляція гендерними установками, яка виявляється у рекламних матеріалах, де жінок традиційно представлено в ролі домогосподині або об'єкта сексуального бажання, а чоловіка – у ролі успішної ділової людини, переможця, того, хто робить вибір та впевнено приймає рішення (*Кісь О., 2010*). Такі установки негативно впливають на реалізацію політики гендерної рівності, створюють бар'єри для активної участі жінки у суспільному житті, підтримують уявлення про традиційний розподіл чоловічих та жіночих ролей у суспільстві, гендерну сегрегацію тощо. Значну роль ЗМІ відіграють у формуванні у молоді моделей успішної жінки чи чоловіка. Ці моделі містять сукупність психологічних характеристик, особистісних якостей і рис, які мають бути притаманні чоловікові чи жінці, способи взаємодії із близьким, професійним оточенням та соціумом загалом, стилі поведінки та самопрезентації, домінантні способи прийняття рішень, способи здобуття кар'єри та професійного успіху. Проте, як уже було відзначено, ці пропоновані ЗМІ моделі часто характеризуються стереотипністю, іноді – ідеалізацією (у реальному житті все буває дещо по-іншому).

Згідно з результатами дослідження, українські ЗМІ активно спекулюють на використанні гендерних стереотипів. Жіночі періодичні видання зосереджують увагу жінок на сім'ї, сфері обслуговування, стосунках, моді, а видання для чоловіків переважно є вузькоспеціалізованими, орієнтованими на активну професійну діяльність, дозвілля, практично не торкаються теми піклування про сім'ю. Реклама у популярних журналах часто має сексуальний підтекст, є дискримінаційною щодо жіночого тіла, сприяє поширенню думки, що жінка – річ, якою повинен володіти успішний чоловік (*Кісь О., 2010; Кікінеджи О., 2012*).

Проблеми виникають тоді, коли жінка, молода дівчина, виявляє невідповідності між власними уявленнями, прагненнями, цінностями, здібностями, які опираються на її індивідуально-психологічні особливості, та моделлю успішної, ідеальної жінки, яку диктує суспільство. До чоловіків виникають часто очікування демонстрації маскулінності, розвитку кар'єри відповідно до гендерної сегрегації, які не завжди узгоджуються з гендерними особливостями чоловіка, не відповідають його особистісним прагненням. Психологу слід допомогти узгодити ці моделі, виявити основні і другорядні чинники для чоловіка чи жінки, допомогти здійснити професійну самореалізацію у гармонії із собою та соціумом.

Слід звертати увагу і на проблему формування егалітарних цінностей у гендерній культурі студентської молоді через актуалізацію статевої самоідентифікації тоді, коли молодь розпочинає статево й подружнє життя, що є важливою сферою їх життєвої самореалізації (*Кікінежди О., 2012*)

Суспільна, масова свідомість, ЗМІ відображають зміст *гендерних стереотипів* у певному суспільстві, міру їх укорінення та впливу на суспільне й індивідуальне життя. Гендерні стереотипи є чинником формування гендерної сегрегації та дискримінації, частково – професійного вибору людини. Детальніше вплив гендерних стереотипів на кар'єру проаналізовано у розділі 3.

Соціально-психологічні, організаційні чинники кар'єрного розвитку жінок.

До соціально-психологічних чинників відносимо вплив батьківської та власної сім'ї, різних референтних (непрофесійних) та інших важливих груп (друзі, громадські організації тощо), процес соціалізації (статеворольової, гендерної) особистості.

Так, на домінування у жінки установки на кар'єру чи на родину, на думку деяких авторів, впливають наступні чинники:

- характер батьківсько-дитячих стосунків (ступінь близькості з кожним із батьків, тип виховання, стеворольові установки в родині);
- референтність (наявність референтів, їх стать, включення в ділову активність, узгодження роботи з іншими сферами життя);
- Я-концепція (сприйняття й оцінка себе в різних ролях);
- культурні стереотипи (стеворольові стереотипи, уявлення про роль та місце жінки в суспільстві).

Модель батьківської сім'ї демонструє особистості з дитинства можливий розподіл чоловічих та жіночих ролей у сім'ї, сфері зайнятості. Існують різні дослідження, згідно з якими, у сім'ях, де були батьки-управлінці (чи хтось один із батьків), діти ставали керівниками також. Існують дані, що у працюючих матерів діти більш успішні. Важливим чинником розвитку кар'єри чоловіка чи жінки є сімейні концепції, настанови, які циркулюють у батьківській сім'ї і відображають ставлення членів сім'ї різних поколінь до професійної реалізації відповідно до гендерної ролі. Тобто в батьківській сім'ї закладаються не тільки гендерні аспекти професійної самореалізації, але і ціннісне ставлення до кар'єри, сім'ї, материнства, способів їх поєднання (конфліктного чи безконфліктного, можливо, через виключення якоїсь сфери) (Arulmani G., Bakshi A. J, Leong F. T. L, Watts A. G., 2014, с. 149-172).

Важливим чинником успішної кар'єри жінки є практика сімейного виховання у батьківській родині. Зокрема було з'ясовано, що кар'єрно успішні жінки виховувалися здебільшого в повних, одно-, дводітних родині і були старшими. У цих родині батьки

мали високий освітній та соціо професійний статус (Sandberg S., 2013). Саме високі життєві стандарти, сформовані в батьківській родині, прагнення до досягнення та незалежності пов'язують з успішним розвитком кар'єри. При цьому, як зазначають інші дослідники, важливими є «нетрадиційні» установки матері відносно ролі жінки в суспільстві та підтримувальна поведінка батька. Крім того, підтримка батька, орієнтація його на успіх доньки, її визнання також сприяють кар'єрному успіху жінок. Або ж, навпаки, намагання дочки довести батькові, що вона не гірша від сина, нею також можна пишатись, призводить до успіхів у кар'єрі дорослих жінок (Андерсон Р. Х., 2018).

Система відносин у власній сім'ї створює для жінки умови для розвитку кар'єри. Уже було сказано про різні моделі зайнятості жінок. Крім того, плануючи родину, народження дітей, жінка приймає рішення про подальше кар'єрне зростання. Часто народження дитини може виступати тим чинником, який на певний період сповільнює розвиток кар'єри чи спонукає до пошуків іншої сфери діяльності, у якій жінка могла би більш успішно поєднувати виховання дитини та трудову діяльність. Не слід забувати і про «подвійну зайнятість» жінок, турботу про ведення домашнього господарства, що також може обмежувати час та ресурси для кар'єрного розвитку. Дослідження вказують і на важливість підтримки партнера у розвитку кар'єри жінок.

Референтні групи також можуть виступати моделлю для реалізації кар'єри сучасної жінки. Те середовище, на яке орієнтоване спілкування і взаємодія жінки, з одного боку, відображає, а з іншого, – впливає на її інтереси, життєві та професійні цінності, кар'єрні орієнтації.

Значущі взаємини суттєво впливають на орієнтацію жінки на кар'єру, родину чи їх поєднання. Так, коли жінки мають приклад ділової активності в родині чи серед друзів, у них, з одного боку, формується установка на соціальні досягнення, а з іншого – приклад поєднання роботи з родинно-побутовою сферою. Наявність референта чоловічої статі серед близького оточення сприяла

ефективній інтеграції жінкою ролі ділової людини, однак досвіду розв'язання внутрішньоособистісних та міжособистісних суперечностей, які пов'язані зі співвідношенням професійної та сімейно-побутової сфери, у цих жінок не вистачало.

Важливим соціально-психологічним чинником кар'єрного розвитку є сам *процес гендерної соціалізації* особистості, який виявляється у засвоєнні соціальних норм, правил, установок, моделей поведінки відповідно до формування уявлень про гендерну роль, її формування та призначення (Ткалич М., 2016, с.132; Patton W., McMahon M., 2014). Проаналізовані теорії розвитку кар'єри чоловіків та жінок підкреслюють важливість цього процесу у виборі кар'єри жінками. Під час гендерної соціалізації закладаються основи гендерної сегрегації праці, рівень домагань, уявлення про поєднання професійних та сімейних ролей тощо. Соціалізація передбачає вплив різних інституцій (сім'ї, дитячих навчальних закладів, професійних установ, ЗМІ та ін.), які транслиують моделі чоловічої та жіночої форм поведінки у різних суспільних сферах.

Слід звернути особливу увагу на *організаційні чинники* кар'єрного розвитку жінки (Савельєва В., Єськов О., 2007; Ткалич М., 2015; Arthur M., Kharova S., Wilderom C., 2005; Patton W., McMahon M., 2014). Насамперед до них відносять корпоративну культуру організації – сукупність найважливіших положень діяльності організації, обумовлених місією та стратегією розвитку, що знаходять своє відображення в соціальних нормах і цінностях, які поділяють більшість працівників. Із самого визначення видно, що у корпоративній культурі закладено основи гендерної політики організації. Вона може розроблятися цілеспрямовано і з урахуванням чинного законодавства щодо гендерної рівності у сфері зайнятості і, відповідно, реалізовуватись на всіх рівнях управління і у всіх системах комунікацій. Навіть якщо організація не бере свідомий курс на підтримання політики гендерної рівності, у її формальних та неформальних нормах, цінностях, традиціях відображається ставлення керівництва та колективу загалом до гендерних аспектів праці. Це такі характеристики, як:

- склад управлінського персоналу на всіх рівнях – жінки-керівники в організації представлені тільки у нижчих ланках управління чи і у вищих, їх кількісне відсоткове співвідношення;
- стиль керівництва керівників-чоловіків та керівників-жінок;
- вияв (чи відсутність) гендерних стереотипів щодо жінок-керівників;
- наявність в організації ефекту «скляної стелі»;
- визнання керівництвом професійності працівників-жінок, можливості виконувати ними складні проекти;
- відсутність політики гендерної дискримінації, гендерних переслідувань тощо;
- наявність в організації гнучкої системи можливостей поєднання роботи і материнства, гнучкого графіку роботи.

На основі результатів дослідження американські психологи та соціологи розробили рекомендовані методи роботи для організаційної інклюзивності гендерного самовираження. Рекомендовані методи роботи на рівні компанії (*Sawyer K., Thoroughgood C., 2017*):

- формування в компанії недискримінаційної стратегії, яка охоплює гендерну ідентичність та гендерне самовираження;
- проведення різноманітних тренінгів, у тому числі щодо гендерної ідентичності та гендерного самовираження, а також поширення матеріалів, які окреслюють різницю між сексуальною орієнтацією та гендерним самовираженням;
- уведення гендерно нейтрального дрескоду.

Рекомендовані методи роботи на рівні особистості:

- запропонувати тренінги щодо уважності до інших або дати пораду як знайти програми, тренінги щодо управління стресовими ситуаціями для тих, хто стикається з дискримінацією чи ворожим ставленням через гендерне самовираження;
- виявити серед працівників індивідуальні ставлення до гендерної ідентичності / стереотипи поведінки з особами з нетрадиційним гендерним самовираженням;

- формувати серед працівників ставлення один до одного крізь призму їх професійності, незалежно від їх гендерної належності.

Психологічні (особистісні) чинники розвитку кар'єри. Психологічні чинники становлення кар'єри чоловіків і жінок розглянемо як внутрішні детермінанти особистості, що впливають на її кар'єрне зростання, а також можуть бути психологічними компонентами розвитку кар'єри.

Проблеми розвитку кар'єри розглядають у контексті професійного розвитку, становлення індивіда. У цьому аспекті досить актуальними стають питання *професійної ідентичності, професійного самовизначення* особистості. Українські та зарубіжні психологи професійну ідентичність розглядають як психологічну категорію, когнітивний механізм, який характеризується усвідомленням людиною належності до певної професії та певного професійного середовища. Професійна ідентичність визначається професійним спілкуванням, професійним досвідом, репрезентується за допомогою мовних засобів через «образ Я», включає професійні установки (Борисюк А., 2011; Коронецька О., 2012; Caza B., Creary S. 2016). Професійна ідентичність – це об'єктивна і суб'єктивна єдність особи з професійною групою, справою, яка зумовлена наявністю професійних характеристик особистості.

А. Борисюк запропонувала авторську модель професійної ідентичності, яка поєднує характеристики соціальної та особистісної ідентичності і включає структурні компоненти: особистісний (когнітивний, ціннісно-мотиваційний) і соціальний (операційно-дієвий, афективно-оцінковий). Ці компоненти інтегруються в життєвий та професійний досвід через утворення, об'єднані у три підсистеми: ставлення до себе як до професіонала, ставлення до професії, ставлення до професійної спільноти. Дослідниця виокремлює показники сформованості професійної ідентичності: соціальний статус, самоповага, особистісна безпека, зниження рівня тривожності, професійне та особистісне зростання та самовдосконалення, організація життєвого часу й простору, усвідомлення власного сенсу життя (Борисюк А., 2011).

Близьким до поняття професійної ідентичності є *професійне самовизначення* – психологічне утворення, яке характеризує індивіда як суб'єкта трудової діяльності активною орієнтацією у світі професій, пов'язане із пошуком сенсу трудової діяльності, професійними та життєвими кризами. Це процес періодично повторюваних виборів впродовж усієї трудової кар'єри особистості (Малхазов О., 2010). Важливим складником професійного самовизначення є формування професійної самосвідомості, а саме: усвідомлення своєї самоідентифікації з певною професійною спільнотою; оцінка своєї відповідності професійним вимогам; усвідомлення свого статусу у відповідній соціальній групі фахівців; знання про свої сильні та слабкі сторони, шляхи та методи самовдосконалення, особливості індивідуального стилю діяльності тощо; бачення перспектив та можливостей кар'єрного розвитку в обраній сфері діяльності.

Професійне самовизначення особистості – самостійне та усвідомлене віднайдення сенсу виконуваної роботи та всієї життєдіяльності у конкретній культурно-історичній ситуації, поступове формування внутрішньої готовності до усвідомленої та самостійної побудови, корекції та реалізації перспектив власного професійного розвитку, готовності самостійно знаходити особистісно значущі смисли у певній професійній діяльності (Лозовецька В., 2015, с. 48; Мороховська У., 2011). Професійне самовизначення не зводиться тільки до самосвідомості і передбачає не лише усвідомлення себе, але й здатність до співвіднесення того, що людина хоче, може і що від неї вимагає професійна діяльність.

Мотиви досягнення кар'єри. Існує ціла низка теорій мотивації професійної діяльності працівника. Найбільш відомою є теорія ієрархії потреб за А. Маслоу. Згідно з цією теорією, фізіологічні потреби задовольняються фінансовими стимулами. Потреби у безпеці часто визначаються стабільністю і надійністю місця діяльності та усвідомленням упевненості у майбутньому, у наявності роботи. Потреба у належності реалізується через ототожнення себе з членами організації, задоволеність у неформальній взаємодії тощо.

Потреби у повазі та самоповазі перебувають у взаємозв'язку. Для чоловіків професійна діяльність є важливим середовищем задоволення цієї потреби, адже визнання колег відображає соціальний та професійний статус чоловіка. Професійна самореалізація у дорослому віці стає чи не основною сферою самореалізації особистості.

Трохи іншу класифікацію потреб запропонував Д. Мак-Клелланд. Він вважає, що людям притаманні три потреби: влада, успіх і причетність:

- потреба влади – бажання впливати на інших людей. Люди з потребою влади проявляються як відверті та енергійні, прагнуть захищати свої позиції. Часто потребу у владі пов'язують із чоловіками, хоча таке твердження може бути стереотипним. Проте аналіз участі жінок у вищих рівнях керівництва, у політиці показує, що у цій сфері діяльності переважають чоловіки;

- потреба успіху задовольняється не тим, що проголошується успіх окремо взятої особи, а доведенням праці до успішного завершення. Люди, у яких ця потреба надто розвинена, схильні до ризику і бажають, аби їх зусилля заохочувалися;

- потреба у причетності схожа на попередню. Це – зацікавленість у знайомствах, налагодження дружніх стосунків. Для таких людей важлива праця, що забезпечує соціальне спілкування.

Пізніше Аткинсон додав до потреб досягнення успіху вивчення потреби уникнення невдач, із якою часто пов'язують мотивацію професійної діяльності жінок.

Проте представниці феміністичної психології наголошують, що дослідження мотивації досягнення успіху було орієнтоване на чоловіків. На їх думку, при вивченні мотивації досягнень необхідно зосереджувати увагу на врахуванні ситуації чи її контексту, гендерній ідентичності, етнічній належності, соціальному класові (Hyde J. S. & Kling K. C., 2001).

Дослідження гендерних відмінностей у мотивації досягнення фіксують, що досягнення викликали більшу тривогу у жінок, ніж у чоловіків. Для того, щоб виміряти цей феномен, Хорнер розробила

проективний тест, у якому респонденти завершували історію. Чоловічі історії в цілому показали щастя і почуття задоволеності від отриманих досягнень. Жіночі відповіді, навпаки, були більш негативними, що свідчить про страх соціального відторгнення, турботу про збереження жіночності і заперечення реальності успіху (Hyde J. S. & Kling K. C., 2001).

Мотивацію уникнення невдач у жінок розглядають як *страх успіху*. Це важливий чинник у гендерних відмінностях у мотивації чоловіків і жінок, особистісна риса, що розвивається з дитинства і пов'язана з розвитком гендерної ідентичності. На формування страху успіху впливають гендерні стереотипи, згідно з якими досягнення і «жіночність» сприймаються і визначаються в суспільстві як взаємоконфліктні (Ткалич М., 2016). Конфлікт між успіхом та жіночністю для жінки стає не тільки соціальним явищем, але і внутрішньоособистісним. Інші дослідники не вважають страх успіху особистісною характеристикою жінок. Згідно з таким підходом, значну роль відіграє контекст. Наприклад, успіх у професії, де домінують чоловіки чи жінки; успіх у конкурентній чи кооперативній ситуації. Скоріше, страх успіху розглядається як реалістична оцінка соціальних винагород і покарань для жінок, що підкоряються гендерним стереотипам чи відхиляються від них у ситуаціях досягнень.

Таким чином, основними тут є не особистісні риси, а прояв культурних обмежень, гендерних стереотипів щодо жінок. Коли жінки стикаються з неприйняттям соціумом їх успіху, бар'єрами у розвитку кар'єри, сприймаються як такі, що втратили певною мірою свою жіночність, багато з них може вибрати простіші шляхи досягнення кар'єри, які буде схвалено соціумом. У випадку ж вибору нетрадиційної професії на них чекають підвищені труднощі. Крім того, чоловіки й жінки, що демонструють однаково високі компетентність і успішність, по-різному оцінюються іншими людьми. Наприклад, висококомпетентні жінки частіше не користуються прихильністю ні чоловіків, ні жінок, тому що спростовують чинні гендерні стереотипи.

Причинами «страху успіху» дослідники визначають: недооцінку власних професійних досягнень та перспектив; незадоволеність власними проявами в робочій ролі; відмову від подальшого просування у кар'єрі; відчуття нестачі жіночності, її втрати у зв'язку з розвитком кар'єри; тривогу за збереження родини та інших значущих стосунків; занепокоєння з приводу браку часу та уваги, яка приділяється родині; тенденцію до штучного послаблення власної позиції для збереження взаємин у тому випадку, коли вона сприймається як лідерська.

Результати вивчення гендерних аспектів мотивації досягнення успіху засвідчують, що значну роль тут відіграють стереотипи щодо виконання гендерних ролей чоловіками і жінками. Виявлено, що чоловіки більше орієнтовані на конкуренцію, є більш амбітними, відповідно, це впливає на їх мотивацію досягнень. Жінки більше орієнтовані на співпрацю. Результати досліджень засвідчують наявність гендерних відмінностей у мотивації досягнень чоловіків і жінок. У чоловіків ця мотивація пов'язана із самовпевненістю і амбіціями (наприклад, довіра до успіху, домінування та безстрашність), у жінок – із самоконтролем (*Ružić V., 2016*).

Інші дослідження підтверджують, що задоволеність діяльністю та мотивація досягнень залежать не так від статі, як від характеристик маскулінності – фемінності. У маскулінних чоловіків визначено вищий рівень мотивації на успіх, ніж у фемінних жінок, у той час як андрогінні чоловіки і жінки мають однаково середній арифметичний показник мотивації на успіх (*Шестопал І., 2016*).

Мотивація трудової діяльності має тісний зв'язок із отриманням задоволення від цієї діяльності. Задоволеність працею виявляється у позитивному емоційному реагуванні на сам процес праці, на оплату праці, на можливості та швидкість кар'єрного розвитку, на рівень винагороди, на управлінську структуру та стиль керівництва, на психологічний клімат та професійну взаємодію (*Малхазов О., 2010*).

Кар'єрні орієнтації – уявлення особи про власні здібності, цінності, мотиви, потреби, плани, цілі, що стимулюють професійний розвиток. Кар'єрні орієнтації виникають у процесі соціалізації у

результаті накопичення досвіду у сфері зайнятості, розвитку кар'єри, вони стійкі і можуть залишатися стабільними упродовж тривалого часу. Кар'єрні орієнтації допомагають людині реалізувати себе чи досягти самоактуалізації у професійній сфері. Це стає можливим, якщо професію обрано відповідно до власних інтересів і здібностей (Головнева І., 2010; Лозовецька В., 2015, с. 104-106).

У процесі розвитку кар'єри важливе місце займають кар'єрні цілі, бачення життєвого шляху та місця професійної діяльності у ньому. Професійні переваги і тип кар'єри є досить значущими в дослідженні професійної конкурентоздатності спеціаліста. Минулий життєвий досвід особистості формує певну систему ціннісних орієнтацій, соціальних установок відносно кар'єри і роботи взагалі. Тому у професійному плані суб'єкт діяльності розглядають й описують через систему його диспозицій, ціннісних орієнтацій, соціальних установок, інтересів і соціально обумовлених стимулів до діяльності. Кар'єрні орієнтації відображають життєву перспективу особистості та реалізуються в уявленнях про розвиток кар'єри.

Професійні цінності розглядаємо як емоційно та оцінно поляризовані особистісні конструкти, що впливають на прийняття рішень щодо професійної діяльності. Професійні цінності виступають орієнтирами, на основі яких чоловік чи жінка обирає, засвоює та виконує свою професійну діяльність, досягає професійної майстерності, ефективно вирішує виробничі завдання. Характеристиками професійних цінностей може бути ступінь їх усвідомлення, їх стабільність – мінливість, рівень домінування, емоційне реагування (позитивне /негативне).

За допомогою емпіричного дослідження було проаналізовано основні професійні цінності в системі смисложиттєвих орієнтацій жінок. Виявлено, що для опитуваних жінок професійна самореалізація та досягнення кар'єри є важливим прагненням у контексті професійної діяльності. Основними смисложиттєвими орієнтаціями вказані: щасливе сімейне життя, здоров'я, виховання дітей, духовний розвиток, професійна самореалізація, матеріальний добробут. Основами професійної діяльності для сучасної жінки

визначено: можливість бути корисною іншим, самореалізацію, матеріальну підтримку сім'ї, розвиток кар'єри, професійне спілкування та обмін досвідом, фінансову незалежність. У кар'єрному розвитку сучасні жінки керуються такими професійними цінностями: саморозвиток та вдосконалення, професійна компетентність, творчість, професійна самореалізація, спілкування в колективі, виконання професійних обов'язків, суспільна корисність, фінансова незалежність. Основними мотивами розвитку кар'єри є: служіння, стабільна робота та автономія (за результатами методики «Якір кар'єри»). Згідно з результатами дослідження, мотивами досягнення кар'єри для сучасної жінки є: покращення матеріального становища; прагнення до постійного розвитку та вдосконалення; нова цікава робота (Чуйко О., Стецюк Х., 2013).

Кар'єрні орієнтації, професійні цілі впливають на вибір галузі діяльності, вид та процес побудови кар'єри, мотивацію досягнення. Постановка кар'єрної цілі містить інтерес, корисну вартість (інструментальна цінність завдання, цілі досягнень), цінність досягнення (зв'язок між ціллю і почуттям задоволеності, відповідність «Я-концепції») і вартість (очікувані психологічні, економічні та соціальні витрати на різні можливі завдання або вибір). Від цих характеристик залежить, чи готові жінки обирати професію у сфері науки, техніки, медицини, інженерії.

Важливим чинником розвитку кар'єри є рівень *професіоналізму* працівника. *Професіоналізм* особистості — це якісна характеристика суб'єкта праці, яка відображає високий рівень розвитку професійно значущих і особистісно-ділових якостей, адекватний рівень домагань, досягнення найвищого ступеня розвитку у професійній діяльності, вміння творчо вирішувати професійні завдання. Особистісний професіогенез передбачає два напрями розвитку. Перший полягає в тому, що відбувається формування внутрішніх засобів професійної діяльності: спеціальних знань, умінь та навичок, розвиток мотивації, професійно важливих якостей і рис, навичок ділової взаємодії, професійної рефлексії, інтелектуально-творчих якостей, адекватного стилю трудової діяльності. Другий напрям передбачає засвоєння

зовнішніх засобів професійної діяльності, яке супроводжується освоєнням соціального простору професії, засобів професійної діяльності (Мельник О. та ін, 2014, с. 131-132). Розвиток кар'єри супроводжується становленням індивіда як професіонала у певній галузі діяльності. Цей процес можна розглядати як двосторонній: здобуття особистістю професіоналізму сприяє її кар'єрному зростанню та навпаки – підвищення в посадовій ієрархії передбачає високі вимоги до індивіда як до професіонала.

Для забезпечення здобуття кар'єри необхідний розвиток психологічних компетентностей сучасного фахівця, зокрема розвиток його *професійно важливих якостей та рис*, які відповідають психограмі певної професії. *Професійно важливі якості та риси* – інтегральні психологічні та психофізіологічні характеристики індивіда, які є необхідними для ефективного виконання того чи іншого виду трудової, зокрема і професійної діяльності.

Професіограма – це науково обґрунтовані норми і вимоги професії до якостей особистості фахівця, що дозволяють йому ефективно виконувати ці вимоги. *Психограма* – це частина професіограми, яка дає опис психологічної діяльності людини і її якостей (Малхазов О., 2010).

Професійна придатність – міра відповідності психофізіологічних, психологічних, соціально-психологічних якостей людини як суб'єкта діяльності вимогам професії та здатність індивіда виконувати відповідні трудові функції, визначені цією професією (Малхазов О., 2010; Коронецька О., 2012).

Варто відзначити, що кожні галузь діяльності та посада передбачають свою конфігурацію професійно важливих якостей та рис особистості. Проте в умовах конкуренції та високих вимог до працівника будь-якої сфери такими особистісними якостями часто є: відповідальність, самоорганізованість, соціально-психологічна компетентність, дисциплінованість, стресостійкість, гнучкість мислення і поведінки, активність тощо. Перелічені професійно

важливі характеристики особистості сприяють успішності професійної діяльності та розвитку професійної кар'єри.

Важливим психологічним механізмом, чинником становлення кар'єри в сучасних динамічних умовах виступає мобільність особистості. Звернемо детальнішу увагу на поняття професійної мобільності, оскільки за змістом воно близьке до поняття «кар'єра». Загалом мобільність – це рухливість, здатність до швидкого пересування, дії. Мобільність – поняття, завдяки якому визначають соціальні переміщення людей у напрямку суспільних позицій, які характеризуються вищим (соціальне піднесення) або нижчим (соціальна деградація) рівнем доходів, престижу і ступінем залученості до влади. *Професійна мобільність* – зміни професійного і кваліфікаційного статусу працівників, готовність особистості засвоювати нові види діяльності або нові професійні завдання, опановувати нові технології роботи, виявляти гнучкість у трудовій діяльності, здатність самоорганізовуватися, змінюватися відповідно до життєвих і професійних потреб, адаптуватися до певного професійного середовища та професійних груп (Пілецька Л., 2014; Viemann T., Zacher H., Feldman D. C., 2012).

Результати аналізу наукової літератури дозволяють виокремити основні аспекти вияву професійної мобільності:

- переміщення індивіда з однієї професійної групи до іншої або з однієї професійної позиції (чи статусу) до іншої. Має різну спрямованість (вертикальна, горизонтальна);
- швидкі адаптаційні процеси до змін, що супроводжують згадані переміщення;
- динаміка професійного життя індивіда, основа професійної кар'єри фахівця;
- готовність отримувати та засвоювати нову інформацію, готовність до самоосвіти на навчання;
- соціально-психологічна компетентність, що проявляється у встановленні контактів, ефективному діловому спілкуванні, затвердженні власної позиції та досягненні високого статусу у динамічному соціально-психологічному професійному середовищі.

Самооцінка, професійна самореалізація жінок і чоловіків як чинник розвитку кар'єри. Дослідники вважають, що, окрім характеристик гендерної ідентичності, важливими є особистісні якості: самооцінка, самоефективність, активність, рівень домагань, можливості самореалізації та інше. У ситуаціях гендерних переслідувань, домагань жінки можуть активно відстоювати свої права. Проте, ця активність пов'язана із самооцінкою, цілепокладанням, умінням самостійно приймати рішення.

Результати соціологічних досліджень показують, що жінки часто не відстоюють свої права у сфері зайнятості та виявляють пасивність через занижену самооцінку. Жінки можуть вважати себе менш «цінними» працівниками порівняно із чоловіками. Іноді чоловіки-роботодавці та чоловіки-колеги дають жінкам, їх професійним якостям вищу оцінку, ніж вони самі (*дані звіту аналітичного дослідження участі жінок у складі робочої сили, 2012*). Відомо, що самооцінка впливає на формування рівня домагань, мотивацію досягнення успіху та уникнення невдач, самоефективність. Чоловіки чи жінки із заниженою самооцінкою у професійній діяльності орієнтовані на мотивацію уникнення невдач, їх рівень домагань невисокий. Це відображається на визначенні професійних цілей, плануванні кар'єри. Адже при заниженій самооцінці працівник не ставить перед собою «високу планку», боїться братись за складні завдання, нові цікаві проекти, бо не має віри в себе та свої здібності. Крім того, занижена самооцінка відображається на процесах спілкування та взаємодії особистості. Не впевнені у собі люди не виявляють активність, стоять осторонь від важливих обговорень, не висловлюють свою думку. У соціальній психології відомим є факт, що при групових прийняттях рішень небезпека виявляється в тому, що рішення приймають працівники, які є більш активними, проте не завжди більш професійними. Тому актуалізується питання активної позиції жінок у професійній діяльності, підняття їхньої самооцінки, впевненості на ринку праці. Це ж стосується і чоловіків.

Завищена самооцінка також не завжди ефективно впливає на професійну діяльність. Чоловік чи жінка із завищеною самооцінкою готові братися за надскладні завдання, мають завищений рівень домагань. Проблема полягає в тому, що вони не аналізують критично свої професійні вміння та навички, не здатні об'єктивно оцінити свій рівень професійності. У процесі ділової взаємодії вони не завжди вибудовують ефективну комунікацію, бо не готові чути думки інших людей, бачити інші варіанти рішень.

Поняття феномену «самозванки» ввели П. Кланс та С. Імес для опису переживань хибності (фальшивості) жінками своїх високих досягнень. Індивіди, що досягли успіху, але почувають себе «самозванцями», оцінюють власні досягнення як незаслужені й очікують, що їх викриють. «Самозванці» не одержують задоволення від досягнень і заперечують зовнішні докази своїх здібностей.

Багато характеристик «самозванок» показують тісний зв'язок між страхом успіху, страхом невдачі, самоповагою й отриманими гендерними установками. «Самозванка» тривожиться про невдачу, коли отримує оцінку роботи чи нове завдання, відчуває провину чи сором із приводу своїх успіхів і амбіцій; недооцінює власні здібності; приписує свої досягнення чи успіхи напруженій роботі; ставить мету нижчу від свого потенціалу. Жінкам потрібно виправдати свої досягнення («Я не гідна їх»), тому що успіх у важких ситуаціях, що вимагає компетенції, не поєднується як із соціальними очікуваннями від жінок, так і з «Я - концепцією» самих жінок (*Sandberg S., 2013*)

Поряд із самооцінкою розглядають поняття впевненості у собі. Недостатня впевненість – один із головних внутрішніх бар'єрів для розвитку кар'єри (*Андерсон Р., 2018*). Невпевнена поведінка обмежує жінок і чоловіків у вираженні і демонстрації своїх здібностей. Асертивність надзвичайно важлива для конфронтації і наполяганні на своїх правах перед дискримінаційними бар'єрами в освітній і професійній системах. Упевнені у собі жінки частіше роблять успішну кар'єру в не традиційних для жінок професіях.

Самоефективність – це усвідомлена здатність людини впоратись із специфічними і складними ситуаціями; це відчуття

власної компетентності та ефективності; це уміння людей усвідомлювати свої здібності та вибудовувати поведінку, яка б відповідала специфічному завданню або ситуації (Bandura A., 1997). Відчуття самоефективності особистість набуває упродовж життя, воно дозволяє людині змінюватися згідно з власним баченням себе та ефективно функціонувати у суспільстві. Самоефективність впливає на декілька аспектів психосоціального функціонування. Те, як жінка оцінює власну ефективність крізь призму гендерної ідентичності, визначає для неї розширення чи обмеження можливості вибору діяльності; зусилля, які необхідно буде докласти для подолання перешкод та фрустрацій; наполегливість, з якою вона буде вирішувати завдання. Коли виникає проблема, сильне відчуття самоефективності допомагає людині зберігати спокій та шукати рішення, а не міркувати про власну безпорадність.

Самоефективність забезпечує: виявлення і самодіагностику здатності продуктивно вирішувати певні завдання; підтримку мотивації у процесі вирішення завдань; емоційний захист у процесі вирішення завдань і після його завершення. Це дозволяє підкреслити актуальність самоефективності у професійній діяльності, яка є найважливішою сферою особистісної самореалізації дорослої людини. Згідно з А. Бандурою, висока самоефективність призводить до успіху і у сфері професійної кар'єри (Bandura A., 1997).

Важливим чинником досягнення кар'єри є *гендерна ідентичність, гендерні особливості особистості*. *Гендерна ідентичність* – це складник соціальної ідентичності, який відображається у переживанні власної відповідності культурним визначенням мужності і жіночності. *Гендерна ідентичність* – аспект самосвідомості, що описує переживання людиною себе як представника певної статі (Ткалич М., 2016; Helgeson V. S., 2016). Гендерна ідентичність залежить здебільшого від соціальних чинників, а не від біологічної природи людини. Для зрілої особистості гендер стає заміною статі.

Хоча гендерна ідентичність формується в конкретному соціокультурному середовищі, ми говоримо про внутрішній

психологічний результат, про індивідуальну конфігурацію гендерних особливостей особистості та їх вплив на професійну діяльність і розвиток кар'єри. У контексті вивчення гендерної ідентичності часто використовують поняття «психологічної статі», яке розглядають у вимірах маскулінності – фемінності – андрогінності (Ткалич М., 2016). Крім того, аналіз гендерної ідентичності здійснюють на основі її видів, зокрема: адекватна (сприяє адаптивності та гнучкості поведінки особистості у гендерному просторі суспільства); амбівалентна (перехідна, може призвести до адекватної або ж у сучасних умовах маскулізації жінок та фемінізації чоловіків може стати нормою); індиферентна (невизначена, несформована); неадекватна (як варіант інверсійного гендерного розвитку, транссексуали, трансвестити) (Ткалич М., 2016, с. 79). У сучасних умовах деякі дослідники наголошують про некоректності вживання поняття «неадекватна гендерна ідентичність», рекомендуючи використовувати поняття ЛГБТ. Ці види гендерної ідентичності виявляються у самостваленні, самооцінці, а також у формах та моделях поведінки і взаємодії, зокрема і професійної. Представники ЛГБТ можуть відчувати переслідування, насмішки у колективі, бар'єри досягнення кар'єри (якщо організаційне середовище гендерно стереотипне) (McDermott E., 2006).

Результати досліджень особливостей трудової діяльності жінок середнього та старшого віку, їх можливостей реалізації кар'єри дозволили виокремити наступні чинники розвитку кар'єри (Bimrose J., Watson M., McMahon M., Haasler S., Tomassini M., Suzanne P. A., 2014):

- навчання упродовж життя, отримання освіти, що давало змогу займатись професійною діяльністю та змінити життя;
- стійкість, життєздатність, адаптивність як реакції на життєві зміни, стресові ситуації;
- психологічні характеристики («внутрішні впливи») – цінності, інтереси, особистісні якості, що впливали на вибір та процес трудової діяльності;

- соціально-психологічний клімат на робочому місці («впливи на роботі»), негативний його вияв – гендерна дискримінація;
- фінансові чинники (актуальність рівня заробітної плати, можливість змінити роботу на ту, яка приносить задоволення, якщо зарплата не є визначальним чинником);
- вплив сім'ї – вибір кар'єри на основі узгодження потреб членів сім'ї (турбота про дітей чи родичів, місце проживання тощо).

Загалом проаналізовано 3 групи чинників, які здійснюють вплив на гендерні особливості розвитку кар'єри. До них відносимо: соціальні (попит та пропозиції на ринку праці, гендерна специфіка сфери зайнятості, правове забезпечення та політика гендерної рівності, соціально-демографічні характеристики, рівень кваліфікації, вік, етнопсихологічні та соціокультурні чинники, суспільна й масова свідомість, ЗМІ, гендерні стереотипи), соціально-психологічні (гендерна соціалізація, вплив батьківської сім'ї, вплив власної сім'ї, референтні особи, організаційні чинники); психологічні чи особистісні чинники (професійна ідентичність, професійне самовизначення, мотивація досягнення кар'єри, кар'єрні орієнтації, професійні цінності, професійно важливі якості і риси особистості, рівень професіоналізму, професійна мобільність, самооцінка, самоефективність особистості, гендерна ідентичність).

2.4 Гендерні аспекти лідерства, менеджменту

У психологічній літературі існує кілька класифікацій теорій гендерних особливостей лідерства.

Одна із класифікацій виокремлює наступні підходи: 1) лідерство *біологічно детерміноване*, тобто вроджене, може спостерігатися тільки у чоловіків; 2) вивчення ролі *соціалізації* у формуванні лідерства та дослідження поняття гендерної ролі як одного з визначальних чинників лідерства; 3) вивчення *сукупності чинників*, серед яких і ідентифікація, які формують гендерну роль та впливають на ефективність керівництва; 4) *дослідження відмінностей* у процесі становлення лідерства у чоловіків та жінок (Весельська А., 2014).

Найчастіше у психологічній літературі теорії лідерства, пов'язані із гендерними аспектами, виокремлюють у три основні напрями (Бендас Т., 2014; Весельська А., 2014; Щотка О., Кот К., 2018; Hoyt Crystal L., Simon S., 2017):

1. Гендерний чинник розглядають як основний, визначальний.
2. Перевагу надають лідерським якостям.
3. Обидва чинники (гендер та лідерство) розглядають як рівноправні.

Теорії, які у вивченні гендерних аспектів лідерства гендерний чинник визначають основним.

Концепція гендерного потоку, висунута Барбарою Гутек, розглядає чинник гендеру як домінуючий, такий, що має значний вплив на всі ролі індивіда, у тому числі і на вияв лідерства. Виникає так званий «гендерний ефект», коли стать та гендер стають більш впливовими, ніж інші чинники. Відповідно до цієї концепції, сприйняття лідера та його ефективності залежить від його статі.

Теорія гендерного відбору лідерів (Дж. Боумен та співавтори, С. Суттон та співавтори) припускає, що люди у ділових та приватних стосунках висувають різні вимоги до лідерів різної статі. Відносно жінок ці вимоги часто є більш високими, ніж відносно чоловіків. Відповідно, щоб отримати керівну посаду, жінка повинна продемонструвати набагато більшу компетентність, щоб знівелювати гендерні стереотипи та упереджене ставлення до неї як до фахівця.

У **концепції токенізму** Розабет Кентер припускає, що на групову динаміку значний вплив здійснює склад групи (віковий, гендерний, расовий тощо). Тих членів групи, які за певною ознакою (у нашому випадку – гендер), становили більшість, називають *домінантами*, а меншість – *токенами* (символами). Токени у зв'язку зі своєю невеликою кількістю стають більш помітними у групі, сприймаються більш стереотипно, їх характеристики перебільшуються. Відповідно, жінки у чоловічих групах та жінки-лідери у чоловічому діловому світі сприймаються як токени. Це ж можна сказати і про чоловіків у жіночих групах.

Подолати негативні наслідки токенізму пропонують за допомогою ідеї *враженнєвого менеджменту*, який розглядають як

спосіб впливу на інших із метою викликати необхідне, бажане враження за допомогою певних слів, дій, невербальної комунікації.

Ідея враженневого менеджменту знайшла відображення у **моделі інтеграції** (Е. Джоунс, Р. Лайден і Т. Мітчелл), яку трактують як здатність людини бути привабливою для інших, викликати у них симпатію. Людину, яка викликає захоплення, називають інтегратором, а об'єкт інтеграції (на кого спрямовані впливи) – мішенню. Виділяють 4 типи інтеграційних стратегій: самопрезентація; підсилення інших (наприклад, через похвалу, визнання); демонстрація схожості думок, цінностей; виокремлення фаворитів. Згідно з цією моделлю, інтеграція допомагає жінкам ставати лідерами.

До підходів із домінуванням гендерного чинника відносять **ідею андрогенії** (Дж. Спенс, С. Бем). Андрогінність розглядають як поєднання показників високої маскулінності і високої фемінності або як баланс між маскулінністю та фемінністю. Андрогінності надавали перевагу перед маскулінністю та фемінністю. Теорія *андрогенного менеджменту* стверджує, що успішний лідер, керівник має поєднувати ефективні характеристики маскулінності – фемінності, а лідерами можуть бути як чоловіки, так і жінки, тобто чинник статі не має значення.

До цього напряму відносять і теорії загальних гендерних відмінностей. До них належать: імпліцитні теорії, теорія «незалежної» та «взаємозалежної» Я-концепції, теорію андрогенії та андрогенного менеджменту. Останні дві теорії уже розглянуто вище.

Імпліцитні теорії вивчають вплив гендерних стереотипів на сприйняття індивідом лідерів, які є представниками різних статей. Виявлено, що індивід сприймає насамперед не соціальну роль іншого індивіда, а його стать. Тобто неважливо, чи людина є менеджером, лідером, звичайним працівником, важливо – якої вона статі. Відповідно будуть сформовані очікування щодо поведінки на основі гендерних стереотипів (*Burnette J. L., Pollack J. M., Hoyt C. L., 2010*).

На основі ідеї «взаємозалежної» та «незалежної» Я-концепцій С. Кросс та Л. Медсон створили модель, яка пояснює гендерні

відмінності у соціальній поведінці людей. Американським жінкам більше характерна «взаємозалежна» Я-концепція (орієнтовані на стосунки з іншими людьми), чоловікам – «незалежна» Я-концепція (вони орієнтовані на незалежність, а їх взаємодія спрямована на досягнення індивідуальних цілей). Маючи різні Я-концепції, чоловіки і жінки демонструють різні форми поведінки в однакових соціальних ролях.

Теорії, які надають перевагу лідерським якостям над гендерним чинником.

Ситуаційно-посадовий підхід (Р. Хауз, Дж. Хант) на перше місце ставить не стать, а посаду, яку займає людина в організації. Чоловіки і жінки, які займають посади та успішно виконують подібні лідерські ролі, не повинні відрізнятися ні поведінкою, ні показниками ефективності діяльності. Деякі дослідники наголошують, що цей підхід не враховує гендерні стереотипи та особливості сприйняття лідерів різної статі.

Статусна теорія, розроблена Дж. Бергером, полягає в тому, що поведінка людини в ділових ситуаціях пояснюється її соціальним статусом. При цьому соціальний статус не сприймають як рівний для представників різних рас чи статі. Чоловіки сприймаються як високостатусні особи, жінки – як низькостатусні. Індивідів із високим статусом сприймають більш компетентних. Тому жінці доводиться витратити набагато більше зусиль для кар'єрного зростання, щоб досягти однакових із чоловіком успіхів.

Ймовірнісна модель лідерства (Ф. Фідлер та К. Шнейєр) передбачає, що жінки і чоловіки будуть відрізнятися лідерською ефективністю лише у тому випадку, коли будуть демонструвати різний лідерський стиль.

У межах цього підходу розглянемо ще **теорію мети Р. Хауза**, яка практично не розглядає гендерний аспект, але диференціює директивний стиль лідерства, що є ефективним в умовах неструктурованих завдань і ситуацій, і колабораторний стиль (стиль переговорів, взаємодії) – для стандартних ситуацій. Слід звернути увагу на те, в яких ситуаціях ефективніше будуть виявлятися гендерні

особливості. Можна припустити, що в незвичних ситуаціях ефективніше будуть працювати чоловіки, у звичних і стандартних – жінки.

Модель обміну в діаді «лідер – послідовник» (leader – member exchange – LMX або **модель LMX**). Ця теорія поєднується з теорією подібності-атракції: якщо дві людини подібні між собою, це збільшує їх взаємну симпатію, тому взаємини високого наслідування (**LMX**) будуть виникати у представників однієї статі. Якщо у суспільстві поширеною є ситуація, що вищі керівні посади займають чоловіки, то жінкам складніше формувати з чоловіками стосунки в діаді «лідер – послідовник» (*Erdogan B., Bauer Talya N., 2015*).

До цього підходу відносимо і теорію **високотрансформаційного лідерства** Б. Басса, який здатен мотивувати працівників на високі досягнення, спонукати їх до трансформації, змін. Таким лідером може бути як чоловік, так і жінка (*Bass B. M., Riggio R. E., 2005*).

Теорії, які звертають однакову увагу на лідерські якості та гендерний чинник.

Соціально-рольова теорія гендерних відмінностей лідерів, розроблена Е. Іглі: щоб бути прийнятими у суспільстві, поведінка чоловіків і жінок-лідерів має відповідати їх гендерній ролі, гендерним стереотипам, які циркулюють у суспільстві. Однак роль лідера також висуває свої вимоги до індивіда. Оскільки, згідно зі стереотипом, ця роль є маскуліною, то жінки-лідери відчуватимуть конфлікт між гендерною і лідерською ролями. Гендерні упередження і стереотипи щодо жінок-лідерів можуть ставати причиною заниження самооцінки, невпевненості у собі, зниження продуктивності праці. Жінки-лідери, звичайно, можуть долати ці труднощі, проте чоловікам-лідерам практично не трапляються такі бар'єри. Згідно з дослідженнями Е. Іглі, усунення для жінок-лідерів цього рольового конфлікту сприяє їх досягненням, кар'єрному зростанню (*Eagly A.*)

Концепція «інформаційної обробки людини» Д. Гамільтона, а також «**теорія схем**», в основі яких лежить когнітивний підхід. При опрацюванні соціальної інформації виокремлюють 3 типи

когнітивних схем: особистісні, ситуаційні, рольові. Рольові схеми пов'язують із реалізацією гендерної ролі, посади, статусу у групі. Рольова схема дає уявлення про те, яка поведінка має бути у чоловіка чи жінки, а також про те, яким має бути лідер. Коли виникає невідповідність між гендерною та лідерською схемами, індивід використовує наступні прийоми: каузальну атрибуцію; ігнорування цієї невідповідності, намагання не помічати її; рольове вирівнювання, коли поведінку людини пояснюють через рольові стереотипи, інтерпретують по-різному; у девіантні ярлики; витіснення з групи.

Теорії лідерства можна класифікувати, використовуючи інші підходи, проте, ця класифікація є найбільш поширеною.

Крім того, дослідники звертають увагу на недостатність вивчення природи жіночого лідерства. Причини такої ситуації полягають у 3-х аспектах: наявність великої кількості теорій, що вивчають гендерні особливості лідерства (аналіз теорій здійснено вище); майже відсутні цілеспрямовані розробки питання лідерства жінок із використанням спеціальних досліджень, проведення коректних порівнянь із застосуванням єдиних методичних підходів; недостатньо розроблені науково обгрунтовані програми розвитку жіночого лідерства в організаціях на різних рівнях: управління організацією, управління персоналом, психологічний супровід розвитку кар'єри жінки (Щотка О., Кот К., 2018).

Для вивчення конструювання гендерних особливостей образу лідера психологи рекомендують застосовувати феміністичний підхід, зокрема теорію «standpoint». Дана теорія є постмодерністським методом аналізу міжсуб'єктних дискурсів. Основна ідея полягає в тому, що проекція особистості, її самовираження, розуміння й інтерпретація нею різних ситуацій, проблем залежить від її соціального і політичного досвіду. Як бачимо, цей підхід дозволяє вивчити систему конструктів, за допомогою яких людина створює власну картину світу, зокрема образ лідера (Заграй Л., 2018). Особливості сприйняття світу чоловіків і жінок дещо відрізняються через різний гендерний досвід, стереотипи та очікування щодо виконання гендерних ролей. Згідно з результатами дослідження

способів конструювання образу лідера серед студентів, виявлено, що чоловіки і жінки бачать чоловіків лідерами переважно у сферах політики, бізнесу, освіти, медицини. Жінок бачать лідерами частіше у сфері освіти і медицини, найменше – у сфері політики. Тобто у картині світу студентів домінує образ лідера чоловіка, причому у різних сферах. Опитані чоловіки та жінки не заперечують можливість лідерства серед жінок, проте, на думку більшості, жінка-лідер повинна відмовитись від власної моделі поведінки і прийняти чоловічу модель, базовану на домінуванні-підкоренні. Адже лідерство трактують переважно як сукупність маскулінних характеристик, пов'язують з функціями влади. Для чоловіків влада розглядається через конфронтацію, для жінок – через кооперацію. Відповідно, опитані обох статей вважають, що жінки можуть вирішувати проблеми у різних сферах діяльності, оскільки є гнучкими, вміють іти на компроміс, домовлятися, проте ці характеристики не визнають лідерськими якостями. Образ жінки-лідера виявився маскуліним і не поширеним. Уявлення студентів про образ лідерів-чоловіків та лідерів-жінок є соціально сконструйованими й існують у вигляді стереотипів. Цей підхід показує, що можна переконструювати образ лідера залежно від вимог часу, не беручи за основу гендерні стереотипи (Заграй Л., 2018).

Особливості чоловічого і жіночого стилів керівництва. У сучасних умовах гендерна нерівність на ринку праці виявляється у сферах діяльності чоловіків і жінок (гендерна сегрегація) та у представленні жінок на різних рівнях управління. В основному жінки займають керівні посади на нижчих та середніх ланках управління. Серед керівників вищої ланки управління чи топ-менеджерів переважають чоловіки.

Згідно з аналізом даних експертно-аналітичного центру Міжнародного кадрового порталу HeadHunter Україна, на керівні посади чоловіки претендують значно частіше, ніж жінки. Найбільше жінки керують у таких професійних сферах, як фітнес і краса, мистецтво та ЗМІ, наука та освіта, туризм, торгівля, а також

маркетинг. Але і в цих сферах жінок менше ніж половина. Найменший відсоток жінок-керівників у таких сегментах економіки, як видобуток сировини, антикризове управління, ІТ, виробництво, нерухомість і будівництво. Найбільш «чоловічими» є такі управлінські спеціальності, як видобуток сировини, виробництво, будівництво, антикризове управління та ІТ-спеціалізації. У цих сферах чоловіки роблять успішну кар'єру значно частіше, ніж жінки (<http://socportal.info/2015/05/15/genderna.html>).

Дослідники намагаються вивчити особливості жіночого стилю управління. На основі аналізу гендерних теорій лідерства умовно виділяють два погляди на цю проблему: 1) відмінності між чоловічим та жіночим стилями керівництва існує; 2) стиль керівництва не залежить від гендерної ідентичності керівника.

Дослідники, які вважають, що жіночий стиль керівництва має свої особливості, виокремлюють такі риси жінок-керівників: охайність, уважність, деталізація обов'язків тощо, однак недостатньо виражена ділова спрямованість, переважають орієнтація на сім'ю, неформальні відносини, підвищена емоційна чутливість. Жінки, порівняно з чоловіками, хворобливіше переживають помилки і критичні зауваження, гостріше реагують на неповагу до себе вищого керівництва, постійно потребують оцінювання своєї праці, менш схильні до ризику. Попри те, як засвідчили дослідження німецьких і британських учених, організації, якими керують жінки, стабільніші, а очолювані чоловіками фірми постійно супроводжують труднощі. Чоловіків більше приваблює абстрактна, престижна робота (постановка завдань, програмування основних процесів тощо), а рутинну роботу (написання програм тощо) вони перекладають на жінок.

Деякі дослідники акцентують на наступних особливостях жінки-менеджера: 1) в управлінні персоналом жінка-керівник більше уваги приділяє відносинам між членами колективу, її більше хвилює сфера міжособистісних стосунків, ніж керівника-чоловіка; 2) більша емоційність жінки-менеджера як особливість стилю управління: при прийнятті рішень жінка-менеджер частіше покладається на свої

відчуття, інтуїцію; 3) у взаєминах із зовнішнім середовищем жіночий стиль керування відрізняється значною гнучкістю і ситуативністю, умінням адаптуватися до сформованих обставин; 4) діяльність жінки-менеджера спрямована на послідовні, поступові досягнення без орієнтації на швидкий результат; 5) стиль керівництва жінки-менеджера відрізняється більшою демократичністю, готовністю до співробітництва і колегіального прийняття рішень; 6) жінці-менеджеру притаманна така риса, як схильність до наставлянь та повчань; 7) в екстремальних ситуаціях жінка демонструє стратегію протистояння, а не страху й уникання (*Пампуха Л., 2009*).

Чоловікам-керівникам більш властиві об'єктивність, довіра до колег, упевненість у собі, відсутність дріб'язковості, комунікативна врівноваженість, вимогливість до підлеглих. У них, як і в жінок, стрижневими комунікативними складниками є здатність до соціальної взаємодії, уміння відмовитися від стереотипів, уміння бути самим собою (*Пампуха Л., 2009*). Чоловіки-керівники заохочують самостійні дії працівників, зберігають владу та інформацію, і зосереджують увагу на поставленому завданні більше, ніж на індивідуально-психологічних особливостях працівника.

Згідно з результатами досліджень виявлено, що до вищого керівництва прагнуть більше молоді люди із маскулінною гендерною ідентичністю. Це логічно, оскільки в сучасних умовах ефективно управління передбачає вияв маскулічних рис особистості, зокрема і в жінок (*Powell G. N., Butterfield D. A., 2013*).

Деякі дослідники зазначають, що жінка-керівник повинна вимагати до себе такого ж серйозного ставлення, як і до чоловіка-управлінця. Тому вона має відмовитися від «в основному жіночих» прийомів у спілкуванні — терплячості, співчутливості. Більше того, значна кількість жінок-управлінців налаштована на зміну тих виявів своєї поведінки, які, на їхній погляд, надто жіночі і тому стають на заваді ефективній професійній діяльності. Такі жінки багато уваги приділяють самоосвіті, перебувають у постійному внутрішньому пошуку і з часом досягають певних особистих змін. Проте такі зміни

зовсім не роблять їх «чоловікоподібними», а навпаки, сприяють самореалізації та саморозкриттю.

Отже, як бачимо, більшість дослідників все ж таки виокремлює відмінності жіночого стилю управління. Варто зазначити, що сучасна молодь у своїх теоретичних моделях не робить суттєвої різниці між описом психологічного портрета жінки-керівника та чоловіка-керівника, проте наголошує, що все ж таки надає перевагу праці під керівництвом чоловіка.

Гендерні особливості у сфері управління виявляються й у ставленні підлеглих до керівників-чоловіків та керівників-жінок. Згідно з результатами досліджень, на повагу у професійній взаємодії між керівниками та підлеглими значно впливає гендерний чинник. Жінки-керівники з чоловіками-підлеглими (нетипове поєднання) виявили найменше поваги в професійному плані (*Wolfram H.-J., Mohr G., Schyns B., 2007*).

Важливе значення також має взаємодія між статтю керівника та дотриманням ним (нею) типової гендерної поведінки. Виявлено, що жінок-керівників, які не відповідають очікуванням щодо виконання гендерних ролей (авторитарний стиль управління), оцінювали більш негативно, ніж чоловіків-керівників, які не виконують гендерні ролі (демократичний стиль управління). Очевидно, ця різниця зумовлена вдячністю чоловікам-керівникам за прояв демократичної поведінки. Як не дивно, чоловіки-керівники, які не виконують гендерні ролі, оцінювались трохи позитивніше, ніж чоловіки-керівники, які виконують гендерні ролі. Виявлено, що чоловіки-керівники з демократичним стилем управління отримали вигоду від жіночної поведінки, а не зневагу через невідповідність гендерній ролі. Однак цей прояв не є достатньо значним, тому його слід тлумачити з обережністю. Крім того, жінок-керівників, які не відповідають очікуванням щодо виконання гендерних ролей (авторитарний стиль управління), поважають менше, ніж чоловіків-керівників, які не виконують гендерні ролі (демократичний стиль управління). Однак не було виявлено відмінностей щодо жінок та чоловіків на керівних посадах, які відповідали гендерним ролям (демократичний та

авторитарний стиль управління відповідно). І, нарешті, підлеглі з традиційними установками щодо гендерних ролей зазвичай відчували порівняно мало поваги до жінок-керівників (*Wolfram H.-J., Mohr G., Schyns B., 2007*).

На основі результатів дослідження вивчено типи гендерної взаємодії в українських організаціях. Переважними типами гендерної взаємодії персоналу виявились партнерсько-професійний та партнерсько-соціальний. Конфліктно-дистантний тип взаємодії має незначний рівень інтенсивності. Встановлено існування статистично значущого зв'язку між гендерними характеристиками персоналу організацій (стать та психологічна стать) та типом гендерної взаємодії: у професійних взаєминах чоловіки надають перевагу представникам своєї статі, для жінок це менш характерно; найвищий рівень професійної та соціальної взаємодії демонструють представники андрогінної статі. Виявлено взаємозв'язок між параметрами організації (тип, сфера діяльності) та типом гендерної взаємодії: у державних організаціях більш виражені партнерські типи взаємодії з колегами жіночої статі, у приватних – із колегами чоловічої статі (*Ткалич М., 2015*).

Аналіз гендерного лідерства виявив проблему **ейджизму**, тобто перетину гендеру, кар'єри та віку.

Ейджизм – це упереджене ставлення, стереотипи, дискримінація окремих людей або груп людей за віковою ознакою (часто – людей похилого віку). Ейджизм полягає в тому, що всі члени групи (літні люди) однакові: для них властиві низький рівень фізичної активності, фізична та когнітивна деградація, економічна неспроможність, стан здоров'я, який перешкоджає ефективній професійній діяльності. Часто ейджизм спрямований на жінок, оскільки у більшості культур найбільшу увагу прикуто до їх зовнішності та репродуктивної функції (*Словник гендерних термінів*). У сфері управління гендерний ейджизм виявляється в очікуванні від жінки гарного вигляду, відносної молодості, з одного боку, і професійного досвіду – з іншого. Молоду жінку-керівника не сприймають як компетентну,

зрілу жінку-керівника можуть не сприймати через її вік і зовнішній вигляд.

На робочому місці гендерний ейджизм має багато форм, жінки-керівники намагаються збалансувати свою кар'єру в середовищі з потрійними упередженнями щодо статі, віку та зовнішнього вигляду. У багатьох компаніях жінки стикаються з гендерним ейджизмом (оцінкою їх способу представити себе, зовнішності) уже на початку професійної діяльності, але найбільше це проявляється у зрілому віці. Вважають, що керівники повинні мати досвід та знання, здобуті багаторічною працею. Жінок дуже часто вважають старшими досить рано, іноді коли їм лише трохи за 40. Гендерний ейджизм повторює та відтворює наявний гендерний розподіл ролей, при якому співвідношення сил у керівництві між жінками і чоловіками все ще залишається досить нерівним. Життєвий досвід багатьох жінок-керівників зрілого віку стосується їхньої статі, зокрема можливості народжувати дітей на початку та в середині кар'єрного шляху, а також необхідності красиво та молодо виглядати на пізніших етапах кар'єри. Жінки-підлеглі можуть критикувати окремих жінок-керівників, не визнаючи впливу гендерних структур в організаціях і не усвідомлюючи, наскільки глибоко вони вкоренились і як важко їх змінити. Незважаючи на прояви гендерного ейджизму та напруження на роботі, більшість опитаних жінок захоплювались роботою та були їй віддані. У багатьох кар'єра була калейдоскопічною, вони постійно активно вчилися та шукали нові завдання для вирішення на різних етапах життя та кар'єри. Більш зрілі опитувані відзначили, що вік, набуття більшого досвіду та впевненості в собі дає їм більше свободи та простору. Отже, незважаючи на серйозні проблеми, які гендерний ейджизм створює для жінок-керівників, вік також може мати позитивні сторони у професійній діяльності. Більш зрілий вік приніс більше задоволення та можливість розпоряджатись власним життям. Таким чином, вікове розширення можливостей та збільшення участі жінок в управлінській діяльності вищого рівня можуть покращити можливості інших, молодших жінок в організаціях, надаючи їм більше підтримки (*Jyrkinen M., 2014*).

Як уже було сказано, показники індексу гендерної рівності виявили найбільший розрив у політичних правах та можливостях чоловіків і жінок. Кількість жінок у сфері політики є незначною. Проте, вивчаючи це питання, слід дослідити, чи самореалізація жінок у політиці обмежується гендерними стереотипами, гендерною дискримінацією, чи впливають і інші чинники, зокрема, мотивація жінок до політичної діяльності, їх можливості поєднання сім'ї та політичної діяльності.

Результати досліджень, проведених Фондом «Демократичні ініціативи», показали, що виборці є більшими прихильниками гендерного паритету у політиці, ніж представники політичних партій. Респондентів, які підтримують ідею збільшити представництво жінок в органах місцевої влади, вдвічі більше, ніж опонентів. При цьому опитувані чоловіки приблизно однаково розподілилися на тих, хто схвалює ідею більшого залучення жінок до політики, тих, хто її не схвалює, і тих, хто не має чіткої думки щодо представлення жінок у політиці. Серед жінок переважають опитувані, які підтримують активність жінок у місцевому самоврядуванні. Законодавче закріплення однакового представлення жінок і чоловіків у прохідних частинах партійних списків підтримують більше половини опитаних. Серед причин, які стримують жінок від активної участі у політиці, лише 10 % респондентів вказали, що «жінки не здатні займатися політикою», найбільш вагома причина: брак часу через домашні обов'язки (31 %) (*дані українського жіночого фонду, 2011*).

Виявлено певну гендерну «індиферентність» більшості громадян стосовно керівних посад політичних партій та об'єднань. На думку більшості виборців, лідер партії повинен мати певні чесноти, здібності та вміння, ніж бути тільки представником певної статі. Досліджено, що жінки-виборці виступають за збільшення представлення жінок на керівних посадах, більш схильні підтримати ідею запровадження квот у списках політичних партій, а також приділяють більше уваги аналізу виборчих списків партій щодо наявності в його прохідній частині жінок (*Центр соціальних*

експертиз Інституту соціології НАН України, 2007, с. 35-47; дані українського жіночого фонду, 2011).

Дослідники вивчали чинники участі жінок у політичному житті. Із точки зору гендерного підходу, основними чинниками політичної участі жінок є політична соціалізація, структурні та ситуаційні (біографічні) чинники. У процесі *політичної соціалізації* відбувається формування різних уявлень чоловіків і жінок про їх ролі у політиці, різного ставлення до політики й активної діяльності загалом. У працях Т.Парсонса сказано, що чоловіки розглядають політику як шлях розвитку своєї кар'єри, зосереджують увагу на «інструментальних» функціях, орієнтуючись на зовнішні завдання системи. Жінки у політику йдуть не тільки заради кар'єри, вони звертають увагу на «експресивні» функції, внутрішні завдання системи, орієнтуються на забезпечення інтеграції її членів. *Структурні чинники* пов'язані із соціальною структурою суспільства (нерівномірність у розподілі ресурсів, які чоловіки і жінки можуть використовувати в політиці). Гендерна нерівність у суспільстві призводить до того, що жінки менше представлені у галузях, верствах, із яких найчастіше відбувається старт політичної кар'єри, тому їх шанси на політичну участь значно менші. *Ситуаційні (біографічні) чинники* відображають особливості життєвого шляху жінки у суспільстві. Мова йде про поєднання трудової діяльності та ведення домашнього господарства, виховання дітей, догляд за родичами похилого віку тощо. Не маючи ресурсу і часу поєднати сім'ю, професійну діяльність, жінки можуть не бути мотивовані до участі у політиці. Зазвичай, жінки приходять у політику в більш пізньому віці порівняно з чоловіками. Серед жінок у політиці частіше трапляються неодружені, розлучені, вдови. Чоловіки також можуть переживати конфлікт між політичною кар'єрою і сімейним життям, однак вони є більш активними учасниками політичного життя країни, а жінки внаслідок такого конфлікту схильні відмовлятися від політичної кар'єри (Олійник Н., 2015).

Психологічні труднощі та бар'єри управлінського розвитку жінок. Серед труднощів та бар'єрів, які виникають на шляху

управлінської діяльності жінок, виокремлюємо наступні (*Hoyt Crystal L., Simon S., 2017*):

- феномен «скляної стелі», який часто заважає їм займати пости керівників проектів, висуватися в ради директорів і виконувати важливі міжнародні функції в компанії;
- поширеність гендерних стереотипів, які стають основою гендерної дискримінації, викривлених уявлень про професійну компетентність жінок тощо;
- очікування щодо виконання гендерних ролей. Зазвичай у суспільстві, серед працівників організації виникають певні очікування стосовно поведінки жінки-керівника;
- подвійні стандарти до вияву управлінських навичок чоловіків і жінок. Якщо, наприклад, чоловік-менеджер дотримується авторитарного стилю управління – його розцінюють як ефективного керівника, жінку ж не сприймають як авторитарного керівника;
- жінкам-керівникам зазвичай слід більше і наполегливіше працювати, щоб показати свою професійну компетентність;
- не завжди підлеглі визнають жінку-керівника як інстанцію відповідальності, не готові працювати під керівництвом жінки (особливо чоловіки);
- деякі дослідники відзначають, що в успішних жінок може виникати страх успіху.

Загалом, усі теорії гендерного лідерства можна умовно виокремити у три великі напрями: 1) теорії, у яких гендерний чинник розглядають як основний, визначальний (теорія гендерного потоку, теорія гендерного відбору лідерів, концепція токенизму, модель інтеграції, теорія андрогінії, фрейдизм, імпліцитні теорії, модель «взаємозалежної» та «незалежної» Я-концепцій); 2) теорії, у яких перевагу надано лідерським якостям (ситуаційно-посадовий підхід, статусна теорія, ймовірнісна модель лідерства, модель LMX, теорія високотрансформаційного лідерства); 3) теорії, у яких гендер та лідерство розглядаються, як рівноправні (соціально-рольова теорія гендерних відмінностей лідерів, концепція «інформаційної обробки людини»). Ці теорії розглядають природу гендерних особливостей

лідерства, чинники, які визначають лідерство у чоловіків і жінок. Виявлено, що теорії жіночого лідерства є недостатньо вивченими через відсутність єдиних теоретичного та методичного підходів до дослідження цього феномену. Розглянуто відмінності чоловічого і жіночого стилів керівництва. Чоловічому стилю приписують об'єктивність, довіру до колег, упевненість у собі, комунікативну врівноваженість, вимогливість до підлеглих; жіночому – орієнтацію на взаємини, емоційність, гнучкість і ситуативність, стратегію протистояння, демократичність.

Запитання для самоконтролю:

1. Здійсніть порівняльний аналіз поняття «кар'єра» в різних підходах.
2. Як дослідники розуміють поняття «розвиток кар'єри»? Які критерії успішної кар'єри можна назвати?
3. Розкрийте теорії розвитку кар'єри чоловіків та жінок.
4. Як використовують соціально-когнітивну теорію А. Бандури у поясненні розвитку кар'єри жінок?
5. Які з розглянутих теорій розвитку кар'єри чоловіків та жінок, на вашу думку, найбільше відображають гендерні аспекти досягнення кар'єри в сучасному українському суспільстві? Обґрунтуйте відповідь.
6. Поясніть, що таке професійна діяльність, назвіть ознаки професійної діяльності.
7. Як співвідносяться поняття «кар'єра», «професійна діяльність», «зайнятість»?
8. Проаналізуйте структуру кар'єри.
9. Поясніть різницю між поняттями «професійна», «ділова», «організаційна» кар'єра.
10. Які моделі зайнятості чоловіків і жінок можна виокремити?
11. Дайте детальну характеристику моделям гіпогамії та гіпергамії.
12. Обґрунтуйте, як етапи розвитку професіоналізму можна пов'язати з етапами кар'єри?

13. Які чинники, на вашу думку, можуть впливати на гендерні особливості етапів розвитку кар'єри?

14. Проаналізуйте динаміку розвитку вашої кар'єри (фактичної та потенційної) з урахуванням особливостей гендерної ідентичності.

15. Як, на вашу думку, загальна картина життя може впливати на стадії розвитку кар'єри?

16. Назвіть основні групи чинників розвитку кар'єри особистості.

17. Проаналізуйте соціальні чинники розвитку кар'єри особистості.

18. Обґрунтуйте, як ЗМІ впливають на гендерні особливості розвитку кар'єри.

19. Опишіть вплив організаційних чинників на гендерні особливості розвитку кар'єри.

20. Розкрийте вплив процесу соціалізації (статеворольової, гендерної) на подальший кар'єрний шлях особистості.

21. Перелічіть психологічні (особистісні) чинники розвитку кар'єри індивіда.

22. Розкрийте, як впливає професійна ідентичність та професійне самовизначення на кар'єрний розвиток особистості.

23. Розкрийте поняття «кар'єрні орієнтації», «професійні цінності».

24. Опишіть професійну мобільність як чинник розвитку кар'єри.

25. Обґрунтуйте вплив гендерної ідентичності на кар'єрний розвиток особистості.

26. Розкрийте суть теорій лідерства, у яких гендерний чинник виступає вирішальним.

27. Розкрийте суть теорій лідерства, у яких основну увагу звертають на лідерські якості, а не на гендерний чинник.

28. Розкрийте суть теорій лідерства, які однаково співвідносять гендерний чинник та лідерські якості.

29. Обґрунтуйте, які теорії, на вашу думку, найбільш повно можуть пояснити сучасні гендерні аспекти лідерства.

30. Опишіть особливості чоловічого та жіночого стилів керівництва.

31. Проаналізуйте, у яких сферах суспільного виробництва представлено більше жінок-керівників, а в яких – більше чоловіків-керівників.

32. Поясніть, що таке ейджизм? Який вплив здійснює ейджизм на управлінську діяльність жінок?

33. Проаналізуйте бар'єри управлінського розвитку жінок. Назвіть інші гендерні проблеми та бар'єри управлінського розвитку (наприклад, стосовно чоловіків).

ЛІТЕРАТУРА ДО РОЗДІЛУ II

1. Аналітичне дослідження участі жінок у складі робочої сили України / Е. М. Лібанова, О. В. Макарова, С. Ю. Аксьонова, Г. В. Герасименко та ін. Київ, 2012. 212 с. URL: http://www.idss.org.ua/monografii/2013_ua_womens%20participation.pdf.

2. Андерсон Р. Х. Мене не спинити. *Шість звичок жінок в країнах, що розвиваються*. Львів : Літопис, 2018. 336 с.

3. Байдак Т., Болотова В. Основні теоретичні підходи до визначення кар'єри в західній науковій літературі. *Вісник ХНУ імені В. Н. Каразіна. Серія «Соціологічні дослідження сучасного суспільства: методологія, теорія, методи»*. 2015. № 1148. С. 46–50. URL: <https://periodicals.karazin.ua/ssms/article/view/4466>.

4. Бендас Т. В. Психология лидерства: учебное пособие. Санкт-Петербург : Издательский дом «Питер», 2016. 448 с.

5. Біскуп В.П. Теоретичний аналіз змісту поняття «кар'єра» з позиції суспільно-гуманітарних дисциплін. *Вісник Львівського університету. Серія соціологічна*. 2012. Вип. 6. С. 217–226. URL: <http://dspace.tneu.edu.ua/bitstream/316497/7983/1/%D0%91%D1%96%D1%81%D0%BA%D1%83%D0%BF%20%D0%92.%D0%A1..pdf>.

6. Борисюк А. С. Соціально-психологічні засади становлення професійної ідентичності майбутнього медичного психолога : автореф. дис. ... д-ра. психол. наук. Київ, 2011. 39 с.
7. Ватаманюк З. Г. Економічна теорія: мікро- і макроекономіка. Підручник. URL: <https://buklib.net/books/31514/>.
8. Весельська А. Л. Гендерний аспект лідерства: теоретичний аналіз. *Наука і освіта*. 2014. № 5. С. 20–24.
9. Гендер у психологічних та соціологічних дослідженнях : навч. посібник / Л. О. Шевченко, Ю. В. Кобікова та ін. Київ, 2015. 148 с.
10. Гендерна нерівність: жінки рідко стають ТОП-менеджерами. URL: <http://socportal.info/2015/05/15/genderna.html>.
11. Гессен Д. О., Еріксен Т. Г. Біг на місці: парадокси конкуренції. Київ : Ніка-Центр, 2014. 208 с.
12. Головнева И. В. Карьерные ориентации личности: гендерные, возрастные и статусные различия. Психологія у суспільстві, що трансформується : матеріали VI Харк. міжнар. читань. Харків, 2010. С. 94–99.
13. Заграй Л. Образ лідера у картині світу студентства: феміністична перспектива. *Гендерні студії: навчання, дослідження та практика* : збірник матеріалів II Міжнародної конференції «Гендерні студії : навчання, дослідження та практика» та семінару для молодих дослідників «Гендерні студії : освіта, гендерна рівність, демократія, мир» (16–20 квітня 2018, м. Київ.) / ред. О. В. Авраменко, Т. В. Лісова. Кропивницький : Вид-во «КОД», 2018. С. 174-176
14. Кікінежді О. М. Соціальне конструювання гендеру в молодіжному середовищі: нетрадиціоналізм чи егалітаризм. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія психологічна*. 2012. № 2 (2). С. 177–187.
15. Кісь О. Гендерні аспекти реклами: сексизм як негативний чинник формування гендерних відносин в Україні. Практичні аспекти впровадження принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в діяльності Верховної Ради України / Заг. ред. О.Суслова. -

Програма сприяння Парламенту II: Програма розвитку законотворчої політики. Київ: Москаленко О.М. ФОП, 2010. С. 50-70

16. Коропецька О. М. Психологічні основи професійної орієнтації і самореалізації особистості. Івано-Франківськ : Вид-во «Місто-НВ», 2012. 418 с.

17. Куций О. А. Теоретико-гіпотетична модель психологічної складової кар'єри. Актуальні проблеми психології. *Збірник наукових праць інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України*. 2016. Т. 1. Вип. 45. С. 56–60. URL: <http://www.apppsychology.org.ua/data/jrn/v1/i45/11.pdf>.

18. Лозовецька В. Т. Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах : монографія. Київ, 2015. 279 с. URL: <http://lib.iitta.gov.ua/106915/1/%D0%BC%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D1%84%D1%96%D1%8F.pdf>.

19. Малхазов О. Р. Психологія праці. Навчальний посібник. Київ : Центр учбової літератури, 2010. 208 с. URL: http://info-library.com/book/63_Psihologiya_praci.html.

20. Мороховська У. Л. Розвиток мотиваційних складових професійного самовизначення майбутніх психологів : автореф. дис. ... канд. психол. наук. Київ, 2011. 21 с.

21. Олійник Н. Ю. Методологія дослідження політичної участі жінок: поєднання традиційної політичної теорії та гендерного підходу. *Грані*. 2015. № 8. С. 12–17. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Grani_2015_8_4.

22. Пампуха Л. О. Гендерні аспекти ефективного менеджменту. *Вісник НТУУ «КПІ». Філософія. Психологія. Педагогіка : збірник наукових праць*. 2009. № 1 (25). С. 95–99.

23. Пілецька Л. Психологічні критерії професійної мобільності особистості. *Збірник наукових праць : філософія, соціологія, психологія*. Івано-Франківськ, 2014. Вип. 19 (1). С. 152–158.

24. Побудова кар'єри: навч.-метод. посібник / О. В. Мельник, О. Л. Морін, Л. А. Гуцан, І. І. Ткачук, О. М. Пархоменко, З. В. Охріменко, Т. С. Попова, М. В. Лузан / ред. О. В. Мельник. Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2014. 172 с.

25. Савельєва В. С., Єськов О. Л. Управління діловою кар'єрою: навч. посібник. Київ : Центр учбової літератури, 2007. 176 с.
26. Словник гендерних термінів / уклад. З. В. Шевченко. URL: <http://a-z-gender.net/ua/>.
27. Ткалич М. Г. Гендерна психологія: навч. посібник. 2-ге вид., випр., доповн. Київ : Академвидав, 2016. 256 с.
28. Ткалич М. Г. Гендерно-орієнтований підхід у психологічному супроводі персоналу організацій. *Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. Психологія*. 2015. Вип. 51. С. 247–255. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKhnpu_psykhol_2015_51_26.
29. Ткалич М. Г. Психолого-організаційні особливості типів гендерної взаємодії персоналу організацій. *Психологічні перспективи*. 2015. Вип. 25. С. 229–240. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Rpst_2015_25_23.
30. Участь жінок у політиці та процесі прийняття рішень в Україні. Стратегії впливу. Український Жіночий Фонд. Київ, 2011. 41 с. URL: <https://www.osce.org/uk/odihr/85975?download=true>.
31. Чуйко О. Психологічні механізми професійної мобільності фахівця / ред. С. Д. Максименка. *Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України*. Київ, 2011. Т. XIII. Ч. 1. С. 433–440.
32. Чуйко О., Стецюк Х. Мотиваційні чинники кар'єрних орієнтацій сучасних жінок. *Збірник наукових праць: філософія, соціологія, психологія*. Івано-Франківськ : Вид-во ДВНЗ «Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника», 2013. Вип. 18. Ч. 2. С. 103–111.
33. Шестопал І. Гендерні особливості професійної самореалізації особистості. *Збірник наукових праць К-ПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України*. 2016. С. 614–623.
34. Щотка О., Кот К. Жіноче лідерство в організації: підходи до вивчення та розвитку. *Гендерні студії: навчання, дослідження та практика* : збірник матеріалів II Міжнародної конференції «Гендерні

студії : навчання, дослідження та практика» та семінару для молодих дослідників «Гендерні студії : освіта, гендерна рівність, демократія, мир» (16–20 квітня 2018, м. Київ.) / ред. О. В. Авраменко, Т. В. Лісова. Кропивницький : Вид-во «КОД», 2018. С. 263 - 264.

35. Arthur M., Khapova S., Wilderom C. Career success in a boundaryless career worldy. *Journal of Organizational Behavior*. 2005. № 26. pp. 177–202. doi : 10.1002/job.290.

36. Arulmani G., Bakshi A. J., Leong Frederick T. L., Watts A. G. (Eds.) *Handbook of Career Development. International Perspectives*. Springer New York : Heidelberg. Dordrecht. London, 2014. doi : 10.1007/978-1-4614-9460-7.

37. Bandura Albert. Self-efficacy: The exercise of control. *New York: W. H. Freeman*, 1997. 604 p.

38. Bass B.M., Riggio R.E. *Transformational Leadership*. Taylor & Francis, 2005. 296 p.

39. Ben-Galim T. S. Who`s breadwinning? Working mothers and the new face of family support. Report. Institute Public Policy Research. London : IPPR, 2013.

40. Biemann T., Zacher H., Feldman Daniel C. Career patterns: A twenty-year panel study. *Journal of Vocational Behavior*. 2012. № 81. pp. 159–170.

41. Bimrose J. Career development and women. In M. Watson & M. McMahon (Eds.) *Career development : Global issues and challenges*. New York : Nova Science, 2012. pp. 45–58.

42. Bimrose J., Watson M., McMahon M., Haasler S., Tomassini M., Suzanne P. A. The problem with women? Challenges posed by gender for career guidance practice / *Int J Educ Vocat Guidance*. 2014. № 14. pp. 77–88.

43. Blustein, D. L. A relational theory of working. *Journal of Vocational Behavior*. 2011. № 79. pp. 1–17.

44. Brown, S. D., & Lent, R. W. *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. 2-nd edition. New York : Wiley. 720 p.

45. Burnette, J. L., Pollack, J. M., & Hoyt, C. L. Individual differences in implicit theories of Running head: leadership ability and self-efficacy. *Predicting responses to stereotype threat. Journal of Leadership Studies*. 2010. № 3 (4). pp. 46–56. doi:10.1002/jls.20138.

46. Caza, B. B., & Creary, S. J. The construction of professional identity [Electronic version]. Retrieved from Cornell University, SHA School. 2016. URL: <http://scholarship.sha.cornell.edu/articles/878>.

47. Eagly, A. H. Women as leaders: Leadership style versus leaders' values and attitudes. In *Gender & work: Challenging conventional wisdom*. MA : Boston. Harvard Business School. 2013. URL: <http://www.hbs.edu/faculty/conferences/2013-w50-researchsymposium/Documents/eagly.pdf>.

48. Erdogan B., Bauer Talya N. Leader – Member Exchange Theory. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*. 2-nd edition. Elsevier Ltd. 2015. pp. 641–647.

49. Helgeson Vicki S. *Psychology of Gender*. 5-th edition. New York : Routledge. 2016. 768 p.

50. Heppner, M. J. Women, men and work: The long road to gender equity. In. S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling : Putting theory and research to work*. 2-nd edition. New York : Wiley, 2013. pp. 187–214.

51. Hoyt Crystal L., Simon S. Social Psychological Approaches to Women and Leadership Theory. Jepson School of Leadership Studies articles, book chapters and other publications. 2017. pp. 248. URL: <http://scholarship.richmond.edu/jepson-faculty-publications/248>.

52. Hyde, J. S. & Kling, K. C. Women, motivation and achievement. *Psychology of women Quarterly*. 2001. № 25. pp. 364–378.

53. Jyrkinen, M. Women managers, careers and gendered ageism. *Scandinavian Journal of Management*. 2014. № 30. pp.175–185.

54. Klesment M. , Bavel J.V. The Reversal of the Gender Gap in Education and Female Breadwinners in Europe. 2015. № 26. 35 p.

55. McDermott, E. .Surviving in Dangerous Places: Lesbian Identity Performances in the Workplace, Social Class and Psychological Health. *Feminism & Psychology*. SAGE (London, Thousand Oaks and

New Delhi). Vol. 16(2): pp. 193–211. URL: <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0959-353506062977>

56. Navickiene L. Gender Differences in Careee Development. *International Conference. Gender, Identities and Education, Beni Mellal. (23–25 of May 2016, Morocco)*. URL: http://gestproject.eu/wpcontent/uploads/2016/11/Final_All_GeSt_Morocco_2016_.pdf.

57. Patton W., McMahon M. *Career Development and Systems Theory. Connecting Theory and Practice*. 3-rd edition. Sense publishers. 2014. 476 p.

58. Powell Gary N., Butterfield D. Anthony. Sex, gender, and aspirations to top management: Who's opting out? Who's opting in? *Journal of Vocational Behavior*. 2013. № 82. pp. 30–36.

59. Richardson, M. S., & Schaeffer, C. Expanding the discourse: A dual model of working for women's (and men's) lives. In W. Patton (Ed.), *conceptualising women's working lives: Moving the boundaries of discourse*. Rotterdam : Sense Publishers, 2013. pp. 23–50.

60. Ružić V. Gender differences in achievement motivation of employed adults. *Suvremena psihologija*. 2016. № 19 1. pp. 81–89. doi : 10.21465/2016-SP-191-07.

61. Sandberg S. *Lean In: Women, Work, and the Will to Lead*. Hardcover – Deckle Edge. 2013. 240 p.

62. Savickas, M. L. Career construction theory and practice. In. S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.) *Career development and counseling : Putting theory and research to work*. 2-nd edition. New York : Wiley, 2013. pp. 147–186.

63. Sawyer, K., Thoroughgood, C. Gender non-conformity and the modern workplace: New frontiers in understanding and promoting gender identity expression at work. *Organizational Dynamics*. 2017. № 46, pp. 1–8.

64. Wolfram, H.-J., Mohr G., Schyns B. Professional respect for female and male leaders: influential gender-relevant factors. *Women in Management Review*, Vol. 2007. № 22. Iss 1. pp. 19–32.

РОЗДІЛ III

ГЕНДЕРНІ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ КАР'ЄРИ ОСОБИСТОСТІ

3.1 Гендерні стереотипи у професійній діяльності.

3.2 Гендерна дискримінація на робочому місці.

3.3 Сексизм, гендерні та сексуальні домагання і насильство у сфері зайнятості: прояви і наслідки.

3.4 Гендерно-рольовий конфлікт особистості у процесі кар'єрного розвитку.

3.1 Гендерні стереотипи у професійній діяльності

Людина, яка перебуває у певному соціокультурному просторі, співвідносить свою поведінку з характерними для цієї культури стереотипами. Вона прагне якомога повніше відповідати або ж, навпаки, не відповідати їм, але, в будь-якому випадку, вони служать для неї точкою відліку в оцінці своєї поведінки та поведінки інших. У зв'язку з цим, науковці сходяться на думці, що гендерні стереотипи виконують роль соціальних норм, регуляторів соціальної поведінки.

Отже, **гендерні стереотипи** – це суспільні уявлення, що найповніше втілюють моделі поведінки та набір особистісних характеристик, зумовлених статтю. Іншими словами, це уявлення про те, що означає бути чоловіком чи жінкою у суспільстві, і про те, як вони повинні поводитися відповідно до своєї статі.

Гендерні стереотипи як дієвий механізм формування традиційної гендерно-рольової поведінки особистості відповідної статі містять:

- ідеальні образи чоловіка та жінки;
- уявлення про риси, притаманні кожній статі;
- сфери, способи, стилі та моделі самореалізації чоловіка та жінки;
- особливості процесу соціалізації хлопчиків та дівчаток;

– поведінкові моделі (норми, приписи, очікування щодо поведінки особи певної статі у стандартній ситуації та соціальні санкції за їх порушення);

– гендерну стратифікацію (градацію соціальних статусів та ролей чоловіків і жінок, що визначає суспільний престиж статі).

Характерними особливостями гендерних стереотипів як соціокультурних конструктів є:

- їх часова стійкість (резистентність) – здатність утримуватись у свідомості багатьох поколінь носіїв етнічної культури;

- ригідність, тобто негнучкість, схематичність, залежність від раніше сформованих образів та протидія у зв'язку з цим різним нововведенням.

Підтвердження резистентності гендерних стереотипів можна отримати, провівши ретроспективний аналіз видів занять чоловіків і жінок у різних суспільствах, починаючи з прадавніх часів і закінчуючи сучасністю. Як у давнину, так і дотепер жінку сприймають через призму дітородної функції, якою чоловіки схильні пояснювати усталений не на користь жінок розподіл різних видів праці та соціальних ролей. Безперечно, у ранні періоди розвитку людства, коли треба було полювати й освоювати нові території, а жінки з дітьми на руках були менш мобільні, розподіл праці за статтю був необхідним для виживання роду. Хоча, як зазначають антропологи, навіть у первісних суспільствах, якщо полювання було можливим поблизу житла, жінки ставали мисливицями нарівні з чоловіками. У сучасному світі мало що змінилось: навіть якщо жінці вдається у якихось видах діяльності бути «нарівні з чоловіком», її однаково оцінюють насамперед не за здобутками в соціумі і професії, а за сімейним становищем і роллю матері. Науковці переконані, що ставлення до жінки як до другорядної, соціально нижчої істоти остаточно сформувалось, коли з'явилося поняття «приватна власність», успадкування якої відбувалось за чоловічою лінією.

Підтвердження ригідності гендерних стереотипів знаходимо у результатах різних соціологічних опитувань, згідно з якими й донині більшість українців переконані, що основне призначення жінки –

бути матір'ю, домогосподинею, доглядальницею, а чоловіка – захисником, годувальником у сім'ї та лідером і керівником на роботі. І хоч сьогодні соціальна активність жінок значно зросла, горизонт їх соціальних можливостей розширився, більшість із них продовжують вибирати ті професії для самореалізації, які дозволяють їм суміщати роботу з внутрішньосімейними справами й обов'язками. Внаслідок цього жінки переходять у режим праці «у дві зміни» – одна на роботі, друга – вдома, причому остання частіше за все залишається не оціненою, а тому й невдячною.

У соціальній психології в контексті змісту стереотипів виділяють три рівні установок, які значно впливають на поведінку індивідів, а саме (*Говорун Т. В.*):

- загальний рівень. Описові характеристики чоловіків і жінок як діаметрально протилежних соціальних груп;

- рівень приписових стереотипів. Соціальні очікування директивного характеру щодо поведінки чоловіків і жінок. Ці стереотипи впливають на формування прийнятого у певній культурі ідеалу дівчини (жінки) та хлопця (чоловіка) й одночасно окреслюють риси та якості, якими їм володіти не слід;

- рівень заборонних стереотипів. Містить чіткі табу щодо поведінки і діяльності, які не є притаманними особам певної статі. Якщо вони при цьому порушують заборони, то «караються» осудом громадської думки. Мета такого осуду – повернути індивіда у визначені для його статі рамки. Дія цих стереотипів настільки сильна, що і чоловіки, і жінки однаково остерігаються проявляти нетипову для своєї статі поведінку у спілкуванні, зовнішньому вигляді, професійній діяльності й засуджують тих, хто не є конформістом у цьому.

Різні **види гендерних стереотипів** умовно об'єднують у 4 групи (*Ткалич М., 2016*):

1. Стереотипи маскулінності-фемінності. Полягають у нормативних уявленнях про соматичні, психічні, поведінкові властивості, характерні для чоловіків і жінок.

До стереотипних уявлень маскулінності належать «активно-творчі» характеристики, інструментальні риси особистості, такі як домінантність, активність, упевненість у собі, агресивність, логічне мислення, здатність до лідерства. Фемінність, навпаки, визначають як «пасивно-репродуктивне начало», яке знаходить прояв в експресивних характеристиках, таких як залежність, турбота, тривожність, низька самооцінка, емоційність. Маскуліні характеристики зазвичай протиставляють фемінним, розглядають як протилежні або ж комплементарні, наприклад, незалежний – залежна, агресивний – м'яка, брутальний – ніжна, раціональний – емоційна, серйозний – легковажна, сильний – слабка, жорстокий – добра, ініціативний – несмілива тощо.

Е. Маккобі і К. Джеклін підкреслювали, що жоден стереотип гендерної поведінки не є настільки поширеним, як уявлення про те, що жінки залежні. Водночас вони вказували, що ця риса в ранньому віці характерна для дітей обох статей, але закріплюється вона насамперед у поведінці дівчаток і стає стійкою рисою особистості, тому що підтримується соціальними очікуваннями оточення.

2. Стереотипи, що стосуються змісту праці чоловіків і жінок.

Згідно з традиційними уявленнями, жіноча праця повинна мати виконавський, обслуговувальний характер, бути частиною експресивної сфери діяльності. Відповідно до цього, жінки частіше працюють у сфері торгівлі, охорони здоров'я, освіти. Для чоловіків традиційною вважають організаторську, творчу й керівну, тобто інструментальну, роботу.

Такі уявлення були науково обґрунтовані ще в середині ХХ ст., коли американський соціолог, представник структурно-функціонального аналізу Т. Парсонс, досліджуючи проблему диференціації статевих ролей, зазначав, що для задоволення потреби будь-якого суспільства в успішному функціонуванні і стабільному відтворенні необхідним є виконання двох типів функцій – продуктивних і репродуктивних. Відповідно до цього, перша функція вимагає наявності таких рис, як самостійність, раціональність, змагальність, витривалість тощо, і передбачає діяльність, пов'язану з

професійною зайнятістю, з роботою поза домом. Друга ж функція вимагає терпіння, чутливості, комунікативних і виховних здібностей тощо і передбачає діяльність в основному у сфері сім'ї.

Тому в масовій свідомості закріпилась думка про те, що природа сама визначила зміст праці чоловіків і жінок: згідно зі стереотипними уявленнями, якщо жінка від природи наділена здатністю народжувати дітей, то вона повинна виконувати експресивні функції.

3. Стереотипи, пов'язані із закріпленням сімейних і професійних ролей.

Для жінки найбільш значущою соціальною роллю вважають роль домогосподині, матері. Жінці належить перебувати в приватній сфері життя – дім, народження та виховання дітей, на неї покладають відповідальність за стосунки в сім'ї. Чоловікам належить бути включеними в суспільне життя, професійно успішними, відповідальними за матеріальне забезпечення сім'ї. Отже, ця група гендерних стереотипів узагальнено виражається через такі приписи: «нормальний» чоловік має прагнути до кар'єри, професійного успіху, а «нормальна» жінка – вийти заміж і мати дітей.

У свідомості українців досі зберігаються такі когнітивні схеми гендерного змісту, внаслідок яких вони, оцінюючи чоловіків, дивляться на їхні професійні й матеріальні успіхи, а оцінюючи жінок, – на наявність у них сім'ї і дітей. В очах громадськості жінка, яка не має сім'ї, виглядає невдахою і за нею закріплюється принизливий статус «старої діви». Чоловіка без сім'ї ніхто не наділяє принизливими статусами, однак, якщо з віком він не здобув професійних і матеріальних досягнень, його також починають вважати невдахою (Медіна Т., 2015).

4. Стереотипи, пов'язані з привабливістю. У них закріплені загальні уявлення про зовнішність чоловіків і жінок на основі критерію привабливість-непривабливість. При цьому жінки вважаються привабливими, якщо вони є стрункими і тендітними, а чоловіки – сильними та атлетичними.

Перелічені групи стереотипів взаємопов'язані і взаємодоповнювані, міцно укорінені в масовій свідомості, практично

не усвідомлювані. Останнє наближає їх до різного роду ірраціональних суджень. Як зазначає Альберт Елліс (автор концепції раціонально-емотивної терапії), люди настільки беззаперечно вірять у ці судження, що стають здатні до різних неадекватних реакцій і навіть емоційних вибухів, якщо вони у певних ситуаціях не підтверджуються.

Разом із цим, стереотипи мають і позитивні аспекти: вони забезпечують сортування соціальної інформації; допомагають створювати і підтримувати позитивний Я-образ та образ-Ми; сприяють дотриманню групової ідеології (Г. Теджфел).

Гендерні стереотипи пронизують усі сфери суспільного життя, що неодмінно позначається на розподілі соціальних статусів у його горизонтальній та вертикальній структурах влади, економіки, політики, освіти тощо. Так, за даними ООН, жінки виконують 2/3 всієї роботи у світі; при цьому заробляють 1/10 частину всього доходу; володіють менше ніж 1/100 всієї світової власності; складають 2/3 всіх неграмотних у світі. Стосовно України неактуальним можна вважати лише останній аспект.

Таким чином, гендерні стереотипи створюють «подвійні стандарти» для жінок і чоловіків на ринку праці та в суспільстві у цілому. У професійній діяльності це проявляється через такі особливості (Медіна Т., 2015):

1. Створення уявних бар'єрів для опанування тієї чи іншої професії, яка не відповідає уявленням суспільства про «чоловічу» чи «жіночу» роль і може викликати осуд або скептичне ставлення.

2. Уявлення про «жіночу» роль в українському суспільстві для багатьох людей асоціюється зі створенням сім'ї, народженням дітей, а не зі сходженням кар'єрними сходинками.

3. В Україні яскраво представлені як горизонтальна, так і вертикальна сегрегації за ознакою статі.

Стереотип про «чоловічі» і «жіночі» професії лежить в основі того, що жінки займають близько 80 % робочих місць в освіті, охороні здоров'я і соціальній сфері, приблизно стільки ж місць у готельному та ресторанному бізнесі, більше половини місць в оптовій

та роздрібній торгівлі, у сфері фінансових послуг. Чоловіки переважають у промисловості, сільському господарстві, у державному управлінні і бізнесі. Таким чином, значна частина робочих місць для жінок не дає їм необхідного матеріального забезпечення.

Як зазначає національний та міжнародний тренер-експерт із гендерних питань Лариса Магдюк, новим проявом гендерної нерівності на ринку праці є підвищення інтересу чоловіків до традиційно «жіночих» сфер, наприклад, громадське харчування, дизайн одягу тощо. При цьому спостерігають гендерний феномен «скляного ліфта», коли кар'єрне зростання чоловіків у цих професіях відбувається швидше, ніж у жінок. Відповідні процеси щодо професійної реалізації жінок у «чоловічих» сферах відбуваються значно повільніше (Магдюк Л., 2011).

Вплив гендерних стереотипів на професійну діяльність також можна оцінити через вертикальну сегрегацію, проаналізувавши кількість жінок на посадах високого рівня, які передбачають прийняття важливих рішень. У професійній ієрархії жінкам найчастіше належать найнижчі щаблі, керівні ж посади здебільшого належать чоловікам. Цікаво, що стереотип про те, що жінки не вміють швидко приймати рішення, бути наполегливими, рішучими, ініціативними, віддзеркалюється в уявленнях обох статей. Цей висновок підтверджується результатами багатьох соціологічних досліджень, які вивчали ставлення громадськості до гендерних проблем в українському суспільстві. Згідно з даними цих досліджень, більшість респондентів обох статей вважає, що всі керівні посади (зокрема керівник, заступник керівника, керівник підрозділу, провідний спеціаліст) відповідають чоловікам. Жінкам же відповідають посади спеціаліста та допоміжного персоналу.

На практиці вертикальна сегрегація повною мірою проявляється у сферах політики, державного управління та управління комерційними організаціями. Стереотип «влада – підпорядкування» чітко закріплює за чоловіками статус керівника, лідера, а за жінками – підлеглої, залежної. Очевидно, саме тому жінці найважче досягати

кар'єрного зростання у тих сферах, де є влада та матеріальні ресурси. Патріархальна свідомість наділятиме жінку такими неприйнятними для цих сфер рисами, як емоційність, тривожність, нерішучість, нижчий, порівняно з чоловіками, рівень інтелекту тощо, і все це для того, щоб створити штучні перешкоди для доступу жінок до управління і політики.

Загалом науковці виділяють дві **групи гендерних стереотипів**, які сприяють збереженню гендерної нерівності **на ринку праці** (Фулей Т., 2016):

1. Стереотипи становища, які притаманні роботодавцям і проявляються в тому, що вони оцінюють жінок як менш корисну робочу силу внаслідок поєднання останніми трудової діяльності із сімейними обов'язками. Загалом, роботодавці до «небажаних» працівників схильні відносити такі три категорії жінок: бездітні жінки у перші роки шлюбу; самотні матері; розлучені жінки з двома чи більше дітьми. Саме їм частіше за все відмовляють у працевлаштуванні, не повідомляючи при цьому справжньої причини відмови, адже роботодавці розуміють, що порушують антидискримінаційне законодавство. Однак небажання втратити кошти через такі обставини, як тимчасова відсутність жінки у зв'язку з вагітністю, відпусткою для догляду за дитиною до досягнення нею 3-річного віку, хворобою дитини, правом жінки на неповний робочий день, виявляється сильнішим, ніж страх порушити закон. Унаслідок зазначених обставин роботодавці віддають перевагу при працевлаштуванні чоловікам. Винятком із такої завуальованої практики дискримінації можуть стати лише ті жінки, які є «привабливими» для роботодавця своїм досвідом, професійними вміннями і навичками.

2. Стереотипи поведінки, які притаманні працівникам і є віддзеркаленням стереотипів становища, тобто жінки, розуміючи, що на ринку праці вони є менш затребувані, ніж чоловіки, і що конкуренція з ними породжує додаткові труднощі, за залишковим принципом обирають ті види діяльності, що не є престижними для чоловіків. Так гендерні стереотипи перетворюються на

самоздійснюване пророцтво, тобто програмують поведінку тих, хто їх поділяє. Іншими словами, якщо згідно з гендерними стереотипами чоловікам належить керувати, заробляти більше грошей і т.д., то жінки не можуть претендувати на їх місце. І більшість із них таки не претендує, демонструючи зовнішній конформізм. Лише ті жінки, свідомість яких вільна від стереотипів або які абсолютно впевнені у рівні свого професіоналізму, йдуть на ризик і створюють конкуренцію чоловікам. Аналітики однієї з найбільших американських компаній у галузі інформаційних технологій Hewlett-Packard (компанія «hp», заснована ще у 1939 р., відома у світі як постачальник апаратного і програмного забезпечення для організацій та індивідуальних споживачів) в одному зі своїх внутрішніх щоквартальних звітів зазначили, що «жінки змагаються за вакансію тільки тоді, коли оцінюють власну відповідність зазначеним критеріям як стовідсоткову, тоді як чоловіки наважуються на змагання, коли вважають, що задовольняють 60 % вимог». Отже, подвійні стандарти, створені гендерними стереотипами, дозволяють чоловікам сміливо і впевнено претендувати на певні посади, навіть якщо при цьому вони менш компетентні, ніж жінки, які також претендують на них. Крім цього, стереотипи поведінки багато в чому стримують активність жінок, змушують їх пригнічувати свої лідерські здібності, постійно доводити власну компетентність, тобто якщо чоловік демонструє свою професійну амбітність, то це вважається нормою, якщо ж це робить жінка, її таврують як «неправильну».

Аналіз результатів українських соціологічних досліджень дозволяє виділити такі найбільш поширені **гендерні стереотипи**, які стосуються **професійної діяльності**: «істинна жінка не прагне кар'єри»; «кар'єра – це доля самотніх жінок»; «у бізнесу не жіноче обличчя»; «жінки недостатньо амбітні»; «керувати повинен чоловік»; «жінка-керівник – стерво»; «сім'я і кар'єра не сумісні»; «жінки самі обирають низькооплачувані роботи, отримуючи взамін кращі умови праці» і т.д.

Стереотип «істинна жінка не прагне кар'єри» є універсальним і чітко закріплює за жінкою ті ролі і статуси, які витісняють її на малопрестижні і низькооплачувані робочі місця. Цей стереотип має прихований зміст – «істинна жінка прагне мати сім'ю і дітей». Таким чином, завуальовано робиться акцент на дітородній функції жінки і на її основному призначенні – сімейний побут, виховання. Так закріплюється другорядне, підлегле становище жінок і обмежується їх соціальна активність. При цьому ніхто не бере до уваги бажання самої жінки, її вибір, здібності і покликання. Головні інститути соціалізації транслиують цей стереотип як норму, а очікування значущих дорослих ще змалечку «програмують» дівчинку на необхідність її виконання. І в цьому справді нема нічого поганого, однак нормативний тиск цього стереотипу позбавляє дівчат і жінок права вибору і права бути реалізованими не лише в сім'ї, але й в роботі і кар'єрі. Таким чином, найбільшим і прихованим недоліком цього стереотипу є те, що він редукує в жінці якість суб'єкта прийняття рішень, насамперед стосовно кар'єри.

Наступний стереотип, «кар'єра – це доля самотніх жінок», є логічним продовженням попереднього. Його замаскований смисл звучить як попередження для жінки: якщо вона вибирає кар'єру, а не сім'ю, вона стає приреченою на самотність. І хоч у житті є багато прикладів, коли професійно успішна жінка має благополучну сім'ю, про це мало хто говорить і пише. Так патріархальний устрій підтримує своє домінування і убезпечує себе від додаткової конкуренції на ринку праці, джерелом якої може стати жінка.

Цей же стереотип породжує наступний – «сім'я і кар'єра не сумісні». Протиставлення сім'ї і кар'єри вводить багатьох дівчат і жінок у стан внутрішньоособистісного конфлікту: якщо їх здібності і рівень домагань спонукають будувати кар'єру, то соціальні настанови й очікування, виходячи з цього стереотипу, стримують їх і обмежують соціальну активність. Чинити опір такій ситуації може не кожна жінка, особливо якщо вона виховувалась у традиційному дусі підкорення. Відділ соціальної експертизи Інституту соціології НАН України, вивчаючи гендерні стереотипи та громадську думку з

приводу того, що заважає чоловікам і жінкам просуватися кар'єрною драбиною, зазначає у своїх звітах, що представники обох статей головною причиною цього вважають брак професіоналізму, тобто недостатній досвід і обмаль знань у відповідній сфері. Наступні вказані ними причини є гендерно відмінними, тобто якщо чоловікам після браку професіоналізму найбільше заважає недостатній рівень освіти, то жінкам – наявність сім'ї та дітей (<http://i-soc.com.ua/ua/institute/dep/expert>). Цікаво, що факт наявності сім'ї та дітей, на думку українців, фактично не вважають перешкодою для чоловіків у їхній професійній діяльності, у той час як для жінок він є мало не вирішальним. Ще однією вказаною перешкодою для кар'єри жінок є їх перебування у декретній відпустці. Показово, як у громадській думці цей неписаний обов'язок закріплено знову ж таки за жінкою, хоча українське законодавство дає на це право і чоловікам, і жінкам, а також бабусям і дідусям чи іншим найближчим родичам. Укотре за жінкою закріплюється приватна, сімейна сфера життя, а за чоловіком – публічна, професійна.

Разом із цим, представники обох статей визнають, що ще однією причиною, яка гальмує кар'єрне зростання жінок, є упередженість керівництва щодо їх висунення на вищі посади. Ця упередженість, як уже зазначалось вище, є наслідком стереотипного мислення і недооцінення можливостей жінок. Виходячи з цього, чоловіки вважають, що у конкурентній боротьбі колеги-жінки є для них менш загрозливими, ніж колеги-чоловіки.

Наступний стереотип – «у бізнесу не жіноче обличчя», накладає обмеження для жінок у доступі до матеріальних ресурсів. Якщо проаналізувати український ринок праці і різні рівні бізнесу, легко можна помітити таку закономірність: у великому бізнесі, де сконцентровані потужні фінансові ресурси і який приносить найбільші прибутки, жінок практично нема. Його контролюють чоловіки. За даними Міжнародної фінансової корпорації (IFC), лише 6 відсотків жінок-бізнесменів керують в Україні великим бізнесом, тобто підприємствами з понад 250 співробітниками ([http://www.dw.com/uk/гендерна-нерівність-жінкам-в-україні-важче-](http://www.dw.com/uk/гендерна-нерівність-жінкам-в-україні-важче)

вести-бізнес/a-14829288). Як зазначають фахівці, жінкам складніше розпочинати бізнес, оскільки їм проблемніше взяти кредит у банку, бо нема що давати в заставу. Унаслідок проведеної в Україні приватизації фактично 95 % капіталу зосередилось у руках чоловіків, а у жінок – лише 5 %. Крім цього, мало хто з жінок має технічну освіту (знову ж таки – прийнято вважати, що це освіта для чоловіків), яка є необхідною для ведення бізнесу в галузях будівництва, транспорту чи промислового виробництва. Немалу роль тут також відіграє стереотип про те, що жінка повинна бути м'якою, поступливою, доброзичливою (до речі, саме так дівчаток і виховують), а з такими рисами у великому бізнесі надовго не затримаєшся. Саме тому більшість жінок-підприємців реалізує себе в малому і частково у середньому бізнесі (за статистикою їх приблизно 30 %). На думку фахівців, серед причин переважання малих підприємств у жіночому бізнесі можна назвати наступні: по-перше, жіноче підприємництво в основному сконцентроване у тих галузях, особливості виробництва та технологія яких не потребують великої кількості працівників (йдеться про сферу послуг і торгівлю); по-друге, так проявляється прагнення знайти баланс між роботою та родиною, тобто жінки в силу «подвійної зайнятості» прагнуть знайти час і на роботу, і на сім'ю (*Олійник Н. Ю., 2015*). Таким чином, у бізнесі, як і в інших економічних сферах, знову ж таки проявився гендерний розподіл праці.

Стереотип «жінки недостатньо амбітні» стосується уявлень про їх лідерські якості і пояснює, чому вони не можуть бути керівниками. Однією з головних причин існування цього стереотипу можна вважати усталені уявлення про норми жіночої і чоловічої поведінки, опираючись на які, важко зрозуміти, як турботлива, ніжна й уважна дружина й матір може бути наполегливим, раціональним й ефективним керівником на роботі. Образ сімейної жінки-матері повністю нівелює образ жінки-лідера, а саме лідерство, як і раніше, продовжує вважатись чоловічою роллю. Тому, щоб отримати будь-яку керівну посаду, жінка повинна спочатку нейтралізувати

упередження стосовно себе, продемонструвавши вищу, порівняно з чоловіком, компетентність.

Результати численних емпіричних досліджень гендерних особливостей лідерства доводять, що лідери-жінки не відрізняються від лідерів-чоловіків ні за лідерським стилем, ні за ефективністю своєї діяльності (*Щотка О., Ком К., 2018*), а за мотивацією і прагненням до лідерства жінки не тільки не поступаються чоловікам, але й випереджають їх у цих аспектах.

Виходячи з цього, можна зробити висновок, що жінки потенційно здатні бути хорошими лідерами, але у цьому перешкодами для них є гендерні стереотипи, внаслідок існування яких вони об'єктивно менше володіють владою, впливом і ресурсами.

Усе зазначене породжує й наступні стереотипи – «керувати повинен чоловік», «жінка-керівник – стерво». Вони, як і всі попередні, відображають усталений розподіл праці за статевою ознакою, тобто якщо чоловікам належить бути активно-продуктивним началом, то вони й повинні керувати. Жінки ж асоціюються з пасивно-репродуктивним началом, тому керувати не можуть априорі. Жінки, які долають цей стереотип, породжують у масовій свідомості когнітивний дисонанс, а він, як відомо, завжди напружує і дестабілізує, тому, щоб повернутися у стан рівноваги, психіка «маркує» цих жінок як «відмінних від інших», використовуючи при цьому прізвиська «біла ворона», «залізна леді», «стерво». Отже, якщо жінка демонструє не типові для відповідного стереотипу риси і якості, вона приречена на осуд. Ніхто не звертає уваги на те, що ці нетипові риси (наприклад, категоричність, строгість, наполегливість, раціональність, емоційна врівноваженість, нежіноча жорсткість і т.д.) приносять користь справі, якою керує жінка, однак всі звертають увагу на те, що вона «неправильна» жінка.

Традиційне виховання дівчаток для ролі «обслуговувального персоналу» чоловіків ще змалечку програмує їх, як уже зазначалось, на виконання ролей дружини, матері, домогосподині. Соціальна активність їм дозволена, але за умови, що вона не буде заважати виконувати основні функції. І правда полягає в тому, що більшість

вихованих у такому дусі жінок, намагаючись реалізуватися у професійній сфері, вибирає професію, яку можна поєднувати із сімейними обов'язками. Так народжується ще один стереотип – «жінки самі обирають низькооплачувані роботи, отримуючи взамін кращі умови праці». При цьому у них навіть думки не виникає, що може бути і по-іншому. Вплив гендерних стереотипів настільки прихований, що нагадує маніпулятивні технології. Так, дані дослідження «Гендерна рівність і розвиток: погляд у контексті європейської стратегії України», проведеного Центром Разумкова у 2016 році, свідчать: понад 61 % опитаних вважає, що в Україні існує рівність між чоловіками і жінками. Показово, що чоловіки (66,1 %) у цьому переконані більше, ніж жінки (57,6 %). Виходячи з цих результатів, дійсно можна зробити висновок, що жінки самі обирають низькооплачувані роботи.

Існує ще один надзвичайно поширений гендерний стереотип, що бере початок ще з часів Радянського Союзу і створює певні перешкоди для професійної реалізації жінок у транспортній галузі, – «жінка за кермом – злочинець». І хоч зараз дедалі більше жінок отримують посвідчення водія, зазвичай його категорія поширюється на керування легковим автомобілем. Та пересічні люди схильні звинувачувати жінок-водіїв мало не в усіх дорожньо-транспортних пригодах. Раз у раз доводиться чути негативно забарвлені емоційні відгуки про них не лише від чоловіків, але й від інших жінок. І хоч різні соціологічні та психологічні дослідження доводять, що жінки-водії є більш обережні та уважні на дорозі, укорінений у свідомості українців стереотип продовжує демонструвати свою резистентність. Очевидно, Україну чекає ще довгий шлях спочатку звикання до думки, що жінки здатні бути не лише допоміжним персоналом у транспортній галузі, а й займати керівні посади у ній, а потім ще один довгий шлях – доведення жінками своїх можливостей у цій галузі. Наприклад, в Україні зараз є лише три жінки-капітани далекого плавання: Т. Олійник, І. Ясінська, В. Ярина; капітан Л. Корницька та два другі помічники капітана в АСК «Укррічфлот» – М. Канцирева та

І. Петрасюк (*Гаверський В. В., 2017*). Це настільки рідкісне явище, що ці жінки заслуговують, аби українці знали їх прізвища.

Гендерні стереотипи мають ряд негативних наслідків не лише для жінок, але й для чоловіків. І найзначніші з них випливають, як не парадоксально, із самої ідеї патріархального домінування. Так, необхідність відповідати усталеному образу маскулінності, згідно з яким справжнього чоловіка характеризують його особисті досягнення й успіхи, високий соціальний статус, сила (фізична й психологічна), влада і т.д., у багатьох чоловіків викликає справжній стрес. Ті з них, хто через різні причини (індивідуально-психологічного характеру, соціального походження, особливостей соціалізації) не може досягнути такого ідеалу, переживають зниження самооцінки, втрату самоповаги, часто вдаються до адикції тощо. Кар'єрне зростання для них залишається нездійсненою мрією, бо для цього їм не вистачає наполегливості. Щоправда, деякі з них навчилися компенсувати брак маскулінності хитрощами, лукавством та інтригами і це до певного часу їм допомагає, але у чесній конкурентній боротьбі вони приречені на програш.

Як зазначають науковці, виробничі відносини в сучасному світі зазнають поступових, але невинних змін: руйнується традиційна система гендерного поділу праці, послаблюється дихотомічна поляризація чоловічих і жіночих професійних функцій, ролей, занять та сфер діяльності. При цьому провідною силою таких процесів є жінки. Соціально емансиповані й освічені жінки висувають до чоловічої психології підвищені вимоги, які багатьом чоловікам важко задовольнити.

Паралельно з цим існує й інша проблема: виховані в традиційному дусі домінування чоловіки не приймають жіночого керівництва, тобто їм важко бути підлеглими на тих підприємствах й організаціях, якими керують жінки. Внаслідок цього з'являються різноманітні конфлікти – міжособистісні (спілкування з сильнішою за себе жінкою сприймається як загроза чоловічому Я, тому такі конфлікти є свого роду відчайдушним способом його захисту) чи

внутрішньоособистісні (чоловіки вирішують цю проблему по-різному: вони змушені або пристосовуватися, або звільнитися).

Ще однією проблемою чоловіків, породженою гендерними стереотипами, є низька задоволеність у їхньому житті такої базової психологічної потреби, як інтимність. Самоствердження поза сім'єю і висока трудова зайнятість стають причинами того, що чоловіки позбавлені емоційної теплоти сімейних стосунків. А нав'язана традиційним вихованням модель «сильного чоловіка, який не плаче, самостійно вирішує свої проблеми, не просить допомоги» призводить до того, що більшість чоловіків не вміє виражати свої емоції і не розуміє або не приймає їх виражень іншими людьми. Недаремно психотерапевти стверджують, що з клієнтами-чоловіками через цю емоційну скутість набагато складніше працювати, ніж із жінками.

Дослідники зазначають, що в Україні проблеми становища чоловіків загострюються, зокрема (Збаржевецька Л. Д., Самсонова К. В., 2010):

- чоловіче безробіття останнім часом зростає швидше, ніж жіноче;

- понад 40 % усіх нинішніх юнаків не мають шансів дожити до пенсії внаслідок скорочення тривалості життя чоловіків, тобто держава втрачає чоловічий трудовий ресурс;

- пенсійне забезпечення жінок і чоловіків здійснюється не на користь останніх, тобто, враховуючи довшу тривалість життя жінок (приблизно на 12 років й більше) та їх швидший вихід на пенсію (а це призводить до того, що жінки сплачують внески до Пенсійного фонду на 5 років менше, ніж чоловіки), жінки отримують пенсію на 17 років довше;

- чоловіки частіше, ніж жінки, хворіють на туберкульоз, алкоголізм та наркоманію;

- суїцид також частіше скоюють чоловіки;

- зростання кількості розлучень, обумовлених чоловічою аморальністю, призводить до того, що 57 % розлучених чоловіків перестають піклуватися про своїх дітей;

- зростають проблеми з чоловічим репродуктивним здоров'ям.

Виходячи із зазначеного, стає зрозумілим, чому науковці у всьому світі говорять зараз про кризу маскулінності. Разом із цим, вони зазначають, що у світі сучасних чоловіків змінюються лише їх усвідомлювані установки, глибинні ж диспозиції, які обумовлюють їх поведінку, залишаються незмінними. Йдеться насамперед про наявну у чоловіків зовнішню (соціальну, позасімейну) орієнтацію на самоствердження та стійке бажання «бути чоловіком», що означає – не бути фемінним (*Ellemers N., 2018*).

Загалом фахівці вважають, що є два основні способи руйнування традиційних уявлень про фемінне та маскулінне в суспільстві: просвітництво і пропаганда. Просвітництво повинно бути спрямоване на допомогу людям в осмисленні своїх неусвідомлюваних, нерідко упереджених і хибних стереотипних уявлень та в розумінні їх впливу на ставлення до себе та інших. Пропаганда повинна популяризувати життя й досягнення людей, які успішно виконують гендерно нетрадиційні ролі.

Отож, гендерні стереотипи продовжують бути суттєвою перешкодою і для жінок, і для чоловіків у їхній професійній реалізації. Всі вони мають прадавню історію виникнення, зумовлену розподілом праці за ознакою статі та утвердженням патріархату як панівної ідеології. І хоч зараз є багато жінок, які не мають сім'ї і дітей, а також жінок, які працюють поза домом, крім цього, чоловіки вже давно не мисливці і не єдині годувальники в сім'ї, ситуація майже не змінилася на краще. Гендерні стереотипи продовжують стійко відтворюватися у свідомості різних поколінь українців, що має ряд негативних наслідків як для держави, так і для її громадян. Унаслідок існування цих стереотипів Україна не може забезпечити гендерну рівність своїх громадян, а отже, втрачає значний потенціал для власного розвитку. Науковці та аналітики зазначають, що та держава, у якій важливі і відповідальні рішення приймаються за участі жінок, що мають можливість здійснювати керівні функції на високих посадах, є більш успішною і в економічній, і в політичній, і в правовій та інших сферах свого функціонування. Ще більше негативних наслідків гендерних стереотипів проявляється на

індивідуальному та міжособистісному рівнях. Нав'язані ними приписи, з одного боку, обмежують можливості прояву «нетипових» для певної статі рис, здібностей, талантів, а з іншого – викликають різні негативні психічні стани (наприклад, депресію, апатію, стрес і т.д.) в індивідів, що усвідомлюють свою невідповідність гендерно-рольовим очікуванням соціуму. На міжособистісному рівні гендерні стереотипи ускладнюють процес спілкування і взаємодії між представниками різних статей, оскільки їх оцінки щодо чоловічності чи жіночності так чи інакше опираються на «гендерні стандарти», породжуючи безліч гендерно-рольових конфліктів тощо.

3.2 Гендерна дискримінація на робочому місці

Термін «дискримінація», набувши розповсюдження в середині ХХ ст., як і більшість інших термінів, пов'язаних із проблемою гендерних відносин у суспільстві, має здебільшого юридичне визначення та обґрунтування. Так, у статті 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» він визначається як «ситуація, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановленій цим Законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними». Відповідно до цього, Закон визначає такі форми дискримінації, як пряма і непряма дискримінація, утиск, підбурювання до дискримінації, пособництво в дискримінації та ін. (<http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/5207-17>). Саме визначення терміна «дискримінація» містить 4 індикатори, за допомогою яких юридично оцінюється її наявність у будь-яких ситуаціях і сферах (Пономарьов С. Ю., Федорович І. Ю., 2014):

1) наявність порушення (обмеження у визнанні, реалізації або користуванні) прав і свобод;

2) наявність певної захищеної ознаки, на підставі якої відбувається розрізнення. Визначення законодавчо захищених ознак, таких як раса, колір шкіри, політичні, релігійні та інші переконання, стать, вік, інвалідність, етнічне та соціальне походження, громадянство, сімейний та майновий стан, місце проживання, мова та ін., означає, що за ними дискримінація заборонена. Цей список не є вичерпним, адже допускає наявність й інших, не прописаних у Законі ознак. Виділяючи їх, українське антидискримінаційне законодавство послуговується практикою Європейського суду з прав людини, згідно з якою ці ознаки повинні бути невід'ємними, вродженими, незалежними від особи та майже або повністю незмінними характеристиками (наприклад, колір шкіри, стать, сексуальна орієнтація) або стосуватися визначального для особистої або групової ідентичності вибору (наприклад, релігійні або інші переконання, національна належність). Тому, наприклад, дискримінація через вагітність забороняється, бо вагітність входить до складу захищеної ознаки «стать», а ось колір волосся (на відміну від кольору шкіри) не є незмінною ознакою, тому до «інших ознак» його включити не можна;

3) відсутність правомірної, об'єктивно обґрунтованої мети, для досягнення якої проводиться розрізнення. Цей індикатор зумовлює висновок, що за певних обставин розрізнення допускається, тобто права людини можуть обмежуватися. Конституція України та Конвенція про захист прав і основоположних свобод людини серед таких обставин визначає наступні: інтереси національної безпеки, територіальної цілісності або громадської безпеки; запобігання заворушенням чи злочинам; охорона здоров'я чи моралі; захист репутації чи прав інших осіб; запобігання розголошенню конфіденційної інформації; підтримка авторитету і безсторонності правосуддя. Крім цього, розрізнення уможливорюється, коли нагальна суспільна необхідність (наприклад, в економічній, трудовій, соціальній та інших сферах) переважає індивідуальні потреби чи

інтереси (наприклад, політика держави щодо працевлаштування молоді або забезпечення можливості літніх людей продовжувати трудову діяльність і т.д.); або коли певна професійна діяльність неможлива без дотримання особливих і невід'ємних вимог (наприклад, вікові категорії у спорті). Якщо ж певне розрізнення відбувається без правомірної і об'єктивно обґрунтованої мети, воно вважається дискримінацією;

4) недотримання принципу пропорційності (належності та необхідності) між метою розрізнення та способами її досягнення. Цей індикатор указує на необхідність урахувати, наскільки виправданою є пропорція між метою і методами (способами) її досягнення. Виправданими будуть ситуації, у яких будь-які інші засоби для досягнення мети, окрім як нерівне ставлення, є відсутніми; або поставлена мета є достатньо важливою, щоб виправдати рівень втручання в реалізацію права на рівне ставлення. При цьому збитки, яких зазнає людина (чи група людей) унаслідок такого втручання, мають бути мінімальними.

Отже, **дискримінація** в широкому розумінні слова – це порушення (обмеження чи ущемлення) рівності прав і рівності можливостей людей за будь-якою ознакою, яке позбавлене розумного обґрунтування (*Jones K., Arena D., Nittrouer C., Alonso N., 2017*).

Первісно дискримінація розумілась виключно як нерівність прав (наприклад, актуальною для минулого була нерівність прав щодо освіти, виборчого права і т.д.). Згодом поняття «дискримінація» розширилось і стало означати ще й нерівність можливостей (так, маючи рівні права на освіту, люди з обмеженими фізичними можливостями не зможуть її здобути, якщо приміщення освітнього закладу не обладнане пандусом. Те ж саме можна сказати і про працевлаштування та кар'єрне зростання: чоловіки і жінки тут мають різні можливості). Як зазначають науковці, метою дискримінації завжди є підкорення, обмеження доступу до ресурсів, установлення влади і контролю.

Розрізняють багато **видів** дискримінації, які залежать від категорії ознак нерівності. Так, за ознакою статі виділяють статеву

дискримінацію, за ознакою раси – расову, релігії – релігійну. Також можна говорити про політичну, економічну, правову та інші види дискримінацій. Крім цього, дискримінація може бути насильницькою і ненасильницькою.

Насильницька дискримінація – це насильницькі злочини, що скоюються через мотив ненависті стосовно тієї чи іншої соціальної групи та її представників. Вона може бути фізичною і вербальною. Вербальна дискримінація проявляється через так звану «мову ворожнечі» – висловлювання з дискримінаційним змістом.

Ненасильницька дискримінація ґрунтується на забобонах і негативних стереотипах та проявляється як упереджене ставлення до представників певних соціальних груп (*Ananthi Al Ramiah, Miles Hewstone, John F. Dovidio and Louis A. Penner, 2010*). Прикладами такої дискримінації є обмеження у сфері праці, охороні здоров'я, наданні послуг, політиці і т.д., з якими стикаються представники цих груп.

Дискримінація має такі **форми вираження** (*Равлінко З. П., 2016*):

1) позитивну і негативну. В історичному контексті саме негативна дискримінація була першою, а позитивна виникла не так давно, що було зумовлено необхідністю компенсувати негативні наслідки першої. При цьому, негативна дискримінація відбувається при необґрунтованому, беззаконному та упередженому ставленні до особи, що призводить до порушення її основних прав і свобод, тоді як позитивна дискримінація проявляється в тому, що розрізнення здійснюють унаслідок обґрунтованої та об'єктивно наявної нерівності в суспільному житті задля забезпечення фактичної рівності;

2) пряму і непряму. Згідно зі статтею 1 вже згаданого на початку підрозділу Закону, пряма дискримінація – це ситуація, коли з особою та/або групою осіб за їх певними ознаками поводяться менш прихильно, ніж з іншою особою та/або групою осіб в аналогічній ситуації, крім випадків, коли таке поводження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.

Непряма дискримінація – це наслідок застосування нейтрально сформульованого (тобто такого, що не стосується конкретної ознаки особи або групи осіб) правила, вимоги чи політики, яке передбачає однакове ставлення, але на практиці створює менш сприятливі умови для реалізації прав певною особою або групою осіб через їхні ознаки (Пономарьов С. Ю., Федорович І. Ю., 2014).

На практиці встановлення факту непрямой дискримінації є значно складнішим, ніж виявлення прямої, оскільки досить часто правила чи вимоги, які можуть призвести чи вже призвели до непрямой дискримінації, є загальними положеннями нормативних документів, що були розроблені без урахування індивідуальних ситуацій чи особливостей вразливих груп. Саме тому у політиці і в юридичній практиці говорять про так звані дискримінаційні закони. Так, у грудні 2017 року ЗМІ та Інтернет сколихнула новина про те, що Уряд України скасував Наказ Міністерства охорони здоров'я № 256 «Про затвердження Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок», який був ухвалений ще у 1993 році. Цим документом в Україні заборонялась жіноча праця у різних професіях галузей металообробки, електротехнічного та хімічного виробництва, лісозаготівельних робіт тощо – усього понад 450 професій. Дискримінаційність цього Наказу полягала в тому, що ним обмежувалось право жінок на доступ до заробітку, особливо у тих регіонах України, де вказані галузі є єдино доступними для цього. А у 2012 році ЗМІ повідомляли, що Міністерство юстиції виявило дискримінацію чоловіків у Законі України «Про освіту», зокрема у статті 56, згідно з якою «педагогічні та науково-педагогічні працівники зобов'язані виховувати у дітей та молоді повагу до батьків, жінки, старших за віком, народних традицій» тощо. Дискримінація у цьому випадку проявлялась у тому, що у статті нічого не зазначено про виховання поваги до чоловіків, у той час як про повагу до жінок було сказано.

Отже, непряма дискримінація проявляється у випадках, коли неправильно сформульовані закони, формально нейтральні правила

чи критерії ставлять одну особу у не вигідне становище порівняно з іншою (Равлінко З. П., 2016).

Стосовно **гендерної дискримінації** варто вказати, що вперше про неї заговорили у 1999 році, завдячуючи рішенням Європейського Суду з прав людини. Однак до сьогодні жоден психологічний словник чи енциклопедія не містить визначення поняття «гендерна дискримінація». Говорять швидше про гендерну нерівність або про дискримінацію за ознакою статі. Вона також має юридичне визначення, закріплене статтею 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків і жінок», а саме: «це дії чи бездіяльність, що виражають будь-яке розрізнення, виняток або привілеї за ознакою статі, якщо вони спрямовані на обмеження або унеможливають визнання, користування чи здійснення на рівних підставах прав і свобод людини для жінок і чоловіків».

У «Словнику гендерних термінів» (А. Денисова) **гендерну нерівність** визначено як характеристику соціального устрою, згідно з якою різні соціальні групи (у нашому випадку – чоловіки і жінки) мають стійкі відмінності і, як наслідок, – нерівні можливості в суспільстві. А у «Словнику гендерних термінів, присвяченому основній термінології в галузі гендеру та фемінізму» (З. Шевченко) гендерна дискримінація є синонімом сексизму. Така недосконалість у термінології створює багато труднощів щодо інтерпретації відповідних ситуацій і наводить на висновок про необхідність наукового втручання в цю проблему.

У різних наукових теоріях виділяють такі **види гендерної дискримінації**:

1. Дискримінація на рівні переваг:

а) дискримінація з боку роботодавця (роботодавці і керівники чоловічої статі схильні віддавати перевагу при працевлаштуванні представникам своєї статі);

б) дискримінація з боку споживачів (цей вид дискримінації поширений у тих галузях і сферах, які надають різні послуги, і проявляється в наявності у споживачів певних очікувань із приводу статі працівника, який буде їх обслуговувати. Так, наприклад,

обираючи лікаря, жінки віддають перевагу лікарям-жінкам, а купуючи автомобіль, клієнти обох статей схильні звертатися за консультацією до працівника чоловічої статі і т.д.);

в) дискримінація з боку найманих працівників (вона проявляється в тому, що деякі наймані працівники через свої упередження не хочуть працювати разом із представниками певних етнічних і соціально-демографічних груп).

2. Статистична дискримінація.

Цей вид дискримінації проявляють роботодавці, які впевнені (виходячи із свого досвіду або внаслідок упередження), що належність кандидата на посаду до певної гендерної групи може призвести до негативних наслідків через володіння ним «небажаними» характеристиками. Якщо роботодавець, оцінюючи ймовірну продуктивність праці майбутнього працівника, опиратиметься на чинні стереотипні уявлення про стать (особливо жіночу), а не на його освіту, досвід, рекомендації з попереднього місця роботи тощо, він буде схильний частіше відмовляти йому у працевлаштуванні внаслідок його належності до певної групи.

3. Дискримінація на основі моделі монопольної сили.

Деякі дослідники вважають, що ринок праці не є конкурентним, натомість у ньому діють монопольні сили, які самі підтримують дискримінацію, оскільки вона приносить їм прибуток. Ці дослідники розробили ряд теорій щодо моделей монопольної сили, в основі яких лежить ідея про те, що стать або раса використовуються для поділу робочої сили на не конкурентні між собою групи, що зумовлює появу своєрідних каст працівників. До найбільш поширених моделей монопольної сили вони відносять модель переповнення і модель двоїстого ринку праці.

Модель переповнення ґрунтується на ідеї, що існує зворотна статистична залежність між часткою зайнятих у тій чи іншій професій (чи галузі) жінок і рівнем заробітної плати. Йдеться про те, що концентрація жінок у певних професіях є результатом спеціальної політики переповнення, яка виступає інструментом зниження рівня заробітної плати у відповідних секторах ринку.

Модель двоїстого ринку праці, авторами якої є П. Дерінгер і М. Піоре, розділяє ринок праці на два сектори – первинний і вторинний. У первинному секторі працівники мають переваги при виборі робочого місця, стабільну і високу заробітну плату, гідні умови праці, потенційні можливості для кар'єрного зростання і досить високий рівень соціальної захищеності. Вторинний сегмент ринку праці – це нестабільна робота з частковою або тимчасовою зайнятістю, де умови праці погані, а кар'єрне зростання відсутнє взагалі. Коли в державі виникає несприятлива економічна ситуація, працівники із цього сегменту «перетікають» у сферу неформальної економіки. Оскільки на ринку праці попит на жіночу працю є нижчим, ніж пропозиція, більшість жінок опиняється якщо не у вторинному сегменті, то у сфері неформальної економіки.

Науковці зазначають, що **гендерна дискримінація на ринку праці** проявляється у таких аспектах (*Вербець В. В., Субот О. А., Христюк Т. А., 2009*):

1) в оплаті праці. Зазвичай жінки отримують меншу заробітну плату, ніж чоловіки, за виконання тієї ж самої роботи і користуються менш привабливими пакетами пільг. Іноді це може зумовлюватися підписанням різних видів трудових угод із представниками різних гендерних груп (наприклад, режим повної чи неповної зайнятості або необмежені чи термінові трудові угоди), а іноді за цим приховані інші причини (їх аналіз наводимо далі);

2) при влаштуванні на роботу. Окремі роботодавці практикують дискримінацію представників тієї чи іншої групи при прийомі на роботу. Так, піддаючись впливу гендерних стереотипів, вони вважають, що жінки не можуть виконувати роботу чоловіків, і навпаки. Крім цього, вони переконані, що кожна жінка, яка має дітей, повинна піклуватися насамперед про них, а тому віддають перевагу чоловікам при працевлаштуванні, адже їм не треба буде оплачувати лікарняний для догляду за хворою дитиною, надавати додаткові пільги і відпустки, якщо дітей двоє або більше, і взагалі чоловіки більш схильні «триматися» за роботу, ніж жінки. Існують й інші форми прямої дискримінації жінок при влаштуванні на роботу:

дискримінація за віком (деякі жінки, на думку роботодавців, «надто старі» для виконання певної роботи) і дискримінація за зовнішнім виглядом (деякі з них «не досить привабливі»);

3) при скороченні персоналу. Відомо, що жінки є більш вразливими у цьому аспекті, тобто за умов виникнення необхідності скоротити персонал роботодавці першочергово будуть розглядати кандидатури жінок, вважаючи, що для них є нормою не мати роботи в соціумі, але виконувати її в побуті;

4) при просуванні на посадах. У цьому аспекті найбільш чітко простежується пряма дискримінація жінок, коли роботодавці обмежують можливості кар'єрного росту, оскільки переконані, що жінки не можуть бути успішними лідерами й управлінцями (тут проявляється вплив гендерних стереотипів про рівень інтелектуального розвитку чоловіків і жінок, про здатність нести відповідальність і приймати рішення) або що вони мають надто багато сімейних обов'язків;

5) у підвищенні кваліфікації. Працюючи, жінки, аби домогтися високих показників у своїй роботі, змушені докладати значно більше зусиль, ніж чоловіки, адже через упередженість роботодавці до них ставляться більш критично. Однак є такі види професій, у яких без постійного підвищення кваліфікації досягнути успіху неможливо, а те ж упередження спонукає роботодавців віддавати перевагу в цьому чоловікам. В окремих випадках жінки змушені самотійно оплачувати своє підвищення кваліфікації та брати неоплачувані відпустки для цього.

Намагаючись знайти причини, які пояснюють гендерну дискримінацію на ринку праці, науковці наголошують, що, крім об'єктивних причин (економічна ситуація в державі, домінування патріархальних ідей, законодавство, специфіка гендерної та економічної політик держави тощо), існують і суб'єктивні, які «підживлюють» це явище не менше, ніж перші. Йдеться про упередження, які виникають на основі чинних гендерних стереотипів (Bobbitt-Zeher D., 2011) і які в окремих випадках можуть навіть не усвідомлюватися їх носіями, однак на практиці проявлятися як

«тонка» (замаскована, неочевидна) дискримінація (*Jones K., Arena D., 2017*). Коли людина стикається з такою дискримінацією, то відчуває двозначність ситуації, тобто не може для себе зробити чіткий висновок про те, чому її, наприклад, не прийняли на роботу. На співбесіді вона помічала, що менеджер не підтримує з нею жодного візуального контакту, а наприкінці розмови повідомив про відмову у працевлаштуванні. Людина розгублена: вона не знає, як пояснити цю ситуацію. Можливо, вона чимось не сподобалась менеджеру, і тому він не дивився їй у вічі, а можливо, відсутність візуального контакту є індивідуальною характеристикою цього менеджера. У будь-якому випадку, коли чітка атрибуція поведінки іншої людини неможлива, говорити про дискримінацію не доводиться, хоча, зазвичай, саме вона й проявилась, але у замаскованій формі.

На рівні побутової моралі існує переконання, що жінки самі відмовляються від високооплачуваної роботи, роблячи вибір на користь праці із гнучким графіком чи із нескладними операціями та низькою відповідальністю. Відповідно, за таку працю їм платять менше. Однак, за результатами досліджень американських учених (*Glass & Camarigg*), у «жіночих» сферах професійної діяльності насправді все відбувається навпаки: тут менша гнучкість, пильніший контроль із боку керівництва, менша свобода у виборі способів і термінів виконання завдань. Жінки зазвичай працюють на непрестижних роботах, але й тут рівень їхньої автономності, тобто права самій керувати своєю роботою, мізерний. Натомість, щоб «пробитися» у «чоловічі» професії, їм доводиться долати численні труднощі, починаючи від упередження керівництва, закінчуючи іноді чисто формальними вимогами (як-от певний ріст у спорті), які прямо не впливають на виконання професійних обов'язків, але внаслідок невідповідності яким певним претенденткам відмовляють у працевлаштуванні.

Попри наявність упередженості роботодавців щодо можливості жінок виконувати «чоловічу» роботу, існують й інші бар'єри при їх працевлаштуванні: деякі жінки переконані, що виконання ними «нежіночих» робіт негативно позначиться на стосунках із рідними,

які перестануть сприймати їх як берегинь домашнього вогнища; інші жінки бояться, а тому уникають негативного психологічного клімату у чоловічих колективах, де їх будуть ігнорувати, професійні навички недооцінювати, а помилки перебільшувати, сприймаючи їх не як професіоналів, а як «представниць прекрасної статі». Разом із цим, науковці доводять, що роботодавець може відмовитися від свого упередження і схильності до дискримінації, якщо буде переконаний, що претендентка на ту чи іншу посаду має необхідні знання, вміння і навички, щоб працювати досить продуктивно. У такому разі працевлаштування жінки залежатиме від успішності її самопрезентації та самопросування.

У світі й в Україні жінок вважають менш цінними працівниками через брак досвіду і кваліфікації. Масова свідомість, обтяжена гендерними стереотипами, виправдовує низьку заробітну плату жінок тим, що вони менше вміють і можуть, мають менше досвіду або гіршу освіту, порівняно з чоловіками. Насправді ці аргументи здебільшого неправдиві. За статистичними даними, українські жінки частіше, ніж чоловіки, здобувають вищу освіту, однак під тиском гендерних стереотипів вони вибирають саме ті спеціальності, які відповідають «жіночим» професіям. Крім цього, дослідники стверджують, що навіть якщо жінка має таку ж кваліфікацію і досвід роботи, як чоловік, і виконує однакову з ним роботу, вона все одно отримує меншу заробітну плату, що є ознакою прямої дискримінації щодо неї. Головною причиною цього виступає знову ж таки упередження, яке, з одного боку, формується завдяки поширеним гендерно-рольовим стереотипам, а з іншого – уможлиблюється для прояву, коли на робочому місці критерії оцінювання професіоналізму працівників є суб'єктивними.

Підсумовуючи, виділимо такі найбільш типові причини існування гендерної дискримінації на ринку праці:

- 1) недосконале законодавство;
- 2) вплив гендерних стереотипів;
- 3) репродуктивна функція жіночого організму;
- 4) соціальний конформізм;

5) внутрішні психологічні бар'єри жінок (невпевненість і недовіра собі).

Дискримінація жінок у сфері праці та зайнятості має ряд наслідків, які виокремлюють за наступними критеріями (Вербець В. В., Субот О. А., Христюк Т. А., 2009):

1) за часом виникнення: наслідки віддалені і безпосередні. Віддалені проявляються як погіршення становища жінки в суспільстві, зниження її соціального статусу; схильність до суїциду; закритість для жінок сфери управління і владних інститутів; повільні темпи розвитку жіночого підприємництва. Безпосередні наслідки полягають у приниженні гідності жінки; переживанні психологічних стресів; економічній залежності від чоловіка; обмеженні або й неможливості самореалізації; зростаючій міграції жіночої робочої сили;

2) за сферами прояву: дискримінація виробнича та побутова;

3) за зв'язками з соціальними цілями: прямі та побічні, негативні та позитивні наслідки. До позитивних можна віднести створення жіночих рухів, неурядових організацій для боротьби з дискримінацією та насиллям, створення центрів допомоги жінкам тощо.

Із метою подолання гендерної дискримінації на ринку праці науковці розробили ряд рекомендацій, які можна назвати рекомендаціями загального та індивідуального характеру. До загальних рекомендацій відносять (Нейманіс А.):

1) розробка та запровадження антидискримінаційного законодавства. Законодавство, яке забороняє гендерну дискримінацію у сфері зайнятості, повинно бути не лише декларованим, але й дієвим. А для цього, з одного боку, необхідно чітко прописати механізм відповідальності роботодавців та керівників організацій, установ і підприємств за застосування ними дискримінації за ознакою статі, а з іншого – підвищити ефективність та доступність систем та механізмів моніторингу дотримання принципу гендерної рівності на ринку праці;

2) запровадження ефективних та доступних механізмів розгляду скарг.

Йдеться про необхідність удосконалення судової практики, щоб чоловіки і жінки мали змогу звертатися до суду, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, комісії з розгляду скарг про порушення принципу рівноправності або до інших інституцій, які здатні в обмежений термін провести розслідування й ухвалити рішення за поданою скаргою. Така інституція повинна мати право ухвалювати не просто рекомендації, а зобов'язувальні рішення, тобто рішення, які є обов'язковими до виконання;

3) забезпечення поширення інформації щодо прав і процедур.

Значна частина випадків гендерної дискримінації на робочому місці залишається не покараною унаслідок правової неграмотності громадян та їх низького рівня правосвідомості. У зв'язку з цим необхідно підвищувати рівень обізнаності чоловіків і жінок щодо їхніх прав та процедур оскарження їх порушень. Ефективними при цьому можуть бути роз'яснювальні кампанії та інші комунікаційні стратегії, спрямовані на розгляд гендерних питань та орієнтовані на чоловічу і жіночу аудиторію;

4) проведення роботи щодо подолання гендерних стереотипів, які породжують дискримінацію за ознакою статі (детальніше про це сказано у підрозділі 4.1).

При пошуку чи влаштуванні на роботу експерти радять дотримуватися таких порад для уникнення дискримінації:

1) не бійтеся і не забувайте за необхідності нагадувати роботодавцю про те, що дискримінація заборонена.

Якщо при працевлаштуванні роботодавець (із державної установи чи приватного підприємства) допускає щодо вас дискримінацію, ви можете покликатися на Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»;

2) якщо ви шукаєте роботу, подбайте про своє професійне резюме.

Уміння презентувати свої здібності, досвід та кваліфікацію виступає запорукою вашого успіху при працевлаштуванні. Однак, як

свідчить практика, більшість людей соромиться говорити про це, що є прямим наслідком традиційного виховання в сім'ї та навчання у школі. Виховуючи своїх дітей, спочатку батьки, а потім і вчителі вчать їх бути скромними, терплячими, «такими, як всі», не розуміючи, що позбавляють їх у майбутньому ініціативності, креативності, самобутності, впевненості тощо. Без цих якостей важко бути конкурентоспроможним на ринку праці, навіть якщо у тебе найкраща освіта, і важко відстоювати свої права, навіть якщо ти про них знаєш.

Вимоги до складання професійного резюме стандартні, однак деякі роботодавці й тут вдаються до дискримінації, вимагаючи від майбутнього співробітника особисту інформацію (щодо сімейного стану, наявності дітей, національності, планування вагітності і т.д., а також інформації про політичні, релігійні чи інші переконання). Ви маєте право не вказувати її в резюме. Натомість роботодавець має право запитувати: про вашу освіту, кваліфікацію, наявний досвід роботи, уміння користуватися сучасними комп'ютерними технологіями, знання іноземних мов, водійські навички, про ваші професійні плани та мрії, готовність розділяти цінності компанії, у яку ви влаштовуєтеся, готовність їздити у відрядження (і як часто) тощо;

3) не ігноруйте дискримінаційні вакансії.

Якщо в оголошенні про вакантні посади роботодавець зазначає про обмеження щодо віку чи статі кандидатів на ці посади, він порушує статтю 11 Закону України «Про зайнятість населення», за що може нести адміністративну відповідальність. Єдиний виняток у цій ситуації пов'язаний зі специфікою самої роботи, виконання якої ставить об'єктивні вимоги до статі, віку, здоров'я чи інших ознак кандидата.

Разом із цим, не варто ігнорувати дискримінаційні оголошення про роботу. Більш виправдано буде написати скаргу до відповідних інституцій, і чим більше буде таких скарг, тим публічнішою стане проблема, а за певних обставин це ще один крок до її вирішення;

4) не бійтесь заперечувати, якщо на співбесіді вам ставлять особисті запитання.

Ставлячи на співбесіді запитання особистого характеру, роботодавці засвідчують свою схильність до упереджень і намагаються так уникнути прийняття на роботу кандидатів (в основному – жінок), які потім будуть претендувати на певні пільги, цілком законні, але не вигідні для роботодавця. Ви не зобов'язані відповідати на ці запитання, оскільки вони не стосуються вашого рівня професіоналізму і здатності виконувати майбутні професійні обов'язки. Сконцентруйтеся краще на доведенні своєї компетентності. За допомогою цього ви зможете подолати упередженість роботодавця й отримати бажану роботу;

5) поведіться гідно і впевнено, а не як жертва.

Гідність і впевненість кандидата сприймаються роботодавцями більш позитивно, ніж сором'язливість і нерішучість, адже впевнена людина здатна приймати рішення і нести за них відповідальність, у той час як «жертва» вище рядового виконавця не підніметься і завжди шукатиме, хто б прийняв рішення за неї і чиею соціальною підтримкою можна буде заручитися у разі невиконання якогось завдання. Роботодавцям, орієнтованим на успіх, потрібні рішучі і наполегливі працівники. Однак слід пам'ятати, що впевненість непомітно межує із самовпевненістю, а ця риса вже відштовхує роботодавців.

Схильність деяких кандидатів почувати себе жертвою частіше проявляється у жінок, ніж у чоловіків, і також є наслідком гендерно стереотипізованого виховання та навчання. Психологи стверджують, що інші люди ставляться до нас саме так, як ми самі ставимось до себе. Тому треба знайти в собі мужність здолати «жертву» й утвердити свою людську гідність.

Якщо ж роботодавець дозволяє собі поводитися з вами, як із «жертвою», необхідно зупинити це, адже від цього страждають ваші професійна репутація і психологічне благополуччя. Не бійтеся втратити роботу, бійтеся втратити гідність;

б) не бійтеся оскаржувати незаконні дії роботодавця.

Якщо роботодавець вас дискримінує, ви можете і маєте право оскаржити його дії. Щоправда, громадяни України не вірять у справедливе правосуддя, що стає значною перешкодою на шляху боротьби із дискримінацією. Однак треба пам'ятати, що чим менше люди відстоюють свої права, тим глибше укорінюється дискримінація.

Отже, можна стверджувати, що гендерна дискримінація на ринку праці України залишається досить розповсюдженим явищем, корені якого криються в усталених гендерно-рольових приписах і нормах, побудованих на основі гендерних стереотипів та моралі «влади-підкорення».

3.3 Сексизм, гендерні та сексуальні домагання і насильство у сфері зайнятості: прояви і наслідки

Термін «сексизм» зародився в 60-х роках ХХ ст. завдяки феміністичному руху у США. У той час учасниці жіночого руху, проаналізувавши соціальне становище жінок, виявили безліч упереджень і стереотипів, які принижували, недооцінювали та пригнічували жінок. Тоді, як і тепер, така практика зверхнього ставлення до них була результатом панівної патріархальної ідеології. Сьогодні «сексизм» одні дослідники вважають формою прояву дискримінації за ознакою статі, а інші трактують його як синонім поняття «гендерна дискримінація», але в обох випадках його смисл залишається незмінним – демонстрація переваги однієї статі над іншою.

Згідно зі «Словником гендерних термінів» (З. Шевченко), **сексизм** (від лат. *sexus* – стать) – це упереджене ставлення, дискримінація людини за ознакою статі чи гендерною ідентичністю.

У гендерній психології **сексизм** визначають як ідеологію і практику дискримінації людей за ознакою статі, засновану на установках або переконаннях, відповідно до яких жінкам (або чоловікам) помилково приписують певні риси або заперечують їх наявність (Ткалич М., 2016).

У «Великій психологічній енциклопедії» зазначено, що **сексизм** – це соціальні стереотипи, переконання і вірування, які утверджують перевагу однієї статі над іншою і тим самим обґрунтовують соціальну нерівність чоловіків і жінок. За своїми ідеологічними функціями сексизм аналогічний расизму, лише проявляється він у взаєминах не між расами й етносами, а між статями. Найбільш важка форма сексизму – чоловічий «шовінізм». І хоч термін «сексизм» практично завжди використовують стосовно дискримінації жінок, існує й жіночий сексизм.

Сексизм породжений абсолютизацією і біологізацією статевих відмінностей, багато з яких насправді є похідними від конкретних соціальних умов і культурних норм, а деякі взагалі є уявленими та ілюзорними. Науковці пропонують розглядати сексизм як явище, обумовлене поєднанням двох груп чинників: особистісних (напр., орієнтація на соціальне домінування і правий авторитаризм) та соціально-психологічних (напр., членство в групі та групова ідентифікація) (*Akrami N., Ekehammar B., Yang-Wallentin F., 2011*).

Отже, сексизм ґрунтується на упередженні стосовно певної статі, яке породжується негативною соціальною установкою з викривленим змістом, унаслідок якої формується необ'єктивна думка стосовно представників цієї статі.

Гендерні упередження, як і будь-які інші соціальні установки, у своїй структурі містять три компоненти:

1) когнітивний (проявляється через систему необ'єктивних міркувань про чоловіків і жінок, безпідставних суджень про їх здібності та можливості досягати успіхів у певних видах професій);

2) афективний (виражається як неприйняття, приниження, недооцінка представників певної статі, які внаслідок цього викликають цілий спектр негативних емоцій та почуттів, включаючи огиду, а в крайньому варіанті – ненависть щодо них);

3) поведінковий (проявляється у негативній вербальній поведінці, дискримінаційних діях, сексуальному домаганні і насильстві).

Виходячи із міри деструктивності впливу на представників негативно оцінюваної статі, науковці виокремлюють такі **форми гендерних упереджень** (Heilman M. E., 2012; Mayhew R., 2018):

а) невербальне вираження антипатії – це найбільш проста і легка форма прояву упереджень, яка виражається у зневажливому тоні, негативно забарвлених жестах і міміці (нахмурених бровах, міцно стиснутих губах, негативних похитуваннях головою), демонстрування яких відбувається у ситуаціях невідповідності поведінки представника певної статі гендерно-рольовим приписам і нормам;

б) вербальне вираження антипатії – це також відносно легка форма прояву гендерних упереджень, виражена в сексистських анекдотах, що висміюють чоловічі чи жіночі якості особистості й особливості поведінки (напр., анекдоти про білявок, про жінок-науковців, жінок-водіїв, жінок-керівників і т.д.), у висловлюваннях, що принижують гідність чоловіка чи жінки (напр., «Жінкам (чоловікам) цього не зрозуміти», «Жінка повинна мовчати, коли говорить чоловік» і т.д.), а також у тенденції помилково інтерпретувати мотиви їх поведінки (напр., «Всі чоловіки думають лише про секс», «Жінкам потрібні лише гроші» і т.д.);

в) уникання групи, стосовно якої в людини є упередження – проявляється в різних формах жінконенависництва (напр., категоричне неприйняття жінок до деяких чоловічих спільнот або уникання феміністок, які сприймаються як некрасиві і нещасливі в особистому житті жінки, що ненавидять чоловіків тощо) або чоловіконенависництва;

г) дискримінація членів певної групи за ознакою статі – це форма гендерних упереджень, яка проявляється через поведінку з вираженою деструктивністю. Частіше за все вона стосується тих жінок і чоловіків, які тільки претендують на роботу або вже працюють у не відповідних своїй статі професіях;

г) гендерне насильство – це найважча і найнебезпечніша за мірою деструктивності форма прояву упереджень, пов'язана із

втіленими в життя агресивними намірами (згвалтування, фізичне, психологічне та інше насильство в сім'ї чи на робочому місці).

У теорії гендеру узагальнено виділяють три **види сексизму** (З. Шевченко):

1) інституційний (дискримінація на рівні суспільства та його головних інституцій);

2) міжособистісний (проявляється в соціальній взаємодії через дискримінацію людини людиною);

3) внутрішній (індивідний рівень дискримінаційних установок до власної статі, при якому людина сама їх поділяє та транслює у своїй поведінці).

Як зазначають науковці, дискримінація за ознакою статі існує на кожному рівні гендерних відносин у суспільстві. Так, на макросоціальному рівні вона проявляється через недосконалість законодавства, агресивність медіасередовища, старі підходи до навчання і виховання у галузі освіти тощо; на рівні міжгрупової взаємодії – у різному ставленні до представників чоловічої і жіночої статі, підкресленні їх відмінностей, сліпому дотримуванні гендерно-рольових приписів; на міжособистісному рівні – у гендерних стереотипах, які жорстко регламентують поведінку, сімейні, професійні, неформальні взаємини; і, нарешті, на особистісному рівні – у негативній самооцінці індивіда щодо своєї належності до певної статі або щодо невідповідності своєї поведінки чинним гендерним нормам та стереотипам. Сексизм може проявлятися у професійній сфері, сімейних стосунках, неформальних соціальних відносинах. При цьому він найчастіше дискримінує жінок саме у професійній сфері, а чоловіків – у суспільно-правовій, також він проявляється у сексуальній сфері і на мовленнєвому рівні (Ткалич М., 2016).

Американський науковець і дослідник у галузі психології Тодд Нельсон у своїй книзі «Психологія упереджень» виділяє такі **типи сексизму** (Nelson T., 2006):

1. Старомодний і сучасний сексизм.

Старомодний сексизм характеризується підтримкою традиційних гендерних ролей, неоднаковим ставленням до чоловіків і

жінок та стереотипами про меншу компетентність жінок. Сучасний сексизм проявляється в запереченні фактів дискримінації жінок і ворожого ставлення до рівноправності; він не ігнорує програми і закони, які створюються для допомоги жінкам. Деякі дослідники називають сучасний сексизм неосексизмом, зазначаючи, що він трансформувався з відкритого ворожого упередження щодо жінок у більш прихований, важковловимий тип сексизму. Однак коли неосексисти (здебільшого чоловіки) починають відчувати загрозу своєму домінантному становищу в суспільстві, вони можуть чинити опір законам, покликаним забезпечувати рівність статей, та ігнорувати дійсне становище жінок, заявляючи, що такої проблеми, як дискримінація жінок, у сучасному світі не існує.

2. Ворожий і доброзичливий сексизм.

Ворожий сексизм проявляється як негативна установка щодо жінок, яка полягає у переконанні про їх неповноцінність порівняно з чоловіками, про їх більш низький рівень інтелекту та компетентності. Доброзичливий сексизм побудований на системі традиційних переконань про жінок, які породжують позитивні почуття в тому, хто їх поділяє. Однак цей тип сексизму все ж таки підтримує стереотипне сприйняття й обмежує жінок, оскільки ґрунтується на ідеї про перевагу чоловіків.

Ворожий і доброзичливий сексизм корелюють, оскільки розглядають жінок як «слабку стать», яка повинна виконувати домашні й допоміжні ролі в суспільстві. Доброзичливі сексисти прагнуть захищати жінок, вони поважають і захоплюються ними як матерями і дружинами, ідеалізують їх як романтичні об'єкти любові. Ворожі сексисти більш жорсткі, вони сприймають жінок як нездатних займати владні позиції. Разом із цим, існують й амбівалентні сексисти, які не мають негативних установок стосовно всіх жінок. Якщо поведінка жінки виходить за межі традиційних гендерних стереотипів (тобто вона є «кар'єристкою» чи «феміністкою»), амбівалентні сексисти перетворюються на ворожих, а якщо жінка відповідає стереотипам, вони демонструють доброзичливий сексизм (*Patitsas E., 2014; Hammond M. D., Overall N. C., 2013*).

Таким чином, амбівалентні сексисти стереотипно негативно реагують на одних жінок і стереотипно позитивно – на інших.

Будь-який тип сексизму явно чи приховано поділяє дійсні в суспільстві гендерні стереотипи, закріплюючи за чоловіками право домінувати, а за жінками – підкорятися.

У професійній сфері сексизм виражається через горизонтальну і вертикальну сегрегацію, а також через більш низьку оплату праці жінок порівняно з чоловіками. Так, у горизонтальній сегрегації він проявляється в обмеженні можливостей жінок щодо працевлаштування у «чоловічих» професіях та галузях (і, відповідно до цього, – у можливостях здобувати освіту за профілем чоловічої роботи), а у вертикальній – в обмеженні їх кар'єрного зростання. І навіть якщо воно відбувається, у жінок це проходить за ускладненим і розтягнутим у часі «сценарієм».

Сексизм виступає не єдиним проявом дискримінації за ознакою статі у професійній сфері. До інших її проявів науковці відносять гендерні і сексуальні домагання, а також насильство.

Домагання в широкому розумінні – це «форма дискримінації; чиясь небажана поведінка, пов'язана з ознаками релігії або віри, інвалідності, віку або сексуальної орієнтації, з чийось расовим або етнічним походженням, що переслідує мету або виступає як результат порушення гідності цієї особи, а також створення атмосфери залякування, ворожнечі, деградації, приниження чи образи» (Богданюк О. А., Євсюкова В. М., Левченко К. Б., 2010).

Гендерні і сексуальні домагання вважають спорідненими, але не тотожними поняттями. **Гендерні домагання** (або, по-іншому, домагання на основі статі) є ширшим поняттям, оскільки це не лише дії сексуального характеру (як при сексуальних домаганнях), а будь-які дії, які принижують особу іншої статі, що перебуває з кривдником у певних трудових взаєминах. В основі гендерних домагань лежать усталені стереотипи щодо статево-рольової поведінки (Т. Марценюк). Саме тому, якщо у трудовому колективі виникають ситуації, пов'язані із виконанням не професійно орієнтованих завдань (наприклад, технічні завдання – заміна перегорілої лампочки чи

під'єднання комп'ютерів або іншої техніки, а в іншому випадку – побутові завдання: прибирання приміщення після святкування якоїсь події на роботі чи приготування кави і т.д.), їх «за замовчуванням» доручають чоловікам або жінкам відповідно до гендерних стереотипів. А при виконанні професійно орієнтованих завдань гендерні домагання можуть проявлятися як недооцінка потенціалу чи можливостей жінки, унаслідок чого певне відповідальне завдання доручається не їй, а представнику чоловічої статі.

Незважаючи на обґрунтовану доцільність у розмежуванні понять гендерні домагання і сексуальні домагання, у юриспруденції, соціології та психології частіше використовують останнє поняття. Проблему сексуальних домагань на робочому місці почали активно вивчати із середини 90-х років ХХ ст. Однак у той час вона ще не була самостійним предметом наукових досліджень, а вивчалася в контексті таких проблем, як дискримінація жінок в армії та правоохоронних органах, стан жіночого (у тому числі й сексуального) здоров'я, а також зґвалтування і примусовий секс (*Богданюк О. А., Євсюкова В. М., Левченко К. Б., 2010*).

Уперше термін «сексуальне домагання» був роз'яснений у Загальній рекомендації № 19 до ст. 11 Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. Зокрема в ній указано, що **«сексуальне домагання** включає таку небажану поведінку сексуального характеру, як фізичний контакт та пропозиції, натяки сексуального характеру, демонстрацію порнографії та сексуальні вимоги, вчинені словами або діями. Така поведінка може бути образливою й становити загрозу здоров'ю та безпеці; вона є дискримінаційною, коли жінка має вагомі підстави вважати, що її відмова може нашкодити її працевлаштуванню, найму, а також просуванню службовими сходами, або коли це створює вороже середовище на роботі».

Конкретизація поняття «сексуальне домагання» міститься в документах Міжнародної організації праці (МОП), зокрема в Конвенції про дискримінацію в галузі праці № 111 (1958 року). Комітет експертів із питань застосування Конвенції визначив

сексуальні домагання як «будь-яку образу або невідповідне зауваження, жарт, натяк чи коментар із приводу одягу особи, будови її тіла, віку, сімейного стану тощо; поблажливе чи патерналістське ставлення з сексуальними ускладненнями, що підривають гідність; будь-яке небажане запрошення чи вимога невираженого чи явного характеру, незважаючи на наявність або відсутність погроз; будь-який хтивий погляд або будь-який жест, що асоціюється з сексуальністю; будь-який непотрібний фізичний контакт, такий як торкання, пестоці, щипок чи напад». Комітет також визначив, що для інтерпретації поведінки як сексуальних домагань, вона має бути «об'єктивно (справедливо) сприйнята як умова працевлаштування або впливати на рішення, прийняті в цій сфері та/або впливати на виконання обов'язків». Крім цього, Комітет зазначив, що сексуальними домаганнями можуть називатися й «ситуації, коли присутнє загальне вороже ставлення до тієї чи іншої статі».

У розвинених країнах світу сексуальним домаганням вважають навіть пильне розглядання тіла іншої особи, не кажучи вже про певні дії фізичного характеру. Наприклад, Закон Онтаріо про права людини (Канада) визначає сексуальне домагання як утиск на підставі статі жертви, що містить *(Пономарьов С. Ю., Федорович І. Ю., 2014)*:

- сексуальні загравання чи пропозиції в тому випадку, коли особа знає чи повинна знати, що така поведінка не є бажаною (особливо у випадках, коли така поведінка властива особі, яка має владу чи може сприяти підвищенню, наданню благодіянь, використовувати покарання чи обмеження у випадку відмови на загравання або пропозиції);

- ремарки чи жести із сексуальним підтекстом або просто непристойні;

- пильне та непристойне розглядання тіла особи;

- небажаний фізичний контакт;

- необхідність працювати в атмосфері сексуалізованого середовища (вихваляння сексуальними досягненнями чи розповіді про сексуальні контакти);

- розповсюдження чи розміщення сексистських жартів, коміксів, календарів чи інших зображень, що об'єктивізують секс;
- негативні стереотипні коментарі про стать, гендер чи сексуальну орієнтацію;
- гендерно обумовлені коментарі про чийсь фізичну спроможність чи манеру поведінки, що стверджують традиційні гетеросексуальні гендерні норми;
- використання влади щодо іншої особи задля того, щоб змусити її ніяково себе почувати чи «ставити на місце» особу через сексуальний інтерес до неї.

Загалом сексуальні домагання можуть поширюватися і на чоловіків, і на жінок, хоча останні частіше стають жертвами такої поведінки. Не завжди і не обов'язково при сексуальних домаганнях жертва і кривдник є особами протилежної статі, проте завжди й обов'язково для інтерпретації поведінки кривдника як сексуальних домагань вона має бути небажаною для жертви. При цьому суб'єктами сексуальних домагань (кривдниками) можуть виступати роботодавці чи безпосередні керівники жертви, її колеги, а також особи, з якими жертва не пов'язана трудовими відносинами.

Американські дослідники виокремлюють два **види сексуальних домагань** (Богданюк О. А., Євсюкова В. М., Левченко К. Б., 2010):

1) сексуальні домагання «послуга за послугу» (quid-pro-quo). Цей вид домагань використовує матеріальний складник роботи як інструмент сексуального примусу жертви і полягає у такій небажаній поведінці кривдника, підкорення якій становить умову надання роботи жертві або певних благ чи винагороди за працю, кар'єрного зростання, підвищення заробітної плати тощо;

2) сексуальні домагання у формі створення ворожого (образливого) робочого середовища. Цей вид домагань може мати сексуальний характер або ні. Якщо ні, то поведінка ґрунтується на упередженні щодо певної статі, тобто домагання реалізуються через створення такої атмосфери на роботі, яка відображає негативне ставлення до представників цієї статі, але без ознак сексуальності у поведінці кривдника. Найчастіше це виражено або через вербальну

форму (розповсюдження негативних стереотипів про певну стать, уживання вульгарних слів і коментарів; використання відповідних епітетів, погроз, залякувань і навіть ворожих дій), або через друковані матеріали (письмові чи графічні), які розміщуються на видних місцях робочого середовища і демонструють антипатію до представників цієї статі (напр., плакати з відповідними зображеннями, написами чи гаслами).

Отож, сексуальні домагання на робочому місці можуть набувати різних форм, здійснюватися через вербальний і невербальний канали, фізичні дії тощо. При цьому будь-які поведінкові прояви суб'єкта домагань є небажаними для жертви і завдають її здоров'ю фізичну і психологічну шкоду.

Насильство як форма прояву дискримінації за ознакою статі є найбільш широким з усіх аналізованих понять. Зарубіжні нормативно-правові документи визначають **насильство на робочому місці** як будь-які ситуації, у яких працівника ображали, погрожували чи нападали на нього під час виконання ним професійних обов'язків. При цьому насильник міг використовувати силу, брутальні слова, погрожувати зброєю або ні, застосовувати систематичне сексуальне і расове переслідування. В українських документах такого типу насильство тлумачать як будь-які умисні дії фізичного, сексуального, психологічного чи економічного спрямування однієї особи щодо іншої, якщо ці дії порушують конституційні права і свободи людини і громадянина та завдають йому моральної шкоди, шкоди його фізичному чи психічному здоров'ю.

Загалом, як свідчить практика, в Україні насильство на роботі з боку керівника найчастіше здійснюється у таких формах: погрози щодо звільнення, пониження в посаді, зменшення заробітної плати; ігнорування інтересів працівника; словесні образи (образливі і принизливі анекдоти, нецензурні висловлювання і т.д.); морально-етичні приниження; побиття; знущання; експлуатація праці; натяки на можливість зв'язку сексуального характеру; сексуальні домагання; сексуальна наруга; торгівля людьми; примушування до проституції;

примушування до участі в порнографічному відео; сексуальне рабство, експлуатація тощо.

Гендерне насильство у будь-якій сфері, професійній також, є порушенням прав людини, яке в одних випадках може трактуватись як адміністративне правопорушення, а в інших – як кримінальний злочин. Воно уможлиблюється внаслідок поєднання загальносоціальних аспектів (напр., поширеність гендерної нерівності в суспільстві, її безкарність) із психологічними характеристиками кривдника (підвищена агресивність, егоїстичність, зверхність, упередженість, схильність до тотального контролю, влади і домінування) і його жертви (невпевненість, сором'язливість, гіпервідповідальність, занижена самооцінка, нерішучість).

Виділяють такі **ознаки-індикатори насильства** (Царевська Ю., 2017):

1) дії унеможливають ефективний самозахист. У співвідношенні певних характеристик кривдника і його жертви завжди можна помітити психологічну перевагу кривдника. Вона допомагає йому долати опір жертви, а в окремих випадках узагалі унеможливує його. Така перевага може ґрунтуватися на соціальному статусі, службовому становищі, професійній кваліфікації, навичках спілкування, фізичній силі й деяких рисах характеру (напр., брутальність, хитрість, прямолінійність і т.д.);

2) дії порушують права і свободи особи;

3) дії спрямовані на досягнення певної цілі, а тому є умисними. Стратегічна ціль усіх кривдників – домогтися свого домінування, влади і контролю. Бувають випадки, коли вона не усвідомлюється кривдником, однак тактичні цілі є цілком усвідомленими, хоча зазвичай подаються з викривленою (соціально прийнятною) інтерпретацією (напр., керівник у роботі з підлеглими використовує деструктивну критику, пояснюючи, що вона дисциплінує, організовує, а тому сприяє результативності праці. Насправді ж, його ціль – зробити підлеглих «ручними», адже так легше управляти і контролювати);

4) дії спричиняють шкоду. Насильницькі дії завжди завдають жертві різну шкоду: психологічну, фізичну, матеріальну тощо.

У сфері зайнятості насильство буває двох типів: насильство «зсередини» (внутрішнє) і насильство «ззовні» (зовнішнє). Внутрішнє насильство проявляється безпосередньо в трудовому колективі і може бути вертикальним (керівник-підлеглий) та горизонтальним (підлеглий-підлеглий). Зовнішнє насильство проявляється з боку сторонніх осіб, котрі не мають жодного відношення до трудового колективу, але є споживачами, клієнтами, покупцями або ж конкурентами.

І внутрішнє, і зовнішнє насильство буває 4-х **видів**: фізичне, психологічне, сексуальне, економічне.

Залежно від виду насильство у сфері зайнятості має такі прояви:

1) фізичне насильство: штовхання, ляпаси, примушування до вживання алкоголю чи інших речовин, які можуть зашкодити здоров'ю, примушування до виконання небезпечної для здоров'я роботи, насильницьке утримання у приміщенні, тілесні ушкодження різного ступеня тяжкості, вбивство і т.д.;

2) психологічне насильство: образи, приниження, нецензурна лайка, крики, психологічний напад у формах деструктивної критики, деструктивних констатацій (напр., «жартівливе» пригадування людині її минулих помилок) та деструктивних порад (непрошених або свідомо неправильних), дрес-код, залякування, шантаж, ігнорування, пліткарство, психологічний пресинг (надмірний і постійний контроль) і т.д.;

3) сексуальне насильство: має ті ж форми, що й сексуальні домагання;

4) економічне насильство: безпідставне зниження заробітної плати, позбавлення заслужених премій, компенсацій, крадіжки, економічне рабство, розпоряджаннями коштами без згоди їх власника і т.д.

Фізичне, сексуальне та економічне насильство залишає багато слідів, на підставі яких кривдники можуть бути притягнуті до відповідальності. Психологічне насильство більш «приховане» від

юридичної відповідальності, хоч не менш жахливе за наслідками, як попередні його види.

У сучасному світі значного поширення набувають такі види психологічного насильства, як мобінг і булінг.

Термін «мобінг» виник, як зазначено у Вікіпедії, на початку 80-х років завдяки дослідженням психолога і вченого-медика, доктора Ханца Леймана, який вивчав це явище на робочих місцях у Швеції. Мобінг — це колективний психологічний терор, спрямований проти певного працівника з боку його колег, підлеглих або керівництва, що має на меті примусити його звільнитися з роботи. Булінг – це також різновид психологічного терору, переслідування й цькування, але здійснюваний не колективно, а індивідуально або невеликою групою людей.

Залежно від природи виникнення, мобінг поділяють на усвідомлений і неусвідомлений, спонтанний і керований, а за типом психологічного впливу він може бути прихованим (латентним) і відкритим. При цьому найбільш жорсткою формою психологічного насильства в колективі вважають саме кероване переслідування, оскільки воно доволі часто виступає адміністративною формою вирішення конфліктів чи подолання криз у ньому (І. Г. Курчинський).

О. Уварова зазначає, що до методів, які використовують переслідувачі, належать наступні:

- ізоляція від неформальних особистих контактів (жертву ігнорують, не вітаються й не розмовляють із нею, не запрошують на корпоративи чи інші святкування і т.д.);

- перекриття каналів службової інформації (жертву вводять в інформаційну блокаду, навмисно приховуючи або «забуваючи» надати їй службову інформацію);

- ігнорування успіхів (переслідувачі нехтують будь-якими досягненнями жертви, зневажають її внесок у спільну справу, позбавляють винагороди й можливості кар'єрного зростання);

- спроби зіпсувати особисту й професійну репутацію (про жертву пліткують, поширюють чутки, «підставляють» у виконанні професійних обов'язків).

Психологи і психотерапевти, які працювали з проблемою мобінгу на робочому місці, виділяють 3 основні фази формування цього явища, у які входять 10 етапів його розвитку. Однак перед їх розглядом варто звернути увагу й на виокремлені ними передумови мобінгу: йому сприяють не лише певні характерологічні особливості переслідувачів чи адміністративне керування, але й характерологічні особливості жертви, серед яких вагомими активаторами мобінгу є її почуття вини за щось, психологічна чи морально-духовна слабкість, а найбільше – страх. Отже, до **фаз формування мобінгу** належать (І. Г. Курчинський):

Фаза I. Базовий конфлікт.

1-й етап. Незавершені конфлікти, які ще не є мобінгом, але мають тенденцію до розвитку, формуючи початок психологічного насильства на робочому місці.

2-й етап. Нарощування негативної маси. Підвищується агресія, зростає незадоволеність, унаслідок чого переслідувачі спочатку «ненавидять» у жертві окремі риси, а згодом – її в цілому.

Фаза II. Вторинний конфлікт.

3-й етап. Завершення формування ролей «Агресор» і «Жертва».

4-й етап. Системна корпорація. Унаслідок «зараження» негативною енергетикою частини або цілого колективу він об'єднується «проти» жертви і починає діяти, тобто цькувати жертву. Поступово в цей процес можуть «утягуватися» й ті працівники, які раніше, на першій фазі, не мали до конфлікту жодного відношення та інтересу.

5-й етап. Ідентифікований пацієнт, або призначення «цапом-відбувайлом». На цьому етапі переслідувачі зазвичай використовують маніпулятивну технологію «Каналізація настрою», тобто створюють міф, у якому наявність усіх проблем у трудовому колективі чітко й однозначно пов'язується з жертвою. Жертва на цьому етапі переходить до захисної стратегії поведінки, виправдовуючись і щось пояснюючи.

6-й етап. Комунікативно-емоційна депривація. Повна ізоляція від спілкування, унаслідок чого жертва знаходиться у постійному

стресі, починає робити помилки, які призводять до зменшення впевненості в собі і наростання тривожності.

Фаза III. Особистісний конфлікт.

7-й етап. Увага переслідувачів сконцентрована на неврівноваженій поведінці жертви, її постійних помилках, що дає фактичну можливість відсторонити її від професійної діяльності.

8-й етап. Соматичний. Унаслідок постійного пресингу у жертви спрацьовують захисні механізми у формі психосоматичних захворювань.

9-й етап. Ідентичність жертви. На цьому етапі переслідуваний працівник усвідомлює себе безпомічною жертвою зі зламаним духом. Думки про звільнення з роботи починають сприйматися як порятунок.

10-й етап. Відхід. Це етап інвалідизації працівника в соціальній сфері, наслідком якої може бути серйозне захворювання. Якщо до початку цього етапу людина не попіклувалась про своє фізичне і психічне здоров'я, не звернулася за допомогою до фахівців, вона (в найгіршому випадку) може вдатися до фізичної агресії (розправи над кривдниками) або аутоагресії – суїциду.

Будь-який вид насильства, гендерних і сексуальних домагань, а також сексизм призводять до цілого комплексу **негативних наслідків** індивідуального, групового і навіть загальнодержавного масштабів. Експерти Міжнародного бюро праці зазначають, що такі явища згубно впливають на стосунки в робочому колективі, взаємодію працівників, їх здоров'я, продуктивність праці, якість державних і приватних послуг, а також на репутацію підприємства. Крім цього, вони негативно впливають на участь населення на ринку праці і, зокрема, можуть перешкоджати залученню жінок на ринок праці та їхньому перебуванню там, особливо у галузях і на робочих місцях, де переважають чоловіки. Такі явища можуть також підірвати демократичний процес прийняття рішень і верховенство закону.

Фізичне насильство, гендерні і сексуальні домагання попри очевидну фізичну шкоду наносять працівнику велику психологічну

травму, впоратись із якою самотужки важко, а в деяких випадках і неможливо, тому людина потребує допомоги фахівців-медиків, психологів, психотерапевтів. Те ж саме можна сказати і про жертв психологічного насильства. Шкода, якої вони зазнають, може стосуватися їх фізичного і психологічного здоров'я. Так, найбільш поширеними наслідками насильства, що впливають на організм, є порушення сну, дисфункція травлення, зтяжна втома, втрата ваги, ослаблення імунітету, гіпертонічні захворювання і т.д. А до психологічних проблем, які виникають унаслідок нього, належать: втрата сенсу життя, зниження мотивації і самооцінки, депресія, апатія, астенія тощо. Серед зовнішніх проявів психологічної травми, яку переживає жертва, можна помітити втрату концентрації уваги, нерішучість, безініціативність, забудькуватість, безпорадність, понурість, пригніченість, тривожність, емоційні зриви і некоректність у спілкуванні, чутливість до дії навіть незначних подразників і т.д. (І. Г. Курчинський).

Психологи зазначають, що для вчасної допомоги людині, яка перебуває під дією насильства, необхідно звертати особливу увагу на такі прояви її психологічного стану і поведінки, як депресія, суїцидальні наміри, почуття провини за конфлікти й отримані ушкодження, скарги психосоматичного характеру, зацикленість (звуження свідомості) і нездатність у зв'язку з цим адекватно сприймати й оцінювати поточні ситуації, приймати адекватні рішення, прагнення самотності та самоізолювання від інших, зневіра в собі і в тому, що все можна змінити на краще (*Царевська Ю., 2017*).

Серед наслідків сексизму науковці називають погіршення самопочуття, зовнішнього вигляду і самооцінки. Жертви сексизму (зазвичай жінки) не завжди відважуються виступити на свій захист, натомість усі без винятків відчувають негативні емоції щодо сексистів (*Nelson T., 2006*). Неможливість чинити опір агресору (частіше за все це трапляється унаслідок недостатньої впевненості в собі, відсутності сили волі і характеру, конформності та соціального тиску гендерних стереотипів) викликає відчуття безпорадності, а разом із ним і внутрішньої (невисловленої) агресії. Тривале

перебування у цьому стані породжує такі ж негативні наслідки, як насильство та домагання.

Отже, сексизм, гендерне і сексуальне домагання та насильство є показниками рівня гендерної нерівності як у суспільстві в цілому, так і в окремих його інституціях. Їх наявність у трудовому колективі свідчить про неефективність кадрової, організаційної та правової політики підприємства, помилкові стратегії управління персоналом тощо.

3.4 Гендерно-рольовий конфлікт особистості в процесі кар'єрного розвитку

Гендерно-рольовий конфлікт – різноманітні прояви внутрішніх суперечностей особистості або ж суперечностей взаємодії особистості з іншими людьми та соціумом, в основі яких лежать розбіжності, неузгодженість її рольової поведінки за ознаками гендерних особливостей (Ткалич М., 2016, с. 185).

У процесі становлення кар'єри працівник може стикатись із конфліктом між власною гендерною ідентичністю, усвідомленням себе як жінки чи чоловіка, та вимогами й очікуваннями, які лежать в основі обраної професії, посади, корпоративної культури організації, стилю взаємодії в організації, виконання конкретних професійних завдань, а також близького оточення, сім'ї, друзів, соціуму. Часто гендерно-рольовий конфлікт виникає через невідповідність між соціальними стереотипами гендерної ролі та реальними потребами, бажаннями конкретної людини, особливостями її гендерної ідентичності. Виникнення гендерно-рольового конфлікту зумовлює не тільки внутрішній конфлікт, але і міжособистісний, між особистістю і групою. Мова йде про професійну взаємодію або ж про взаємодію на роботі та в сім'ї. Ситуація переживання гендерно-рольового конфлікту стає психологічним бар'єром реалізації особистістю власної кар'єри.

Загалом рольовий конфлікт виникає через наступні причини: несумісність ролей, які доводиться виконувати людині; суперечності

між рольовими очікуваннями різних людей; розбіжності між роллю, яку людині треба виконувати (наприклад, професійною), та рольовою Я-концепцією особистості; неузгодженість між рольовою поведінкою та рольовими очікуваннями (Ткалич М., 2016, с. 185). Названі причини є узагальненими, однак, вони стосуються і гендерно-рольового конфлікту.

Гендерно-рольовий конфлікт часто виникає через те, що у суспільстві циркулює певне уявлення про ту чи іншу гендерну роль, очікування щодо поведінки індивіда в межах цієї ролі у будь-якому аспекті суспільного життя, зокрема і професійного. Варто проаналізувати норми гендерних ролей, прийнятих у нашому суспільстві.

Гендерна роль – набір очікуваних зразків, норм поведінки для чоловіків та жінок; вид соціальних ролей, що є нормативними, висловлюють певні соціальні очікування, проявляються в поведінці; це соціальний прояв гендерної ідентичності індивіда. В основі гендерної ролі лежать стереотипи маскулінності та фемінності (Словник гендерних термінів; Ткалич М., 2016, с. 170-171).

Норми чоловічої гендерної ролі часто розглядають через успішність (статусність), фізичну, розумову й емоційну твердість та антижіночність. *Успішність і статусність* трактують як соціальний статус чоловіка, досягнуту ним кар'єру, а також матеріальне забезпечення, рівень заробітку. *Норма фізичної твердості* наголошує на тому, що чоловік повинен мати фізичну силу, витривалість, високу біологічну активність і адаптивність. Відповідно до *норми розумової твердості* чоловік повинен бути розумним, уміти знаходити вихід із будь-якої ситуації, швидко приймати рішення, контролювати ситуацію, бути компетентним. *Норма емоційної твердості* розглядає чоловіка як емоційно стриману особу, яка приховує свої почуття, самостійно вирішує емоційні проблеми. Відповідно до *норми антижіночності* чоловіки мають уникати жіночих видів діяльності, професій, моделей поведінки; також ця норма може проявлятися у фемінофобії – страху видаватись жіночним, демонструвати фемінні

риси, оскільки у суспільстві це може розглядатись як ознака гомосексуалізму (Ткалич М., с. 183; *Burke Ronald J., 2018*).

Інші дослідники відзначають такі сутнісні характеристики гендерної ідентичності чоловіка, в основі яких часто лежать гендерні стереотипи: орієнтація на професійну самореалізацію, досягнення кар'єри; потреба бути відмінним від жінок; емоційна стриманість, розсудливість; орієнтація на утримання сім'ї, забезпечення матеріального добробуту, високу заробітну плату; вияви агресивності (*Burke Ronald J., 2018; Nelson Debra L., Burke Ronald J., 2018*).

Якщо у чоловіка виникають розбіжності між реалізацією норми гендерної ролі, це може призвести до психологічної напруги, заниження самооцінки. Може виникати чоловічий гендерно-рольовий стрес, який формується через неможливість чітко дотримуватись норм чоловічої гендерної ролі або ж проявляти поведінку, характерну жіночій ролі (Ткалич М., 2016, с. 183-184,).

Дослідники аналізують уведені Майером поняття корпоративної маскулінності, згідно з яким організація підтримує і винагороджує у працівників поведінку, спрямовану на конкуренцію, досягнення, змагання, вирішення завдань. Орієнтація на дотримання норм гендерної ролі у професійній діяльності спонукає чоловіка до трудоголізму при нехтуванні власним здоров'ям. Проте ця модель поведінки не виявилась досить ефективною і потребує гнучкості (*Nelson Debra L., Burke Ronald J., 2018*).

Виокремлюють наступні **типи маскулінних гендерно-рольових конфліктів чоловіків**, які виникають через неможливість виконання норми гендерної чоловічої ролі:

- постійна потреба підтримувати і доводити професійний успіх, кар'єрні досягнення, здобувати владу, підтримувати змагання як вид взаємодії, отримувати фінансове збагачення, доводити платоспроможність;
- емоційний самоконтроль, тобто неможливість демонструвати свої почуття, отримувати психологічну підтримку, прагнення завжди бути сильним та впевненим;

- обмеження ніжності у взаєминах між чоловіками, страх фемінності та гомофобія;

- конфлікт «кар'єра – сім'я», який виявляється у напруженні через труднощі розподілу часу між роботою, здобуттям кар'єрного успіху та бажанням спілкуватися з сім'єю, брати участь у вихованні дітей (Ткалич М., с. 187; *Burke Ronald J., 2018*). Проте цей конфлікт є більш актуальним для жінок, про що скажемо далі.

Гендерно-рольовий конфлікт маскулітності може мати наступні наслідки: 1) значна кількість чоловіків зазнає довготривалої невдачі при виконанні норм чоловічої гендерної ролі, переживає невідповідність їй; 2) навіть якщо чоловік реалізує очікування щодо виконання гендерної ролі, процес виконання часто буває ускладненим, травматичним; 3) успіх виконання очікувань професійної чоловічої ролі призводить до небажаних наслідків для чоловіків в інших сферах (наприклад, незначна участь у сімейному житті, у вихованні дітей) (*Burke Ronald J., 2018*).

Конфлікт «кар'єра – сім'я» може бути пов'язаний із формуванням батьківської ідентичності чоловіка. Так, у нашому суспільстві часто ідеалізована роль матері у вихованні дітей, чоловік стереотипно можуть сприймати як відсторонену особу у цьому процесі. Проте сформована батьківська ідентичність чоловіка сприяє його особистісній самореалізації, позитивно впливає і на виховання дітей, і на сімейні стосунки загалом. Виконання батьком своєї функції, яка полягає у турботі про молоде покоління, є одним із пріоритетних напрямів особистісного розвитку чоловіка. На становлення батьківської ідентичності чоловіка впливає низка чинників: позитивний досвід спілкування з власним батьком; готовність до батьківства, особливості подружніх стосунків; очікування дружини щодо виконання ролі батька чоловіком, очікування дитини щодо батька (*Федоришин Г., 2013, с. 36-37*). Проте часто догляд за дітьми вважають жіночою справою, і через це у чоловіка, який намагається не бути фемінним, виникає внутрішній конфлікт, стрес.

Норми чоловічої гендерної ролі, які полягають у соціальних очікуваннях від чоловіка постійного успіху, особистісної стійкості та фізичної сили, емоційної стриманості, швидкого вирішення проблем, знаходять своє відображення у професійній діяльності, створюють труднощі реалізації кар'єри відповідно до власних індивідуальних здібностей, потреб, бажань та професійних планів, а не відповідно до стереотипних уявлень про кар'єру чоловіка. Тому слід переглядати норми чоловічих ролей з урахуванням вимог сучасного суспільства та динаміки ринку праці і професійного становлення.

Норми жіночої гендерної ролі. Традиційними характеристиками жіночої гендерної ідентичності вважають: основна сфера самореалізації жінки – материнство; прагнення бути хорошою господинею; орієнтація на піклування; орієнтація на сферу міжособистісних стосунків; приваблива зовнішність (*Nelson Debra L., Burke Ronald J., 2018; Steinberg J. R., True M., Russo N. F., 2008*).

Норми жіночої гендерної ролі розглядають крізь призму сімейних ролей. Так, основною функцією для жінки є роль матері, пов'язана із позитивним ставленням до вагітності, народження і виховання дитини, з почуттям близькості з дитиною. Крім того, сімейна роль жінки – хороша дружина, яка будує близькі стосунки із чоловіком як шлюбним партнером. Велике значення має роль жінки як домогосподині, берегині домашнього вогнища, виконавиці побутових обов'язків у сім'ї. Проте зосередження тільки на ролі домогосподині (без поєднання професійних ролей) може призвести до певної втрати власного «Я», своїх інтересів, відмови від професійної самореалізації; загостреного почуття відповідальності та обов'язку перед родиною; втрати радості сімейного життя через побутові, рутинні справи; відчуття замкненості, одноманітності, безвиході (*Ткалич М., 2016, с. 175-176*). І хоча є жінки, які задоволені роллю домогосподині, дослідження показують, що вони менше задоволені життям, більш тривожні, ніж ті жінки, які зуміли професійно реалізуватись (*Ткалич М., 2016*).

Норми жіночої професійної ролі розглядають крізь гендерну специфіку ринку праці в Україні. Тут варто згадати і гендерну

сегрегацію, і гендерну дискримінацію, і вияви гендерної нерівності у сфері зайнятості загалом, які мають не зовсім сприятливий вплив на можливості кар'єрного розвитку жінок.

Гендерно-рольовий конфлікт жінки може виявлятися через неузгодженість вимог до сучасного професіонала (який, щоб розвивати кар'єру, має бути конкурентоспроможним, професійно мобільним) і особливостями її гендерної ідентичності. Так, щоб відповідати таким вимогам до фахівця, жінці доводиться демонструвати характеристики андрогінності, а часто і маскулінності. Якщо ж ці характеристики є недостатньо розвиненими або домінують фемінні ознаки, жінці складніше реалізувати кар'єру.

Дослідники відзначають більш складний процес гендерної соціалізації жінки, пов'язаний із виконанням нею професійних та сімейних ролей (Ткалич М., 2016; Patton W. & McMahon M., 2014). Конфлікт «сім'я – кар'єра» можна розглядати як один із найголовніших гендерно-рольових конфліктів жінок. Розглянемо його більш детально.

Проблема узгодженості сімейних та професійних функцій жінок і чоловіків є актуальною і сьогодні. Адже в сучасних умовах у більшості сімей працюють і чоловіки, і жінки, проте ведення домашнього господарства залишається в основному за жінкою. Для жінок таку ситуацію ще називають «подвійним навантаженням» чи «другою зміною» – адже після виконання обов'язків на роботі жінці необхідно турбуватися і про побут, догляд за дітьми тощо. З одного боку, дослідження показують, що змінюється ставлення до розподілу обов'язків у сім'ї та на роботі в напрямку гендерної рівності, з іншого, – ведення домашнього господарства, виховання дітей залишається справою жінок, хоча чоловіки частіше почали долучатися до виконання сімейних обов'язків (Scott J., Clery E., 2013).

Крім того, в сучасних умовах все більше матерів працюють і забезпечують сім'ю. Це пов'язано з вищим рівнем зайнятості серед жінок, змінами у структурі сім'ї та у моделях зайнятості чоловіків, особливо на низькооплачуваних роботах, зарплата яких не підвищується (Ben-Galim, Tompson S., 2013).

Баланс «робота – життя» відображає суб'єктивну загальну оцінку індивідом своєї власної ситуації поєднання роботи та інших сфер життя, сімейних ролей, а також сукупність чинників, які визначають цей баланс. Аналіз гендерних особливостей балансу «робота – життя» виявив відмінності у можливостях кар'єрного розвитку, кількості годин, які витрачають працівники на роботу і сім'ю, конфлікті «робота – сім'я», рольовому стресі, стратегіях управління балансом «робота – життя». Згідно з дослідженнями, жінки частіше відчують конфлікт «сім'я – робота», а чоловіки – «робота – сім'я» (Ткалич М., 2015; Nelson Debra L., Burke Ronald J., 2018). Чоловіки і жінки також мають відмінності у сприйнятті їх робочих ролей: жінки вважають, що у реалізації своєї професійної ролі вони стикаються із бар'єрами на шляху до кар'єрних досягнень та організаційних можливостей. Ці бар'єри також пов'язані зі статевотиповими посадами, видами професійної діяльності, різним доступом до можливостей (Ткалич М., 2015).

Обсяг домашньої праці визначають нормами і цінностями, пов'язаними із гендером. Економічна залежність та ведення домашнього господарства часто сприймається як характеристики жіночності, тоді як економічну самостійність і незначну включеність у домашнє господарство або ж відмову від нього пов'язують із мужністю. Вважають, що член подружжя, який більше заробляє і є годувальником сім'ї (часто ця роль належить чоловіку), менше зайнятий у виконанні домашньої роботи, а той, чий фінансовий внесок у сімейний бюджет є значно менший, компенсує це включенням у домашнє господарство. Виходить, ведення сімейного побуту виконується замість економічної підтримки, і такий внутрішньо-сімейний розподіл обов'язків сприймається справедливо. Якщо розподіл сімейних обов'язків розглядати крізь призму часу, партнер, який використовує більше часу на оплачувану зайнятість, є менше зайнятим домашніми справами, порівняно з тим, хто витрачає менше часу на оплачувану роботу. Крім того, на розподіл домашніх обов'язків впливають і гендерні переконання особистості – егалітарно налаштовані жінки прагнуть рівності у розподілі сімейних

обов'язків та є більш чутливими до відсутності справедливості у розподілі праці порівняно із жінками традиційних поглядів (*дані аналітичного дослідження участі жінок у складі робочої сили України, 2012, с. 129-132*).

Згідно з результатами дослідження, гендерна ідентичність впливає на те, як чоловіки і жінки справляються з поєднанням роботи і сім'ї. Соціальні гендерні норми впливають на особливості виконання сімейних та професійних ролей і на специфіку їх поєднання чоловіками і жінками. Як уже було зазначено, традиційно вважають, що чоловіки більше виявляють себе у професійній ідентичності і повинні бути годувальниками сім'ї, жінок же в основному пов'язують із домінуванням у неї сімейної ідентичності, вихованням дітей. Дослідження показали, що дотримання таких норм визнається суспільством, порушення їх – умовно карається. Гендерна ідентичність може мати прямий вплив на професійну та сімейну ідентичності (мова йде про вплив гендерної ідентичності на поєднання сім'ї та роботи жінками) або виявляється у перехресному впливі: кар'єрні домагання чоловіків упливають на зниження кар'єрних домагань жінок і їх орієнтацію на реалізацію у сім'ї. Тобто якщо жінка бачить прагнення чоловіка розвивати кар'єру, вона може знижувати свої кар'єрні домагання. Якщо ж жінка вважає, що чоловік менше інвестує у розвиток своєї кар'єри, вона може прагнути свого кар'єрного розвитку. Чоловіки більше дотримуються традиційних гендерних ролей щодо поєднання ними сім'ї та роботи. Крім того, у жінок більше досвіду щодо поєднання сім'ї та кар'єри, ніж у чоловіків (*Meeussen L, Veldman J and Van Laar C, 2016*).

Можливість поєднання сім'ї та кар'єри для жінки реалізовується, коли вона має змогу використовувати гнучкий графік роботи. Проте дослідження показують, що така ситуація може мати «пастки» для жінки-працівниці. З одного боку, гнучкий графік роботи та неповна зайнятість дозволяють жінці відпрацювати меншу кількість годин або ж працювати дистанційно (вдома). Але часто немає чіткого обсягу виконаної роботи при неповній зайнятості, тому ситуація може виглядати так, що жінці доводиться оптимізувати

виконання завдань, виконувати роботу за менші терміни. Це відображається і на оплаті праці, адже мова йде про неповну зайнятість. Крім того, неповна зайнятість зумовлює і зменшення участі жінки у житті організації, порушення неформальних взаємодій із колегами (*Formánková L., Křížková A., 2015*).

У традиційному чоловічо-домінантному професійному середовищі ідеальним вважається працівник, який не має сім'ї або ж не приділяє їй достатньо часу і може працювати на повний робочий день. Цієї моделі досі дотримуються більшість працедавців, особливо ті, які потребують висококваліфікованих спеціалістів. Тому при підборі персоналу роботодавці можуть цікавитись сімейним станом майбутнього працівника, особливо у жінок. Коли вони приймають на роботу, то шукають людей, які не мають ще сімейного життя. Іноді, вимоги до фахівця вимагають, щоб батьки-працівники були повністю включені в професійну діяльність, незалежно від їхньої статі (*Formánková L., Křížková A., 2015*).

В українському суспільстві жінку тривалий час розглядали як «матір-працівницю». У подружній парі, де обидва партнери мають вищу освіту, на початку своєї кар'єри та сімейного життя вони зазвичай можуть порівну розподіляти домашні обов'язки та працювати на схожих посадах, мати одного рівня професійні компетентності та можливості розвитку кар'єри. Коли народжується дитина, дружина залишається з нею вдома, а чоловік продовжує роботу. Професійна кар'єра жінки вимушено переривається через потребу виховання дітей та ведення домашнього господарства. Чоловік, щоб компенсувати домашню завантаженість жінки, а також нестачу її заробітної плати, підтримати родину матеріально, працює більш інтенсивно, що позитивно відбивається на його кар'єрі, заробітній платі. Коли дитина підростає і жінка виходить на роботу, виконання домашніх обов'язків зберігається за нею. Чоловік стає більш стійким у кар'єрних досягненнях, жінка ж реалізовує власну кар'єру поряд із веденням домашнього господарства. Такий порядок був притаманний за радянських часів – за планової економіки, така модель розподілу домашніх та професійних обов'язків може

зберігатись і за ринкових відносин. В умовах високої конкуренції така ситуація для жінки є проблемою, оскільки вона не лише не розвиває свої професійні здібності у період декретної відпустки, а навпаки, значно знижує свою конкурентоспроможність на ринку праці. Втім, надзвичайно багато залежить від самої жінки, від того, як вона почувається у сім'ї та поза нею. Коли встановлений у родині розподіл обов'язків улаштовує усіх її членів, то як би неприйнятно такий розподіл не виглядав з боку суспільства, він має право на існування (*дані аналітичного дослідження участі жінок у складі робочої сили України, 2012*).

У сучасному суспільстві (українському та європейському), у зв'язку із зростанням професійної зайнятості та розвитку кар'єри жінок, усе більше поширюється егалітарний тип сімей, у яких різкий гендерний розподіл праці у сімейному і суспільному житті зникає, поступово актуалізується інтеграція подружніх ролей та їх взаємозамінність. Під егалітарним характером гендерного поділу домашньої праці дослідники мають на увазі рівну участь чоловіка і дружини у виконанні домашніх справ за умови, що обидва члени подружжя залучені в оплачувану зайнятість (*дані аналітичного дослідження участі жінок у складі робочої сили України, 2012, с. 131; Scott J., Clery E., 2013*).

Завдання психолога – допомогти сім'ї проаналізувати та обрати власний функціонально-рольовий розподіл між подружжям, причому важливо, щоб цей розподіл приймався обома партнерами, відповідав їх переконанням, гендерній ідентичності. В іншому випадку може бути тільки зовнішнє прийняття розподілу ролей, що зумовлює приховані внутрішні конфлікти, суперечки у самій сім'ї. Значну роль відіграють родичі, вказуючи молодому подружжю, що саме є «чоловічою» чи «жіночою» справою у сім'ї.

Згідно з результатами опитування про особливості функціонально-рольового розподілу у сім'ї, домінантні гендерні стереотипи, серед українців виявлено переважні уявлення про те, що функцію голови сім'ї має виконувати чоловік, проте опитувані не заперечують можливість головування жінки поряд із чоловіком.

Разом із тим, більшість опитуваних вважає, що веденням домашнього господарства, приготуванням їжі, вихованням дітей має займатись жінка, а забезпечувати сім'ю повинен чоловік. Установлено, що, при наявності вищої освіти, опитувані позитивно ставляться до ситуації, коли годувальником сім'ї є жінка, а чоловік займається домашнім господарством. Виявилось, що у західних регіонах України кількість чоловіків, які займаються господарськими справами, вдвічі вища, ніж в інших регіонах країни. Крім того, на Заході України менш проблемною є ситуація, коли у сім'ї заробляє жінка, а чоловік веде домашнє господарство. Припускається, що на Заході України жінки більше схильні брати на себе відповідальність за фінансове благополуччя сім'ї (http://ratingpro.org/research/gendernye_rol_i_stereotipy_v_ukraine.html).

Як уже було зазначено, народження дитини, кількість дітей у сім'ї впливають на можливості кар'єрного розвитку жінок. Потенційне материнство та необхідність пов'язаного з ним додаткового соціального захисту жінок, певні обмеження використання праці молодих матерів часто є чинниками, які обумовлюють незручності для роботодавців. З одного боку, законодавство України надає жінкам досить широкий спектр соціальних гарантій, спрямованих на захист материнства. Проте така юридична ситуація часто і не приносить користі жінкам. Роботодавці заздалегідь надають перевагу працівникам чоловічої статі, щоб не мати додаткових зобов'язань та незручностей із необхідністю забезпечення належних умов працівницям-матерям, хоча ті можуть і не мати потреби або намірів користуватись наведеними вище пільгами.

Тож виходить, що часто народження та виховання дітей, а також і піклування та догляд за непрацездатними членами родини (хворими, інвалідами або особами похилого віку), ведення домашнього господарства тощо, можуть бути обмежувальними чинниками, що стримують можливості розвитку кар'єри жінок. Особливо ця ситуація загострюється при наявності у сім'ї малих дітей, які потребують значної уваги і догляду (відповідно до віку). Тому серед молодих

жінок (20-29 років) рівень зайнятості знижується. З віком, коли діти дорослішають, переважно зменшується навантаження жінок сімейними обов'язками, доглядом за дітьми, відповідно, відкривається більше можливостей для професійної діяльності.

Описана ситуація поєднання професійних та сімейних обов'язків підкреслює багатофункціональність сучасних жінок, виконання ними великої кількості різних ролей. Гендерно-рольовий конфлікт загострюється, коли кількість ролей, які виконує жінка, зростає, або ж коли ускладнюються ролі, які вже існують (*Betz N. E., 2008*).

Конфлікти «сім'я – кар'єра» можуть виникати з різних причин. Психологи говорять про 3 основні шляхи молодих жінок при виборі кар'єри чи сім'ї: спочатку досягнути кар'єри, зайняти чітку професійну позицію та матеріальне становище, а тоді уже народжувати дітей; спочатку народити дитину, доглядати її в перші роки життя, бути хорошою матір'ю, а кар'єра потім якось реалізується; намагання поєднати кар'єру та народження дитини.

Варто відзначити, що кожен із таких підходів має право на існування, має свої позитивні сторони і небезпеки. Зокрема варто враховувати найефективніший вік, який медики рекомендують для народження дитини. Раніше вважали оптимальним вік 18-25 років. Зараз існує багато досліджень, що народження дитини у 30-35 років – також оптимальний (якщо немає протипоказань). Проте повна концентрація на сфері зайнятості може несприятливо вплинути на особисте життя жінки, зумовити відсутність постійного партнера для створення сім'ї та народження дитини. Крім того, іноді потреба у професійних досягненнях може постійно зростати, тоді жінці складно визначити той момент, коли уже є бажаний рівень кар'єри і можна планувати сім'ю.

Н. Холоденко виокремлює 3 основні страхи молодих жінок щодо народження дітей та кар'єри (*Холоденко Н., 2014*):

- страх «я буду поганою мамою» – жінка переживає, що їй не вистачить часу та ресурсів бути хорошою матір'ю, приділяти достатньо уваги дитині;

- страх «я втрачу кар'єру» – у жінки виникає переживання, що декретна відпустка, орієнтація на сім'ю не дадуть змоги виявити себе професіоналом або ж зумовлять часткову втрату набутих професійних компетенцій;

- страх втрати фінансової незалежності – жінки можуть бути стурбовані своїм фінансовим станом на час припинення професійної діяльності, небажанням залежати від партнера.

Загалом тривала перерва у професійній діяльності жінок, пов'язана з народженням дитини та необхідністю догляду за дітьми перших років життя, не лише впливає на скорочення доходів, а й має несприятливі наслідки для кар'єрного росту, призводячи до втрати кваліфікації, знань та навичок у сучасному динамічному світі праці, обмежуючи перспективи подальшої професійної реалізації. Тоді жінці доводиться шукати роботу не за фахом, із нижчими професійними вимогами, відповідно – з нижчою заробітною платнею. З іншого боку, час декретної відпустки може бути періодом саморозвитку і самовдосконалення. Якщо жінці вдається гармонійно поєднати декретну відпустку і сферу зайнятості, то період догляду за дитиною стає можливістю спробувати нову справу, розкриває нові напрями у професійній діяльності, що сприяє професійній самореалізації. Важливу роль у цьому процесі відіграє розподіл обов'язків між партнерами, допомога близьких родичів, особливо у догляді за дітьми.

Прагнучи бути хорошою матір'ю та дружиною, жінка менше часу приділяє розвитку кар'єри, що викликає переживання внутрішнього конфлікту між кар'єрними цілями, прагненнями та сімейними обов'язками. Цей конфлікт подвійно спрямований: щодо виконання професійних функцій, і турбота про виконання належно сімейних обов'язків, ведення домашнього господарства. Адже майже кожна жінка, маючи сім'ю, хоче бути хорошою матір'ю і дружиною, створювати домашній затишок (бо в суспільстві вважають, що це все ж таки функція жінки). Турбота про здоров'я та виховання дітей, ведення побутових справ, догляд за іншими членами сім'ї також

вимагають часу, зусиль. Недаремно таку роботу називають «подвійна зайнятість», або ж «друга зміна» для жінок.

Так, згідно з результатами дослідження, жінки можуть переживати стрес через необхідність ведення домашнього господарства, догляд за хворими дітьми. Матерів хвилюють питання виховання дітей. Жінки відмічали труднощі через нестачу часу для хобі, підтримки фізичного здоров'я, соціальної активності. Виявилось, що при отриманні задоволення від виконання трудової діяльності, досягнення кар'єри зменшується рівень психологічної напруги та стресу при виконанні ролі матері. Можна припустити, що психологам необхідно допомогти жінкам отримати задоволення від кар'єри, і це позитивно вплине на реалізацію ними ролей дружини та матері (*Steinberg J. R., True M., Russo N. F., 2008*).

Деякі сучасні молоді жінки успішно поєднують сімейні та професійні ролі, що сприяє їх успішній професійній самореалізації. Та, на жаль, багато жінок стикається із труднощами успішного виконання обох ролей.

Бути в сучасних умовах хорошим фахівцем, конкурентоспроможним професіоналом потребує від жінки вкладення часу і зусиль на саморозвиток, самовдосконалення, ефективне виконання професійних обов'язків. Як уже сказано, часто жінкам треба набагато більше працювати, щоб довести співробітникам (зокрема чоловікам) свою професійність. Багатьом жінкам цікаво досягати професійних вершин, розвивати свою кар'єру.

У ситуації поєднання кар'єри та сім'ї значну роль відіграє вміння домовлятися із партнерами, розподіляти обов'язки догляду за дитиною та ведення домашнього господарства, можливість залучати для допомоги родичів чи наймати працівників.

Результати досліджень показують вплив розподілу сімейних ролей на розвиток кар'єри жінок, реалізації їх в управлінській діяльності. Виявлено, що чоловік, який готовий порушити традиційний гендерний розподіл ролей і надати різні форми підтримки, від практичної до психологічної, у багатьох випадках, за

словами жінок, позитивно впливає на кар'єру своєї дружини-керівника. Якщо жінка-керівник описує характер гендерного розподілу ролей між подружжям як рівний та динамічний, вона відчуває позитивні наслідки цього як у кар'єрі, так і в сімейному житті. І найголовніше, можна сказати, що коли характер гендерного розподілу ролей відкрито обговорюється жінкою-керівником та її чоловіком, його можна потім проаналізувати, поставити під сумнів та, якщо необхідно, змінити. Якщо гендерний розподіл ролей залишається незмінним та беззаперечним, це може мимоволі підтримувати та формувати нерівне співвідношення впливу між подружжям у контексті кар'єри та сім'ї (Heikkinen S., La`msa` A.- M., Hillos M., 2014).

Окрім виділених внутрішніх конфліктів, можуть виникати конфлікти із партнером у шлюбі. Інтенсивний розвиток кар'єри жінки не завжди позитивно сприймається чоловіком, особливо якщо у нього немає такого розвитку. Крім того, частина чоловіків все ж таки орієнтована на те, що домашнє господарство, виховання дітей – це завдання жінок. Можуть виникати невиправдані очікування, незадоволеність веденням побуту, суперечки про взаємодопомогу і розподіл обов'язків.

Описані гендерно-рольові конфлікти стосувались чоловіків та жінок, невідповідностей соціальних очікувань та стереотипів щодо виконання ними соціальних та професійних ролей, певною мірою – маскулінних – фемінних характеристик. Проте у науковій літературі недостатньо представленим є рольовий конфлікт гендерних ідентичностей ЛГБТ. Дослідження свідчать, що гомосексуалісти чи лесбійки намагаються приховувати правду про свою сексуальну орієнтацію, оскільки не хочуть тиску оточення, насмішок, зневажливого ставлення, накладання «ярликів», що призводить до переживання стресу та погіршення самопочуття й стану здоров'я. Такі особи через страх втратити роботу чи можливості кар'єрного просування використовують маркери звичайних гетеросексуальних індивідів. Наприклад, лесбійки демонструють, що мають сім'ю, сімейного партнера, дітей. Вони розраховують, що краще бути на

роботі і прикидатися гетеросексуалами, ніж залишитись без роботи. Така ситуація ускладнюється, якщо в корпоративній культурі організації циркулюють чіткі традиційні гендерні стереотипи та очікування щодо моделей поведінки чоловіків і жінок, а їх недотримання може передбачати певні санкції.

Отже, гендерно-рольовий конфлікт виявляється у суперечностях між соціальними очікуваннями, стереотипами щодо вияву гендерної ролі та гендерними особливостями, бажаннями, потребами особистості. Гендерно-рольовий конфлікт чоловіків виявляється у необхідності постійно змагатись, будувати кар'єру, мати високу заробітну плату; бути емоційно стриманим, рішучим, тримати ситуацію під контролем; не виявляти фемінних рис, не займатись жіночими видами діяльності, гомофобія; конфлікт «сім'я – робота».

Гендерно-рольові конфлікти жінок у процесі розвитку кар'єри можна умовно поділити на 3 групи:

1. Гендерна ситуація на ринку праці, яка характеризується гендерною нерівністю і несприятливо впливає на досягнення кар'єри.

2. Конфлікт характеристик гендерної ідентичності, оскільки професійна діяльність часто вимагає вияву андрогенних чи маскулітних рис, у той час як сімейна сфера потребує вияву фемінних рис.

3. Конфлікт «сім'я – кар'єра», який для жінок часто є більш актуальним, ніж для чоловіків, і виявляється у:

- подвійному навантаженні: після робочого дня – догляд за дітьми, старшими родичами, ведення домогосподарства, побуту;
- частковій обмеженості у можливостях повної професійної реалізації (у зв'язку із причинами, розкритими у попередньому пункті);
- незадоволеності досягненнями у сфері зайнятості, можливостями реалізації кар'єрних домагань;
- внутрішньому конфлікті між ролями працівника, дружини, матері, що призводить до зниження мотивації досягнення успіху, розвитку кар'єри, сімейних конфліктів;

• гендерних стереотипах, соціальних очікуваннях, які визначають традиційну роль жінки як берегині домашнього вогнища і впливають на формування гендерної, сімейної та професійної ідентичності жінки.

Гендерно-рольові конфлікти спричиняють внутрішні конфлікти, стреси, емоційну напругу, що несприятливо впливають на психологічне благополуччя та здоров'я особистості.

Запитання для самоконтролю:

1. Дайте визначення поняттю «гендерний стереотип».
2. Як проявляються гендерні стереотипи у професійній діяльності?
3. Дайте оцінку позитивним і негативним наслідкам використання гендерних стереотипів у професійній діяльності.
4. Назвіть прояви гендерної дискримінації на ринку праці України.
5. Які найбільш типові причини існування гендерної дискримінації на робочому місці ви можете назвати?
6. У яких формах реалізуються гендерні і сексуальні домагання на робочому місці?
7. Назвіть прояви насильства у сфері зайнятості.
8. Що таке мобінг і булінг? Чим вони відрізняються?
9. Розкрийте поняття гендерно-рольового конфлікту, гендерних ролей. Назвіть загальні причини гендерно-рольового конфлікту.
10. Перелічіть норми гендерних чоловічих ролей, які домінують у нашому суспільстві. Які гендерно-рольові конфлікти можуть викликати ці норми у чоловіків?
11. Поясніть, що таке «егалітарний тип сім'ї»?
12. Розкрийте норми гендерних ролей жінки. Які моделі гендерної ролі жінок домінують у сім'ї та трудовій діяльності?
13. Які гендерно-рольові конфлікти жінок можна виокремити?
14. Обґрунтуйте, у чому виявляється конфлікт «сім'я – кар'єра» у жінок.

15. Які уявлення щодо функціонально-рольового розподілу у сім'ї переважають серед українців (згідно з результатами опитування)?

16. Поясніть, як переважно впливає народження дітей та їх кількість на розвиток кар'єри жінки. Які страхи можуть виникати у жінок при плануванні сім'ї (народженні дитини) та розвитку кар'єри?

17. Обґрунтуйте, як можуть впливати гнучкість функціонально-рольового розподілу у сім'ї та підтримка партнера на кар'єрний розвиток жінок.

18. Обґрунтуйте, як конфлікт «сім'я – кар'єра» може впливати на внутрішньосімейні стосунки.

ЛІТЕРАТУРА ДО РОЗДІЛУ III

1. Аналітичне дослідження участі жінок у складі робочої сили України / Е. М. Лібанова, О. В. Макарова, С. Ю. Аксьонова, Г. В. Герасименко та ін. Київ, 2012, 212 с. URL: [http://www.idss.org.ua/monografii/2013_ua_womens% 20participation.pdf](http://www.idss.org.ua/monografii/2013_ua_womens%20participation.pdf).

2. Вербець В. В., Субот О. А., Христюк Т. А. Соціологія : навч. посібник. Київ : КОНДОР, 2009. 550 с.

3. Гаверський В. В. Гендерна рівність у світовому мореплаванні: правові та організаційні основи забезпечення. LEX PORTUS. 2017. № 4 (6). С. 154–161.

4. Гендерна дискримінація. URL: [http://stud.com.ua/57992/sotsiologiya/ genderna_diskriminatsiya](http://stud.com.ua/57992/sotsiologiya/genderna_diskriminatsiya).

5. Гендерна нерівність: жінкам в Україні важче вести бізнес. URL: <http://www.dw.com/uk/гендерна-нерівність-жінкам-в-україні-важче-вести-бізнес/a-14829288>.

6. Гендерні ролі та стереотипи в Україні. URL: [http://ratingpro.org/research/ gendernye_rol_i_stereotipy_v_ukraine.html](http://ratingpro.org/research/gendernye_rol_i_stereotipy_v_ukraine.html).

7. Говорун Т. В. Гендерна стереотипізація та егалітарність: виклики часу. Інститут психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. URL: [www.ispp.org.ua/ files/1285955758.doc](http://www.ispp.org.ua/files/1285955758.doc).

8. Загальна рекомендація Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок № 19, прийнята під час одинадцятої сесії 1992. URL: [http://www.khpg.org/ index.php?id=1153748981](http://www.khpg.org/index.php?id=1153748981).

9. Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні». URL: [http://zakon5.rada.gov.ua /Laws/show/5207-17](http://zakon5.rada.gov.ua/Laws/show/5207-17).

10. Збаржевецька Л. Д., Самсонова К. В. Гендерна рівність у сфері праці. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки*. 2010. Вип. 18. Ч. I. С. 255–262.

11. Зможуть керувати літаками і поїздами метро: в Україні скасували перелік заборонених для жінок професій. URL: <https://tsn.ua/ukrayina/zmozhut-keruvati-litakami-i-poyizdami-metro-v-ukrayini-skasovali-perelik-zaboronениh-dlya-zhinok-profesiy-1069640.html>.

12. Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять № 111 від 25.06.1958. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi>.

13. Курчинский И. Г. Моббинг – психологическое насилие на рабочем месте. URL: <http://kpsihologu.kiev.ua/stati2/59-mobbing-psihologicheskoe-nasilie-na-rabochem-meste>.

14. Магдюк Л. Гендерні стереотипи. Вплив гендерних стереотипів на представлення жінок і чоловіків на ринку праці. *Маркетинг в Україні*. 2011. № 5- 6. С. 7–10.

15. Марценюк Т. Гендерна дискримінація на ринку праці в Україні (на прикладі сексуальних домагань). URL: http://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/316/08_martsynyuk_to.pdf.

16. Медіна Т., Назарова В. Гендерні стереотипи та їх вплив на професійну діяльність в Україні. *Релігія та Соціум*. 2015. № 1–2 (17–18). С. 127–133.

17. Мінюст знайшов у Законі «Про освіту» дискримінацію чоловіків. URL: <https://tsn.ua/ukrayina/minyust-znayshov-u-zakoni-pro-osvitu-diskriminaciyu-cholovikiv.html>.

18. Нейманіс А. Впровадження гендерних підходів. Практичний посібник. URL: http://www.cpk.org.ua/components/com_booklibrary/ebooks/vprovadzheniya_gendernyh_pi.pdf.

19. Олійник Н. Ю. Жіноче підприємництво в Україні: особливості та перспективи. Фінансовий простір. 2015. № 2 (18). С. 408–414.

20. Пономарьов С. Ю., Федорович І. Ю. Запобігання та протидія дискримінації в Україні: Посібник для працівників органів державної влади та місцевого самоврядування. Київ : Міжнародна організація з міграції. Представництво в Україні, 2014. 74 с.

21. Правове регулювання гендерної рівності у трудових відносинах: міжнародні стандарти та громадська думка. / О. А. Богданюк, В. М. Євсюкова, К. Б. Левченко (кер. авт. кол.). Київ : Агентство «Україна», 2010. Вип. 1. 96 с.

22. Равлінко З. П. Заборона дискримінації: загальнотеоретичне дослідження : канд. юрид. наук: 12.00.01 / Львів : Національний університет «Львівська політехніка», 2016. 201 с.

23. Словник гендерних термінів / уклад. З. В. Шевченко. URL: <http://a-z-gender.net/ua/>.

24. Ткалич М. Г. Гендерна психологія : навч. посібник. 2-ге вид., випр., доповн. Київ : Академвидав, 2016. 256 с.

25. Ткалич М. Г. Гендерно-орієнтований підхід у психологічному супроводі персоналу організацій. *Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. Психологія.* 2015. Вип. 51. С. 247–255. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKhnpu_psykhol_2015_51_26.

26. Уварова О. Мобінг – цькування на робочому місці. URL: <http://osvita.ua/school/method/teacher/2691/>.

27. Федоришин Г. М. Психологічні проблеми сімейного виховання : навч. посібник. Івано-Франківськ : Місто-НВ, 2013. 224 с.

28. Фулей Т. І. Гендерна рівність при здійсненні правосуддя. Київ : ВАІТЕ, 2016. 180 с.
29. Холоденко Н. Кар'єра чи сім'я. *Все буде добре*. 2014. Вип. 392. URL: <https://www.youtube.com/watch?v=2PQNdu7bGCM>.
30. Царевська Ю. Насильство: короткий інструктаж для консультантів і консультанток. Київ : МБФ «Альянс громадського здоров'я», 2017. 36 с. URL: <http://docplayer.net/66844582-Nasilstvo-korotkiy-instruktazh-dlya-konsultantiv-ta-konsultantok.html>.
31. Щотка О., Кот К. Жіноче лідерство в організації: підходи до вивчення та розвитку. *Гендерні студії : навчання, дослідження та практика*: збірник матеріалів II Міжнародної конференції «Гендерні студії : навчання, дослідження та практика» та семінару для молодих дослідників «Гендерні студії : освіта, гендерна рівність, демократія, мир» (16–20 квітня 2018, м. Київ) / ред. О. В. Авраменко, Т. В. Лісова. Кропивницький : Вид-во «КОД», 2018. С. 263–264.
32. Як уникнути дискримінації під час пошуку роботи: 6 порад від експертів. URL: <https://thepoint.rabota.ua/unyknuty-dyskryminatsiyi-pid-chas-poshuku-roboty-porady-vid-ekspertiv/>.
33. Akrami N., Ekehammar B., Yang-Wallentin F. Personality and Social Psychology Factors Explaining Sexism. *Journal of Individual Differences*. 2011. V. 32. pp. 153–160. URL: <https://doi.org/10.1027/1614-0001/a000043>.
34. Ananthi Al Ramiah, Miles Hewstone, John F. Dovidio and Louis A. Penner. The social psychology of discrimination: theory, measurement and consequences. 2010. URL: <https://www.researchgate.net/publication/292811039>.
35. Ben-Galim, Tompson S. Who`s breadwinning? Working mothers and the new face of family support. Report. Institute Public Policy Research. London : IPPR. 2013.
36. Betz N.E. Women's career development. In Denmark F., Paludi Michele A. (Eds.) *Psychology of Women: Handbook of Issues and Theories*. Westport, Conn. : Praeger. 2008. pp. 717–753.
37. Bobbitt-Zeher D. Gender Discrimination at Work. Connecting Gender Stereotypes, Institutional Policies, and Gender Composition of

Workplace. *Gender & Society*. 2011. V. 25. Iss. 6. pp. 764–786. URL: <https://doi.org/10.1177/0891243211424741>.

38. Burke Ronald J. Men, Masculinity, and Health. In Nelson Debra L., Burke Ronald J. (Ed.) *Gender, Work Stress, and Health*. American Psychological Association. DC : Washington, 2018. pp 35–54. URL:<http://hdl.handle.net/123456789/6683>.

39. Ellemers, Naomi. Gender stereotypes. *Annual Review of Psychology*. 2018. V. 69. pp. 275–298. URL: <https://www.annualreviews.org/doi/abs/10.1146/annurev-psych-122216-011719>.

40. Formánková L., Křížková A. Flexibility trap – the effects of flexible working on the position of female professionals and managers within a corporate environment. *Gender in Management: An International Journal*. 2018. № 30 (3). p. 225–238.

41. Hammond, M. D., & Overall, N. C. When relationships do not live up to benevolent ideals: Women's benevolent sexism and sensitivity to relationship problems. *European Journal of Social Psychology*. 2013. V. 43. pp. 212–223.

42. Heikkinen S., Laämsaä A. - M., Hiillos M. Narratives by women managers about spousal support for their careers . *Scandinavian Journal of Management*. 2014. № 30. pp. 27–39.

43. Heilman M. E. Gender stereotypes and workplace bias. *Research in Organizational Behavior*. 2012. V. 32. pp. 113–35.

44. Kristen P. Jones, Dave F. Arena, Christine L. Nittrouer, Natalya M. Alonso, Alex P. Lindsey. Subtle Discrimination in the Workplace: A Vicious Cycle. *Industrial and Organizational Psychology*. 2017. V. 10. Iss. 1. pp. 51–76. URL: <https://doi.org/10.1017/iop.2016.91>.

45. Mayhew, Ruth. Implications of Gender Bias in the Workplace. 2018. *Small Business-Chron.com*. URL: <http://smallbusiness.chron.com/implications-gender-bias-workplace-2865.html>.

46. Meeussen L, Veldman J and Van Laar C. Combining Gender, Work, and Family Identities: The Cross-Over and Spill-Over of Gender Norms into Young Adults' Work and Family Aspirations. *Front. Psychol*. 2016. № 7:1781.

47. Nelson Debra L., Burke Ronald J. Framework for Examining Gender, Work Stress, and Health. In Nelson Debra L., Burke Ronald J. (Eds.) Gender, Work Stress, and Health. American Psychological Association. DC : Washington, 2018. pp. 3–15 URL: <http://hdl.handle.net/123456789/6683>.

48. Nelson, Todd. The Psychology of Prejudice. 2-nd edition. Pearson Allyn and Bacon, 2006. 324 p.

49. Patitsas E. On the Social Psychology of Sexism. 2014. URL: <http://patitsas.blogspot.com/2014/02/on-social-psychology-of-sexism.html>.

50. Patton W., McMahon M. Career Development and Systems Theory. Connecting Theory and Practice. 3-rd edition. Sense publishers, 2014. 476p.

51. Scott J., Clery E. Gender roles. An incomplete revolution? In Park, A., Bryson, C., Clery, E., Curtice, J. and Phillips, M. (eds.) *British Social Attitudes : the 30th Report*, London : NatCen Social Research, 2013. URL: www.bsa-30.natcen.ac.uk.

52. Steinberg J. R., True M., Russo N. F. Work and family roles : selected issues. In Denmark F., Paludi Michele A. (Eds.) *Psychology of Women: Handbook of Issues and Theories*. Conn. : Westport, Praeger. 2008 pp. 652–700.

53. Tackling Gender Bias at Work: Some Key Articles. URL: <https://www.mendeley.com/careers/article/tackling-gender-bias-at-work/>.

54. Vicki S. Helgeson. Psychology of gender. 5-th edition. New York : Routledge. 768 p.

РОЗДІЛ IV

ТЕХНОЛОГІЇ НАДАННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ДОПОМОГИ ПРИ ВИРІШЕННІ ГЕНДЕРНИХ ПРОБЛЕМ У КАР'ЄРІ

4.1 Технології подолання гендерних стереотипів у професійній діяльності.

4.2 Основні напрями роботи психолога з проблемами гендерної дискримінації, сексизму, гендерних домагань і насилля на робочому місці.

4.3 Технології подолання гендерно-рольового конфлікту особистості у процесі розвитку кар'єри.

4.1 Технології подолання гендерних стереотипів у професійній діяльності

Проблема подолання гендерних стереотипів у професійній діяльності є надзвичайно актуальною і водночас складною. Це, з одного боку, зумовлено резистентністю самих гендерних стереотипів, а з іншого – людськими автоматизмами, тобто схильністю використовувати певні схеми і шаблони для полегшення орієнтації в інформаційно насиченому життєвому просторі. Йдеться про загальнолюдську схильність мислити шаблонно для економії часу та інтелектуальних зусиль щодо оцінки певних подій, явищ, ситуацій і прийняття певних рішень. Однак, вдаючись до такої «економії», люди й не помічають, як самі транслюють спрощену, частіш за все викривлену і помилкову інформацію, підкріплюючи поширені гендерні стереотипи.

Складність подолання гендерних стереотипів полягає в тому, що вони досить міцно укорінені у свідомості людини. І якщо найближче соціальне оточення, яке, як відомо, має найбільший вплив на становлення особистості, формування її самооцінки, рівня домагань, мотивів, цінностей і т.д., підтримує ці стереотипи і на поведінковому рівні демонструє їх правильність і правдивість, то молоде покоління

буде асимілювати їх некритично. Пізніше, коли зростатиме самосвідомість і межі соціального впливу на неї розширятимуться, молода людина може робити спроби переоцінювати те, що вона засвоїла у сім'ї. Однак, як свідчить практика, навіть якщо вона орієнтована на партнерство та егалітарні цінності у стосунках, роблячи індивідуальний вибір супутника життя, однаково буде відтворювати засвоєні стереотипи. Так, дівчина буде психологічно готовою поступитися своїми кар'єрними прагненнями на користь особистого «жіночого» щастя, а юнак намагатиметься відповідати очікуванням щодо нього як «захисника і годувальника сім'ї». Разом із цим, динамічність сучасного світу підштовхує жінок до більш гнучкої поведінки: вони навчилися «грати за чоловічими правилами», тобто, долаючи опір гендерних стереотипів, вони освоюють «чоловічі» професії, управлінські ролі, ведуть бізнес тощо. Паралельно вони виконують домашні справи й обов'язки, підсилюючи феномен подвійної зайнятості. Чоловіки ж менш гнучкі, їм важче долучатися до побутових справ і батьківських ролей. А якщо при цьому вони не виконують функцію «годувальника», виникає криза маскулітності. Так саме життя підштовхує їх до необхідності зміни свого мислення і відмови від гендерних стереотипів.

Як уже зазначено у підрозділі 3.1, є два основні способи зміни традиційних уявлень про фемінне та маскулітне в суспільстві: просвітництво та пропаганда. Однак зрозуміло, що без комплексного, системного підходу до цього питання, який би мав синхронно реалізуватись на макрорівні, мезорівні і мікрорівні, його не вирішити. Просвіта і популяризація є дієвими для мезо- і мікрорівня, а ось на макрорівні потрібна політична воля можновладців, від рішень яких залежить реалізація усіх механізмів гендерної політики в Україні.

Технологія подолання гендерних стереотипів – це алгоритм розв'язання психологічного завдання, спрямованого на досягнення заздалегідь поставленої мети, а саме: зміни мислення індивідів та зменшення рівня стереотипізації індивідуальної й масової свідомості. Цей алгоритм повинен ураховувати актуальний стан суб'єктів та

етнокультурний контекст ситуації. Він також повинен містити наступні елементи:

- вивчення певного явища (у нашому випадку – гендерних стереотипів), причин його існування, поширеності та особливостей прояву. Варто зазначити, що гендерні стереотипи вивчали і продовжують вивчати науковці різних галузей, однак кількість саме психологічних досліджень є недостатньою;

- пошук і підбір ресурсів, необхідних для вирішення головного завдання – зміни стереотипного мислення на гнучке і гендерно толерантне. Ці ресурси повинні задіюватися на всіх рівнях суспільства (макро-, мезо- і мікрорівні);

- створення сприятливих умов для реалізації можливостей чоловіків і жінок у всіх сферах життя суспільства;

- підвищення особистісних ресурсів щодо прояву своїх здібностей, конкурентоспроможності та здатності долати труднощі на шляху особистісного та професійного самоствердження;

- реалізація функції контролю державних органів та громадських організацій щодо дотримання принципів гендерної рівності в суспільстві тощо.

Спрощено алгоритм подолання гендерних стереотипів виглядає так:

- забезпечення дієвості (а не декларованості) принципу гендерної рівності в суспільстві;

- вплив на малі та великі соціальні групи щодо недопущення проявів гендерної дискримінації та одночасного розвитку гендерної культури громадян;

- вплив на особистість із метою корекції стереотипних уявлень про гендерні ролі, підвищення особистісних ресурсів, розвиток якостей, здатних забезпечувати взаємодію на принципах партнерства та дотримання егалітарних цінностей.

Як зазначають соціальні психологи, тиск гендерних стереотипів може бути ослаблений та обмежений за допомогою їх усвідомлення, активізації потреби в самоздійсненні. Т. В. Говорун називає це гендерною ресоціалізацією, головний напрямок якої полягає в

розширенні соціально-психологічного простору для особистісного зростання індивіда без огляду на його (її) статеву належність, а також для розвитку андрогінних властивостей.

Суб'єктність полягає у вільному виборі власної поведінки, дотриманні індивідуальних професійних уподобань, у задоволенні від реалізації власного сценарію життя. Система статевої ролей створює як можливості, так і обмеження в самореалізації статей. Брак суб'єктності чоловіка і жінки як у сімейних стосунках, так і в системі публічних ролей однаково негативно позначається на партнерстві між статями, оскільки ускладнює процес задоволення потреб у самовиявленні, незалежності і самореалізації, які є необхідними умовами розвитку особистості. Тому подолати гендерні стереотипи означає вивільнити власне Я від необхідності діяти відповідно до прийнятих статево-рольових очікувань та йти назустріч своїм прагненням і цілям (Т. В. Говорун).

У гендерній ресоціалізації головними формами і методами роботи є просвітницькі курси, інформаційні видання, соціально-психологічні тренінги і семінари, фокус-групи, психологічні консультації, телевізійні передачі тощо.

Наступний складник алгоритму – вплив на малі та великі соціальні групи – передбачає реалізацію гендерного виховання та розвиток гендерної культури громадян.

Як зазначено у словнику гендерних термінів, гендерна культура – це індивідуально-особистісна характеристика, частина загальної культури суб'єкта, що містить гендерну компетентність, гендерну картину світу, специфічні ціннісні орієнтації й моделі поведінки. Залежно від індивідуальної гендерної картини світу формується гендерна культура особистості патріархатного або егалітарного типів. Патріархатний тип гендерної культури заснований на традиційних уявленнях про домінуюче становище чоловіка в родині та суспільстві. Егалітарний тип спрямований на реалізацію принципу гендерної рівності (З. В. Шевченко).

Гендерна культура, як і загальна культура, має свою структуру, котра містить наступні компоненти:

1) когнітивний — спрямований на формування статевої самосвідомості особистості на основі уявлень про себе як представника певної статі, змісту гендерних ролей і сучасних гендерних стереотипів, особливостей жіночої та чоловічої особистостей;

2) емоційно-ціннісний — визнання пріоритету загальнолюдських цінностей і рівних прав для осіб різної статі, орієнтації на партнерські взаємини й егалітарний шлюб;

3) поведінковий — зумовлює реалізацію засвоєних моделей виконання гендерних ролей у власному житті шляхом тренінгу відповідних дій у нетипових для статі видах діяльності, тренуванні у виявах поваги до іншої статі та адекватному міжстатевому спілкуванні.

Цілком зрозуміло, що у сучасному світі визріла потреба у формуванні гендерної культури особистості егалітарного типу.

Щодо гендерного виховання, то варто зазначити, що воно виступає складником гендерної культури та засобом її формування.

Гендерне виховання – це цілеспрямований і систематичний вплив на свідомість, почуття, поведінку людей із метою формування в них егалітарних цінностей, поваги до особистості, незалежно від статі, розвитку індивідуальних якостей і здібностей задля їх самореалізації, оволодіння навичками толерантної поведінки з метою побудови громадянського суспільства (С. Вихор).

Дослідники зауважують, що гендерне виховання передбачає розвиток індивідуальних задатків, здібностей дівчат і хлопців, у тому числі тих, котрі традиційно приписуються протилежній статі. При цьому основну увагу звертають на такі аспекти:

– нейтралізація і пом'якшення соціально обумовлених відмінностей між людьми різної статі (а не акцентування на відмінностях між ними);

– взаємозамінність соціальних ролей (а не орієнтація хлопців і дівчат на виконання традиційних чоловічих та жіночих ролей);

– стимулювання хлопців і дівчат до самостійного вибору соціально схвалюваних моделей поведінки, заохочення

індивідуальних інтересів (а не намагання втиснути поведінку дитини у жорсткі рамки статево-рольових моделей).

Саме завдяки такому вихованню формуватиметься егалітарна свідомість вільної від стереотипів та упереджень особистості. При цьому треба розуміти, що в нашому суспільстві давно визріла необхідність підготовки нової генерації педагогічних працівників, які усвідомлюватимуть закономірності гендерного розвитку суспільства й особливості гендерної соціалізації особистості, будуть здатні створювати вільне від гендерних упереджень виховне середовище, не допускати випадків дискримінації за ознакою статі. Не менша відповідальність покладатиметься і на батьків. Їм також необхідно звільнитися від гендерних стереотипів, однак левову частку цієї роботи їм доведеться робити самотужки, займаючись саморозвитком та особистісним самовдосконаленням.

Ще один важливий складник алгоритму подолання гендерних стереотипів – забезпечення дієвості принципу гендерної рівності в суспільстві – передбачає вдосконалення національного законодавства, використання різних економічних методів, а також ЗМІ з метою ліквідації гендерної неграмотності громадян, пропаганди принципу рівноправності статей, поширення інформації про досягнення чоловіків і жінок у виконанні ними гендерно не традиційних ролей.

Удосконалення національного законодавства не означає необхідності штучного збільшення кількості нормативно-правових актів, які визначають гендерну політику України. Сьогодні буде достатнім зробити дієвими ті акти, які уже існують. Як зазначають юристи, найбільшою проблемою національного законодавства є те, що в ньому чітко не прописаний механізм відповідальності осіб за порушення принципу гендерної рівності. Виходячи з цього, вони наголошують на необхідності «закріпити положення про рівність жінок і чоловіків у Кримінальному кодексі України; узгодити нормативно-правову базу державної гендерної політики України з міжнародним законодавством щодо забезпечення гендерної рівності; встановити процесуальні механізми реалізації принципу гендерної

рівності з відповідними гарантіями його дотримання» (Головко Т. М., 2009). Інші юристи зазначають, що для забезпечення дієвості принципу рівноправності статей доцільно створювати на підприємствах, в установах і організаціях комітети з питань гендерної рівності, які б займалися моніторингом дотримання законодавства щодо цього питання на робочому місці (зокрема під час прийому на роботу, надання соціальних відпусток, нарахування та виплати заробітної платні), а також проводили масові заходи (на зразок круглих столів, брифінгів і т.д.) щодо пошуку шляхів вирішення питань гендерної нерівності та їх доведення до відома роботодавців (Чувашев О. А., 2012).

Стосовно роботодавців та керівників різних соціальних інституцій також повинна проводитися системна робота для усвідомлення ними взаємозв'язку між гендерними питаннями та економічним розвитком суспільства. Рівень їх гендерної свідомості повинен бути достатньо високим, щоб дозволити їм запровадити у своїх структурах гендерний паритет у кадровій політиці та контролювати дотримання законодавства з питань гендерної рівності у трудових відносинах.

Щодо економічних методів, які б мали реалізовуватися на макрорівні, варто насамперед наголосити на необхідності збільшення державного фінансування розвитку гендерної політики України; розробки державної програми, яка б забезпечувала можливість поєднання сімейно-батьківських обов'язків із трудовою діяльністю. Це розробка і впровадження гендерно чутливих індикаторів витраченого часу на оплачувану і неоплачувану діяльність, розвиток мережі дитячих дошкільних закладів різної форми власності для допомоги працюючим матерям і батькам, створення державних і недержавних установ із надання послуг «домашніх вихователів», упровадження на підприємствах, в установах і організаціях «кімнат дитини», «літніх та зимових таборів» для нетривалого перебування дітей працюючих матерів і батьків тощо. Необхідно також удосконалювати державну політику у сфері професійної зайнятості жінок, які повертаються чи лише влаштовуються на ринок праці після

народження дитини (дітей). Важливу роль при цьому повинні виконувати державні служби зайнятості, пропонуючи жінкам консультації або курси підготовки чи перепідготовки з метою працевлаштування. Для жінок-підприємців доцільно було би запровадити систему пільгового кредитування та систему заходів щодо зменшення податкового тиску на них. Не менш важливо зменшувати гендерну сегрегацію на ринку праці. Вчені пропонують у зв'язку із цим створювати умови не лише для опанування жінками «чоловічих» професій, але й для залучення чоловіків до тих видів діяльності, які традиційно вважають жіночими (виховання, освіта, культура, громадське харчування, сфера послуг і соціального забезпечення тощо). А для цього необхідно підвищувати їх престижність, збільшуючи рівень оплати праці (*Никифоренко В. Г., Табанова А. І., 2016*).

Державного регулювання потребують і питання гендерного розподілу сімейно-батьківських обов'язків. І хоч українське законодавство дає право на соціальні відпустки й чоловікам, все ж у нашому суспільстві це ще не стало нормою, а тому такий аспект потребує застосування додаткових інструментів державного впливу, спрямованих на стимулювання чоловіків до рішення брати відпустку для догляду за дитиною.

На макрорівні робота щодо зменшення тиску гендерних стереотипів повинна проводитися і через систему освіти. Дошкільні видання, шкільні підручники і навчальні посібники повинні бути написані так, щоб не закріплювати поширені гендерні стереотипи щодо статевого розподілу праці, а щоб утверджувати принцип рівноправності статей.

Не варто забувати і про вплив засобів масової інформації на гендерну соціалізацію громадян. Потенціал ЗМІ повинен бути використаним для просвіти громадян у гендерних питаннях (зокрема це стосується законодавства, яке їх регулює, а також прав і можливостей громадян щодо відстоювання своїх прав, порушених унаслідок гендерної дискримінації, насилля, сексуальних домагань тощо); пропаганди принципу гендерної рівності у сім'ї, професійній

та інших соціальних сферах життя суспільства; створення позитивних іміджів чоловіків і жінок, які виконують гендерно не традиційні ролі; поширення інформації про досягнуті ними успіхи і т.д. Разом із цим, держава повинна взяти під свій контроль вивчення матеріалів ЗМІ стосовно наявності в них інформації, яка порушує принцип гендерної рівності або укорінює чинні гендерні стереотипи. Така гендерна цензура дасть змогу викоринити дискримінаційну інформацію щодо жінок і чоловіків у рекламі, новинах та інших передачах тощо.

Отже, узагальнивши усе сказане, ми пропонуємо розглядати процес подолання гендерних стереотипів за допомогою комплексного підходу (див. рис. 4.1):

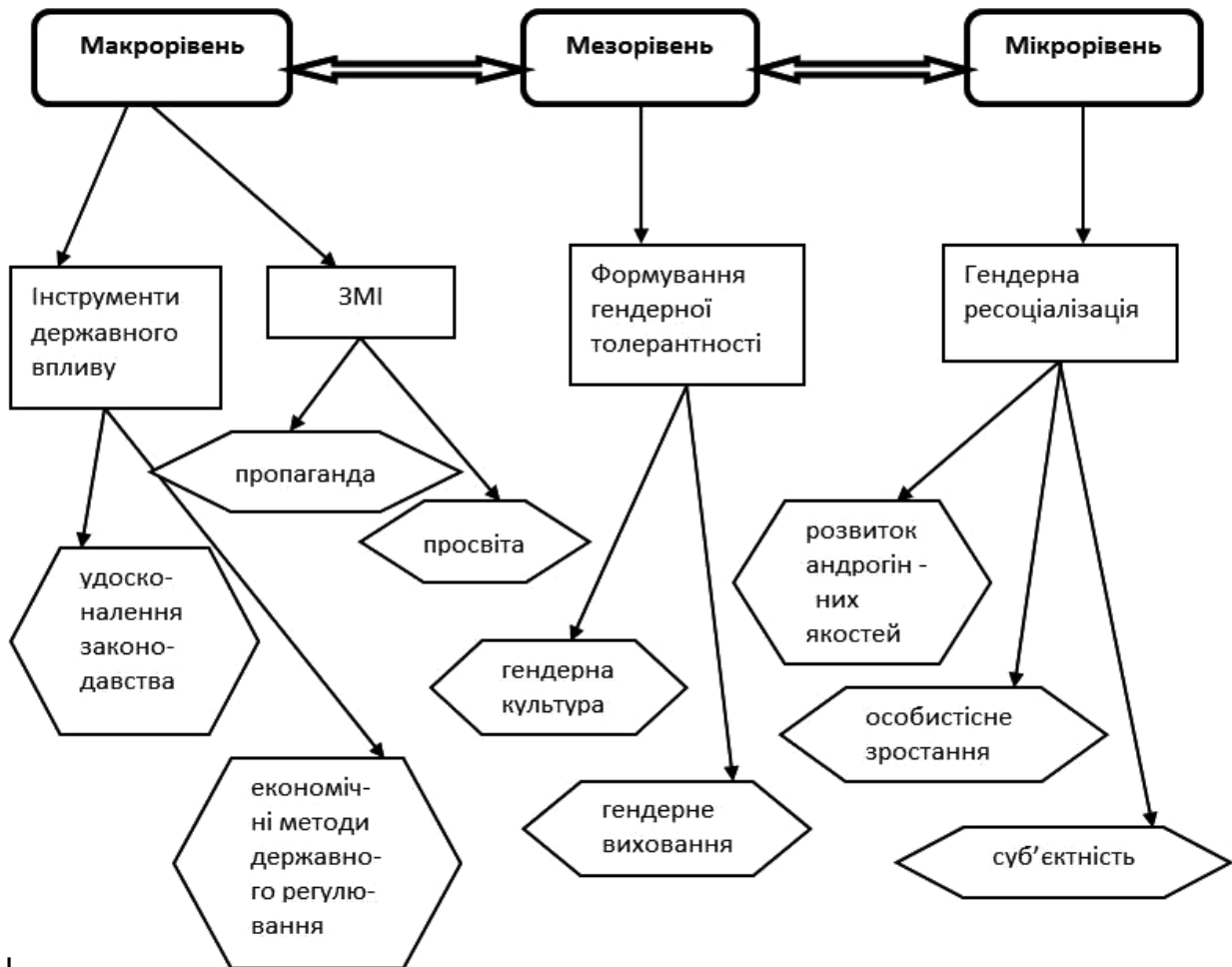


Рис. 4.1 Комплексний підхід до подолання гендерних стереотипів

Варто зазначити, що проаналізовані складники алгоритму подолання гендерних стереотипів мають різні часові рамки дії, які умовно можна поділити на довготривалі і відносно короточасні.

Все, що стосується мікрорівня і впливає на індивідуальну свідомість, може бути віднесене до відносно короткочасних, оскільки залежить здебільшого від зусиль самої людини. Інше потребує більшого часу, бо, з одного боку, передбачає вплив на масову свідомість, а з іншого, – залежить від багатьох зовнішніх чинників, які походять із державного рівня (нормативно-правове, фінансове, інституціональне регулювання, політична воля високопосадовців, судова практика і т.д.).

Як уже було зазначено, подолати гендерні стереотипи (зокрема у професійній діяльності) можна шляхом розвитку власної суб'єктності. Ця робота передбачає необхідність бути включеним у постійний процес самопізнання і саморозвитку, адже для того, щоб щось змінити, треба спочатку усвідомити сутність проблеми, вивчити її, а далі – діяти. Ефективними при цьому стають техніки активного навчання, які передбачають послідовну роботу у таких напрямках:

- розвиток власної обізнаності у гендерних питаннях. Це необхідність бути гендерно освіченим, володіти базовими знаннями щодо гендеру, гендерної соціалізації, формування гендерної картини світу і т.д.;

- розвиток уміння виокремлювати та аналізувати ситуації гендерної нерівності, що сприятиме формуванню гендерної мотивації як необхідності позбутися упереджень щодо представників обох статей і заміни їх на установки егалітарного характеру;

- розвиток навичок та вмінь гендерно толерантної поведінки, в основі якої лежить здатність розуміти та поважати особистість, незважаючи на її статеvu належність.

На шляху формування власної суб'єктності жінкам трапляється могутній психологічний бар'єр, властивий тільки їм, а не чоловікам. Це бар'єр їх власної гендерної самооцінки, який формується під дією виховних впливів головних інститутів соціалізації і проявляється в тому, що гендерна нерівність закладається у самосприйняття самих жінок. На практиці це виглядає так: якщо жінка досягає успіхів у професійній діяльності, вона сама пов'язує їх не зі своїми особистісними якостями, як це роблять чоловіки, а з везінням і

докладеними зусиллями; якщо перед жінкою відкриваються перспективи у досягненні кар'єрного успіху і для цього їй треба відмовитися від частини своїх сімейних обов'язків або ж зменшити час на їх виконання, вона переживатиме внутрішньоособистісний (чи так званий рольовий) конфлікт, розв'язання якого зазвичай буде на користь сім'ї (а у випадку, якщо жінка не відмовиться від кар'єри, то буде працювати в режимі подвійної зайнятості, що з часом позначиться на її здоров'ї та психологічному благополуччі); і ще один приклад – більшість жінок, вихованих у дусі патріархату, не вміють проявляти ініціативу, не впевнені у своїх силах і можливостях, унаслідок чого постійно сумніваються в досягненні успіхів на роботі чи у навчанні, а тому навіть не роблять спроб розпочати свою справу, вступати в конкурентну боротьбу на роботі або претендувати на вищу посаду. Так їх власні страхи і занижена самооцінка програмують поведінку на пасивність, бо вони заздалегідь очікують невдачі. Мотивація на уникнення невдачі, низька самоповага, несхильність ризикувати і т.д. стають тими невидимими бар'єрами, які породжені гендерно стереотипним вихованням і перешкоджають успішній професійній самореалізації жінок. Як зазначає Анупрієнко О.Л., «на шляху до успіху жінка відчуває тривогу за збереження родини, невдоволення своєю жіночністю, недооцінює свої професійні досягнення, відмовляється від подальшого просування в роботі». Цей феномен був виявлений у 1968 р. американською психологинею Мартіною Хорнер і отримав назву «страх успіху». Він відображає внутрішній стан переживання жінок, які вирішили не приховувати свою компетентність та кар'єрні домагання і внаслідок цього змушені долати внутрішню тривогу, породжену страхом неприйняття їх успіху оточенням, яке під впливом стереотипів чинить супротив цьому.

Таким чином, страх успіху і невпевненість у собі перешкоджають жінкам виявляти свої здібності і досягати професійної самореалізації та кар'єрного зростання. Щоб їх подолати, треба докласти чимало зусиль. Ефективною технологією при цьому може стати тренінг асертивності. У соціальній психології

прийнято вважати, що асертивність – це стиль поведінки та манера спілкування, які характеризуються досягненням своїх цілей без зневажання інтересів інших. Завдяки асертивності можна успішно протистояти гендерним стереотипам, оскільки вона дає можливість зберігати почуття власної гідності, наполягати на своєму, не пригнічуючи прав інших людей, конструктивно реагувати на критику, не боятися за певних обставин відмовляти іншим, бути впевненим, спокійним, але водночас і рішучим. Завдяки асертивності поведінка набуває гнучкості, тому її справедливо вважають певною золотою серединою між агресивним і пасивним поведінковими стилями. Для жінок, які прагнуть самоствердження не лише в сім'ї, але й у професійній чи іншій соціальній сфері, асертивність є життєво необхідною рисою, бо успіху, як відомо, досягають лише ті, хто впевнений у собі і вірить, що може його досягти.

Здатність долати гендерні стереотипи загалом і у професійній діяльності зокрема тісно пов'язана із рівнем гендерної компетентності.

Гендерна компетентність – це соціально-психологічна характеристика людини, що дозволяє їй бути ефективною у системі міжстатевої взаємодії. Вона містить: 1) знання про гендерні відносини в суспільстві, гендерну нерівність, чинники й умови, що її викликають; 2) уміння помічати й адекватно аналізувати ситуації гендерної нерівності в різних сферах життєдіяльності; 3) здатність не допускати у своїй поведінці гендерно дискримінаційних практик; 4) здатність вирішувати власні гендерні проблеми (З. В. Шевченко).

Гендерна компетентність формується завдяки цілеспрямованій діяльності (засобами самонавчання, відвідуванням семінарів, тренінгів і т.д.), унаслідок якої людина стає обізнаною в ситуаціях міжстатевого спілкування і взаємодії. Вона починає помічати й аналізувати гендерні упередження та прояви сексизму як у своїй поведінці, так і в поведінці інших людей. Та найголовніше досягнення гендерно компетентної людини полягає у вмінні протистояти їм та конструктивно розв'язувати конфлікти, що виникають на основі гендерних питань.

Ще однією технологією, яка дозволяє долати гендерні стереотипи та встановлювати принцип гендерної рівності у професійній діяльності, можна вважати гендерний аудит. Його методологія розроблена Міжнародною організацією праці (МОП) і вперше апробована у 2001-2002 роках у різних структурних підрозділах самої МОП.

Мета гендерного аудиту полягає у сприянні організаціям та установам щодо запровадження гендерного підходу у внутрішню політику та підвищення рівня розуміння проблем гендерної рівності їх працівниками, починаючи від роботодавців і керівників, закінчуючи простими виконавцями. Досвід проведення таких аудитів у різних європейських організаціях свідчить, що вирішальну роль в ефективному впровадженні принципу гендерної рівності у їх політику мають такі чинники, як політична прихильність керівництва до цього та відповідне фінансування, спрямоване на розв'язання гендерних проблем. Важливо також підкреслити, що гендерний підхід у роботі організації стає «життєздатним» за умови наявності гендерно компетентних керівників.

Для проведення гендерного аудиту формується група аудиторів-модераторів у складі трьох-чотирьох осіб, які попередньо пройшли відповідне навчання і не є співробітниками цієї організації. У своїй роботі вони використовують такі методи, як аналіз документації організації; проведення аудиторських семінарів для співробітників (зазвичай це робиться у формі «активної участі», яка дає можливість залучати у процес усіх працівників, сприяє розвитку їх обізнаності, мотивації та самооцінки), співбесід та інтерв'ю; аналіз кадрової політики і бюджету організації з точки зору врахування інтересів чоловіків і жінок; проведення відкритого для всіх працівників підсумкового семінару із розгляду результатів аудиту, його висновків та рекомендацій. При цьому всім співробітникам забезпечують можливість добровільної участі в цих заходах. Підсумковий звіт аудиту направляється керівництву організації та всім її працівникам для ознайомлення.

Загалом гендерний аудит дає можливість оцінити, як і наскільки регулярно враховують інтереси чоловіків і жінок у діяльності організації, в її документах, кадровій політиці, управлінні нею та при прийнятті рішень.

Досвід європейських країн щодо подолання гендерних стереотипів на ринку праці свідчить про їхню послідовну і всеохопну політику утвердження принципу гендерної рівності, починаючи від інститутів виховання та освіти, закінчуючи гендерно компетентним управлінням різними організаціями, установами, компаніями і т.д. Голова Управління з питань рівності чоловіків і жінок кантона Цюрих (Швейцарія) Хелена Трахель зазначає, що для компаній існує шість конкретних способів забезпечення гендерної рівності на кожному етапі процесу найму та кар'єрного зростання, а саме:

1) не ставити на співбесіді запитання про те, яку б зарплату хотів мати претендент на певну посаду, оскільки жінки зазвичай просять менше, ніж чоловіки. Замість цього інтерв'юери повинні надавати інформацію про справедливий і прозорий діапазон окладів та просити претендентів позиціонувати себе в ньому;

2) необхідно зробити гендерну рівність частиною навчання та освіти. При цьому важливо надавати підтримку молодим і перспективним людям у виборі робочих місць, незалежно від їх статі;

3) компанії повинні бути активними щодо найму жінок, їх підтримки та кар'єрного зростання. Зарплати й оголошення про вакансії повинні регулярно контролюватися й оцінюватися з точки зору забезпечення можливості рівного звернення претендентів;

4) корпоративна культура повинна бути гнучкою щодо забезпечення балансу між роботою і життям, оскільки часто співробітники потребують переходу на неповний робочий день або на роботу в домашніх умовах. Компанії у зв'язку з цим повинні надавати широкий спектр можливостей;

5) гендерний паритет повинен бути забезпечений у всіх структурних підрозділах компанії, у тому числі на виконавчому рівні;

б) необхідно використовувати можливості мережевого спілкування, наставництва і коучингу, які можуть допомогти жінкам бути більш впевненими і розвивати кар'єру.

Цікаву технологію подолання гендерних стереотипів у професійній сфері розробила Лейла Акароглу (австралійський науковець і практик). Її технологія побудована на використанні ряду методів і прийомів когнітивного втручання з метою викорінення упереджень і створення нового досвіду, який може допомогти «переписати» стереотипи за допомогою креативних рішень. Вона називає їх інструментами гендерної рівності, до яких відносить наступні (*Acaroglu L., 2016*):

1) створення зв'язків. Люди об'єднуються через спілкування, спільні цінності та досвід, але наш мозок любить формувати схеми, структурувати і спрощувати інформацію, що іноді призводить до неправильних уявлень і випадкових упереджень стосовно один одного. Тому важливо вміти шукати різні точки дотику між партнерами у спілкуванні і пізнавати глибше один одного. Це допоможе уникати упереджень і налагоджувати взаємозв'язок;

2) сприяння емпатії. Це дуже сильний інструмент для подолання стереотипів та упереджень, оскільки допомагає не просто розуміти іншу людину, а й усвідомлювати, що вона відчуває;

3) рольові ігри. Через практику проживання себе в ролі іншої людини ми вчимось краще розуміти її, пізнавати себе й інших, щоб не дозволяти собі мислити шаблонно;

4) використання органічного (природного) менторингу. На відміну від формальної програми наставництва, органічний менторинг має неформальний характер і відбувається тоді, коли природні стосунки підтримки і керівництва формуються між двома людьми з метою передачі досвіду, знань, умінь та навичок від більш досвідченого до менш досвідченого. Цей інструмент допомагає долати кар'єрні блоки, почувати себе більш впевнено, розвивати свою компетентність.

Отже, подолання гендерних стереотипів у професійній діяльності потребує комплексного підходу і повинно реалізуватись на

всіх рівнях життєдіяльності суспільства, починаючи із найвищого державного, закінчуючи індивідним. При цьому важливо пам'ятати, що очікування змін цих стереотипів із макрорівня – це пасивна позиція. Більш ефективною є позиція суб'єкта власного життя, при якій людина може впливати на соціальні зміни набагато більше, ніж вона вважає.

4.2 Основні напрями роботи психолога з проблемами гендерної дискримінації, сексизму, гендерних домагань і насилля на робочому місці

Підприємства, фірми, організації та інші установи сфери зайнятості все частіше звертаються до психологів, потребуючи допомоги у профвідборі кадрів, психологічному супроводі діяльності персоналу, вирішенні внутрішніх проблем психологічного характеру. Найбільш потужні з них мають власну психологічну службу, інші – вводять ставку психолога у штатний розпис або періодично запрошуюють до співпраці психологів-консультантів чи психологів-експертів з інших установ. Намагаючись бути конкурентоспроможними, прогресивні фірми, підприємства та корпорації дедалі частіше звертають увагу на власну гендерну політику, доручаючи психологам оптимізувати її шляхом виявлення та ліквідації різних гендерних проблем, більшість із яких пов'язана саме з різними проявами гендерної дискримінації.

Виходячи із зазначеного, до основних **напрямів роботи психолога** з гендерними проблемами, що виникають на робочому місці, можна віднести наступні:

а) просвітницький (поширення знань про гендерну дискримінацію, сексизм, домагання і насильство на роботі, про психологічну і юридичну допомогу їх жертвам);

б) дослідницький (проведення психологічних досліджень із метою вивчення причин існування гендерних проблем на робочому місці, особливостей їх прояву та наслідків, а також розробка оптимальних технологій подолання цих проблем);

в) консультативний (головні аспекти консультування жертв гендерних домагань та насильства на робочому місці);

г) корекційний (гендерна ресоціалізація, подолання негативних наслідків гендерної дискримінації на роботі, розвиток упевненості в собі, асертивних навичок спілкування);

д) профілактичний (виявлення та усунення віктимних характеристик працівників, оволодіння ними алгоритмом протидії деструктивним впливам).

Просвітницька діяльність може реалізуватись у таких напрямках (*Пономарьов С. Ю., Федорович І. Ю., 2014*):

1. Безпосереднє навчання працівників дотриманню принципів рівності та недискримінації на робочому місці.

2. Просвітництво цільової аудиторії – споживачів послуг та громадськості.

Безпосереднє навчання працівників здійснюють у таких формах:

1. Лекції, семінари, круглі столи, тренінги для працівників.

2. Підготовка та надання працівникам матеріалів для самостійного ознайомлення з проблемою запобігання та протидії дискримінації із подальшим заохоченням надавати свої коментарі та пропозиції на інтерактивних сесіях.

3. Запровадження онлайн-курсів, вебінарів.

Проводити навчання працівників можуть психологи, соціальні працівники, а також представники громадських організацій, які спеціалізуються на навчанні з прав людини.

Як свідчить практика, більшість чоловіків і жінок, стикаючись із різними гендерними проблемами в кар'єрі, не звертається за допомогою і не вирішує їх самостійно, оскільки є некомпетентною. Наприклад, деякі жінки вважають насильством лише дії, які наносять фізичну шкоду, і не усвідомлюють, що приниження, образливі слова, обмеження свободи вибору і т.д. також є насильством, а деякі чоловіки мовчки страждають від переслідувань чи принижень на роботі через свою виражену фемінність тощо. Не означені у свідомості людини поняття створюють труднощі в інтерпретації подій і ситуацій, а також в адекватній протидії їм. Саме тому

просвітницька діяльність психолога є надзвичайно важливою, адже виступає процесом надання нової, раніше не відомої інформації та розширення і поглиблення базових знань чоловіків і жінок із питань гендерної проблематики. Зазвичай працівники обох статей потребують чіткої і структурованої інформації про гендер, особливості його впливу на кар'єру, шляхи і способи захисту від різних проявів гендерної нерівності тощо. Виходячи з цього, доцільним є проведення циклу просвітницьких семінарів (або інших форм роботи), у яких розкриватимуться наступні теми:

1. «Гендер як соціокультурний конструкт».
2. «Динаміка чоловічих та жіночих ролей у сучасному світі».
3. «Маскулінність, фемінність та андрогінність у структурі гендерної ідентичності особистості. Їх вплив на виконання професійних обов'язків».
4. «Гендерні упередження та стереотипи, їх прояви та наслідки».
5. «Гендерні проблеми в кар'єрі: дискримінація, сексизм, гендерні та сексуальні домагання».
6. «Сексуальні права особистості, прояви їх порушення та способи захисту».
7. «Гендерна рівність і правові аспекти її захисту» і т.д.

Просвітництво цільової аудиторії, на відміну від безпосереднього навчання працівників, реалізується здебільшого за допомогою ЗМІ, електронних, друкованих та періодичних видань, у яких психолог проводить роз'яснювальну роботу, пропагує принципи гендерної толерантності та рівноправності статей у всіх сферах життєдіяльності суспільства тощо. Частіше за все така робота має опосередкований характер, хоча є не менш важливою, ніж просвітництво через безпосередній контакт. Споживачі послуг та пересічні громадяни в різних ситуаціях можуть або породжувати гендерні проблеми для працівників, або ставати їх жертвами. Незалежно від цього, вони також потребують розширення наявних чи набуття нових знань про гендерну дискримінацію, сексизм, гендерні упередження та інші гендерні проблеми для того, щоб свідомо

відмовлятися від використання дискримінаційних практик у своїй поведінці.

Отже, основна мета просвітництва – поширення знань про гендер та гендерну проблематику на робочому місці, прищеплення цінності принципу рівноправності статей, формування установки на дотримання недискримінаційних практик у повсякденному житті та у професійній діяльності.

Дослідницька діяльність у роботі психолога з гендерними проблемами в кар'єрі може реалізуватись, з одного боку, через вивчення масштабів, особливостей та причин їх існування в конкретному трудовому колективі чи на ринку праці в цілому, розробку рекомендацій щодо їх подолання, а з іншого – через вивчення досвіду зарубіжних колег та адаптацію використовуваних ними технік і практик у роботі з цими проблемами для використання їх в умовах українського суспільства.

Дослідницька діяльність є важливим складником роботи психолога, без якого неможливо уявити собі науково обґрунтований, високопрофесійний підхід до вирішення будь-якої проблеми. Ні корекція, ні консультування та профілактика і навіть просвітництво не можуть бути успішними без ґрунтовного вивчення явища, події чи ситуації, з якими психологу доведеться працювати. У зв'язку з цим важливо, щоб психолог, вивчаючи різні гендерні проблеми в кар'єрі, використовував адекватний дослідницький інструментарій. Зарубіжний досвід аналізу поширеності різних виявів дискримінації на ринку праці дозволяє зробити висновок, що уже на першому етапі такого аналізу (тобто на етапі збору інформації) виникають суттєві труднощі, пов'язані з відсутністю чіткої системи цього процесу. Тобто для того, щоб отримати повну, надійну й об'єктивну інформацію про поширеність дискримінації чи інших гендерних проблем, необхідно опиратися на критерії їх визначення та індикатори прояву. Далі необхідно правильно підбирати методи збору інформації, розуміючи, що вони не можуть бути універсальними, адже кожна захищена ознака (вік, стать і т.д.) потребує диференційованого підходу. І, звичайно ж, треба

враховувати специфіку сфери, у якій буде проводитись дослідження (державний чи приватний сектор; у міській чи сільській місцевості розташоване підприємство, фірма чи установа; яких вони масштабів і т.д.).

Із метою комплексного вивчення дискримінації європейські дослідники рекомендують використовувати такі методи збору інформації (Пономарьов С. Ю., Федорович І. Ю., 2014):

- соціальна та економічна статистика;
- дані національної судової практики (матеріал справ, які розглядає суд, та рішення, які він приймає);
- опитування жертв та інші вузькофокусні опитування груп ризику;
- опитування громадської думки;
- моделювання та тестування ситуацій;
- якісні методи дослідження;
- внутрішня статистика офісів омбудсменів, а також інших інституцій, звіти громадських організацій тощо.

Ці та інші методи (наприклад, спостереження, експертне оцінювання і т.д.) необхідно використовувати комплексно, оскільки тільки так вони дають можливість перевіряти та доповнювати зібрані дані (наприклад, якщо за допомогою статистики можна отримати інформацію про вразливість певних верств населення, то за допомогою якісних методів та опитувань можна зрозуміти, чи є ця вразливість наслідком дискримінації, чи інших гендерних проблем).

Загалом, досліджуючи гендерні проблеми в кар'єрі, психолог повинен концентруватися на вивченні конкретної ситуації їх вияву, особливостей об'єктів та суб'єктів, що їх породили.

Консультативна діяльність може ґрунтуватися на різних теоріях і підходах, зокрема: глибинна психологія (психоаналіз) і її модифікації, у тому числі сучасний неопсихоаналіз (Хорні, Фромм, Саллівен); поведінковий підхід і його сучасна форма – когнітивно-поведінковий підхід (Бандура, Бек, Елліс); екзистенційно-гуманістичний підхід (Роджерс, Маслоу, Олпорт, Перлз, Франкл); транзактний аналіз (Берн), психосинтез (Ассаджиолі), тілесно

орієнтована психотерапія (Райх, Лоуен та ін.), медитативна терапія, трансперсональна терапія (С. Гроф), арт-терапія тощо.

При консультуванні чоловіків і жінок психологу можуть знадобитися різні за сутністю підходи, оскільки характер проблем, із якими вони стикалися у своєму розвитку, професійній діяльності та кар'єрі, різняться. Жінки частіше, ніж чоловіки, стають жертвами всіх видів гендерних проблем на роботі: дискримінації, сексизму, гендерних та сексуальних домагань і різних видів насильства. І навіть якщо чоловік і жінка переживають однакові труднощі в кар'єрі, вони по-різному реагують на них і на ту допомогу, яку надає їм психолог. Це зумовлено насамперед впливом тих традиційних гендерних стереотипів, які закладалися їм у свідомість ще змалечку. Так, жінкам у багатьох випадках легше звертатися за допомогою до психолога, ніж чоловікам, адже їм не треба «бути сильними», «вміти самотійно вирішувати свої проблеми» і «стримувати емоції». Оскільки жінки здебільшого орієнтовані на стосунки і взаємодію, психолог-консультант повинен уміти проявляти емпатію та розуміння і володіти високим рівнем особистісного розвитку, щоб добре розуміти їх труднощі і проблеми. Специфіка ж консультування чоловіків полягає у необхідності врахування того, що вони схильні до заперечення душевних і соматичних проблем, є стриманими і відлюдними у розмові, що є наслідком засвоєних соціальних табу щодо саморозкриття, особливо перед іншими чоловіками.

Консультативна робота психолога може стосуватись будь-яких гендерних проблем, однак найскладнішими серед них є пов'язані із сексуальними домаганнями та насильством. Психологічна допомога при цьому має два головні напрями:

1) екстрена психологічна допомога при гострій травмі насильства. Її головними завданнями є відновлення фізичної та психологічної безпеки, нормалізація психічного стану жертв насильства та домагань. Доцільно таку допомогу вибудовувати на основі недирективної терапії (К. Роджерс), у якій більшу увагу приділяють саме емоційним чинникам та аспектам ситуації, ніж інтелектуальним. Екстрена психологічна допомога дозволяє долати

наслідки насильства і змінювати його переживання шляхом створення умов для вираження сильних емоцій та відновлення почуття контролю над собою. Якщо під час такої допомоги починають проявлятися переживання ситуацій насильства, які відбувалися в минулому, консультант їх виділяє для себе, але працює лише з поточним станом клієнта, його думками і переживаннями. Все інше потребує більш тривалої роботи;

2) тривалий супровід у процесі індивідуального консультування і групової роботи. Цей вид психологічної допомоги є актуальним у тих випадках, коли гострі психоемоційні стани жертв насильства нейтралізовані, а самі вони готові працювати в напрямку розуміння причин ситуації насильства, розкриття власних ресурсів для унеможливлення її повтору, особистісного розвитку тощо.

І в індивідуальному консультуванні, і у груповій роботі рекомендують опиратися на наступні установки: «Насильство є не прийнятним у жодній формі і не припустимим за жодних обставин», «Відповідальним за насильство є агресор, а не жертва», «Особи, які пережили насильство, потребують підтримки та інформації для самостійного прийняття рішень». Психолог, який намагається «врятувати» жертву і вирішити за неї її проблеми, лише посилює її почуття провини і безпорадності. Загалом у роботі з жертвами насильства ефективними є прийоми психосинтезу (дозволяють клієнту усвідомити свої внутрішні конфлікти та амбівалентні почуття, сформувані позитивне ставлення до себе і самоприйняття тощо), прийоми тілесно орієнтованої терапії (особливо у роботі з жертвами фізичного і сексуального насильства, оскільки в таких випадках лише вербальних методів недостатньо), прийоми арт-терапії (дозволяють нейтралізувати стан заціпеніння, сприяють кращому розумінню того, що відбулось, допомагають зменшити травматичний вплив цієї події) тощо.

Отже, консультування жертв насильства і домагань – складний процес надання психологічної допомоги, вибір методів, технік і підходів до якої залежить від особистості клієнта, конкретної ситуації і професіоналізму консультанта.

Психологи-консультанти та психотерапевти, які працювали із жінками-жертвами насильства, зазначають, що практично для всіх них характерними є такі особливості: по-перше, вони не усвідомлюють, що психологічне знуцання, приниження і т.д. є різновидом насильства, і розуміють його лише як крайні форми прояву – тілесні ушкодження (фізичне насильство); по-друге, переживши насильство, вони відчують власну провину і шукають його причини в собі, формуючи глибокі комплекси і страждаючи від цього. Отож, фахівці роблять невтішний висновок: жінки визнають і приймають власну онтологічну вторинність як норму (право чоловіка як володаря і місце жінки як жертви), погоджуються з нею. На цей аспект треба звертати увагу в консультуванні, розуміючи, що він є віддзеркаленням масової свідомості і культурних традицій, а тому зазвичай змінюється складно.

Корекційний напрям роботи психолога є «тактовним втручанням у процеси психічного і особистісного розвитку людини з метою виправлення відхилень у цих процесах і часто впливає не лише на особистість, а й на її оточення, організацію її життєдіяльності» (Дуткевич Т. В., Савицька О. В., 2010). За допомогою психокорекції можна озброїти людину новими конструктивними навичками спілкування, зробити її поведінку більш гнучкою, а спектр емоційних реакцій на подразники – ширшим і адекватнішим тощо. Це дозволить розширити її адаптивні можливості, збільшити самоконтроль та саморегуляцію поведінки, навчить її протидіяти деструктивним впливам.

Залежно від цілей психокорекційних заходів, психолог може проводити корекцію у двох напрямках: працювати не з самою проблемою, а виправляти деякі симптоми, породжені нею (так звана симптоматична корекція); працювати над пошуком та усуненням джерела проблеми (так звана каузальна корекція).

Методи психокорекції також різняться і залежать від її цілей, але найчастіше використовують такі з них, як:

- соціально-психологічний тренінг (як груповий вид роботи він особливо корисний тим людям, у яких є проблеми зі спілкуванням, пізнанням себе та інших);

- побудова логічних ланцюжків (використовують для сприяння клієнту самостійно знайти джерело проблеми за допомогою логічних роздумів, а також для розвитку вміння прогнозувати дії і коректувати поведінку відповідно до власних логічних висновків);

- відкриті й закриті запитання (цей метод дає клієнту можливість проаналізувати свою проблему, не приховуючи її від себе);

- фантазування (цей метод допомагає клієнту подивитись на травматичну ситуацію під іншим кутом зору і змінити своє ставлення до неї шляхом моделювання в уяві різних варіантів її розвитку і пошуку оптимальних шляхів її вирішення) та ін.

Психокорекція чоловіків і жінок, які зіткнулися з гендерними проблемами в кар'єрі, реалізується зазвичай у напрямку їх внутрішньої роботи над собою для розвитку рефлексії, впевненості, вміння відстоювати свою гідність, не принижуючи при цьому гідність інших. Тому психокорекцію доцільно використовувати у тих випадках, коли клієнт не переживає гостру травму, при якій доречними будуть консультування і психотерапія, а має намір більше не ставати жертвою сексизму, гендерних домагань та інших видів дискримінації.

Як свідчить практика, вразливість чоловіків і жінок залежить від їх комунікативної компетентності, самооцінки, сили волі та інших психологічних якостей. Якщо вони не розвинуті або розвинуті слабо, людина приречена бути жертвою. Очевидно, саме тому жертв гендерних проблем більше серед жінок, ніж серед чоловіків, адже їх не вчать бути сильними і мужніми, вміти відстоювати свою гідність. Навпаки, їх заохочують до м'якості, терплячості, поступливості, чим формують психологічне підґрунтя безпорадності в майбутньому. Традиційні моральні цінності, на яких вибудовується виховний процес у сім'ї, садочку і школі, привчають дітей бути доброзичливими, ввічливими, чуйними і т.д., що є, безумовно, правильним, але дещо обмеженим, неповним, адже при цьому їх не

вчать, як себе поводити, коли вони стикаються, наприклад, із агресивністю і брутальністю. Тому щоб виховний процес не формував «ідеальних», але одночасно безпомічних індивідів, він повинен розвивати у дітей як уміння адекватно себе поводити, так і вміння адекватно протистояти негативним проявам поведінки інших.

Психокорекція дорослих чоловіків і жінок, по суті, є гендерною ресоціалізацією, одним із важливих завдань якої є формування асертивності. Вона дозволяє людині бути наполегливою, але при цьому не травмувати інших, поводитися гідно, але не принижувати гідність інших, уміти говорити «ні», коли це необхідно.

Головне завдання **профілактичного напряму роботи психолога** з гендерними проблемами на робочому місці полягає у попередженні можливостей виникнення ситуацій застосування гендерної дискримінації, сексизму, різних видів домагань і насильства. Щоб реалізувати це завдання, психолог повинен знати трудовий колектив, керівництво підприємства, його політику щодо гендерних питань, підбору та управління персоналом.

Профілактика, зазвичай, невід'ємна від просвітництва, хоча виходить далеко за його межі. Важливими напрямками профілактики є виявлення працівників із віктимними характеристиками і навчання їх прийомам протидії деструктивним впливам (а всі види гендерних проблем на робочому місці у своїй основі власне і мають деструктивний вплив).

Віктимність визначено науковцями як набуті людиною фізичні, психічні і соціальні риси та ознаки, які можуть зробити її схильною до перетворення на жертву. Віктимізація, отже, – це процес набуття віктимності, або процес і результат перетворення особи на жертву. У кожному конкретному випадку перетворення людини на жертву присутня взаємодія таких складників, як її певні особистісні якості, поведінка і специфічне службове становище. Саме вони у єдності створюють сприятливі умови для завдання їй різної шкоди. Іншими словами, особистісна вразливість (наявність певних рис та якостей) актуалізується конкретною ситуацією і перетворюється на передумови завдання шкоди.

В окремих випадках віктимність людини визначається її віком, статтю, фізичним і фізіологічним станом, професійним статусом, але частіше за все в її основі лежать характерологічні й особистісні риси. Якщо людина невпевнена, довірлива, сором'язлива, нерішуча, має багато комплексів і страхів тощо, вона потенційно є жертвою. З іншого боку, агресивність, брутальність, низький самоконтроль у спілкуванні і поведінці тощо також можуть перетворити людину на жертву (наприклад, вона може стати жертвою фізичного насильства або мобінгу). Однак варто зазначити, що все-таки жертвами частіше стають люди слабохарактерні і слабовольні, оскільки саме вони є найбільш вразливими щодо деструктивних впливів.

Як уже було сказано, всі гендерні проблеми, з якими працівники стикаються на робочому місці, базовані на деструктивному впливі. Його характерними особливостями є те, що він абсолютно не орієнтований на збереження і розвиток ділових стосунків, спільної справи і, тим більше, – особистісної цілісності іншої людини. Натомість він призводить до втрати довірливості, формування напруженості у стосунках і їхнього повного розриву.

Працюючи в напрямку профілактики гендерних проблем на робочому місці, психологу доцільно навчити працівників прийомам подолання деструктивного впливу. При цьому важливо звернути їхню увагу на необхідність розвивати свій емоційний інтелект та комунікативні здібності.

Емоції, зазвичай, першими реагують на деструктивне втручання інших. Це «перший дзвіночок», звернувши увагу на який і вживши відповідних заходів, можна не допустити розгортання ситуації в негативному напрямку. Однак, як свідчить практика, саме на цьому етапі більшість жертв дискримінації, насильства, домагань та сексизму поводить пасивно, пригнічуючи негативні думки і почуття, тобто даючи мовчазну згоду на повторення та загострення ситуації.

Уміння спілкуватись правильно також є запорукою безпечної взаємодії. Важливо при цьому, з одного боку, розвивати здібності до розуміння інших людей, а з іншого, – напрацьовувати вміння

пояснювати їм свою позицію. Іншими словами, людям необхідно вчитися вести діалог, причому у безпристрасному (беземоційному) і неупередженому режимі.

Отож, усі описані нами напрями роботи психолога орієнтовані на те, щоб допомогти чоловікам і жінкам вирішувати ті гендерні проблеми, з якими вони стикаються на робочому місці, підвищити рівень гендерної культури працівників, оптимізувати гендерну політику підприємств, фірм, організацій та установ сфери зайнятості.

Як уже було сказано в підрозділі 3.3, жертвами дискримінації, сексизму, гендерних і сексуальних домагань та насильства можуть ставати як чоловіки, так і жінки. Розробляючи практичні рекомендації щодо подолання вказаних явищ, й українські, і зарубіжні психологи однаково звертають увагу на важливу умову цього процесу – суб'єктність особистості. Розвиток суб'єктності є запорукою активної позиції та адекватної поведінки у професійній і приватній сферах, при якій суб'єкт самостійно організовує та контролює свої спілкування, взаємодію і діяльність. Тобто спілкування за типом «суб'єкт-об'єкт», яке є характерним для всіх випадків гендерних домагань, сексизму, насильства і т.д., на цьому рівні розвитку особистості унеможлиблюється і реалізується лише у площині «суб'єкт-суб'єкт», а значить – на рівних. Активність суб'єкта дозволяє йому чинити опір деструктивним впливам, оберігаючи свій внутрішній світ від дії негативу. Цей висновок ще у 1999 році підтвердили американські науковці Джанет Свім та Лорі Хайєрс, провівши психологічні експерименти для вивчення реакцій жінок на сексистські зауваження чоловіків і з'ясування причин цих реакцій (*Nelson T., 2006*). За допомогою експериментів було встановлено, що більшість жінок негативно реагує на сексистів, однак ця реакція буває двох видів: внутрішня, або прихована (тобто без видимих зовнішніх проявів, мовчки), і публічна (тобто відкрита конфронтація із сексистом у формі вербального вираження незгоди з його коментарями). Публічна реакція при цьому буває спрямованою (тобто адресованою конкретному сексисту із зауваженням або проханням утримуватися від сексизму) і неспрямованою (тобто

висловлення незадоволення сексистськими коментарями, але в безособовій формі). На спрямовану конфронтацію із сексистами йшли ті учасниці експериментів (усього їх виявилось 15 %), які володіли вираженою самоідентифікацією з образом жінки і були готові активно сприяти ліквідації сексистських упереджень. Показово, що лише вони й не піддалися негативному впливу сексистських коментарів, тоді як решта учасниць (і ті, що реагували непрямо – 30 %, і ті, що мовчали – 55 %) помічала погіршення самопочуття, зовнішнього вигляду та самооцінки. Як зазначили Дж. Свім та Л. Хайєрс, рішення більшої частини жінок не йти на конфронтацію з чоловіками, які висловлювали сексистські коментарі, зумовлювалося соціальним конформізмом, тобто сформованою установкою поводитися відповідно до гендерних ролей, страхом соціальної ізоляції та інших наслідків конфронтації.

Як бачимо, ці експерименти доводять, що, з одного боку, жінкам все-таки властиво погоджуватися з власною онтологічною вторинністю, а з іншого, – що активна позиція і готовність чинити відкритий опір сексизму (а це є ознаками суб'єктності) роблять жінок непідвладними цьому явищу.

Загалом у протидії сексизму можна застосовувати наступні методи: зауваження, бесіди, звернення до керівництва та скликання наради на робочому місці, звернення за допомогою до соціальних організацій, які займаються такими питаннями, допомога психолога, залучення засобів масової інформації та судових інстанцій тощо.

При протидії сексуальним домаганням доцільно використовувати наступний алгоритм дій: найперше – чітко визначити неприйнятність і небажаність для себе ситуації (чи ситуацій), пов'язаної із сексуальним домаганням. При цьому не треба боятися (найчастіше виникає страх утратити роботу або опинитися в ізоляції від колективу в разі конфронтації з кривдником), соромитися (унаслідок того, що сексуальні домагання зачіпають інтимні аспекти життя людини, вона іноді соромиться самій собі зізнатися цьому, не кажучи вже про інших людей), опиратися на чинні гендерні стереотипи (жінка повинна підкорятися, бути скромною і терплячою),

адже вони активують пасивну позицію жертви, тоді як треба переходити до активної протидії. Наступним кроком має бути чітке пояснення кривднику своєї точки зору на ситуацію домагань із вимогою припинити такі дії. Іншими словами, на цьому етапі треба провести інформаційний діалог, щоб кривдник зрозумів, що його поведінка є не припустимою для вас (важливо пам'ятати, що ніяковіння, сором'язливе мовчання або, ще гірше, – підігрування кривднику лише спонукатимуть його продовжувати домагання). Якщо після цього домагання не припиняються, треба переходити до наступного кроку – активної протидії, чи конфронтації. Для початку варто розповісти про все людям із вашого близького оточення; далі, якщо можливо, почати збирати докази домагань (наприклад, відео- чи аудіозапис); звернутися із заявою до керівництва із проханням ужити заходи щодо кривдника. У цій заяві також укажіть про свій намір звернутися за допомогою до правоохоронних органів. І, нарешті, останній крок – якщо керівництво не змогло чи не захотіло вирішити ситуацію, про яку ви повідомили, необхідно звернутися із письмовою заявою до правоохоронних органів (Дузь Ю., 2018).

Українське законодавство, звичайно, ще не є таким прогресивним, як, наприклад, законодавство США, Канади і Європейського Союзу з питань протидії сексуальним домаганням на робочому місці (згідно з якими на роботодавця накладаються зобов'язання щодо застосування запобіжних заходів для уникнення існування сексуальних домагань, а також передбачена відповідальність роботодавця за допущення таких ситуацій і перекладання тягаря доведення на кривдника), проте і в ньому передбачена відповідальність за такі дії. Так, наприклад, розділ IV Кримінального кодексу України «Злочини проти статевої свободи та статевої недоторканості особи» містить статтю 152 «Згвалтування», статтю 153 «Насильницьке задоволення статевої пристрасті неприродним способом», статтю 154 «Примушування до вступу в статевий зв'язок» тощо (Богданюк О. А., 2010).

Найменш урегульованим питанням в Україні є правовий захист громадян у зв'язку із насильством на робочому місці. Якщо за

фізичне, сексуальне та економічне насильство ще можна притягнути кривдника до відповідальності, то психологічне насильство досить складно довести в суді. Саме тому жертві такого насильства треба навчитися використовувати прийоми психологічної саморегуляції. Як засвідчує досвід українських психотерапевтів, такі прийоми, як використання прямої боротьби чи спроби з'ясування причин мобінгу з його ініціатором, є неефективними. Краще поводитися стримано, діалог вести спокійно, не обговорювати цю проблему з колегами, застосовувати (наскільки це можливо) ігнорування. При цьому головним інструментом боротьби з психологічним насильством має стати внутрішня сила духу і віра в себе. Жертві мобінгу важливо не допускати коливань самооцінки в бік її зниження, навпаки, варто намагатися підвищувати її та контролювати свої емоції, опираючись на розважливий раціоналізм. Спокій (нехай лише зовнішній), упевненість у собі, ігнорування нападів тощо дадуть можливість жертві мобінгу не дозволити кривдникам досягти своєї мети – змусити людину піти з роботи. А незворушність, витримана в часі, змусить їх усвідомити марність своїх зусиль, і вони втратять інтерес до того, кого вибрали жертвою (І. Г. Курчинський).

Отож, психологічна допомога чоловікам і жінкам, які зіткнулися з різними гендерними проблемами в кар'єрі, – це складний, а іноді й довготривалий процес, який, залежно від кожної конкретної ситуації, може бути орієнтований або на подолання їх негативних наслідків, або на їх профілактику, або на корекцію тих психологічних рис та якостей працівників, які сприяють виникненню цих проблем, а також на розвиток суб'єктності чоловіків і жінок тощо.

4.3 Технології подолання гендерно-рольового конфлікту особистості у процесі розвитку кар'єри

Аналіз психологічної природи гендерно-рольового конфлікту дозволив виокремити основні проблеми чоловіків і жінок, які виникають, з одного боку, через соціальні гендерні норми, стереотипи, очікування та особливості гендерної ідентичності

особистості, а з іншого – через неможливість дотримання їх. Згадаємо основні форми вияву гендерно-рольового конфлікту. Для чоловіків найбільш типовими є такі риси поведінки: постійне прагнення до успішності, відповідність зовнішнім атрибутам успішності; контроль ситуацій, успішність у вирішенні різних проблем та прийнятті рішень; емоційна стриманість; фізична сила; гомофобія, конфлікт «кар'єра – сім'я». Для жінок найбільш поширеними є вияви гендерної нерівності на ринку праці; конфлікт «сім'я – кар'єра», що має різні форми вияву, є багатоаспектним та пов'язаним із одночасним виконанням жінкою ролі дружини, матері, домогосподині та професійної ролі. Як для чоловіків, так і для жінок характерним є конфлікт характеристик гендерної ідентичності (маскулінності – фемінності).

Основні психологічні технології подолання гендерно-рольового конфлікту полягають в аналізі та корекції виявів цього конфлікту в особистості.

Гендерно-рольовий конфлікт можна вирішувати на 2-х рівнях:

особистісному (індивідуальне консультування або ж групова робота, пов'язані із узгодженням гендерних та професійних ролей, робота із сім'ями);

організаційному (формування політики гендерної рівності у корпоративній культурі організації, «організація, що підтримує сім'ю», гендерно орієнтований підхід у супроводі персоналу.

Відповідно до накреслених проблем запропоновано основні напрями подолання гендерно-рольового конфлікту.

На особистісному рівні:

Мотивація досягнень, формування психологічних критеріїв успіху. Чоловікам важливо усвідомити власне розуміння успіху, конгруентне їх індивідуальності та гендерній ідентичності. Варто проаналізувати психологічні критерії успіху, які будуть відповідати цінностям, бажанням, потребам особистості, а не соціальним очікуванням та стереотипам. Можна проаналізувати шляхи узгодження індивідуальних та соціально бажаних показників успіху. Слід дослідити особистісні, організаційні чинники досягнення успіху

чоловіком та їх сприятливий і несприятливий вплив. Відповідно – здійснювати психологічний супровід особистісних якостей і рис, що сприяють гармонійному досягненню успіху. Про розвиток мотивації досягнень буде сказано у пункті 5.3.

Формування емоційної компетентності, яку розуміють як готовність і здатність людини гнучко керувати своїми та чужими емоційними реакціями відповідно до мінливих, змінних ситуацій і умов. Емоційна компетентність фахівця полягає у його усвідомленій готовності до реалізації емоційних компетенцій, необхідних для ефективного здійснення професійної діяльності та вирішення соціальних завдань (*Матійків І., 2012*). Часто мовиться про контроль емоцій, проте чоловікам необхідний адекватний вияв емоцій, постійне емоційне стримування може привести до накопичення емоцій, емоційного вигорання, стану стресу. Невідреаговані емоції знаходять відображення у психосоматиці, певних тілесних відчуттях. Формування емоційної компетентності передбачає усвідомлення власних емоційних реагувань, ролі емоцій у професійній діяльності та житті загалом; адекватні емоційні реакції відповідно до ситуації. Техніки спрямовуються на емоційний самоаналіз, поглиблення емоційного самоусвідомлення, формування умінь управляти емоціями, розвиток соціальної чуйності, толерантності до інших, асертивності поведінки, розвиток експресивності та емоційної виразності, підвищення емоційної свободи (*Матійків І., 2012*).

Аналіз професійних та сімейних цінностей, визначення пріоритетних життєвих цілей.

Часто жінки, поєднуючи сімейні та професійні ролі, відчують значне навантаження і напругу, особливо у ситуації, коли роль матері є особливо важливою (маленькі діти). Тому аналіз професійних і сімейних цінностей дозволить усвідомити пріоритети для певного життєвого періоду, відповідно до віку та сімейного статусу. Вибір пріоритетів варто робити як з огляду на конкретну сімейну ситуацію, так і з огляду на загальний життєвий контекст, життєві цілі та перспективи жінки зокрема і сім'ї загалом (*Rasheed Janice M; Rasheed Mikal N; Marley James A., 2011, p. 306-310*).

Виокремлення домінантних цінностей сприятиме розумінню жінкою того, що якісь цінності у певний момент можуть бути менш актуальними, і це зменшить напругу внутрішнього конфлікту щодо поєднання сімейних та професійних ролей. У ситуації такого конфлікту, враховуючи життєві цінності і пріоритети на відповідних сімейних і життєвих етапах, молода жінка може обирати домінування однієї з ролей і зосереджувати свою увагу саме на ній. Відбувається прийняття того, що материнська ідентичність домінує, поки дитина потребує максимального догляду, а пізніше актуалізується і професійна.

Основними техніками роботи у вказаному напрямі можуть бути арт-терапевтичні вправи, зокрема малюнки, колажі на теми «Мої актуальні (теперішні) життєві цінності», «Моє майбутнє через 10 років», «Моя професійна ідентичність крізь призму материнства», «Моя материнська ідентичність крізь призму професійності», «Мої життєві ролі» тощо. Використання таких технік дасть можливість виявити внутрішній конфлікт через поєднання сімейних та професійних ролей, усвідомити життєві пріоритети.

Крім того, можна використовувати наративні техніки (написання міні-творів, казкотерапія, автобіографування).

Для чоловіків більш актуальним виявився конфлікт «робота – сім'я», тому їм варто більше уваги приділяти спілкуванню в сім'ї. Аналіз життєвих та професійних цінностей дозволить усвідомити місце сім'ї в системі ціннісних орієнтацій чоловіка, актуалізувати важливість участі у веденні домашнього господарства та вихованні дітей.

Сімейне консультування (дослідження та корекція функціонально-рольового розподілу у сім'ї). Сімейне консультування можна проводити індивідуально, а можна працювати з парами.

У процесі консультування слід з'ясувати наявний функціонально-рольовий розподіл у сім'ї, враховуючи всіх членів сім'ї, які проживають разом або мають суттєвий вплив на виконання подружжям сімейних функцій. Це дозволить усвідомити як

чоловікові, так і дружині реальний розподіл ролей, їхнє ставлення до нього та емоційне реагування. Крім того, важливо з'ясувати очікування партнерів щодо функціонально-рольового розподілу, особливо для молодих, нещодавно створених сімей. Адже часто виявляється, що у чоловіка і дружини дещо різні уявлення про їхню роль та вклад у сімейне життя, про можливості поєднання професійної та сімейної ідентичності. Чоловік може вважати, що дружина повинна турбуватись про домашнє господарство та виховання дітей або поєднувати роботу і побутову діяльність, але не ставити пріоритетом розвиток кар'єри. Дружина ж орієнтована на досягнення кар'єри і може розраховувати на підтримку чоловіка. Така ситуація, як уже відзначено, найбільш актуальна для молодих сімей, проте може виникати і на подальших етапах розвитку сім'ї, виявляючись у неоголошених очікуваннях та стаючи причиною сімейних конфліктів.

Сімейне консультування та психотерапія можуть мати різні моделі: системна сімейна психотерапія, когнітивно-поведінкова сімейна психотерапія, наративна психотерапія та інші.

Згідно з дослідженнями В. Сатир, сімейне консультування може складатись з таких основних етапів роботи із сім'єю щодо розподілу ролей:

1. Встановлення контакту.
2. Аналіз уявлень про бажаний, очікуваний розподіл ролей та обов'язків у сім'ї.
3. Розробка нової моделі функціонально-рольового розподілу у сім'ї та шляхів її реалізації.

Дослідження розподілу ролей у сім'ї можна провести за допомогою психодіагностичних методик. Серед них: методика «Задоволеність шлюбом» (ОЗШ), розроблена В. В. Століним, опитувальник «Визначення особливостей розподілу ролей у сім'ї» (Ю. Е. Альошина, Л. Я. Гозман, Е. М. Дубровська), методика «Визначення узгодженості сімейних цінностей і рольових установок (очікувань) у сімейній парі (РОП)» А. Н. Волкової (Васильченко О., 2012).

У сімейному консультуванні та психотерапії використовують різні техніки: рольові ігри, структура сім'ї, коучинг, написання листів, нарративні техніки (вивчення домінантних вірувань, цінностей, дискурс, написання сімейних історій, переструктурування сімейної історії) та інші (*Rasheed Janice M; Rasheed Mikal N; Marley James A., 2011*).

У процесі сімейного консультування важливо звернути увагу на формування чи розвиток у подружжя навичок діалогічної взаємодії, вміння висловлювати свої потреби, домовлятися з урахуванням власних потреб та потреб партнера, етапу життя сім'ї, домінантних пріоритетів.

Аналіз сімейних концепцій із метою дослідження формування уявлень про чоловічі та жіночі ролі у сім'ї та кар'єрі, вибір та формування конструктивних моделей поведінки.

Вивчення сімейних концепцій (установок) щодо професійного становлення, досягнення кар'єри чоловіками, жінками можна здійснювати на основі методу генограми.

Метод «Генограма» використовують для аналізу ходу сімейної історії, стадій розвитку сім'ї, особливостей взаємодії, які переходять із покоління в покоління, і подій, що передують кризі сім'ї та свідчать про необхідність психологічної допомоги (*Эйдемллер Э. Г., Добряков И. В., Никольская И. М., 2007, с.58-63; Rasheed Janice M; Rasheed Mikal N; Marley James A., 2011, p. 193*).

Генограму зображують у формі генеологічного дерева, на якому записують інформацію про членів сім'ї хоча б трьох поколінь. Метод дозволяє показати, як зразки поведінки і типи внутрішньосімейних взаємин передаються з покоління в покоління; як важливі події (смерть, народження, хвороби, досягнення у кар'єрі, одруження, розлучення, переїзди) впливають на чинні поведінкові моделі, а також на стосунки у внутрішньосімейних діадах і трикутниках. При побудові генограми практично вся сімейна інформація представляється графічно, що дозволяє досліднику (терапевтові) швидко охопити складні сімейні концепції, установки, моделі поведінки.

Генограма є джерелом гіпотез про те, як актуальні проблеми сім'ї, можливості та труднощі кар'єрного зростання членів сім'ї можуть бути пов'язані з сім'єю та історією її розвитку.

Рекомендовані позначки при побудові генограми:

– особи чоловічої статі

– особи жіночої статі

закреслене коло чи квадрат – особа, яка померла

_____ – сімейні відносини

Закреслення суцільної лінії – розлучення

----- – сім'я без офіційного шлюбу

У нашому випадку метод генограми використовують не так для вивчення всієї історії сім'ї та загальної сімейної картини, як для дослідження сімейних установок, концепцій стосовно конкретної теми (ставлення до професійної самореалізації та розвитку кар'єри чоловіками і жінками), які передаються з покоління в покоління у певній родині. Таке дослідження дає змогу виявити чинні сімейні концепції, «перевести» їх із неусвідомлюваних в усвідомлювані, розглянути, які концепції є ресурсними, а які варто змінити. Можна простежити неузгодженість концепцій того чи іншого члена сім'ї та моделей поведінки, що буде відображати його внутрішній конфлікт. Метод дозволяє виявити міжпоколіннєву динаміку сімейних установок щодо ролі чоловіків і жінок у сфері зайнятості та сім'ї, простежити взаємозв'язок установок із соціокультурним контекстом (адже кожне покоління жило у вікові періоди з дещо відмінними соціальними цінностями).

Рефлексивні запитання до генограми: Які виявлені концепції є для вас ресурсними, ви б хотіли і надалі на них опиратись, можливо, передати своїм дітям? Які виявлені концепції є для вас обмежувальними, ви б хотіли їх змінити, відкоректувати? Які концепції хотіли б додати? Які концепції ви активно використовуєте у житті? Який вплив вони на вас мають?

Іноді у процесі роботи можна виявити сімейні концепції, які викликають незадоволення, а також важко віднайти ресурсні

установки. У такому випадку рекомендовано навпроти «негативних», обмежувальних установок прописати протилежні і бажані. Якщо між ними відчутно велику різницю і жінці/чоловікові важко «присвоїти» собі нові установки, можна прописувати проміжні як перехідні і більш конгруентні особистості.

Рефлексія участі в цьому дослідженні – що про себе довідались, яким було виконання вправи, чи виникали труднощі, які були відкриття, усвідомлення.

Н.Холоденко пропонує наступні *механізми подолання внутрішніх проблемних переживань* жінки у ситуації конфлікту між роллю потенційної матері та професійною роллю (Холоденко Н., 2014)

- страх «я буду поганою мамою». Рекомендації: розподіл ролей між партнерами, «графік чергувань» для догляду за дитиною; довіра до партнера (переконавання, що чоловік може успішно доглянути за дітьми), формування у дитини розуміння, що мама може бути зайнята, можливість для дитини деякий час гратись наодинці, без мами; формування сімейних традицій, згідно з якими діти розуміють, що за будь-яких умов у сім'ї є спільний час, час на спілкування та взаємодію, тощо;

- страх «я втрачу кар'єру». Рекомендації: використовувати допомогу близьких (родичів, друзів); розподіляти обов'язки із партнером; виділяти власні сильні професійні сторони, їх усвідомлювати, розглядати як ресурс та підтримувати; розвивати особистісні якості та риси, які можуть бути професійно необхідними (розвивати віру в себе);

- страх втрати фінансової незалежності. Рекомендації: під час декретної відпустки дослідити власні нові здібності, інтереси, хобі, які можуть стати частиною заробітку, займатись улюбленою справою, удосконалювати уже набуті навички; розвиватись разом із дитиною (наприклад, вивчення іноземної мови тощо); пошук діяльності з гнучким графіком роботи; продаж результатів хобі тощо.

Психологічне консультування чоловіків, спрямоване на актуалізацію батьківської ідентичності.

Основними напрямками такої роботи може бути просвітництво, проведення чоловічих тренінгових груп, у яких розкривають роль батька у вихованні дітей, підкреслюють важливість участі чоловіка у цьому процесі, вплив батька на розвиток особистості дитини.

Такий вид роботи сприятиме покращенню психологічного клімату сім'ї, більшого залучення батька у процесі виховання дітей, позитивно вплине на розподіл ролей у сім'ї та сприятиме можливості поєднання жінками професійних і сімейних ролей.

Психологічне консультування з питань гендерної ідентичності (дослідження, вияв ресурсів гендерної ідентичності, можливості їх застосування у сім'ї та професійній діяльності, узгодження маскулінних та фемінних характеристик, їх прийняття).

У структурі гендерної ідентичності виділяємо три компоненти: когнітивний – усвідомлення належності до певної статі, власних гендерних особливостей, опис себе за допомогою категорій мужності-жіночності; оцінний – ставлення до власної гендерної ідентичності та особливостей рольової поведінки шляхом співвіднесення їх з еталонними моделями маскулінності-фемінності; поведінковий – презентація себе як представника гендерної групи, а також подолання криз ідентичності шляхом вибору поведінки відповідно до особистісно значущих цілей і цінностей (*Ткалич М., 2016; Helgeson Vicki S., 2016*).

Основна робота психолога спрямована на такі складники – усвідомлення особливостей власної гендерної ідентичності, співвідношення маскулінності – фемінності, виявлення бажаних характеристик; дослідження оцінки та емоційного реагування на особливості гендерної ідентичності, її прийняття; техніки самопрезентації власної гендерної ідентичності, використання її ресурсів у сімейній та професійній сферах.

Згідно із сучасними тенденціями вивчення гендеру, дослідження гендерного досвіду особистості рекомендовано проводити у парадигмі соціального конструктивізму. Вказаний підхід дає можливість розглядати механізми формування та відтворення маскулінності та жіночності, гендерної культури, формування

гендерних особливостей у повсякденному житті, а також шляхи отримання знань про них. Крім того, соціальний конструктивізм залишає можливості для концептуалізації змін у соціально-культурному досвіді, де фіксуються гендерні схеми, що перешкоджають процесам самоідентифікації (Zahrai L., 2016). Найбільш ефективними техніками дослідження, згідно з соціальним конструктивізмом, є ті техніки, які вивчають особливості створення та інтерпретації гендерного досвіду особистості. До них відносять наративні техніки (написання міні-творів, автобіографій тощо).

Загалом для дослідження гендерної ідентичності особистості можна використовувати наступні соціально-психологічні методи (Ткалич М., 2016):

- *фокус-група* – метод інтерв'ю чоловіків і жінок для вивчення суб'єктивних думок про власний гендерний образ, гендерні цінності, ролі тощо;

- *глибинне інтерв'ю* – метод якісного дослідження, спрямований на вивчення установок, почуттів, переконань, мотивів, ставлення особистості до власної гендерної ідентичності;

- *контент-аналіз* при вивченні наративів, *метод семантичних диференціалів*;

- *психодіагностичні методики, опитувальники*;

- *проективні методи*. До них можна віднести методи незавершених речень, арт-терапевтичні техніки (робота з малюнками, створення колажів тощо), наративні техніки (про які уже сказано);

- *вербально-комунікативні методи* (бесіда, опитування, анкетування, інтерв'ю).

Психологи підкреслюють важливість використання *тематичного аналізу* як якісного методу вивчення гендерної ідентичності у феміністичній парадигмі (Papathanasiou M., Flouli A., 2018, Zahrai L., 2018).

Для вивчення впливу культури на формування гендерної ідентичності запропоновано використання *дискурсів* у різних вікових групах жінок. Увагу звертають на зміну аспектів жіночності за допомогою вивчення спогадів жінок зрілих (50-60 років) та

молодших (19-23 років) про становлення гендерної ідентичності у підлітковому віці у сім'ї та навчальних закладах. Виявлено, що існують спільні та відмінні тенденції у формуванні гендерної ідентичності жінок різних поколінь. Цей метод дозволяє виявити дилеми та конфлікти формування гендерної ідентичності жінки (*Deliyanni-Kouimtzi V., 2018*).

Для дослідження та корекції ставлення особистості до домінуючих норм гендерної ролі, наявності гендерно-рольового конфлікту, зокрема у чоловіків, рекомендовано використовувати кінотерапію (перегляд фільмів на певну тему та їх аналіз), адже фільм визначають як випадок, метафору, символіку, досвід. Фільм дозволяє бачити ситуацію, проблему в контекстному середовищі, дає погляд зі сторони, візуалізує емоції персонажів, їх переживання, опираючись також на звукові ефекти, а при перегляді можна побачити реакцію інших глядачів. До фільмів, які варто переглянути для вивчення норм та конфлікту маскулінності, можна віднести «ТрансАмерика», «Хлопчики», «Не плач» та ін. При аналізі фільмів слід звернути увагу на проблеми, думки, переживання героїв щодо вияву маскулінності, чинники тиску на чоловіків чи жінок, особливості переживання маскулінності. Суб'єктивні переживання, викликані фільмом та проблемами, які в ньому піднімаються, можна відобразити у формі есе, яке розглядають як наратив (*Mažeikienė N., 2017*).

Важливо відзначити, що психологічна робота з гендерною ідентичністю актуальна не тільки для вирішення гендерно-рольового конфлікту, але і для формування кар'єрних орієнтацій, побудови плану досягнення кар'єри.

Тайм-менеджмент. Тайм-менеджмент передбачає усвідомлення жінками та чоловіками свого часу, аналізу його використання та рівня ефективності вкладання (витрачання) часу на певні справи. Використання технік тайм-менеджменту дозволить чоловікам і жінкам більш ефективно поєднувати виконання своїх професійних, сімейних, соціальних, гендерних ролей. Найбільш ефективним буде застосування тайм-менеджменту для подолання конфлікту «сім'я – кар'єра» для жінок, а також «робота – сім'я» для чоловіків. Крім того,

техніки тайм-менеджменту допомагають організувати власну діяльність та життєвий простір, сприяючи розвитку кар'єри загалом.

Аналізувати час можна на кількох рівнях – загальна світоглядна позиція щодо сприйняття часу, час як базова характеристика особистості, її індивідуальний темп. Індивідуальний темп діяльності відіграє досить значну роль, оскільки жінка буде діє відповідно до своєї природи, хоча для особистісного і професійного розвитку передбачено деякий вихід за межі зони комфорту. Підкреслимо, однак, що цей вихід має стимулювати, надихати, розкривати потенціал жінки у діяльності, а не виснажувати її, не приводити до стану стресу, відчуття постійної «гонитви», не викликати стан фрустрації через постійне невчасне виконання завдань.

Існують різні техніки тайм-менеджменту. Вони можуть бути орієнтовані на формування чіткого погодинного графіку діяльності, можуть мати гнучкий характер, де особистість відзначає важливі на день справи, а коли і як довго вони будуть виконуватись – не так важливо. Головне – підібрати техніки організації часу і діяльності відповідно до власних індивідуально-психологічних особливостей. Крім того, в основі більшості технік тайм-менеджменту лежать вміння виокремлювати основні та другорядні цілі, а також самомотивація на реалізацію плану ефективного використання часу.

Одна з рекомендованих технік – *метод Ейзерхауера* (або метод АВС-аналізу) – спрямована на визначення основних і другорядних завдань та виділення часу на них. Усі завдання пропоновано визначити у векторах важливості і терміновості: важливі і термінові (їх слід виконувати вже), важливі і нетермінові (планувати виконання), неважливі і термінові (делегувати), неважливі, нетермінові (відкинути). Цю техніку можна використовувати для аналізу як професійних завдань, так і життєвих загалом.

При плануванні часу важливо усвідомлювати основні та другорядні цілі, спрямувати зусилля на основні цілі, які допоможуть людині реалізувати свій життєвий задум та кар'єрний план. Варто звернути увагу і на завдання, які насправді не приносять результату, не є потрібними, але забирають час.

Модифікація цієї техніки полягає у складанні списку справ на день (тиждень, місяць) та в подальшому рангуванні їх за важливістю і терміновістю.

Техніка «Мінімум – 100% – Максимум» (О. Тараріна) пропонує здійснити розподіл часу, виходячи із виокремлення мінімальної та максимальної кількості завдань на день. Згідно з цією технікою, важливо виконати мінімум справ і намагатись рухатись до виконання більшої кількості завдань.

Техніка «Чітка структура» (О. Тараріна) пропонує виокремити перелік справ, визначити час на виконання того чи іншого завдання, формувати чіткий розпорядок дня з урахуванням можливих ресурсів для виконання завдання та самомотивації.

Техніка «Планування згідно з цінностями» дає можливість виокремлювати важливі справи у різних сферах життя, виконувати їх у зручній для людини час. Ця техніка опирається на гнучкість, не передбачає чіткої часової структури. Важливі сфери життя, цінності особистість визначає сама відповідно до власної життєвої ситуації.

Актуальними є техніки *самоаналізу витрат часу*. Можна здійснити аналіз типового дня (ураховуючи трудову та післятрудова діяльність), визначити ситуації ефективного та неефективного використання часу, проаналізувати ситуації, які не сприяють досягненню професійних чи особистих цілей, не приносять користі та задоволення, проте на них витрачено час. У процесі психологічного консультування варто визначити причини такого неефективного використання часу.

Тайм-менеджмент передбачає планування не тільки на короткі перспективи (день, тиждень), але і стратегічне, довготривале планування. Мова йде про виокремлення цілей, планів на 1 рік, 5 років та визначення часу (тривалість, терміни завершення) на їх виконання. Психологи рекомендують, наприклад, на початку календарного року планувати наступний рік з урахуванням цінностей, потреб, життєвих та професійних цілей особистості. Також важливо в кінці року перевіряти реалізацію задуманих на рік планів, виявляти причини їх невиконання.

Подолання гендерних стереотипів, які становлять основу гендерно-рольового конфлікту (описано у 4.1).

Організаційний рівень – формування «сприятливої» для сім'ї корпоративної культури організації.

Мова йде про створення в організації умов підтримки молодих батьків, зокрема мам. Для реалізації таких умов варто врахувати наступні аспекти:

1. Створення *гнучкого графіка* роботи (якщо це дозволяє специфіка діяльності організації), дозвіл на виконання певних робіт дистанційно.

2. *Часткова зайнятість* працівниць-матерів, яка передбачає розробку критеріїв оцінки діяльності і результативності праці відповідно до обсягу зайнятості (оплата праці за виконані завдання, а не за кількість годин). Як уже було сказано, неповна зайнятість часто виявляється в однаковому із повною зайнятістю обсязі робіт при меншій кількості часу (*Formánková L., Křížková A., 2015*).

Згідно з європейськими дослідженнями, організації почали звертати увагу на працівників-жінок та на одиноких матерів, оскільки трудова діяльність вимагала гнучкості під час переговорів, при виконанні завдань, і керівництво вважало, що саме такі жінки можуть забезпечити цю гнучкість. «*Сприятлива для сім'ї*» політика, яка дозволяє змінювати часові графіки, може допомогти деяким співробітникам, насамперед жінкам, в управлінні їх роботою і потребами сім'ї, зменшуючи навантаження на безліч ролей. Наприклад, є свідчення того, що гнучкі графіки разом із підтримкою супервізорів можуть посилити відчуття контролю співробітників роботи і вимог сім'ї, що зменшує сімейні конфлікти і стрес. Дослідження показують, що чоловіки все частіше оцінюють свої сімейні ролі і бажають брати активну участь у житті сім'ї, зменшуючи навантаження жінки (*Lewis S., 2001*).

3. *Загальнодоступна і недорога служба догляду за дітьми* дала б сім'ям можливість ефективніше поєднувати роботу та догляд за дітьми. Створення при організації дошкільних закладів освіти, де можна було б залишити дитину і навідати її під час перерви, не

витрачаючи багато часу на дорогу до дитсадка, знижує напругу та хвилювання матері-працівниці.

4. Удосконалення *системи відпустки для догляду за дитиною* дозволить батькам вибрати найкращий варіант для себе та сім'ї (*Ben-Galim, Tompson S., 2013*).

5. Важливим аспектом є *дотримання чинного законодавства*, де прописані умови трудової діяльності молодих матерів, у яких діти віком до 3-х років, особливо у приватних організаціях, де роботодавці не завжди хочуть приймати на роботу молоду маму.

6. М. Ткалич рекомендує *гендерно орієнтовану програму балансу «робота – життя»*, яка містить наступні складники (*Ткалич М., 2015*):

- заходи соціальної підтримки персоналу організацій;
- організаційні та індивідуальні заходи і стратегії формування балансу «робота – сім'я (особисте життя)» / «сім'я (особисте життя) – робота»;

- тренінгову програму розвитку гендерної взаємодії персоналу організацій, тобто гендерно орієнтований метод групової психологічної роботи з персоналом організацій, який передбачає моделювання ситуацій взаємодії, адекватних тим, що виникають у процесі реальних взаємин в організації з членами гендерної групи та у міжгрупових взаєминах і не можуть бути вирішені на основі стандартних технологій роботи з персоналом, а також активне включення учасників тренінгу в аналіз та розв'язання ситуацій гендерної взаємодії.

Основні завдання організаційного психолога: допомогти управлінцям зрозуміти труднощі, зокрема і психологічні, щодо поєднання сімейних та професійних ролей молодими батьками, усвідомити інші форми вияву гендерно-рольового конфлікту працівників на роботі, накреслити основні шляхи подолання цих проблем та закласти їх у корпоративну культуру організації.

Загалом основними психологічними технологіями вирішення гендерно-рольового конфлікту є вивчення, профілактика та корекція його виявів. Ці технології роботи психолога передбачають 2 рівні

(особистісний та організаційний) і мають бути спрямовані на формування мотивації досягнень та психологічних критеріїв успіху, конгруентних особистості; формування емоційної компетентності, яка передбачає не тільки емоційний контроль, але й адекватний вияв емоцій (особливо у чоловіків); аналіз професійних та сімейних цінностей, визначення пріоритетних життєвих цілей; аналіз сімейних концепцій; сімейне консультування; консультування чоловіків, спрямоване на актуалізацію їх батьківської ідентичності; тайм-менеджмент; психологічний аналіз гендерної ідентичності та гендерного досвіду особистості; подолання гендерних стереотипів. На організаційному рівні – формування «сприятливої» до сім'ї корпоративної культури організації, опора на гендерно орієнтований підхід у супроводі персоналу. Для реалізації цих напрямів можна використовувати індивідуальне та сімейне консультування із застосуванням наративних технік, технік арт-терапії, самоаналізу, рефлексивних запитань, а також групові форми роботи.

Запитання для самоконтролю:

1. У чому полягає найбільша складність у подоланні гендерних стереотипів?
2. Як ви розумієте термін «гендерна ресоціалізація»?
3. Що таке гендерна компетентність?
4. Назвіть головні напрями роботи психолога з гендерними проблемами в кар'єрі.
5. Чим просвітницька діяльність психолога відрізняється від профілактичної?
6. У чому полягає суть екстреної психологічної допомоги жертвам насильства?
7. Які методи психокорекції доцільно використовувати в роботі з клієнтами, котрі мають гендерні проблеми в кар'єрі?
8. Проаналізуйте основні напрями роботи психолога у вирішенні гендерно-рольового конфлікту особистості.
9. Які технології роботи психолога ви б рекомендували для чоловічої аудиторії, які – для жіночої?

10. Обґрунтуйте важливість формування емоційної компетентності для подолання гендерно-рольового конфлікту особистості.

11. Яку роль відіграє сімейне консультування у вирішенні гендерно-рольового конфлікту особистості?

12. Які психологічні технології варто використовувати для подолання конфлікту «сім'я – кар'єра» у жінок?

13. Як можна використовувати метод генограми для вирішення гендерно-рольового конфлікту?

14. Назвіть основні техніки тайм-менеджменту.

15. У чому полягає специфіка роботи психолога з гендерною ідентичністю, гендерним досвідом особистості?

16. Обґрунтуйте, у чому полягає формування «сприятливої» для сім'ї корпоративної культури організації.

17. У чому полягає суть гендерно орієнтованої програми балансу «робота – життя» (згідно з М. Ткалич)?

ЛІТЕРАТУРА ДО РОЗДІЛУ IV

1. Анупрієнко О. Л. Жінка-керівник у державному управлінні: подолання гендерних стереотипів суспільства. URL: http://www.ipiend.gov.ua/uploads/nz/nz_42/anupriienko_zhinka_kerivnyk.pdf.

2. Васильченко О. М. Діагностика та корекція репродуктивної поведінки особистості : навчально-методичне видання. Київ, 2012. 96 с.

3. Говорун Т. В. Гендерна стереотипізація та егалітарність: виклики часу. Інститут психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. URL: www.ispp.org.ua/files/1285955758.doc.

4. Головка Т. М. Правове забезпечення гендерної рівності в законодавстві України (кримінально-правовий контекст). Часопис Київського університету права. 2009. № 3. С. 219–224.

5. Дузь Ю. Гендерна дискримінація, сексизм, сексуальні домагання – з 8 Березня, любі жінки! URL: <https://dt.ua/family/>

gender-na-diskriminaciya-seksizm-seksualni-domagannya-z-8-bereznya-lyubi-zhinki-270983_.html.

6. Дуткевич Т. В., Савицька О. В. Практична психологія. *Вступ до спеціальності*. Київ : Центр учбової літератури, 2010. 256 с. URL: https://pidruchniki.com/10751107/psihologiya/ponyattya_psihokorektsiyi_meta_zavdannya#11.

7. Эйдемллер Э. Г., Добряков И. В., Никольская И. М. Семейный диагноз и семейная психотерапия. Учебное пособие для врачей и психологов. СПб. : Речь, 2007, 352с.

8. Курчинский И. Г. Моббинг: психологическое насилие на рабочем месте. URL: <http://kpsihologu.kiev.ua/stati2/59-mobbing-psihologicheskoe-nasilie-na-rabochem-meste>.

9. Матійків І. М. Тренінг емоційної компетентності: навч.-метод. посіб. Київ : Педагогічна думка, 2012. 112 с.

10. Никифорова В. Г., Табанова А. І. Правові та соціально-економічні аспекти регулювання трудових відносин: гендерний аспект. Economic, social and law aspects of regulate labor relations : collective monograph. Australia : Melbourne. Thorpe-Bowker, 2016. С. 17–39. URL: <http://dspace.oneu.edu.ua/jspui/handle/123456789/5585>.

11. Остапчук О. Гендерне виховання. URL: http://eprints.zu.edu.ua/23724/1/Остапчук_О..PDF.

12. Пономарьов С. Ю., Федорович І. Ю. Запобігання та протидія дискримінації в Україні : Посібник для працівників органів державної влади та місцевого самоврядування. Київ : Міжнародна організація з міграції. Представництво в Україні, 2014. 74 с.

13. Правове регулювання гендерної рівності у трудових відносинах: міжнародні стандарти та громадська думка / О. А. Богданюк, В. М. Євсюкова, К. Б. Левченко (кер. авт. кол.). Київ : Агентство «Україна», 2010. Вип. 1. 96 с.

14. Словник гендерних термінів / уклад. З. В. Шевченко. URL: <http://a-z-gender.net/ua/>.

15. Тарарина Е. Арт-коучинг. Техники простых решений. Киев : Саммит- Книга, 2015. 88 с.

16. Тарарина Е. Практикум по арт-терапии: шкатулка мастера : науч.-метод. пособие. Луганск : Элтон-2, 2013. 160 с.
17. Ткалич М. Г. Гендерна психологія : навч. посібник. 2-ге вид., випр., доповн. Київ : Академвидав, 2016. 256 с.
18. Ткалич М. Г. Гендерно-орієнтований підхід у психологічному супроводі персоналу організацій. *Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. Психологія.* 2015. Вип. 51. С. 247–255. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKhnpu_psychol_2015_51_26.
19. Холоденко Н. Кар'єра чи сім'я. *Все буде добре.* 2014. Вип. 392 URL: <https://www.youtube.com/watch?v=2PQNdu7bGCM>.
20. Чувашев О. А. Аналітико-правовий аналіз гендерної рівності у трудовому праві. *Вісник Донецького національного університету. Серія : Економіка і право.* 2012. Вип. 2. С. 184–186.
21. Чуйко О. М. Методичні рекомендації до проведення семінарських занять з курсу «Психологія управління» (для студентів вищих навчальних закладів спеціальності «Психологія»). Івано-Франківськ : Видавець Віктор Дяків, 2010. 139 с.
22. Acaroglu, Leyla. The Gender Equity Toolkit: A Design Intervention that Busts Gender Bias Through Equity and Empathy. 2016. URL: <https://medium.com/disruptive-design/the-gender-equity-toolkit-a-design-intervention-that-busts-gender-bias-through-equity-and-empathy-9826ae5466e1>.
23. Ben-Galim, Tompson S. Who`s breadwinning? Working mothers and the new face of family support. *Report. Institute Public Policy Research.* London : IPPR, 2013.
24. Clayton E. Tucker-Ladd. Psychological Self-Help. URL: <https://www.psychologicalselfhelp.org/>.
25. Deliyanni-Kouimtzi V. Cultures Of Femininity And Female Identities In The Greek Context: Adolescence Memories Of Women From Two Generations. 2018. URL: <http://gestproject.eu/wp-content/uploads/2017/04/Final GeStProceedingsKyiv2018.pdf>.
26. Formánková, L., & Křížková, A. Flexibility trap – the effects of flexible working on the position of female professionals and managers

within a corporate environment. *Gender in Management : An International Journal*. 2015. № 30 (3). pp. 225–238.

27. Lewis, S. Restructuring workplace cultures: the ultimate work-family challenge? *Women in Management Review*. 2001. № 16 (1). pp. 21–29.

28. Mažeikienė N. Using films and visual materials in feminist classroom. 2017. URL: <http://gestproject.eu/wp-content/uploads/2016/11/Lecture-Mazeikiene-GeSt-Internship-Kaunas-.pdf>.

29. Nelson, Todd. *The Psychology of Prejudice*. 2-nd edition. Pearson Allyn and Bacon. 2006. 324 p.

30. Papathanasiou M., Flouli A. Thematic Analysis In Feminist Research. 2018. URL: http://gestproject.eu/wp-content/uploads/2017/04/FinalGeSt_ProceedingsKyiv2018.pdf.

31. Rasheed Janice M., Rasheed Mikal N., Marley James A. *Family therapy: models and techniques*. London : SAGE, 2011. 516 p.

32. Trachsel, Helena. Six ways to fix gender inequality at work. 2014. URL: <https://www.weforum.org/agenda/2014/10/six-ways-fix-gender-inequality-workplace/>.

33. Vicki S. Helgeson. *Psychology of Gender*. 5-th edition. New York : Routlrdg, 2016. 768 p.

34. Zahrai L. Gender Research Methodology in the Modern World. An Individual's Gender Experience. *Збірник наукових праць : психологія*. Івано-Франківськ, 2016. Вип. 21. С. 7–14.

35. Zahrai L. Thematic analysis for the individual gender experience study. 2018. The International Forum “*The Role Of Academia In Promoting Gender And Women's Rights In The Arab World And The European Region*” Fes, Morocco Program 1-5 October 2018. URL: http://gestproject.eu/wp-content/uploads/2016/11/PNU-Zahrai_Fez.pdf

РОЗДІЛ V

ПСИХОЛОГІЧНІ ТЕХНОЛОГІЇ РОЗВИТКУ КАР'ЄРИ

ОСОБИСТОСТІ

5.1 Техніки саморозвитку особистості.

5.2 Формування ефективних копінг-стратегій та способів вирішення конфліктів як чинник кар'єрного розвитку особистості.

5.3 Психологічна допомога у процесі розвитку кар'єри особистості.

5.1 Техніки саморозвитку особистості

У цивілізованих країнах різні державні й приватні структури зацікавлені у створенні добре підготовленої у своїй галузі робочої сили. Вона приваблює й утримує роботодавців, допомагає знизити рівень безробіття і дозволяє задовольнити потреби суспільства (Salas E., Tannenbaum S., 2012). Для цього виділяють значні державні ресурси, однак у країнах із проблемною економікою таких можливостей нема, тому питання підготовленості й конкурентоздатності робочої сили переходить здебільшого у площину особистісного та професійного саморозвитку.

Саморозвиток є важливим складником особистісного становлення, розширює межі можливостей індивіда, створює сприятливе підґрунтя для оволодіння ним новими знаннями, вміннями та навичками, які будуть корисними як у міжособистісній взаємодії, так і у професійній сфері. Прийнято вважати, що всі головні інститути соціалізації орієнтовані на те, щоб розвивати й удосконалювати людину, однак ніщо так не цінується нею, як власні зусилля, докладені для досягнення певної мети. У контексті гендерних проблем кар'єрного зростання процес саморозвитку особистості розглядають як один з основних шляхів їх вирішення.

Отже, **саморозвиток** – це самостійний поетапний процес побудови людиною власної особистості, набуття, утвердження та актуалізація якостей і характеристик, яких раніше не було (Поліщук О. М., 2016).

Усвідомлений і керований саморозвиток стає можливим лише тоді, коли людина свідомо ставить перед собою цілі самопізнання, самовдосконалення та самореалізації, розуміючи те, що вона хоче в собі змінити чи які якості розвинути. А найголовніше – з якою метою ці зміни відбуватимуться. Виходячи з цього, саморозвиток – це суб'єктна діяльність, яка передбачає наявність чітко усвідомлених цілей власного перетворення; цілісної Я-концепції (самосприйняття, самоствавлення) і концепції свого життя (образ світу й індивідуальних способів взаємодії з ним) та особистісних установок щодо готовності до саморозвитку (Кузікова С. Б., 2013).

Саморозвиток відбувається у таких формах: самоутвердження, самовдосконалення, самоактуалізація і самореалізація (Поліщук О. М., 2016). Разом із цим, саморозвиток тісно пов'язаний із самопізнанням, яке можна вважати його першою сходинкою і одночасно – необхідною умовою. Самопізнання відбувається за допомогою взаємодії таких механізмів, як ідентифікація та рефлексія.

Саморозвитку особистості сприяють такі прийоми, як:

1) ведення індивідуального щоденника (паперового чи електронного), який дозволяє аналізувати й оцінювати події прожитого дня, думки, емоції, психічні стани, що виникали впродовж нього. Тривале ведення щоденника допомагає, з одного боку, виявляти негативні та неефективні шаблони своєї поведінки, помилки і стереотипи мислення, а з іншого – вчить чітко і послідовно викладати думки, а також простежувати динаміку саморозвитку (якщо через якийсь час перечитування попередніх записів викликає думки типу «Це був (-ла) не я», «Як я міг (-ла) так поводитись раніше?», «Дивно, що я так думав (-ла) колись» і т.д., це свідчить про позитивну динаміку; якщо ж думки не змінилися і емоційні переживання при перечитуванні нагадують ті, які виникали в момент

записування інформації, то, швидше за все, саморозвиток не відбувся);

2) фільтрування власних думок та ідей. Цей прийом допомагає вправлятися в самоаналізі й відфільтровувати непотрібну інформацію, яка з часом може перетворюватися на блоки свідомості. Мозок людини безперестанку продукує безліч ідей, одні з яких бувають прогресивними, інші – деструктивними, але людина не завжди фіксує їх і, тим більше, не запам'ятовує всі. Щоб розібратися в цих ідеях-думках, треба їх записувати й аналізувати, звільняючи свій мозок від будь-якого «непотребу». Відфільтровувати ідеї найкраще за таким принципом: те, що мене розвиває як особистість і допомагає вдосконалюватись, є корисним для мене, все інше не повинно затримуватись у моїй свідомості;

3) позитивне мислення. Цей прийом допомагає людині завжди залишатися у стані внутрішнього спокою, тонуся і уникати прірви депресії, апатії, неврозу та інших негативних наслідків зациклювання на проблемах. Щоб ним скористатися, необхідно «виловлювати» всі свої негативні думки і зразу трансформувати їх у позитивні, доброзичливі, приємні і корисні;

4) прийняття себе повністю, з усіма своїми недоліками і перевагами. Щоб використовувати цей прийом, людина повинна спочатку напрацювати в собі таку рису, як неупередженість. Саме вона допомагає людині уникати зниження самооцінки, особливо у ситуаціях невдач і помилок. Неупереджена людина аналізує свої вчинки, не допускаючи їх емоційного оцінювання. Так вона спочатку вчиться приймати себе, а потім й інших людей;

5) боротьба зі своїми страхами. Страх є природною реакцією людини на небезпечну ситуацію, однак у деяких людей він гіпертрофований, унаслідок чого вони бояться будь-яких змін і втрачають активність у житті. Саморозвиток передбачає здатність долати труднощі, не боятися невідомого, тому цей прийом є вкрай необхідним для людини, адже стимулює розвиток таких її якостей, як рішучість, упевненість, наполегливість тощо.

Як зазначають науковці, для саморозвитку доцільно використовувати наступні засоби:

1) самотійне вивчення спеціалізованої літератури. Недоліками цього засобу є відсутність зворотного зв'язку, тобто відсутність можливості отримувати рекомендації, поради і підтримки від спеціаліста за необхідності, а також допущення помилок при підборі відповідної літератури, тобто можливість потрапляння у пастку вивчення псевдонаукової літератури з питань саморозвитку (*Aboalshamat K., Hou X.-Y., Strodl E., 2014*). Мережа Інтернет і навіть друковані видання пропонують зараз багато інформації про саморозвиток, однак більшість із них не має жодного наукового обґрунтування і вчить скоріше різноманітним хитрощам і маніпулятивним прийомам взаємодії, ніж сприяє саморозвитку, тому, вибираючи відповідну літературу, треба бути уважним і обережним;

2) перегляд навчальних відеоматеріалів. Недолік цього засобу такий самий, як і попереднього, – некомпетентне джерело інформації може породити багато ілюзій і відхилити вектор саморозвитку людини у бік простого «споживання цікавої інформації»;

3) відвідування тренінгів, курсів, семінарів. Цей засіб є досить ефективним унаслідок наявності зворотного зв'язку між спеціалістом та «учнями», однак і він не позбавлений недоліку – відсутність індивідуальної спрямованості на кожного учасника (*Salas E., Tannenbaum S., 2012*);

4) індивідуальні заняття з тренером або коучем. Це найбільш оптимальний засіб особистісного розвитку, завдяки якому враховуються всі особливості клієнта, а поради і рекомендації є персоніфікованими (*Cox E., 2010*).

Одним із найдієвіших засобів саморозвитку вважають тренінг особистісного зростання. Учасники тренінгових груп мають можливість не тільки отримувати нову інформацію із компетентного джерела, але й активно взаємодіяти між собою, перевіряючи цю інформацію на практиці, формуючи навички її використання у професійній чи інших сферах. Головна мета тренінгів особистісного розвитку полягає у розкритті або підвищенні потенціалу учасників, у

вдосконаленні або напрацюванні тих якостей, які допоможуть їм бути більш упевненими, спокійними і незалежними від зовнішніх обставин.

Розрізняють два варіанти спрямованості таких тренінгів: тренінги, що сприяють природному (пасивному) зростанню особистості, і тренінги активного особистісного розвитку. Перший вид тренінгів орієнтований на те, щоб оздоровити, укріпити потенціал особистості, зняти блоки, які перешкоджають особистості розвиватися чи зростати, допомогти прожити всі негативні ситуації свого життя. Такі тренінги не передбачають створення спрямованості (чи програми) у розвитку конкретного індивіда, натомість його саморозвиток обумовлюється лише його внутрішніми програмами, а завдання тренера полягає тільки в тому, щоб створити для цього оптимальні умови. Іншими словами, ці тренінги не спрямовані на майбутнє індивіда, а передбачають роботу з його минулим і теперішнім. Вони допомагають знайти вихід із певних ситуацій, навчитися простіше реагувати на зовнішні обставини і долати їх у будь-яких життєвих сферах. Найкращим прикладом таких тренінгів є так звані трансформаційні тренінги. Вони орієнтовані на роботу з цінностями, переконаннями, механізмами психологічного захисту людини і допомагають розширити її свідомість і відкрити нові можливості для себе.

Тренінги активного особистісного розвитку орієнтовані на отримання нових знань і розвиток конкретних якостей та навичок. Завдяки цьому вони активно впливають на майбутнє людини, активізують її мислення, спонукаючи задуматись про сенс життя, свої життєві цілі й позиції. До таких тренінгів відносять, наприклад, тренінги розвитку лідерських якостей, підвищення професійної ефективності, розвитку саморегуляції психічних станів, самоорганізації особистості тощо.

Процес саморозвитку значно ускладнюється, а в окремих випадках й унеможлиблюється, унаслідок існування певних труднощів, які науковці називають **бар'єрами** саморозвитку. До них відносять наступні:

- несформованість відповідальності за власне життя. Це найважча перешкода на шляху до саморозвитку, оскільки людина не усвідомлює себе суб'єктом власного життя, натомість переконана, що воно залежить від різних обставин, на які вона не може вплинути. Американський дослідник М. Селігман назвав це явище феноменом «вивченої безпорадності»;

- нерозвинена здатність до самопізнання;
- вплив усталених стереотипів та установок;
- несформованість механізмів саморозвитку;
- перешкоди, створювані іншими людьми через заздрість або прагнення домінувати, утверджувати свою особистісну перевагу;
- відсутність або втрата сенсу життя.

Жоден із цих бар'єрів не є нездоланим для мотивованої на саморозвиток людини, окрім останнього, нейтралізувати який можна лише подолавши екзистенційну кризу та заповнивши екзистенційний вакуум вищими духовними смислами.

У психології напрацьований значний комплекс технік, вправ і методик саморозвитку, але справжній саморозвиток починається тоді, коли вони стають щоденними практиками людини. Цей процес є безкінечним, на зміну одних практик приходять інші, а особистість згодом стає здатною самотійно продукувати нові практики і ділитися цим досвідом з іншими.

Серед великої кількості **технік саморозвитку** виділяють техніки для використання у груповій роботі і для самотійного застосування. При їх підборі необхідно враховувати те, які риси та якості людина хоче напрацювати в собі, а від яких – звільнитися. Аналіз гендерних проблем у професійній діяльності загалом та у кар'єрному зростанні зокрема свідчить, що для їх подолання чи вирішення важливими є такі якості, як упевненість, адекватна самооцінка, стресостійкість, асертивність, наполегливість, високий рівень саморегуляції, почуття власної гідності, суб'єктність тощо. Нижче наведено кілька найбільш часто використовуваних із цією метою технік, розроблених як українськими, так і зарубіжними вченими. Їх систематичне використання дозволяє людині пізнавати себе та особистісно

розвиватись, що допоможе їй подолати значну кількість труднощів, які виникають як у приватній, так і у професійній сферах.

Отже, пропонуємо наступні техніки:

- техніка «Гумка» – допомагає долати негативні думки і налаштовуватися на позитивне мислення, а також сприяє тренуванню самоконтролю і саморегуляції. Для виконання цієї техніки необхідно одягнути на кисть руки тоненьку гумку і щоразу, коли людина фіксує негативні думки чи емоції, слід розтягнути і відпустити її. Завдяки такому незначному больовому стимулу людина вчиться спочатку зупиняти негатив, а згодом і перепрограмувати його на позитивні думки та емоції;

- техніка «Візуалізація» – сприяє розвитку регулятивної функції поведінки, впевненості, віри у свої сили та можливості і є першою сходинкою до напрацювання навичок моделювання (спочатку психічного, а на вищому рівні – духовного). Її суть полягає в уявлянні образу чи сценарію на певну тему і з певною метою. На відміну від фантазії і мрії, візуалізацію людина створює спеціально і свідомо як мисленнєве проживання майбутніх ситуацій чи позитивне вирішення проблем і т.д. Чим більш детальнішим буде уявлюваний образ чи створений сценарій і чим більше разів людина його внутрішньо проживе, тим легше їй буде в реальних ситуаціях його застосовувати. При цьому не слід зациклюватися на такій техніці, адже глибокі психологічні проблеми вона вирішити не може;

- техніка «Афірмація» – оптимізує психоемоційний стан людини та стимулює позитивні трансформації в ній. Афірмація – це коротке словосполучення чи фраза, що містить позитивні вербальні формули або твердження, багаторазове повторення яких формує в підсвідомості людини потрібний образ чи установку, які через покращення її емоційного стану призводять до позитивних життєвих змін. Для того, щоб сформовані афірмації змогли подолати усталені негативні установки в підсвідомості, вони повинні бути позитивними, однозначними, конкретизованими відповідно до актуальної потреби, спрямованими на активність життєвої позиції. При цьому їх вимовляння також повинне породжувати позитивні емоції;

• техніка «Постановка цілей» – сприяє самопізнанню, розширенню свідомості, тренуванню упевненості тощо. Вміння чітко формулювати цілі є необхідним підґрунтям для досягнення успіху в будь-якій сфері. Ціль – це обов'язковий складник усіх етапів утілення життєвого плану. Правильну постановку цілей забезпечують детальним послідовним аналізом реальних обставин, урахуванням особистісних пріоритетів, оцінкою довготривалості й перспективності цілі. Важливими при цьому є бажання досягти поставленої цілі, впевненість у реальності цього процесу.

Наступні техніки можна використовувати як під час тренінгів, так і в практиці індивідуальної роботи з клієнтом, а також у його самостійній роботі з особистісного пізнання та розвитку:

• техніка «Остання година» – сприяє кращому усвідомленню себе, своїх дій та вчинків, мобілізує ресурси людини, тренує вміння жити продуктивно, цінувати час і життя в цілому. Виконання техніки полягає в наступному: людина подумки озирається на щойно минулу годину, наче вона була її останньою годиною життя на землі, за якою настала смерть. Далі людині треба поставити собі запитання: чи задоволена вона останньою годиною свого життя? Щира відповідь на це запитання розкриє багато цікавої інформації про те, що вона не доробила, у чому помилилась, від чого відмовилась і т.д. Паралельно з цим у свідомості виникне образ цієї ж години, але вже такої, якою людина хотіла би її бачити. Далі настає час для дій. Людина мобілізується і втілює в життя те, що на певному етапі є реальним для втілення, і працює над тим, що ще потребує розвитку;

• техніка «Формування впевненості» – сприяє розвитку впевненості й почуття власної гідності, допомагає долати страхи, тривоги, сумніви щодо своїх сил та можливостей. Техніка має п'ятикрокову інструкцію, виконання якої допомагає людині набутти почуття власної гідності, яке породжує впевненість:

1) усвідомити свої позитивні якості, таланти й досягнення, які вигідно відрізняють вас від інших людей;

2) переконатися, що у вас є якості, які ви хочете розвинути. Постійно повторюйте це, працюючи над розвитком цих якостей;

3) уявіть, що ви успішна особистість, яка досягла певних цілей, а ваші зусилля визнані іншими людьми;

4) уявіть себе успішною людиною, яка має все, що хоче;

5) почувайте себе впевнено, відчуйте цю впевненість кожною клітинкою свого тіла.

Щоб ця техніка не перетворилась на просте фантазування чи самообман, після виконання п'ятого кроку необхідно приступити до реалізації певних дій чи виконання якогось запланованого завдання. Тобто ця техніка є ефективною лише за умови поєднання думок, емоцій та дій. Її можна використовувати як налаштування перед виконанням певних дій;

- техніка «Ціль – Засіб – Результат – Марне» – сприяє впорядкуванню думок, ідей, планів людини, дисциплінує її, структурує мислення, розширює свідомість, розвиває цілеспрямованість та мотивацію досягнення. Для виконання техніки необхідно розграфити чистий аркуш паперу (формату А4) на чотири колонки, послідовно підписуючи кожен відповідними заголовками «Ціль», «Засіб», «Результат», «Марне». У колонку «Ціль» треба записати те, що для вас є найбільшою цінністю, чого ви наполегливо прагнете. Далі до кожної цілі треба вписати засоби їх досягнення і бажаний результат. У колонку «Марне» вписується все те, що є непотрібним, беззмістовним та некорисним для досягнення цілей (це може бути що завгодно: якісь риси чи якості, уже використовувані раніше стратегії і тактики поведінки, які виявились неефективними, страхи і т.д.). Перші ж вправління в цій техніці дадуть людині змогу відчутти, що її життя стало легшим і більш зрозумілим;

- техніка «Самоаналіз» – сприяє самопізнанню, рефлексії, допомагає розвивати бажані для людини риси та якості. Техніку виконують у два етапи: спочатку людина вписує на папері ті риси і якості, які вона вважає позитивними і бажаними для себе, а потім дає відповіді на два запитання:

1. «Які якості чи вміння допомагають мені бути ... (тут вписують послідовно кожен із зазначених людиною рис)»?

2. «Які мої звички чи якості перешкоджають мені проявляти ... (аналізовану рису)»?

Так людина отримує два списки рис і якостей, перші з яких треба розвивати, а другі – нейтралізувати.

Крім перелічених вище технік, із метою саморозвитку можна використовувати й такі, як техніка «8+8+8» та «Заохочення»:

- техніка «8+8+8» – корисна для людей, які не вміють планувати свій час, тому скаржаться на його брак, унаслідок чого виснажуються, втрачають мотивацію до успіху, потрапляють у пастку апатії і розчарування. Виконання техніки дисциплінує людину, допомагає правильно розподіляти сили, керувати часом, зберігати спокій і впевненість у собі. Суть техніки зводиться до наступного: доба має 24 години, які умовно треба розділити на 3 частини, по 8 годин кожна. Перші 8 годин відводяться для праці, виконання професійних обов'язків і т.д., другі 8 – для активного відпочинку, останні 8 – для повноцінного сну. Якщо людина привчить себе саме так розпоряджатися часом, вона не буде втомлюватися, натомість матиме можливість присвятити час і собі, і сім'ї, і роботі, і відпочинку;

- техніка «Заохочення» – особливо корисна для людей-трудоголиків, а також для тих, хто має проблеми з мотивацією та упевненістю. Суть техніки зводиться до постійного використання різних засобів самозаохочення (від елементарної самопохвали до різних подарунків для себе, наприклад, купівля нової речі, подорож, приготування найулюбленіших страв і т.д.) за кожну досягнуту ціль чи виконане завдання. Тобто спочатку людина визначає свої плани (на день чи довший період), потім намагається їх реалізувати, а за кожен позитивний результат дарує собі якийсь «подарунок». Таке позитивне підкріплення стимулює мотивацію, а досягнуті цілі підвищують самооцінку й упевненість.

Для людей, які перестали відчувати радість життя, зациклилися на негативі, втратили активність і віру в себе, добре підійде техніка «А завтра буде ще краще!», яку психологи (до речі, як і інші техніки) радять виконувати не менше 21 дня поспіль, оскільки саме стільки

часу необхідно для формування нової навички. Отож, для виконання цієї техніки треба мати зошит, ручку і хороший настрій. У зошиті слід фіксувати всі хороші події (тобто все, що може порадувати, починаючи від дрібниць, наприклад, хороша погода, закінчуючи чимось справді важливим), які відбувались протягом дня. У кінці кожного зазначеного пункту обов'язково дописують слова «І це щастя!», а день завершується словами «А завтра буде ще краще!». Важливо визначити мінімальну кількість записів. Наприклад, щодня треба знаходити мінімум 10 щасливих моментів. Це буде стимулювати до пошуків чогось хорошого навіть у несприятливі дні. У кінці тижня треба проаналізувати всі записи і подумати, як їх можна збільшити. Працюючи так, людина навчиться бути оптимістом, розуміти, що в дуальному світі одночасно існує і хороше, і погане.

Наступна техніка дуже схожа за змістом на «Самоаналіз», але більш структурована. Це техніка для підвищення внутрішньої самооцінки та впевненості, яка називається «Приймаємо себе такими, якими ми є». Для її виконання необхідно накреслити на аркуші квадрат і розділити його на 4 рівні частини, у які вписати слова «Почуття», «Думки», «Зовнішність», «Дії». Під кожним заголовком вписують цифру від 1 до 100, яка означає міру прийняття себе, причому 100 – це найвища оцінка. Далі необхідно проаналізувати кожну якість. Наприклад, у розділі «Зовнішність» людина написала 60 %, отже, їй треба проаналізувати ті 40 %, які їй не подобаються. Для цього необхідно вписати те, що, на її думку, є недоліками; подумати, які з них можна виправити, а решту прийняти як даність. Працюючи з розділом «Думки», треба вписати свої гнітючі думки і спробувати зрозуміти, звідки вони беруться і чому турбують. Усі погані думки породжуються певними причинами. Як тільки людина дасть собі щирі відповіді на запитання про ці причини, вона готова рухатися далі і ліквідувати їх. Таким чином, боротися треба не з поганими думками, а з тими причинами, які їх породжують. Важлива умова: шукати причини треба в собі, а не в інших! Слід також пам'ятати, що думки породжують дії і якщо вчасно не провести

відповідний самоаналіз і не звільнитися від гнітючих думок, то з часом вони почнуть руйнувати людину та її життя. Аналогічну роботу проводять і з наступними розділами: аналізуємо почуття та емоції, виписуємо ті, які не подобаються, шукаємо причини, розуміючи, що не буває поганих почуттів, буває погана поведінка. Адже власні почуття та емоції – це лише сигнали, які свідчать про наші потреби і ступінь їх задоволення. Проаналізуйте власні потреби і спробуйте ставитися до життя легше. Далі аналізуємо свої дії і виписуємо ті проблеми, що виникають як наслідок. Шукаємо причини (знову ж таки – у собі) і звільняємось від них. Ця робота доволі клопітка, особливо якщо розуміти, що не кожна людина хоче побачити себе у не зовсім привабливому вигляді, коли шукатиме причини своїх проблем. Однак ті, що здолають цей бар'єр, обов'язково відчують зміни на краще у житті.

Корисним для саморозвитку особистості буде оволодіння асертивними техніками, які допомагають відстоювати себе, не втрачати самовладання у складних ситуаціях міжособистісної взаємодії, утримувати під контролем емоції, не дозволяти іншим «втягувати» себе в конфлікти тощо (*Tucker-Ladd C.*). Найбільш часто застосовуваними з них є такі, як техніки «Заїжджена платівка» і «Напускання туману». Отже, техніка «Заїжджена платівка» сприяє задоволенню своїх справедливих вимог, дотримуванню своєї позиції в розмові, концентрації на досягненні мети тощо. Її суть полягає в наступному: наполегливо, спокійно, без негативних емоцій та роздратування повторюйте фразу про те, чого ви хочете («Я хочу...» або інше формулювання), доти, доки ваше прохання не буде виконане. Повторювана фраза повинна бути сформульована як «Я-висловлювання» (це повідомлення від свого імені, яке містить інформацію про ваші потреби, почуття або оцінки) і промовляється незалежно від того, що говорить співрозмовник. При цьому не дозволяйте йому відволікати себе сторонніми темами чи ідеями, не захищайтесь, поведітьесь упевнено і спокійно, погоджуйтеся з усіма його правдивими аргументами, виявляйте повагу, але продовжуйте наполягати на своєму.

Техніка «Напускання туману» допомагає контролювати свої емоції, що виникають унаслідок критики ваших дій чи слів, знижувати свою чутливість до критики і зупиняти її, створювати психологічну дистанцію з опонентом. Суть техніки полягає у висловлюванні повної або часткової згоди зі словами співрозмовника, його критичними зауваженнями чи докорами (наприклад, «Так, Ви праві, я запізнився» або «Ваша правда, я іноді запізнююся, але це не впливає на якість моєї роботи» і т.д.). Важливою умовою, що робить використання цієї техніки ефективною, є заборона використовувати сарказм (як приховану словесну агресію) у відповідь на слова співрозмовника.

Якщо у ваш бік лунають необґрунтовані претензії, деструктивна критика чи деструктивні поради або пропозиції, у нагоді стане техніка «Безкінечне уточнення». Вона допомагає захистити свій внутрішній світ від травм психологічного нападу і примусу, навчитися не втрачати самоконтроль, переводити акценти з емоційної сфери в когнітивну. Її суть полягає у детальному, точному і всебічному проясненні того, чого від вас намагається домогтися співрозмовник. Для виконання техніки необхідно вміти ставити йому уточнювальні й детальні запитання, зберігаючи при цьому спокій та врівноваженість. Запитання ставлять до того часу, поки позиція співрозмовника не буде прояснена повністю або поки він не вичерпає своїх аргументів. Останнє, зазвичай, призводить до того, що співрозмовник сам починає усвідомлювати помилковість своєї позиції і припиняє наполягати на ній.

І остання техніка, яку розглядаємо у рамках цього підрозділу, називається «технікою самомотивації за 4 кроки». Для її виконання необхідно спочатку визначитися із тією справою, якою ви хочете зайнятися, або з тими планами, які прагнете реалізувати. Далі необхідно послідовно і ретельно виконати наступні чотири завдання:

1) складіть список із 5-10 власних больових асоціацій. Больові асоціації – це ті неприємні образи, які виникають у свідомості, коли ви уявляєте те, що необхідно зробити. Наприклад, людина, володіючи відповідними фінансовими ресурсами, захотіла розпочати власну

справу, вирішила, чим вона буде займатися, де і як це буде відбуватися, однак все залишилося на рівні ідей і ціль не досягнута. Очевидно, образ власної справи викликав у неї такі больові асоціації, як висока міра ризику, невпевненість у прийдешньому дні, висока ймовірність «прогоріти», необхідність спілкуватися з різними людьми і знаходити до кожного підхід і т.д. Ці больові асоціації виявились серйозним стримувальним чинником у досягненні мети, і людина відмовилася від неї;

2) складіть список із 5-10 власних приємних асоціацій. Такі асоціації у нас виникають від відчуття певних вигод, якими ми вже користуємось або які можуть з'явитися в майбутньому. Однак ці вигоди бувають прямі і вторинні. І перешкодою на шляху досягнення мети є саме вторинні вигоди (те, що людина отримає чи збереже, не виконавши задумане), які ми не хочемо втрачати. Наприклад, у розглянутому вище випадку із власною справою вторинними вигодами для людини, яка відмовилася від своєї цілі, є можливість присвятити час відпочинку, а не складанню фінансових планів і звітів, можливість не економити кошти, тоді як власна справа на початкових етапах без цього не обходиться, можливість зберігати спокій і хороше самопочуття, а не переживати стреси і конфлікти з іншими людьми, і т.д. Таким чином, можна зробити висновок, що люди часто не досягають цілей не лише тому, що чогось бояться, але й тому, що не хочуть позбавляти себе вторинних вигод;

3) складіть список із 5-10 (можна й більше) пунктів, чого ви позбудетеся, якщо не почнете діяти негайно. Найстрашніше для людини – стати тим, ким вона б не хотіла ставати за жодних обставин (наприклад, жебраком, невдахою, покинутою і т.д.). Цей список треба розписати найбільш детально, оскільки він є головним у техніці самомотивації;

4) складіть список із 5-10 пунктів про те, що ви отримаєте, якщо почнете діяти негайно. Опишіть детально, яким стане ваше життя, що нового у ньому з'явиться, які якості у вас розвинуться. Після цього починайте діяти.

Отож, розглянуті техніки, безумовно, не претендують на вичерпність, але є досить дієвими способами самопізнання і саморозвитку особистості. З їх допомогою можна навчитися розуміти і приймати себе такими, якими ми є, прагнучи при цьому кращого. Тобто ефективний саморозвиток відбувається через утвердження, а не заперечення себе, через самовдосконалення, а не руйнування себе, через розкриття собі й світові власної істинної суті, а не вимушеної просоціальної маски. Цей процес має початок, але не має завершення, оскільки нема меж досконалості.

5.2 Формування ефективних копінг-стратегій та способів вирішення конфліктів як чинник кар'єрного розвитку особистості

У процесі професійного становлення, розвитку кар'єри чоловіки і жінки стикаються з різними труднощами, які можуть викликати стреси та симптоми синдрому професійного вигорання. Стресові ситуації пов'язані як із трудовою діяльністю, виконанням професійних обов'язків, так і з гендерно-рольовим конфліктом. Крім того, згідно з сучасними гендерними теоріями кар'єрного розвитку, слід враховувати комплексний підхід, беручи до уваги стреси не тільки на роботі, але і за її межами. Переживання стресів впливає на здоров'я людини, може викликати психосоматичні симптоми.

Важливу роль у подоланні стресових ситуацій відіграють копінг-стратегії особистості, які розглядають у психології як сукупність активностей індивіда, спрямовану на подолання стресових ситуацій. Вони містять як неусвідомлені психологічні механізми захисту, так і цілеспрямовані способи подолання кризових ситуацій. Основне завдання копінг-стратегії – забезпечення й підтримка стану психічного та фізичного благополуччя, повна адаптація у соціумі (*Greenghs, Esther R., 2018*).

Професійний (робочий) стрес – фізіологічна та психологічна реакція індивіда на складні робочі ситуації.

Розробка шляхів формування ефективних копінг-стратегій потребує короткого аналізу природи стресу, чинників виникнення стресів у чоловіків та жінок, а також особливостей та видів копінг-стратегій.

Стреси у процесі становлення кар'єри виникають через невідповідність вимог організації та професійних навичок працівника, через когнітивну оцінку ситуації як загрозової чи ні (Лазарус), через гендерно-рольові конфлікти. Крім того, дослідники вказують на існування ситуацій, які викликають стреси в будь-якому випадку – смерть близьких, переїзди, розлучення, втрата роботи, безробіття.

Усі **чинники** виникнення професійних стресів можна умовно поділити на 3 групи: соціально-економічні та соціально-психологічні (економічний стан суспільства, соціокультурні особливості, гендерні стереотипи та особливості політики гендерної рівності тощо); організаційні чинники (особливості корпоративної культури, домінуючий стиль управління в організації, реалізація політики гендерної рівності на рівні організації тощо); зміст праці (специфіка трудових завдань, професійних обов'язків, особливості взаємодії з колегами, керівництвом, клієнтами тощо). Ці чинники впливають на індивідуально-психологічні особливості особистості (когнітивна оцінка ситуації, рівень тривожності, рівень самооцінки, самоефективності, ставлення до невизначених ситуацій, локус контролю, домінуючі копінг-стратегії, гендерні особливості). Наслідками взаємодії цих чинників та індивідуально-психологічних особливостей особистості є реакція індивіда на ситуацію як стресову чи ні, способи подолання стресу.

У результаті стресу виникають певні поведінкові (зниження мотивації, ефективності діяльності, зміни у взаємодії з колегами), когнітивні (оцінка власних досягнень, пріоритетність трудових завдань тощо), емоційні зміни (негативне ставлення до трудової діяльності); психосоматичні реакції (порушення сну, серцебиття, зниження чи зростання апетиту, фізична втома тощо) (*Piperopoulos, Georgios P., 2017*).

Чинниками стресових ситуацій для жінок, які впливають на їх професійну діяльність, є гендерно-рольовий конфлікт і поєднання великої кількості різних ролей (*Greenghs, Esther R., 2018*).

Особливим виявом професійних стресів є синдром професійного вигорання. Це стресова реакція індивіда, яка виникає через тривалу дію професійних стресів середньої інтенсивності. До структури синдрому професійного вигорання відносять фізичну, емоційну втому та виснаження, деперсоналізацію та редукцію особистісних досягнень. До симптомів синдрому професійного вигорання належать загальне почуття втоми, занепокоєння, необґрунтована тривожність, вороже ставлення до роботи, сприймання роботи як такої, що постійно ускладнюється та стає менш результативною. Відбуваються зміни в емоційному реагуванні на трудові ситуації: роздратування, агресивність або ж апатія, негативні ставлення до нововведень та будь-яких професійних завдань. У працівника, якому характерний синдром професійного вигорання, спостерігають зміни у типових формах поведінки, негнучкість мислення (*Piperopoulos, Georgios P., 2017*).

Теоретичний аналіз результатів досліджень показує, що чоловічі копінг-стратегії переважно пов'язані з орієнтацією на незалежну поведінку, самоефективність. Чоловіки часто замикаються у собі або стають більш авторитарними. Жінки схильні використовувати для подолання стресів соціальну підтримку, зокрема поради. Жінки частіше пристосовуються до стресової ситуації, аніж долають її (*Фальова О., 2015*).

Загальна схема реакції на стресор у копінг-поведінці містить когнітивні (суб'єктивні) оцінки, а також емоційно-оцінні реакції. Первинна оцінка стресора приписує йому спочатку певний знак, тобто подію оцінюють або як позитивну, або як негативну (шкідливу, небезпечну), або як нейтральну. Потім, виходячи з первинної когнітивної оцінки події, відбувається неусвідомлюване включення емоційно-оцінних реакцій, які є підконтрольними когнітивній оцінці. Після включення емоційної оцінки формується певний керований психічний стан (в умовах якого протікає відповідна поведінка). На

третьому етапі реагування на стресор починається вторинна когнітивна оцінка, яка, за механізмом організації зворотного зв'язку, або схвалює первинну оцінку й діяльність на її основі (при цьому можливе деяке корегування психічного стану й поведінки), або, якщо діяльність і психічний стан оцінюються як неправильні, виконує функції психологічного захисту (*Лебідь Н., 2016, с. 13-14*).

Копінг-стратегії поділяють на активні й пасивні, на конструктивні та деструктивні. До активних стратегій відносять стратегію «вирішення проблем», як базову копінг-стратегію, що містить усі варіанти поведінки людини, спрямовані на вирішення проблемної й/або стресової ситуації, та стратегію «пошук соціальної підтримки» що містить поведінку, спрямовану на отримання соціальної підтримки від середовища. До пасивної копінг-поведінки відносять варіанти поведінки на основі базової копінг-стратегії «уникання».

Крім того, дослідники виокремлюють два типи копінг-стратегій: поведінковий тип А та поведінковий тип В. Поведінковий тип А характеризується такими особистісними якостями, як прагнення до змагання, агресивність, певна міра ворожості, прихована беззахисність, нетерпіння і поспіх. Поведінковому типу В властиві дещо інші особливості: відсутність явних ознак ворожості, врівноваженість, відсутність прагнення до конкуренції (*Piperopoulos, Georgios P., 2017*).

Помічено, що професійна діяльність, особливо в екстремальних умовах, виконується ефективно за наявності високого рівня стресостійкості у працівника, вміння долати стреси, справлятися зі складними професійними психологічними ситуаціями (*Мірошниченко О., 2013*).

Аналіз психологічної природи стресів, синдрому професійного вигорання, чинників їх виникнення, копінг-стратегій дозволяє виокремити такі основні напрями роботи психолога зі стресовими станами та розвитком конструктивних копінг-стратегій:

- **просвітницька діяльність** (лекції, семінари, тренінги, ознайомлення з психологічною літературою, сайти тощо) із метою

поширення інформації про природу професійних стресів, чинників їх виникнення способів профілактики та подолання;

- **психодіагностика**, спрямована на вивчення стану працівника, виявлення в нього стресу, синдрому професійного вигорання, чинних копінг-стратегій;

- **психологічна профілактика**, спрямована на попередження стресових станів, синдрому професійного вигорання;

- **психокорекційна робота**, спрямована на подолання наслідків стресових станів, формування конструктивних копінг-реакцій.

Розглянемо детальніше вказані напрями:

1. Вияв і дослідження стресового стану індивіда та рівня його стресостійкості, усвідомлення переживань як стресових. Психологу важливо допомогти усвідомити людині, що психологічні труднощі можуть бути пов'язані зі стресовими ситуаціями. Таке усвідомлення дозволяє зняти певну тривогу і напругу, визнати необхідність самопомоги або професійної допомоги психолога для подолання стресу.

2. Аналіз типових ситуацій, які індивід розглядає як стресові. Для жінок та чоловіків важливо виявити типові професійні та сімейні ситуації, які викликають стресові стани, їх взаємодію та перетин. Якщо ситуації, що викликають стрес, повторювані, це означає, що жінка має недостатньо конструктивну копінг-стратегію для їх подолання, дані ситуації залишаються стресовими. Вияв та усвідомлення таких ситуацій, подій, обставин дозволить акцентувати, проаналізувати їх та розробити конструктивні моделі поведінки. Оскільки мова йде про типові ситуації, то розроблені моделі можуть працювати досить успішно.

3. Аналіз чинників виникнення стресових станів. Окрім аналізу типових стресорів варто розглянути сукупність чинників, що викликають стресову реакцію. Це можуть бути соціально-психологічні чинники – особливості взаємодії в колективі, стиль управління, соціально-психологічний клімат організації, особливості взаємодії в сім'ї, розподіл побутових обов'язків тощо. Варто проаналізувати чинники, на які можна вплинути, а також ті, що не

залежать від особистості. У першому випадку слід розглядати можливості впливу на ці чинники, їх шляхи корекції. У другому випадку мова йде про прийняття цих чинників або ж зміну ставлення до них. Також слід проаналізувати психологічні (особистісні) чинники, які зумовлюють стресову реакцію. До таких особистісних характеристик можна віднести рівень самооцінки, самоефективність, рівень тривожності, акуратність, пунктуальність, почуття власної гідності, ставлення до недоліків інших, довіра до інших, до світу, прагнення влади і контролю, потреби, мотиви, цінності, інтереси особистості та ін.

4. Аналіз когнітивної оцінки ситуації як стресової, пошуки позитивних аспектів у різних ситуаціях. Як уже було сказано, стресова реакція залежить від особливостей суб'єктивної оцінки індивідом ситуації як загрозливої. Відповідно кожному ситуацію, подію, обставину варто розглядати не тільки крізь призму їх негативного впливу на індивіда. Слід звернути увагу на можливі позитивні наслідки ситуації, отримані індивідом досвід і знання.

5. Дослідження чинних копінг-стратегій особистості, аналіз їх конструктивності. Аналіз наявних індивідуальних стратегій подолання стресу сприяє їх усвідомленню, вивченню їх недоліків та рівня ефективності. Психологічний супровід спрямований на пошуки конструктивних копінг-стратегій особистості, розширення моделей ефективного подолання стресу.

6. Аналіз психологічних ресурсів виходу зі стресових ситуацій. Як уже сказано, при виході зі стресової ситуації важливими є не тільки копінг-стратегії індивіда, але і його психологічні ресурси, на які опирається особистість у стані стресу, ресурси, які можуть бути основою формування нових, більш конструктивних копінг-стратегій, та ресурси, що стають механізмами профілактики стресових станів.

7. Формування здорового способу життя. Дослідження стресів показують, що друга і третя стадії часто супроводжуються психосоматичними реакціями (втрата апетиту, порушення ШКТ, серцево-судинні захворювання, порушення сну, алергічні реакції

тощо). Для профілактики та подолання стресів необхідно вести здоровий спосіб життя. І це не тільки профілактика чи лікування соматичних хворіб, адже здоров'я у широкому розумінні – це стан повного фізичного, психологічного, духовного і соціального благополуччя, а не лише відсутність хвороб і фізичних недоліків. Тому здоровий спосіб життя сприятиме формуванню ресурсів подолання стресів, гармонізації усіх сфер життя.

Питання здоров'я актуалізується не тільки крізь призму проблеми стресів. Дослідження показують, що розвиток кар'єри має вплив на здоров'я, а в старшому віці – здоров'я на можливість реалізації кар'єри. Так, перевантаження на роботі, невідповідність рівня професійності вимогам, що стоять перед працівником, неадекватна самооцінка, невпевненість, емоційне вигорання, поєднання професійних та сімейних ролей можуть негативно впливати на здоров'я (Куцый О., 2016). Підкреслимо, що ці чинники є стресорами у трудовій діяльності. Тому проблема здорового способу життя має подвійне значення – як стан здоров'я впливає на можливості подолання стресів та розвитку кар'єри, так і здорова, гармонійна особистість здатна досягати власних цілей, реалізовуватись у кар'єрі.

8. **Техніки медитації** (Piperopoulos, Georgios P., 2017);

9. **Техніки м'язевого розслаблення** (Piperopoulos, Georgios P., 2017);

10. **Заходи профілактики виникнення професійних стресів та синдрому професійного вигорання.**

Проаналізуємо основні способи та техніки реалізації цих напрямів формування конструктивних копінг-стратегій.

Досліджувати стресовий стан індивіда можна за допомогою таких діагностичних методик: тест «Самооцінка стійкості до стресу», методика самооцінки актуальності стресового стану, методика діагностики рівня емоційного вигорання В. В. Бойка, методика «Визначення психічного «вигорання» О. О. Рукавішнікова, методика «Особистісний профіль кризи», методика САН (дозволяє вимірювати емоційний стан людини в період інтенсивних психічних і фізичних

навантажень), оцінка рівня нервово-психічної стійкості (методика «Прогноз» за В. А. Бодровим).

Окрім психодіагностичних методик, для вивчення стресового стану можна застосувати вправи, спрямовані на самоаналіз власних переживань, життєвих ситуацій, використати *проективні методики*, які дозволяють проаналізувати неусвідомлювані емоції, почуття, думки.

Так, однією з проективних технік може бути техніка арт-терапії «*Малюнок на вільну тему*», яка дозволяє виявити стан клієнта «тут і тепер», проаналізувати актуальні відчуття, переживання, самопочуття, дослідити ситуації і події, які мають вплив на стан клієнта, виявити наявність стресових станів.

Можна використати тематичні *арт-терапевтичні техніки*, наприклад, робота з малюнком «*Я у ситуації стресу*», «*Мої професійні стреси*», «*Моя професійна ідентичність*», «*Моя кар'єра*», «*Я – жінка*» («*Я – чоловік*») та інше. Аналізувати слід символи та кольори, використані на малюнку, а також відчуття, почуття, які супроводжують малюнок.

Будь-які інші техніки (фототерапія, колаж, піскова терапія, міні-твори на теми професійного чи сімейного становлення, гендерної ідентичності тощо), які дозволяють вивчити актуальний стан індивіда, можуть допомогти виявити переживання ситуації як стресової.

Такі проективні техніки також дають можливість визначити ресурси особистості, гендерні особливості, які допомагають у певний момент справлятися зі стресовою ситуацією.

**Аналіз типових ситуацій, які індивід розглядає як стресові.
Аналіз чинників виникнення стресових станів.**

Рекомендовано описати ситуації, які викликають стреси в особистому, професійному житті, пов'язані з гендерним досвідом. Можна проаналізувати ситуації, які виникають упродовж кількох років, упродовж 1 року, місяця, виявивши ті, які є типовими і час від часу повторюються. Кожну ситуацію оцінюють у балах від 1 до 10, де 1 – найменша реакція на ситуацію як на стресову, 10 – найбільші

переживання, які тільки можуть бути у зв'язку зі стресом. Це дозволить проаналізувати суб'єктивне переживання інтенсивності впливу стресорів на особистість, подумати, чому ці ситуації є типовими, періодично повторюються, розробити більш конструктивні навички та моделі подолання стресорів, щоб ситуації в майбутньому не були стресовими.

У роботі з чинниками виникнення стресів можна опиратись на засади поведінкової психотерапії. Зокрема варто звернути увагу на наступні техніки:

- систематична десенситизація (поступове наближення і зустріч із ситуаціями, які викликають тривогу і стрес);
- побудова ієрархії (рангування ситуацій, які викликають стреси – від найлегшої до найсильнішої);
- десенситизація стимула (проходження через список стимулів, які викликають тривогу – від найлегших до найсильніших).

Для всебічного дослідження варто проаналізувати особистісні якості і риси, які формують реакції на стресові ситуації, визначити співвідношення стресових ситуацій, чинників та вияву особистісних характеристик, проаналізувати їх співвіднесення з гендерною ідентичністю, виявити, як гендерна ідентичність впливає на стресові реакції. Наприклад, як у стані професійного стресу жінка реагує: «Я – жінка», «Я – мати (дружина)», «Я – фахівець» ?

Аналіз когнітивної оцінки ситуації як стресової, пошуки позитивних аспектів наявних ситуацій.

Для аналізу когнітивної оцінки ситуації використовують техніки позитивної (наприклад, позитивна реінтерпретація) та когнітивної (зокрема, раціонально-емотивної) психотерапій.

Техніка реінтерпретації передбачає переосмислення проблеми з метою розкриття її позитивних моментів, бачення не тільки «-», але і «+» у різних ситуаціях. Ставляться наступні запитання: «Про що тобі говорить ця ситуація?», «Чого вона тебе навчає, який досвід можна отримати?», «Що в ній є корисного для тебе?», «Які твої якості та риси розвиває ця ситуація?», «Чи ще хтось має від неї користь?»

(<https://positivepsychologyprogram.com/stress-management-techniques-tips-burn-out>).

Представник когнітивної психотерапії А. Бек запропонував перелік найпоширеніших видів негативних думок (Лебідь Н., 2016):

1) негативна думка про себе, заснована на невигащному порівнянні себе з іншими, наприклад: «Я не реалізувався як працівник (або як батько чи мати)»;

2) критичне відчуття себе, відчуття марності (даремності), наприклад: «Навіщо комусь про мене турбуватися?»;

3) незмінно негативні інтерпретації подій, перебільшення негативних чинників, наприклад: «Раз те й те не вдалося, все пропало»;

4) очікування негативних подій у майбутньому, наприклад: «Не буде нічого хорошого. Я ніколи не зможу ладнати з людьми»;

5) почуття приголомшеності, зумовлене відповідальністю і значущістю завдання, наприклад: «Це надто складно. Про це навіть подумати неможливо».

Згідно з рекомендаціями когнітивних психологів, перелічені ірраціональні думки слід змінювати на раціональні, більш конструктивні.

Техніка *когнітивного самоаналізу* також допомагає переформувати думки на більш конструктивні (Лебідь Н., 2016) і передбачає відповіді на наступні питання:

- Що свідчить на користь моєї інтерпретації?
- Звідки у мене така інформація? Які об'єктивні факти її підтверджують?
- Що суперечить моїй інтерпретації?
- Чи існує альтернативна думка?
- Які переваги та незручності пов'язані зі збереженням цієї думки? Які можуть бути наслідки?
- Що я кажу або думаю зараз таке, що змушує мене переживати?
- Що я можу зробити, щоб змінити свій стан?
- Що від мене залежить, а що ні?

- Чи маю я вимагати від людини те, що вимагаю? Чи винна вона мені щось? (у випадку міжособистісної взаємодії).

Дослідження наявних копінг-стратегій особистості можна здійснювати за допомогою психодіагностичних методик: тесту Е. Хайма (E. Heim / Е. Хейм), необхідного для визначення стилю боротьби зі стресом, опитувальника «Способи оволодіння поведінкою» Р. Лазаруса (R. Lazarus) і С. Фолкмана (S. Folkman), шкали SACS (стратегії подолання стресових ситуацій).

Ці методики розкривають різноманіття можливих копінг-стратегій особистості, показують їх конструктивність та адаптивність.

Дослідження копінг-стратегій можливе і при використанні проєктивних, зокрема й арт-терапевтичних технік. Малюнок «Мої способи виходу зі стресу» дозволяє проаналізувати основні механізми захисту та типові стратегії подолання стресових ситуацій. На основі попередніх технік вивчення стресової реакції, аналізу типових стресових ситуацій та стресорів, переоцінки суб'єктивного ставлення до ситуації, усвідомлення домінантних копінг-стратегій можна розробляти більш конструктивні реакції у стресових ситуаціях, моделювати нові форми поведінки та закріплювати їх шляхом тренування цих навичок.

Аналіз психологічних ресурсів виходу зі стресових ситуацій. При дослідженні ресурсів особистості варто звертати увагу на ті, які уже використовуються у стресових ситуаціях, а також ті, які можна ще долучити. Техніками вияву та пошуку психологічних ресурсів можуть бути арт-терапевтичні вправи: ізо-терапія (малюнок на вільну тему, малюнок «Мої ресурси», «Мої сильні сторони», «Я – жінка» («Я – чоловік») тощо); колажі, фототерапія, лялькотерапія, казкотерапія, танцювальна терапія, терапія музикою. Терапія мистецтвом є і способом заспокоєння, переключення, і процесом відновлення внутрішніх ресурсів особистості. Результати досліджень підтверджують ефективність використання арт-терапевтичних технік при подоланні стресових станів, пошуку ресурсів виходу зі стресу

(Martin L., Oepen R., Bauer K., Nottensteiner A., Mergheim K., Gruber H., Koch S. C., 2018).

Відновленню ресурсів виходу із стресу сприятиме і звернення до ресурсів гендерної ідентичності.

При пошуку ресурсів важливо звернути увагу на особистісні якості і риси, які уже є ресурсними або можуть ними бути. Аналізують також міжособистісні взаємодії та людей, які прямо чи опосередковано допомагають долати стреси (<https://positivepsychologyprogram.com/stress-management-techniques-tips-burn-out>).

Техніка пошуку ресурсів у міжособистісній взаємодії. Завдання: згадати 3 людей, взаємодія з якими є важливою. Проаналізувати чому ці люди є цінними, чого у них можна навчитись, який ресурс у спілкуванні з ними отримати.

Корисною буде робота у групах, оскільки учасники зможуть обмінятися досвідом використання різних ресурсів у стресових ситуаціях.

Для відновлення та пошуку ресурсів важливими є медитативні техніки.

У стресових ситуаціях слід звернути увагу на вправи для розслаблення, зокрема м'язового. Тут будуть корисними техніки поведінкової психотерапії.

До методів роботи зі інтенсивними стресами, посттравматичними стресовими реакціями Т. Титаренко відносить практики *автобіографування*. Техніка полягає у складанні власної життєвої історії і допомагає здійснити психокорекційний вплив за допомогою аналізу використаних наративів, зміни погляду на події, що відбувались, шляхом «латання» дірок в особистісній історії, інструментом чого стає наратив, який змінює композиційно-сміслові аспекти автобіографії, шляхом зміни адресатів оповідання тощо (Титаренко Т., 2014).

Стресові ситуації часто пов'язані із конфліктами, внутрішніми чи міжособистісними. *Техніки вирішення конфліктних ситуацій* можуть бути близькими до технік роботи зі стресами. Основні

напрями роботи – дослідження способів реагування у ситуації конфлікту, аналіз якостей і рис, які «включаються» у конфлікт, переорієнтація з емоційної (чи особистісної) площини протікання конфлікту у площину предмета конфлікту, пошуки конструктивних стратегій вирішення конфліктних ситуацій.

При аналізі конфліктних ситуацій варто використовувати схему (карту) конфлікту: об'єкт, предмет конфлікту, конфліктна ситуація, причини виникнення конфлікту, учасники конфлікту, їх очікування, потреби, цінності та реальні цілі.

У конфліктних ситуаціях використовують різні стратегії поведінки: співпрацю, компроміс, конкуренцію, пристосування, уникнення; найбільш ефективною серед них є співробітництво. Проте кожна стратегія має свої переваги і недоліки, може бути успішною залежно від ситуацій, потреб учасника конфлікту, значущості для нього предмета конфлікту, наявності ресурсів для вирішення конфлікту. Так, у ситуації необхідності підтримувати взаємодію з опонентом, цінності предмету конфлікту можна обирати компроміс. Якщо ж предмет конфлікту чи взаємодія з опонентом не є важливими для учасника, можна обрати уникнення.

Для побудови ефективного діалогу та вирішення конфліктів важливими є техніки персоніфікації висловлювань у комунікативному процесі (використання «Я-тверджень» замість «Ти-тверджень», висловлення від «Я» до «Ти»).

У ситуаціях гендерної дискримінації важливо вміти відстоювати власні кордони у міжособистісній взаємодії, власну позицію, а також говорити «ні». Тому актуальними є техніки гештальт-терапії, які дозволяють вивчати взаємодію з іншими людьми, а також установлювати межі, припиняти маніпуляції, зупиняти небажані форми поведінки чи неефективне спілкування.

Дослідники рекомендують здійснювати профілактику професійних стресів на індивідуальному рівні у трьох напрямках: управління особистим сприйняттям стресу, управління власним робочим середовищем, управління життям загалом (*Quick James C,*

Wright Thomas A., Adkins Joyce A., Nelson Debra L., Quick Jonathan D., 2013).

Профілактика та подолання стресових станів можуть здійснюватись і на **організаційному рівні**. Так, модель інтервенції організаційного стрес-менеджменту передбачає 3 рівні (інтервенція – психологічне втручання, вплив на особистість із метою здійснення позитивних змін) (Купер Кэрри Л., Дейв Филіпп Дж, О'Драйсколл Майкл П., 2007, с. 240-246):

Перший рівень полягає у проведенні профілактичної роботи, спрямованої на зниження стресорів в організаційному середовищі. Мова йде про зміни трудового середовища, технологій та структури організації. Увагу звертають на реорганізацію рівнів керівництва, стилю керівництва, формування адекватних цілям організації її структурних елементів, оптимізацію процесів прийняття рішень, мотивації, контролю, розподілу завдань, аналіз трудових завдань, формування сприятливого соціально-психологічного клімату.

Другий рівень спрямований власне на працівника і передбачає профілактику виникнення організаційних стресів шляхом формування більш адекватної суб'єктивної реакції на чинники, які можуть виступати стресорами. Це використання тренінгів, у процесі яких індивід усвідомлює власні способи реагування на стрес, навчається змінювати своє ставлення до деяких ситуацій, формувати конструктивні копінг-стратегії. До цього рівня також відносять заходи, спрямовані на підтримку здоров'я працівників.

Третій рівень передбачає реабілітацію працівників, які постраждали від робочого стресу. Об'єднує психокорекційну роботу, психологічне консультування, при потребі – психотерапію. Психологічну допомогу можна надавати за запитом самого працівника, менеджера по роботі з персоналом, безпосереднього керівника.

Гендерні проблеми на ринку праці, процес становлення кар'єри особистості часто стають причинами стресів, причому не тільки професійних. Стреси виникають під дією організаційного середовища, зумовлені особливостями суб'єктивної когнітивної

оцінки людиною ситуації як стресової чи ні. Копінг-стратегії розглядають у психології як активність індивіда, спрямовану на подолання стресових ситуацій, що містить як неусвідомлені психологічні механізми захисту, так і цілеспрямовані способи подолання кризових ситуацій. До основних напрямів профілактики, подолання стресів та формування ефективних копінг-стратегій відносимо: дослідження стресового стану індивіда; аналіз чинників виникнення стресових станів; аналіз типових ситуацій, які індивід розглядає як стресові; аналіз суб'єктивної когнітивної оцінки ситуації як стресової, переоцінка стресових ситуацій; дослідження наявних копінг-стратегій особистості; пошуки психологічних ресурсів виходу зі стану стресу; формування навичок здорового способу життя; організаційні методи профілактики та подолання робочих стресів. Психологічний супровід формування ефективних копінг-стратегій здійснюють психологи у процесі індивідуальної чи групової роботи. При цьому варто використовувати як психодіагностичний інструментарій, так і техніки різних психотерапевтичних підходів.

5.3 Психологічна допомога у процесі розвитку кар'єри особистості

Теоретичний аналіз феномену кар'єри дозволив виокремити основні психологічні чинники розвитку кар'єри особистості як особистісні характеристики індивіда, які мають вирішальний вплив на кар'єру. Відповідно психологічна допомога для становлення кар'єри особистості має бути спрямована на розвиток цих компонентів.

Крім того, варто враховувати проблеми, які виникають у процесі розвитку кар'єри. Так, В. Лозовецька виокремила кілька груп проблем, пов'язаних із розвитком професійної кар'єри особистості (Лозовецька В., 2015):

1. Несформованість особистісних смислів у професії, нечіткість сформованості професійного самовизначення, невідповідність професійної підготовки вимогам ринку праці.

2. Негнучкість професійної поведінки, низький рівень професійної мобільності.

3. Нерозвинена професійна рефлексія щодо усвідомлення меж власної професійної компетентності.

4. Проблеми у формуванні професійного «Я» особистості (професійної ідентичності).

5. Низький рівень професійної спеціалізації працівника у здійсненні певного виду професійної діяльності.

6. Низький рівень теоретичної і практичної професійної підготовки.

7. Низький рівень критичного мислення щодо аналізу професійного середовища, несформований індивідуальний професійний профіль.

Як бачимо, ці групи проблем перегукуються із психологічними чинниками розвитку кар'єри (які проаналізовані у 2.3).

Психолого-педагогічними умовами розвитку кар'єри є: адекватне сприйняття ситуації на ринку праці, умов кар'єрного розвитку, аналіз власних особистісних і професійних якостей, розуміння вимог до сучасного фахівця; формування уявлень про зміст професії та про себе у ній (професійна ідентичність); усвідомлення відповідальності за результати своєї праці, за рівень власної професійної компетентності; формування професійних цінностей і кар'єрних орієнтацій особистості; накреслення професійних цілей та кар'єрних планів.

Психологічна допомога при становленні кар'єри має враховувати гендерну специфіку особистості та ринку праці, основні проблеми при реалізації кар'єри, умови та психологічні чинники розвитку кар'єри.

Психологічний супровід кар'єрного розвитку може здійснюватись у двох напрямках:

Індивідуальна психологічна робота з особистістю щодо питань досягнення кар'єри, розвиток психологічних компонентів кар'єри;

Управління розвитком кар'єри в межах конкретної організації (робота кадрового відділу, HR-менеджменту).

Крім того, основні напрями роботи психолога будуть виявлятися у:

- **психодіагностиці** – дослідженні індивідуально-психологічних особливостей індивіда, задіяних у трудовій діяльності (вивчення мотивації досягнень, трудової мотивації, кар'єрних орієнтацій, рівня самоефективності, самооцінки, дослідження професійного самовизначення та професійної ідентичності тощо);

- **психологічному просвітництві** – поширенні інформації про проблеми розвитку кар'єри, чинники, способи і методи реалізації кар'єри, побудови та досягнення кар'єрних планів (лекції, інтерактивні семінари, вебінари, тренінги тощо);

- **кар'єрному консультуванні**, яке може бути індивідуальним чи організаційним, спрямовується на постановку професійних цілей, допомогу при професійному самовизначенні, може відбуватись у форматі коучингу. Деякі дослідники використовують поняття **профконсультації**. Це метод надання психологічної допомоги людям різного віку під час професійного самовизначення; у процесі планування розвитку кар'єри; під час подолання труднощів у професійному становленні, у ситуації безробіття. При проведенні профконсультації обов'язково враховують фізичні і психологічні особливості особистості клієнта, його загальні і професійні інтереси, здібності, рівень професійної підготовки та здатності до перепідготовки, самоосвіти. Основне завдання профконсультації – виявлення придатності людини до певного виду діяльності, тобто встановлення відповідності між психологічними особливостями людини як суб'єкта діяльності та вимогами, які висуває до неї професія (Коропецька О., 2012). Профконсультація також спрямована на надання рекомендацій клієнту про можливі сфери діяльності, орієнтовний напрям розвитку кар'єри відповідно до домінуючих у особи професійно важливих якостей і рис, здібностей, інтересів, навичок, рівня освіти та професійної підготовки;

- **психологічній корекції та розвивальній роботі** – подолання психологічних труднощів у становленні кар'єри, розвиток психологічно важливих якостей і рис, мотивації досягнень тощо;

- **психотерапії** – робота з глибинними психологічними проблемами, життєвими труднощами, які перешкоджають розвитку кар'єри. Психотерапія як напрям роботи психолога вимагає від нього спеціальної професійної підготовки.

Розглянемо детальніше основні напрями психологічної допомоги особистості у розвитку її кар'єри на основі виокремлених проблем. Варто відмітити, що реалізація цих напрямів має урахувати гендерні особливості особистості.

Психологічний супровід формування професійного самовизначення та професійної ідентичності особистості. Аналіз феномену професійного самовизначення та професійної ідентичності дозволяє виокремити основні складники: когнітивний (знання про професію, про себе у професії, про можливості кар'єрного зростання); емоційно-оцінний (ставлення до професії, до своєї професійної ідентичності, задоволення діяльністю); поведінковий (реалізація професійної ідентичності, формування індивідуального стилю діяльності).

Відповідно, психологічна допомога має бути спрямована на (Мороховська У., 2011):

- розвиток когнітивного компонента професійного самовизначення (здійснення свідомого вибору сфери зайнятості, виду діяльності, усвідомлення особливостей, вимог до професії, усвідомлення власних професійно важливих якостей і рис, усвідомлення ресурсів гендерної ідентичності);

- розвиток емоційно-оцінного компонента (вибір сфери діяльності відповідно до власних здібностей, що сприятиме позитивному ставленню до роботи, задоволення від виконання професійних обов'язків);

- реалізацію поведінкового компонента (розробка та здійснення плану розвитку кар'єри, розробка індивідуального стилю професійної діяльності з урахуванням особливостей гендерної ідентичності).

Реалізація кар'єри як складника особистісної самореалізації. Професійне самовизначення та побудову плану кар'єри варто починати з *аналізу здібностей, уподобань, цінностей особистості, її*

схильності до тих чи інших видів діяльності. Діяльність, розвиток кар'єри мають бути визначені на основі природовідповідності особистості, сприяти реалізації її здібностей. Саме за таких умов людина відчуває задоволення від життя, самоздійснення, реалізації кар'єри, яка буде відповідати зовнішнім та внутрішнім ознакам успіху (Savickas, Mark L., 2015, Penner Carey G., 2015).

Розвиток мотивації досягнень. Мотивація досягнення – прагнення досягти успіху у визначеному виді діяльності. На досягнення успіху впливає низка чинників (цінність, імовірність досягнення успіху, складність завдання, здібності особистості, випадкові обставини тощо). Поряд із мотивацією досягнень розглядають мотивацію уникнення невдач, згідно з якою індивід не ставить перед собою мету якісного, ефективного виконання завдання.

До основних напрямів формування мотивації досягнення відносимо наступні :

- формування прагнення до досягнень, домінування цього мотиву над мотивом уникнення невдачі (техніки написання міні-творів, оповідань, казкотерапія, де основними наративами будуть показники досягнення успіху, техніки арт-терапії із візуалізацією досягнень; вивчення біографій відомих людей, у яких високий рівень домагань; аналіз власного життєвого досвіду у ситуаціях досягнення успіху тощо);

- аналіз власних цілей, їх цінність і значущість у професійній діяльності і в житті загалом, адекватність, відповідність можливостям і ситуації;

- аналіз власних особистісних якостей та рис, які сприятимуть досягненню поставлених цілей, аналіз ресурсів;

- аналіз причини мотивації уникнення невдач (неважливість поставленого завдання, занижений рівень самооцінки, відсутність ресурсів для досягнення успіху);

- наявність підтримки.

Формування професійних цілей. Для розвитку кар'єри важливою є постановка цілей, на основі яких будується план кар'єрного розвитку.

Під цілепокладанням розуміють процес вибору однієї чи кількох цілей, розробка і реалізація стратегії її (їх) втілення. Існують вимоги до формування цілі, зокрема професійної. Вивчення та дотримання цих вимог можна розглядати як техніку формування цілі (правило SMART, згідно з яким ціль має бути конкретною, виміряною, досяжною, доцільною, обмеженою у часі).

Формування професійних цілей повинно відбуватись на основі потреб, цінностей самої особистості, відповідати їй. Слід зрозуміти мотиви виокремлення певної цілі – бажання відповідати соціальним очікуванням (особливо гендерним) у професійній діяльності, очікуванням батьків, сімейному партнеру, вимогам корпоративній культурі організації, керівництва, мотивам статусу, матеріального забезпечення тощо. В основі цілі мають бути внутрішні мотиви.

Професійні цілі є складником життєвих цілей, завдань, перспектив особистості. Професійна ціль має гармонійно поєднуватись із життєвою стратегією особистості (*Coetzee M., 2014*).

При визначенні професійної цілі важливим є аналіз її у життєвій перспективі особистості, вплив реалізації її на всі сфери життя; звертають увагу на когнітивну складність/простоту сформованої цілі; напрацювання стратегії її реалізації. Розробка стратегії досягнення цілі передбачає її розчленування на більш конкретні завдання (при необхідності), аналіз чинників їх реалізації (сприятливих та несприятливих), наявних та необхідних ресурсів, опис конкретних дій досягнення цілі. Визначають професійну ціль у контексті гармонізації та задоволення життя загалом (*Coetzee M., 2014, Savickas Mark L., 2015*). Крім того, слід виокремлювати основні та другорядні цілі, визначати пріоритети, окреслювати стратегічну ціль і шляхи її досягнення. Частково роботу із професійними та життєвими цілями ми розглянули у контексті подолання гендерно-рольового конфлікту.

У роботі психолога, пов'язаній із формуванням цілей, ефективним є використання коучингових технологій.

Розвиток професійно важливих якостей та рис особистості.

Як уже було сказано, кожна професія чи вид діяльності потребують від особистості сукупності певних якостей і рис, які

дозволяють ефективно здійснювати цю діяльність. Ці якості та риси визначають психограмою (компетентностями), яка відповідає професіограмі певної професії чи посади. Проте в сучасних умовах конкуренції та високих вимог до працівника будь-якої галузі актуальними постають відповідальність, стресостійкість, уміння планувати, організовувати власну діяльність, цілепокладання, адекватна самооцінка та самоефективність, мотивація, комунікабельність або соціально-психологічна компетентність. Оскільки кар'єрне зростання часто передбачає досягнення управлінських посад, то важливою характеристикою особистості постають її лідерські якості.

Ми уже проаналізували види психологічної допомоги для розвитку деяких перелічених якостей та рис (стресостійкість, цілепокладання, мотивація досягнень, упевненість як ознаки адекватного рівня самооцінки та самоефективності, навички організації часу).

Розвиток комунікабельності та формування лідерських якостей спрямовані на:

- техніки встановлення контакту та самопрезентації;
- побудову суб'єкт-суб'єктної взаємодії, взаємодії з позиції его-станів «Дорослий – Дорослий»;
- формування навичок конструктивного вирішення конфліктних ситуацій;
- розвиток упевненості;
- техніки емоційного контролю у діловій взаємодії;
- техніки засвоєння невербальної комунікації;
- формування навичок активного слухання;
- техніки здійснення соціально-психологічного впливу;
- техніки протистояння маніпулятивним впливам;
- техніки тайм-менеджменту з метою ефективної організації ділової взаємодії.

Самоефективність відіграє важливу роль у професійній самореалізації, у можливостях розвитку кар'єри, мотивації досягнень.

Можливими методами підвищення самоефективності є наступні:

1) переживати власні успіхи та хвалити себе, особливо якщо доводилося долати значні труднощі;

2) спостерігати за іншими особистостями та брати з них приклад, адже це розширює кругозір та допомагає використати «знання інших» у власному житті;

3) шукати оточення, яке «підкріплює віру в себе та підтримує»; рекомендовано уникати негативних осіб, які вбачають проблему у кожному вашому вчинковіта підривають упевненість;

4) стежити за власними фізіологічними та емоційними станами – хороше самопочуття та підтримка здоров'я допомагають контролювати тривожність та зменшують вплив стресових ситуацій (*Bandura A., 1997*).

У консультативному процесі з приводу розвитку самоефективності і самореалізації консультант використовує такі методики: ефективний і неефективний діалог із клієнтом (спонукає до аналізу клієнтом власних «Я можу...», «Я не можу», «Я хочу...», «Я не хочу...» тощо для усвідомлення здібностей і можливостей); акцент на цілях клієнта, які формуються у процесі діалогу, що також виступає показником його суб;ективної ефективності чи неефективності; підтримка клієнта при конструюванні ним власних конструктів успіху і самореалізації; акцент на емоційних реакціях клієнта на власну самореалізацію та самоефективність; підтримка віри клієнта у його можливості (*Penner Carey G., 2015*).

На думку низки дослідників, сприяти саморозвитку особистості та становленню самоефективності можливо за умови позбавлення негативних захисних механізмів і формування конструктивних копінг-стратегій, таких як активне подолання труднощів, пошук соціальної підтримки, переключення на іншу діяльність, відсутність фіксації на проблемі. Про формування конструктивних копінг-стратегій уже сказано у підрозділі 5.2.

При психологічній допомозі у становленні кар'єри часто використовують **коучинг** як вид психологічного консультування з метою постановки та досягнення цілей. Коучинг – це технологія, яка дозволяє зміститись із зони проблеми у зону ефективного рішення.

Предмет – досягнення цілі клієнта. Основне питання коуча – *Що ти хочеш?* Далі – *І навіщо тобі це потрібно?* Процес коучингу полягає у тривалому з'ясуванні цілі клієнта з метою переконання, що саме цього він хоче. Процес структурований, відбувається за планом: ціль, аналіз реальності, пошук можливостей, здійснення вибору. Коуч ставить достатньо дискомфортні для клієнта запитання. Достатньо дискомфортні для того, щоб клієнт активно думав, не знав відповіді зразу, але не надто – щоб клієнт міг продовжувати коучингову сесію. Вся робота проходить у зоні ближнього розвитку. Використовуючи коучинг, люди досягають своїх цілей набагато швидше, найбільш ефективним шляхом, отримуючи задоволення від цього процесу.

Процес коучингу може мати як індивідуальну форму роботи, так і групову. Групові форми роботи варто використовувати для побудови конкурентоздатної команди, кар'єрного розвитку працівника в межах певної організації.

Для становлення кар'єри важливими є **самоосвіта**, навчання та розвиток упродовж життя (*Лозовецька В., 2015; Patton W, McMahon M., 2014*).

Розглянемо кілька **основних технік, тренінгових та коучингових вправ**, які може використовувати психолог в індивідуальних та групових формах роботи при здійсненні психологічної допомоги для розвитку кар'єри.

Поширеним є використання *арт-терапевтичних технік* при формуванні цілей та визначенні шляхів їх досягнень. Можна застосовувати малюнкові методики на теми: «Мій професійний шлях», «Моя професійна ідентичність», «Моя кар'єра через 10 років», «Я – жінка у професійній діяльності» тощо. Крім того, ефективними є фототерапія, техніки колажу. Колаж використовують часто при роботі з професійними цілями, формуванням бачення картини майбутнього, життєвої перспективи, місця кар'єри у загальній картині життя.

Актуальними є *техніки автобіографування*, зокрема для простеження становлення професійної ідентичності, чинників, які впливали на цей процес, аналіз професійної діяльності у

теперішньому та розгляд перспектив у майбутньому. Дослідники пропонують використовувати цю техніку з врахуванням гендерної ідентичності. Індивідуальні історії обговорюють у підгрупах, порівнюють чоловічі та жіночі історії професійного становлення, чинники (зокрема соціальні) професійного самовизначення та мотиви кар'єрного розвитку (*Tereškinas A., Mažeikienė N., Gerulaitienė E., 2017*).

У процесі коучингу використовують *методику GROW*, яка передбачає наступні кроки:

- визначення цілі (чого хочемо, мотиви, досяжність цілі);
- усвідомлення реальності (аналіз наявних ресурсів, сприятливих умов та труднощів у процесі досягнення цілі);
- пошук та створення нових ресурсів;
- розробка конкретних кроків, які необхідно здійснити для досягнення поставленої цілі.

У коучингу поширеною є *техніка «Колесо балансу»*, яку ще називають «Колесо життя», «Коучингове колесо». У процесі виконання техніки індивід малює коло, ділить його на 8 секторів. Кожен сектор – сфера життя людини. Ці сфери учасник може розписувати сам, або ж за вказівкою психолога, коуча. Наприклад – сім'я, здоров'я, кар'єра, фінанси, відпочинок, духовність, друзі, любов. Можна ще виокремлювати такі сфери як хобі, навчання, подорожі тощо – те, що є важливим у житті людини. Кожну сферу рекомендовано оцінити у 10-бальній шкалі, де «0» знаходиться у центрі кола (перетин діагоналей), а «10» – на осі кола, бали пишуть на радіусах. Бал виступає показником задоволення досягненнями та насиченням певної сфери. Далі необхідно з'єднати точки на кожному радіусі. Утворена фігура у ситуації гармонізації життя буде наближеною до кола. Дисбаланс фігури відображає дисбаланс життя. Техніка дозволяє виокремити проблемні сфери життя, зокрема проаналізувати професійну діяльність та її результативність (фінанси) у контексті всього життя. Далі обирають найбільш проблемну сферу, формують ціль, яка сприятиме її оптимізації, розробляють шляхи реалізації цієї цілі з урахуванням часових рамок.

Цю техніку можна модифікувати відповідно до запиту клієнта. Сферами є професійні ролі працівника, сукупність професійних завдань, кар'єрні цілі тощо.

Техніка «Десятихвилинний коучинг» (Тарарина О., 2015, с. 17).

Основна мета: виявити мотивацію досягнення цілі. Містить наступні етапи-питання:

1. Чого ти хочеш? До чого прагнеш? Чому тобі це важливо? Назвати три позиції.

2. Як можна цього досягнути? Назвати три стратегії (три найближчі дії).

3. Що може викликати труднощі? Назвати три способи подолання перешкод.

4. Що відбудеться, коли ціль буде досягнута? Назвати три критерії досягнення цілі. Які можливості відкриються?

Вправа «Скарб». Мета: усвідомлення та позиціонування власної унікальності. Зі списку своїх переваг виберіть дві або три найважливіші, спробуйте їх об'єднати і подивіться, що вийде в результаті поєднання будь-яких двох із них. Яку користь ваші унікальні здібності можуть принести в цій справі? Як можуть вплинути на ваше кар'єрне зростання?

Техніка самопрезентації, яка містить основні запитання: п'ять ваших сильних професійних якостей, професійних досягнень; особливості вашої особистості, які, як ви вважаєте, роблять вас успішним працівником; у якій ще сфері діяльності ви б могли працювати; які ваші життєві цілі; як розвиток кар'єри відображається на життєвих цілях; к ви могли б за три хвилини реально продемонструвати свої професійні можливості?

Вправа «Планування професійної кар'єри» (Чуйко О., 2010).

Мета: формування уявлення про професійну кар'єру, побудова індивідуального плану професійного розвитку. Вправа передбачає наступні кроки:

1. Уявіть свою професійну діяльність через 10 років. Ким ви зараз працюєте? У якій організації? Яку посаду займаєте? Який

рівень вашої заробітної плати? Який ваш рівень професіоналізму? Якими основними напрямками діяльності займаєтесь?

2. Побудьте у цьому стані. Уявіть інші аспекти вашого життя...

3. Поверніться до себе сьогоднішнього (-ої). Подумайте про те, що у Вас уже є для досягнення Вашого професійного майбутнього.

4. Побудуйте стратегію досягнення (загальний план дій, концептуальні кроки) вашого уявного професійного стану.

5. Що для цього ви можете зробити у найближчі 5 років? Запишіть. 3 роки? 1 рік? Цього тижня? Запишіть.

6. Аналіз сприятливих і несприятливих чинників розвитку кар'єри.

7. Які професійно важливі якості та риси вам необхідно розвивати, щоб досягнути запланованого?

8. Проаналізуйте ще раз усі Ваші відповіді та складіть особисту програму розвитку професійної кар'єри з урахуванням можливих перешкод і сприятливих ситуацій.

Відносно новим підходом до дослідження динаміки кар'єри особистості є соціальний конструктивізм. Психологи почали адаптовувати нарративні техніки у психології кар'єри. Наратив відображає суб'єктивні ставлення індивіда до його кар'єри, дозволяє вивчити формування кар'єрних домагань у соціальному контексті. Аналіз розповіді особистості (як наративу) передбачає виокремлення початку, середини і завершення; спосіб побудови розповіді, адже наратив може бути як процесом формування смислу, так і як продуктом, результатом; визначення причинно-наслідкових зв'язків; аналіз самих конструктів. Побудова кар'єрної історії допомагає усвідомити роль кар'єри у контексті життя загалом, інтегрувати її з іншими обставинами життя та узгодити в часі (*McLlveen P., Schultheiss D. E., 2012*).

Побудова плану кар'єри в межах організації.

У межах певної організації кар'єрне зростання працівника відбувається з урахуванням специфіки її діяльності, структури організації, корпоративної культури організації, можливостей просування кар'єрною драбиною.

Розглянемо коротко основні поняття, які відображають особливості планування кар'єри в організації (*Савельєва В., Єськов О., 2007, с. 170*).

Механізм управління кар'єрою персоналу – сукупність психологічних та кадрових технологій, які забезпечують управління професійним досвідом персоналу в організації, реалізацію її кар'єрної стратегії.

Партнерство в розвитку кар'єри – організація планування і розвитку кар'єри працівника, яку забезпечують співпраця співробітника, його керівника і менеджера по роботі з персоналом.

План кар'єри – документ, у якому представлені варіанти професійного розвитку і посадового переміщення працівника в організації.

Планування ділової кар'єри – складання плану переміщення працівника у вертикальній чи горизонтальній площині кар'єрних сходинок за системою посад або робочих місць, починаючи з моменту його прийняття в організацію і до періоду можливого завершення діяльності.

Основними завданнями організаційного психолога чи HR-менеджера у побудові кар'єрного плану працівника будуть (*Лозовецька В., 2015, Patton W, McMahon M., 2014*):

- ознайомлення працівника з можливостями кар'єрного зростання, окреслення перспектив з урахуванням наявного рівня розвитку професійних знань, умінь, навичок;
- окреслення потреб, вимог, стратегії діяльності, місії самої організації;
- визначення здібностей, цінностей, рівня розвитку психологічно важливих якостей та рис працівника, його схильності до певного виду діяльності;
- ознайомлення з критеріями ефективності діяльності працівника, вимогами до його посади;
- окреслення перспектив кар'єрного розвитку відповідно до зростання компетентностей працівника, його індивідуальних особливостей, основні напрями розвитку цих компетентностей;

- розробка системи оцінювання діяльності працівника;
- визначення основних напрямів розвитку кар'єри (іноді для досягнення кар'єри працівник змінює вид діяльності, оскільки певна посада не передбачає просування кар'єрною драбиною). У ситуації відсутності вищих посад у цьому напрямі діяльності може бути горизонтальна кар'єра, або кар'єра, яка передбачає розвиток компетентності без отримання управлінських посад чи їх зростання і може бути закріплена визнанням, виконанням більш складних завдань та зростанням заробітної плати;
- узгодження вимог, потреб, місії та корпоративної культури організації з індивідуальними потребами, цінностями працівника;
- аналіз етапності, часових рамок реалізації кар'єрного плану;
- визначення сприятливих та несприятливих чинників розвитку кар'єри працівника у межах організації, врахування можливості поєднання сімейних обов'язків, виховання дітей та професійних обов'язків.

У процесі кар'єрного розвитку працівника в організації важливу роль відіграють **атестація (оцінка діяльності) персоналу, його навчання і розвиток** (Patton W., McMahon M., 2014).

Оцінка діяльності персоналу – це систематичне вивчення процесу праці людини та її досягнень. Основна мета оцінювання полягає в підвищенні якості праці співробітників, рівня їхнього професійного розвитку. Система оцінки результативності праці повинна забезпечувати точні і достовірні дані.

Результати оцінки діяльності персоналу впливають на подальше кар'єрне переміщення працівника. Згідно з результатами атестації працівник може просуватись вгору кар'єрною драбиною, залишатись на займаній посаді або ж здійснювати горизонтальні переміщення, отримати нижчу посаду. Атестація кадрів визначає потребу у навчанні та розвитку персоналу, які відбуваються за двома напрямками (як і атестація):

- соціально-психологічне навчання, спрямоване на формування психологічних компетентностей виконання роботи, особистісний розвиток працівника;

- формування і розвиток трудових навичок.

Перший вид навчання та розвитку здійснює психолог, організаційний психолог, коуч. Передбачає корекцію та розвиток психологічних чинників досягнення кар'єри: постановка професійних цілей, узгодження їх із організаційними цілями, визначення професійних цінностей, мотивація досягнень, комунікативні навички, формування конкурентоздатної команди, розвиток самоефективності, формування конструктивних копінг-стратегій, тайм-менеджмент тощо. Другий вид навчання здійснюють фахівці, професіонали у певній галузі діяльності. Навчання трудовим навичкам працівників може розглядатись як можливість розвитку кар'єри, визнання майстерності працівника.

Усі методи навчання та розвитку персоналу поділяють на кілька груп: пасивні методи навчання (лекції, конференції, демонстрації); активні методи (коучинг, наставництво, ротація, аналіз конкретних ситуацій); групові соціально-психологічні форми навчання (тренінги, інтерактивні семінари, ділові та рольові ігри); навчання на робочому місці (безпосереднє навчання у звичайній робочій ситуації); навчання поза робочим місцем; здобуття досвіду у межах інших організацій (стажування).

Розглядаючи психологічні засади побудови кар'єри у межах організації, варто звернути увагу на гендерно орієнтований підхід психологічного супроводу персоналу.

Гендерно орієнтований підхід у психологічній роботі з персоналом організацій – це методологічна і методична основи діяльності психолога в організації, яка ґрунтується на забезпеченні рівних прав і можливостей в особистісно-професійному розвитку співробітників, незалежно від їх статевої належності або належності до певної гендерної групи. Реалізація цього підходу передбачає, що цінності, потреби, досвід персоналу всіх гендерних груп стають складником концепції розробки корпоративної культури організації, яка сприятиме одержанню працівниками рівних прав і можливостей у процесі професійної діяльності, розвитку кар'єри, гармонійного поєднання роботи з особистою, сімейною та іншими сферами їхнього

життя, а також подоланню гендерної нерівності під час прийому на роботу, визначення заробітної плати, кар'єрного просування (Ткалич М., 2015).

Умови впровадження гендерно орієнтованих програм психологічного супроводу персоналу організацій передбачають (Ткалич М., 2015):

- залучення персоналу усіх рівнів – від менеджменту до співробітників;
- командний підхід, який ураховує взаємозалежні процеси на всіх організаційних рівнях;
- чіткі індикатори продуктивності роботи та якості життя персоналу;
- гарантії персоналу: реалізація підходу не буде обмежувати професійні та особистісні здобутки та доходи; припинення гендерної дискримінації та забезпечення відсутності її появи в майбутньому у будь-яких групах;
- винагорода: всі учасники процесу винагороджуються та отримують визнання за ризик і креативність;
- комунікація: побудова конструктивних, чітких і зрозумілих механізмів комунікації в організації;
- включення концепції балансу «робота – життя», тренінгів із розвитку гендерної взаємодії персоналу у плани організації.

Загалом, психологічна допомога у процесі розвитку кар'єри враховує гендерні та психологічні проблеми, умови та психологічні чинники кар'єрного розвитку. Основними напрямками діяльності психолога при кар'єрному розвитку особистості є психодіагностична, просвітницька, психокорекційна та розвивальна, консультативна, психотерапевтична робота, спрямована на формування професійного самовизначення та професійної ідентичності індивіда, професійних цілей, мотивацію досягнень, розвиток професійно важливих якостей та рис, формування конструктивних копінг-стратегій, тайм-менеджмент. Велике значення має коучинг як вид психологічного консультування, спрямований на досягнення цілей та успіху. Слід звернути увагу на побудову індивідуального плану кар'єри, на

розвиток кар'єри в межах певної організації. При побудові кар'єри важливим є гендерно орієнтований підхід у психологічному супроводі персоналу організації.

Запитання для самоконтролю:

1. Що таке саморозвиток і в яких формах він відбувається?
2. Назвіть засоби саморозвитку особистості.
3. Що належить до бар'єрів саморозвитку?
4. Які з відомих вам технік саморозвитку особистості спрямовані на підвищення самооцінки; на розвиток упевненості; на формування позитивного мислення?
5. Розкрийте суть понять «стрес», «професійне вигорання», «копінг-стратегія».
6. Які напрями психологічної профілактики, подолання стресових станів можна виокремити?
7. Які існують психодіагностичні методики вивчення стресового стану, копінг-стратегій?
8. Якими техніками можна змінювати суб'єктивну когнітивну оцінку ситуації?
9. Обґрунтуйте роль наративних технік, зокрема автобіографування, у психокорекційній роботі зі стресовими станами та синдромом професійного вигорання.
10. Назвіть, які техніки можна використовувати для вирішення конфліктних ситуацій.
11. Обґрунтуйте роль здорового способу життя у процесах профілактики, подолання стресів, розвитку кар'єри загалом.
12. Які ви знаєте техніки поведінкової психотерапії для подолання стресових станів?
13. Розкрийте основні рівні інтервенції стрес-менеджменту в організації.
14. Обґрунтуйте роль чинників, які необхідно враховувати при психологічній допомозі у становленні кар'єри особистості.
15. Назвіть основні напрями роботи психолога при здійсненні психологічної допомоги у розвитку кар'єри особистості.

16. Обґрунтуйте, у чому полягає психологічний супровід формування професійного самовизначення та професійної ідентичності особистості.

17. Які техніки цілепокладання можна використовувати для формування професійних цілей?

18. Що таке коучинг? Для якої психологічної проблематики доречно використовувати коучинг? Які коучингові техніки ви знаєте?

19. У чому полягає розвиток самоефективності як важливої професійної якості особистості?

20. Які основні завдання організаційного психолога, HR-менеджера при побудові індивідуального плану кар'єри працівника?

21. Обґрунтуйте роль навчання та розвитку персоналу у процесі становлення кар'єри працівника. Які є напрями та методи навчання і розвитку персоналу?

22. У чому полягає гендерно орієнтований підхід у психологічному супроводі персоналу організації?

ЛІТЕРАТУРА ДО РОЗДІЛУ V

1. Коропецька О. М. Психологічні основи професійної орієнтації і самореалізації особистості. Івано-Франківськ : Вид-во Місто-НВ, 2012. 418 с.

2. Кузікова С. Б. Феноменологія саморозвитку особистості: визначення поняття. *Науковий вісник Миколаївського державного університету імені В. О. Сухомлинського. Серія : Психологічні науки.* 2013. Т. 2. Вип. 10. С. 171–176.

3. Купер, Кэрри Л., Дейв, Филипп Дж, О'Драйсколл, Майкл П. Организационный стресс. Теории, исследования и практическое применение. Харьков : Изд-во Гуманитарный Центр, 2007. 336 с.

4. Куций О. А. Кар'єра як фактор психічного здоров'я особистості. Психічне здоров'я особистості у кризовому суспільстві. *Збірник тез Всеукраїнської науково-практичної конференції. ЛДУВС.* 2016. С. 170–174.

5. Лебідь Н. Стресостійкість як особистісна властивість керівників-лідерів закладів середньої освіти : навч. посіб. Київ : ДП «НВЦ «Пріоритети», 2016. 36 с.

6. Лозовецька В. Т. Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах : монографія. Київ, 2015. 279 с. URL:<http://lib.iitta.gov.ua/106915/1/%D0%BC%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D1%84%D1%96%D1%8F.pdf>.

7. Мірошниченко О. Профілактика «синдрому» професійного вигорання у працюючих в екстремальних умовах : навч.-метод. посіб. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2013. 155 с.

8. Мороховська У. Л. Розвиток мотиваційних складових професійного самовизначення майбутніх психологів : автореф. дис. ... канд. психол. наук. Київ, 2011. 21 с.

9. Поліщук О. М. Ресурси саморозвитку особистості. *Психологія саморозвитку особистості* : збірник наукових праць [Електронний документ] / ред. Н. В. Чепелевої, Я. Ф. Андрєєвої. Чернівці – Київ, 2016. С. 64–81. URL: <http://lib.iitta.gov.ua/704781/4/maket73.pdf>.

10. Савельєва В. С., Єськов О. Л. Управління діловою кар'єрою : навч. посібник. Київ : Цент учбової літератури, 2007. 176 с.

11. Тарарина Е. Арт-коучинг. *Техники простых решений*. Киев : Саммит- Книга, 2015. 88 с.

12. Тарарина Е. Практикум по арт-терапии: шкатулка мастера : науч.-метод. пособ. Луганск : Элтон-2, 2013. 160 с.

13. Титаренко Т. Самодопомога у посттравматичній ситуації: практики автобіографування. *Збірник наукових праць: філософія, соціологія, психологія*. Івано-Франківськ : Вид-во ДВНЗ «Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника», 2014. Вип. 19. Ч. 2. С. 30–36.

14. Фальова О. Є. Причини та наслідки кризових станів жінок. *Психологічні перспективи*. 2015. Вип. 25. С. 240–256. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Ppst_2015_25_24.

15. Чуйко О. М. Методичні рекомендації до проведення семінарських занять з курсу «Психологія управління» (для студентів вищих навчальних закладів спеціальності «Психологія»). Івано-

Франківськ : Видавець Віктор Дяків, 2010. 139 с.

16. Aboalshamat K., Hou X.-Y., Strodl E. Towards Understanding Self-Development Coaching Programs. *International Journal of Psychology and Behavioral Sciences*. 2014. V. 4 (4). pp. 136–145. URL: https://eprints.qut.edu.au/75787/1/lit_rev_-Khalid_2014.pdf.

17. Bandura, Albert. Self-efficacy: The exercise of control. *New York: W. H. Freeman*, 1997. 604 p.

18. Bonsaksen, T. Exploring gender differences in quality of life. *Mental Health Review Journal*. 2012. V. 17 (1). pp. 39–49.

19. Clayton E. Tucker-Ladd. Psychological Self-Help. URL: <https://www.psychologicalselfhelp.org/>.

20. Coetzee M. (Eds.). Psycho-Social Career Meta-Capacities. Dynamics of Contemporary Career Development. Springer International Publishing Switzerland 2014. 345 p. doi : 10.1007/978-3-319-00645-1.

21. Cox, E., Bachkirova, T., & Clutterbuck, D. The complete handbook of coaching. London : Sage Publications. 2010. 504 p.

22. Greenghs, Esther R. Work Stress, Coping, and Social Support: Implications for Women's Occupational Well-Being. In Nelson Debra L., Burke Ronald J. (Ed.) *Gender, Work Stress, and Health*. American Psychological Association. DC : Washington, 2018. pp 85–96. URL: <http://hdl.handle.net/123456789/6683>.

23. Kröll C., Doebler P. & Nüesch S. Meta-analytic evidence of the effectiveness of stress management at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 2017. № 26 (5). pp. 677–693. doi : 10.1080/1359432X.2017.1347157.

24. Martin L., Oepen R., Bauer K., Nottensteiner A., Mergheim K., Gruber H., Koch S. C. Creative Arts Interventions for Stress Management and Prevention – A Systematic Review. *Behav Sci (Basel)*. 2018. № 8 (2). pp. 28. doi : 10.3390/bs8020028.

25. McLlveen P., Schultheiss D. E. (Eds.). Social Constructionism in Vocational Psychology and Career Development. Sense Publishers. 2012. 120 p.

26. Patton W., McMahon M. Career Development and Systems Theory. *Connecting Theory and Practice*. 3-rd edition. Sense publishers. 2014. 476 p.

27. Penner Carey G. A Contextual Action Theory Perspective on Self-Efficacy in Individual Counseling. In Young, R. A., Domene J. F., Valach L. (Eds.). *Counseling and Action. Toward Life-Enhancing Work, Relationships, and Identity*. New York : Springer, 2015. pp. 271–284.

28. Piperopoulos, Georgios P. Control your stress and manage your time. 2017. URL: <https://bookboon.com/en/control-your-stress-manage-your-time-ebook>.

29. Popadiuk N. E. Counseling Women: Feminist Perspectives and Contextual Action Theory. In Young, R. A., Domene J. F., Valach L. (Eds.). *Counseling and Action. Toward Life-Enhancing Work, Relationships, and Identity*. New York : Springer, 2015. pp. 285–294.

30. Quick, James Campbell, Wright, Thomas A., Adkins, Joyce A., Nelson, Debra L., Quick, Jonathan D. Preventive stress management in organizations. 2-nd edition. US : American Psychological Association. DC : Washington, 2013. № XIV. 247 p. <http://dx.doi.org/10.1037/13942-000>

31. Salas, E., Tannenbaum, S., Kraiger, K., & Smith-Jentsch, K. The science of training and development in organizations: What matters in practice. *Psychological science in the public interest*. 2012. V. 13 (2). pp. 74–101.

32. Savickas, Mark L. Designing Projects for Career Construction. In Young, R. A., Domene J. F., Valach L. (Eds). *Counseling and Action. Toward Life-Enhancing Work, Relationships, and Identity*. New York : Springer, 2015. pp. 13–32.

33. Tereškinas A., Mažeikienė N., Gerulaitienė E. Feminist and Gender Studies Methodology: Introduction to Biographical Research and Autoethnography. 2017. URL: <http://gestproject.eu/wp-content/uploads/2016/11/Tereskinas-Gerulaitiene-Mazeikiene-Manouba-2017.pdf>.

34. 62 Stress Management Techniques & Tips To Prevent A Burnout. 2018. URL: <https://positivepsychologyprogram.com/stress-management-techniques-tips-burn-out/>.

ТЕРМІНОЛОГІЧНИЙ СЛОВНИК

Андроцентризм – практика, свідома або несвідома, що розміщує чоловічу особу або чоловічу точку зору в центрі погляду на світ, його культуру та історію, у той час як практика розміщення жіночої точки зору в центрі називається гіноцентризмом.

Архетип – універсальна структура, що акумулює досвід колективного несвідомого, об'єднаний навколо важливих образів чи ідей, і через яку несвідоме впливає на поведінку та психіку людини.

Асертивність – стиль поведінки, манера спілкування, поведінковий прийом, що характеризуються досягненням своїх цілей, не зневажаючи інтереси інших.

Аутогенне тренування – психотерапевтична методика, спрямована на відновлення динамічної рівноваги гомеостатичних механізмів людського організму, порушеного внаслідок дистресу.

Баланс «робота – життя» – суб'єктивна загальна оцінка індивідом власної ситуації поєднання роботи та інших сфер життя, сімейних ролей, а також сукупність чинників, які визначають цей баланс.

Безробіття – соціально-економічне явище, коли частина працездатного населення не може знайти роботу, стає відносно надлишковою, поповнюючи резерв ринку праці; призупинення трудової діяльності у зв'язку з неможливістю працевлаштуватися; безробітною вважають особу, яка хоче і може працювати, але не має робочого місця.

Біодетермінізм – принцип розгляду явищ, згідно з яким визначальними для характеристик людини, у нашому випадку гендерних та статевих, є біологічні природні фактори.

Віктимність – набуті людиною фізичні, психічні і соціальні риси та ознаки, які можуть зробити її схильною до перетворення на жертву. **Віктимізація** – процес набуття віктимності, або процес і результат перетворення особи на жертву.

Гендер – соціокультурна символічна конструкція статі, покликана визначати конкретний асоціативний зв'язок, забезпечувати повноцінну комунікацію та підтримувати соціальний порядок.

Гендерна компетентність – соціально-психологічна характеристика людини, що дозволяє їй бути ефективною в системі міжстатевої взаємодії, містить знання про гендерні відносини в суспільстві, гендерну нерівність, чинники й умови, що її викликають; уміння помічати й адекватно аналізувати ситуації гендерної нерівності в різних сферах життєдіяльності; здатність не допускати у своїй поведінці гендерно дискримінаційних практик; здатність вирішувати власні гендерні проблеми.

Гендерна нерівність – характеристика соціального устрою, згідно з якою різні соціальні групи (у нашому випадку – чоловіки і жінки) мають стійкі відмінності і, як наслідок, – нерівні можливості в суспільстві.

Гендерна культура – індивідуально-особистісна характеристика, частина загальної культури суб'єкта, що містить гендерну компетентність, гендерну картину світу, специфічні ціннісні орієнтації й моделі поведінки.

Гендерна політика – напрям державної діяльності, спрямований на реальне утвердження рівних прав та забезпечення рівних можливостей осіб чоловічої та жіночої статі через надання їм гарантій рівної участі у всіх сферах громадського життя, створення збалансованої системи пільг та соціального захисту, а також забезпечення рівних можливостей на ринку праці, у сфері освіти і т.д.

Гендерна ресоціалізація – процес розширення соціально-психологічного простору для особистісного зростання індивіда без огляду на його (її) статеву належність, а також для розвитку андрогінних властивостей.

Гендерна рівність — рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати однакову участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства.

Гендерна роль – нормативний різновид поведінки людини в суспільстві, який очікують та вимагають від неї як від представника конкретної статі.

Гендерна сегрегація праці – нерівномірне розподілення чоловіків і жінок в економіці, через що в окремих професіях чи економічних галузях переважають чоловіки або жінки.

Гендерна сегрегація праці вертикальна – передбачає нерівний розподіл усередині однієї професії чоловіків та жінок на різних рівнях («скляна стеля»), тобто розподіл на східцях посадової ієрархії. Саме вона у багатьох випадках має більш істотні відмінності в оплаті праці.

Гендерна сегрегація праці горизонтальна – нерівний розподіл жінок та чоловіків у різних професіях та видах діяльності (ефект «скляних стін»).

Гендерна соціалізація (статеворольова соціалізація) – процес засвоєння індивідом культурної системи гендеру того суспільства, у якому він живе.

Гендерне виховання – цілеспрямований і систематичний вплив на свідомість, почуття, поведінку людей із метою формування в них егалітарних цінностей, поваги до особистості, незалежно від статі, розвитку індивідуальних якостей і здібностей задля їх самореалізації, оволодіння навичками толерантної поведінки та з метою побудови громадянського суспільства.

Гендерні домагання на роботі (або домагання на основі статі) – ситуація, яка не зводиться лише до дій сексуального характеру (як при сексуальних домаганнях), а передбачає будь-які дії, які принижують особу іншої статі, що перебуває з кривдником у певних трудових відносинах.

Гендерні стереотипи – суспільні уявлення, що найбільш повно втілюють моделі поведінки та набір особистісних характеристик, зумовлених статтю. Іншими словами, це уявлення про те, що означає бути чоловіком чи жінкою у суспільстві, і про те, як вони повинні поводитися відповідно до своєї статі.

Гендерні упередження – соціальна установка з негативним і спотвореним змістом, упереджена думка стосовно представників іншої статі.

Гендерний розрив – нерівні результати, досягнуті жінками та чоловіками на ринку праці, а також обмежений доступ жінок до прав та активів у всьому світі.

Гендерно відповідальна поведінка особистості – скерованість учинків, в основі якої лежать розуміння і прийняття людиною власних і протилежних гендерних особливостей, а також етичні принципи поваги до кожної статі, їх рівноправ'я; усвідомлення наслідків власних дій та їх впливу як на себе, так і на інших, а отже, і прийняття таких рішень, що запобігають негативним результатам цієї поведінки.

Гендерно орієнтований підхід у психологічній роботі з персоналом організацій – методологічна і методична основа діяльності психолога в організації, яка ґрунтується на забезпеченні рівних прав і можливостей в особистісно-професійному розвитку працівників, незалежно від їх статевої належності або належності до певної гендерної групи. Реалізація цього підходу передбачає, що цінності, потреби, досвід персоналу всіх гендерних груп стають складником концепції розробки корпоративної культури організації.

Гендерно-рольовий конфлікт – різноманітні прояви внутрішніх суперечностей особистості або ж суперечностей взаємодії особистості з іншими людьми та соціумом, в основі яких лежать розбіжності, неузгодженість її рольової поведінки за ознаками гендерних особливостей.

Гіпергамія як модель зайнятості – жінка одружується із чоловіком, який має однаковий із жінкою рівень освіти або ж вищий.

Гіпогамія як модель зайнятості – у подружній парі жінка має вищий рівень освіти, аніж чоловік.

Дискримінація – ситуація, у якій особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця

проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами у будь-якій формі, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.

Домагання – форма дискримінації, чиясь небажана поведінка, пов'язана з ознаками релігії або віри, інвалідності, віку або сексуальної орієнтації, з чийось расовим або етнічним походженням, що має на меті або є результатом порушення гідності цієї особи, а також створення атмосфери залякування, ворожнечі, деградації, приниження чи образи.

Егалітарність у функціонально-рольовому розподілі в сім'ї – концепція гендерного поділу домашньої праці, згідно з якою передбачено рівну участь чоловіка і дружини у виконанні домашніх справ за умови залучення обох членів подружжя в оплачувану зайнятість.

Ейджизм – упереджене ставлення, стереотипи, дискримінація окремих людей або груп людей за віковою ознакою (часто – людей похилого віку). Ейджизм виходить із того, що всі члени групи (літні люди) однакові: для них властиві низький рівень фізичної активності, фізична та когнітивна деградація, економічна неспроможність, стан здоров'я, який перешкоджає ефективній професійній діяльності. Часто ейджизм спрямований на жінок, оскільки у більшості культур найбільшу увагу прикуто до їх зовнішності та репродуктивної функції.

Емоційна компетентність – готовність і здатність людини гнучко керувати власними та чужими емоційними реакціями відповідно до мінливих ситуацій і умов. Емоційна компетентність фахівця полягає у його усвідомленій готовності до реалізації емоційних компетенцій, необхідних для ефективного здійснення професійної діяльності та вирішення соціальних завдань.

Етапи кар'єри – певні періоди трудового життя людини у сфері зайнятості, спрямовані на досягнення своїх життєвих цілей.

Ефект «скляної стелі» – штучно створений бар'єр, заснований на забобонах, стереотипах, що унеможлиблює просування кваліфікаційних працівників по службі, отримання керівних посад в організації, в основному виявляється у перешкоджанні просування жінок кар'єрною драбиною, зокрема отримання високих керівних посад. Вияв гендерної сегрегації праці.

Ефект «липкої підлоги» – бар'єр у розвитку кар'єри, в основному для жінок, який виявляється в тому, що жінки набагато довше залишаються на одній посаді, ніж чоловіки; «прилипання» жінок до посад, які є нижчими за рівнем доходу та статусом. Вияв гендерної сегрегації праці.

Зайнятість – сукупність соціально-економічних відносин між людьми з метою забезпечення працездатного населення робочими місцями, пов'язана з формуванням, розподілом і перерозподілом трудових ресурсів для участі в суспільно корисній праці та забезпечення розширеного відтворення робочої сили; це діяльність, пов'язана із задоволенням особистих і суспільних потреб, яка, як правило, приносить дохід у вигляді заробітної плати, додаткових грошових допомог, натуральних виплат тощо

Індекс гендерної нерівності (Gender Inequality Index (GII) – відбиває гендерну нерівність із позиції трьох важливих аспектів людського розвитку: репродуктивного здоров'я – вимірюється коефіцієнт материнської смертності та рівень підліткової народжуваності; розширення прав і можливостей – вимірюється часткою парламентських місць, які займають жінки, та часткою жінок і чоловіків віком від 25 років і старших, що мають хоча б середню освіту; економічного статусу – виражається в участі на ринку праці та вимірюється рівнем економічної активності чоловіків і жінок віком від 15 років і старших.

Кар'єра – індивідуальні зміни позиції та поведінки, пов'язані з досвідом роботи і всією трудовою діяльністю людини, динаміка всього трудового життя людини; просування службовою драбиною, досягнення успіху, професійний розвиток, зростання професіоналізму

і майстерності; реалізація особистого потенціалу, творення власного професійного успіху, складник самореалізації особистості.

Кар'єра багатогранна – гнучка, різноспрямована кар'єра, для реалізації якої людині необхідно бути багатогранною, різносторонньою особистістю, постійно виявляти соціальну та професійну мобільність, бути готовою до самоосвіти та навчання впродовж життя, передбачає урахування всіх аспектів життя людини.

Кар'єра вертикальна – зміна статусу, посадового рівня працівника. Вертикальна кар'єра може бути висхідною – рух угору кар'єрною драбиною, досягнення вершин кар'єри, та низхідною – зміна професійного статусу чи посади на нижчі позиції.

Кар'єра горизонтальна – кар'єрні переміщення на одному щаблі кар'єрної драбини.

Кар'єра міжорганізаційна – відображає всі стадії розвитку професійної діяльності, проте не в межах однієї організації, а при їх зміні. Кожна стадія розвитку кар'єри може супроводжуватись переходом працівника з однієї організації в іншу, може бути як спеціалізованою, так і неспеціалізованою.

Кар'єра організаційна – життєвий показник соціальних та професійних досягнень людини в організаційній структурі.

Кар'єра потенційна – кар'єрні орієнтації, плани, цілі, розвиток професійно важливих якостей, рис, компетентностей, тобто та кар'єра, якої людина могла б досягти.

Кар'єра професійна – усвідомлено обраний шлях просування без зміни своєї професії, шлях до професійної вершини кар'єри, професійної самодостатності і утвердження себе в суспільстві. Іноді такий вид ще називають спеціалізованою кар'єрою.

Кар'єра трудова – послідовність змін праці особи, пов'язана із положенням його на вертикальній службовій драбині, зі складністю діяльності або зміною соціального статусу праці.

Кар'єра фактична – ті професійні статус, посада, рівень майстерності, матеріальне забезпечення, які є у певний момент.

Кар'єрні орієнтації – уявлення особи про власні здібності, цінності, мотиви, потреби, плани, цілі, що відображають динаміку професійної діяльності.

Конфлікт «сім'я – кар'єра» – конфлікт, виявлений у бажанні приділяти увагу сім'ї, необхідності вести домашнє господарство, з одного боку, та потребі чи бажанні розвитку кар'єри, – з іншого. Переважно характерний жінкам. Чоловіки переживають конфлікт «робота – сім'я».

Копінг-стратегії – сукупність активностей індивіда, спрямована на подолання стресових ситуацій; складається як із неусвідомлених психологічних механізмів захисту, так і з цілеспрямованих способів подолання кризових ситуацій. Основне завдання копінг-стратегії – забезпечення й підтримка стану психічного та фізичного благополуччя, повна адаптація у соціумі.

Маскулінність – комплекс тілесних, психічних і поведінкових особливостей, позиційованих як чоловічі.

Механізм управління кар'єрою персоналу – сукупність психологічних та кадрових технологій, які забезпечують управління професійним досвідом персоналу в організації, реалізацію її кар'єрної стратегії.

Мобінг – колективний психологічний терор, спрямований проти певного працівника з боку його колег, підлеглих або керівництва, що має на меті примусити його звільнитися з роботи.

Насильство – будь-які умисні дії фізичного, сексуального, психологічного чи економічного характеру однієї особи щодо іншої, якщо ці дії порушують конституційні права і свободи людини і громадянина та завдають йому моральної шкоди, шкоди його фізичному чи психічному здоров'ю.

Неосексизм – заперечення того, що жінки все ще зазнають дискримінації, відкидання жіночих вимог і переконаність у тому, що жінки вимагають більше, ніж заслуговують, а також така неявна, але вельми поширена форма упереджень, як доброзичливо-протекційне і навіть перебільшено позитивне ставлення до жінок із боку чоловіків.

Омбудсмен – посадова особа, на яку покладено функції контролю за дотриманням законних прав та інтересів громадян у діяльності органів виконавчої влади і посадових осіб. Офіційні назви посади в різних країнах різняться, зокрема в Україні вона називається «Уповноважений Верховної Ради України з прав людини».

Партнерство з розвитку кар'єри – організація планування і розвитку кар'єри працівника, яку забезпечують співпраця співробітника, його керівника і менеджера по роботі з персоналом.

Патріархат – андроцентрична організація суспільства із зафіксованою в ньому нерівністю та жорсткою регламентацією статево-рольових стосунків.

Патріархатний та патріархальний – у сучасних феміністському та гендерному дискурсах ці терміни мають різне значення: якщо термін «патріархальний» уживають для позначення зв'язку з архаїчністю, вірністю традиціям, звичаям, то термін «патріархатний» використовують для позначення основних характеристик патріархату.

План кар'єри – документ, у якому представлені варіанти професійного розвитку і посадового переміщення працівника в організації.

Планування ділової кар'єри – складання плану переміщення працівника у вертикальній чи горизонтальній площині кар'єрних сходинок за системою посад або робочих місць, починаючи з моменту його прийняття в організацію і до періоду можливого завершення діяльності.

Політика десеґрегації – заходи, спрямовані на зменшення чи ліквідацію гендерної сегрегації праці.

Праця (як трудова діяльність) – свідома, доцільна діяльність людини, спрямована на виробництво матеріальних і духовних благ, надання різноманітних послуг. Психологічні ознаки: усвідомлення і передбачення соціально цінного результату; усвідомлення обов'язковості досягнення соціально визначеної цілі; свідомий вибір застосування, удосконалення або створення знарядь, засобів діяльності; усвідомлення важливості міжособистісних виробничих стосунків.

Професійна діяльність – вид трудової діяльності, який характеризується наявністю певного рівня кваліфікації, майстерності, умінь, професійної підготовки, спеціально сформованих професійних компетенцій, які часто підтверджуються спеціальними документами про професійну освіту; можливість «продавати» професійні знання, вміння, навички на ринку праці; переважно є джерелом доходів людини.

Професійна ідентичність – психологічна категорія, яка характеризується усвідомленням людиною належності до певної професії та певного професійного середовища.

Професійна мобільність – зміни професійного і кваліфікаційного статусу працівників, готовність особистості засвоювати нові види діяльності або нові професійні завдання, оволодівати новими технологіями роботи, виявляти гнучкість у трудовій діяльності, самоорганізовуватися, змінюватися відповідно до життєвих і професійних потреб, адаптуватися до певного професійного середовища та професійних груп.

Професійна придатність – міра відповідності психофізіологічних, психологічних, соціально-психологічних якостей людини як суб'єкта діяльності вимогам професії та здатність індивіда виконувати відповідні трудові функції, визначені цією професією.

Професійне самовизначення особистості – психологічне утворення, яке характеризує індивіда як суб'єкта трудової діяльності активною орієнтацією у світі професій, пов'язане із пошуком сенсу трудової діяльності, професійними та життєвими кризами. Це процес періодично повторюваних виборів протягом усієї трудової кар'єри особистості.

Професійні цінності – емоційно та оцінно поляризовані особистісні конструкти, що впливають на прийняття рішень щодо професійної діяльності.

Професійний (робочий) стрес – стрес, фізіологічна та психологічна реакція індивіда на складні робочі ситуації.

Професійно важливі якості та риси – інтегральні психологічні та психофізіологічні характеристики індивіда, які є необхідними для

ефективного виконання того чи іншого виду трудової, зокрема і професійної, діяльності.

Професіограма – науково обґрунтовані норми і вимоги професії до якостей особистості фахівця, що дозволяють йому ефективно виконувати ці вимоги.

Професіоналізм – якісна характеристика суб'єкта праці, яка відображає високий рівень розвитку професійно значущих і особистісно-ділових якостей, адекватний рівень домагань, досягнення найвищого ступеня розвитку у професійній діяльності, вміння творчо вирішувати професійні завдання.

Профконсультація – метод надання психологічної допомоги людям різного віку під час професійного самовизначення; у процесі планування розвитку кар'єри; під час подолання труднощів у професійному становленні, у ситуації безробіття.

Психограма – частина професіограми, яка дає опис психологічної діяльності людини і її якостей.

Розвиток кар'єри – дії, спрямовані на підвищення професійності та конкурентоздатності особистості для досягнення цілей організації та індивідуальних професійно-особистих цілей працівника; кар'єрне просування індивіда (у вужчому розумінні). У широкому розумінні – безперервний потік подій, пов'язаних із кар'єрою, які не обов'язково є лінійними або мають позитивний вплив і не обов'язково залежать від самої особистості.

Самоефективність – усвідомлена здатність людини впоратись зі специфічними і складними ситуаціями; відчуття власної компетентності та ефективності; вміння людей усвідомлювати свої здібності та вибудовувати поведінку, яка б відповідала специфічній задачі або ситуації.

Саморозвиток – самостійний поетапний процес побудови людиною власної особистості, набуття, утвердження та актуалізація якостей і характеристик, яких раніше не було.

Сексизм – упереджене ставлення, дискримінація людини за ознакою статі чи гендерною ідентичністю; ідеологія і практика дискримінації людей за ознакою статі, заснована на установках або

переконаваннях, відповідно до яких жінкам (або чоловікам) помилково приписують певні риси або заперечують їх наявність.

Сексуальне домагання – будь-яка образа чи невідповідне зауваження, жарт, натяк чи коментар із приводу одягу особи, будови її тіла, віку, сімейного стану тощо; поблажливе чи патерналістське ставлення із сексуальними ускладненнями, що підривають гідність; будь-яке небажане запрошення чи вимога невираженого або явного характеру, незважаючи на наявність або відсутність погроз; будь-який хтивий погляд або жест, що асоціюється з сексуальністю; будь-який непотрібний фізичний контакт, такий як торкання, пестощі, щипок чи напад.

Синдром професійного вигорання – стресова реакція індивіда, яка виникає через тривалу дію професійних стресів середньої інтенсивності; структура: фізична, емоційна втома та виснаження, деперсоналізація і редукція особистісних досягнень.

Сприятлива до сім'ї політика організації – складник корпоративної культури організації, що полягає у підтримці молодих сімей, працюючих матерів і виявляється у наданні гнучкого графіку роботи молодим батькам (переважно матерям), створенні дитячих виховних закладів при організації тощо.

Стереотипи – упорядковані, схематичні, детерміновані культурою уявлення особистості про світ, що заощаджують її зусилля при сприйнятті складних соціальних об'єктів, захищають її цінності, позиції та права.

Страх успіху – феномен, що відображає страх жінок досягати успіху, в основі якого лежить оцінка соціальних винагород і покарань для жінок, що підкоряються гендерним стереотипам чи відхиляються від них у ситуаціях досягнення успіху.

Суб'єктність – роль режисера власного життя, яка полягає у вільному виборі власної поведінки, дотриманні індивідуальних професійних уподобань, у задоволенні від реалізації свого сценарію життя.

Фемінність – комплекс тілесних, психічних і поведінкових особливостей, позиційованих як жіночі.

Феномен «самозванки» – переживання особистістю хибності (фальшивості) своїх високих досягнень; оцінка своїх досягнень як незаслужених й очікування, що їх викриють; відсутність задоволення від досягнень і заперечення зовнішніх доказів власних здібностей. Найбільше притаманний жінкам.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аналітичне дослідження участі жінок у складі робочої сили України / Е. М. Лібанова, О. В. Макарова, С. Ю. Аксьонова, Г. В. Герасименко та ін. Київ, 2012. 212 с. URL: http://www.idss.org.ua/monografii/2013_ua_womens%20participation.pdf.
2. Андерсон Р. Х. Мене не спинити. Шість звичок жінок в країнах, що розвиваються. Львів : Літопис, 2018. 336 с.
3. Анупрієнко О. Л. Жінка-керівник у державному управлінні: подолання гендерних стереотипів суспільства. URL: http://www.ipiend.gov.ua/uploads/nz/nz_42/anupriienko_zhinka_kerivnyk.pdf.
4. Байдак Т., Болотова В. Основні теоретичні підходи до визначення кар'єри в західній науковій літературі. *Вісник ХНУ імені В. Н. Каразіна. Серія «Соціологічні дослідження сучасного суспільства : методологія, теорія, методи»*. 2015. № 1148. Вип. 34. С. 46–50. URL: <https://periodicals.karazin.ua/ssms/article/view/4466>.
5. Бендас Т. В. Психологія лидерства : учеб. пособие. Санкт-Петербург : Издательский дом «Питер», 2016. 448 с.
6. Біскуп В. П. Теоретичний аналіз змісту поняття «кар'єра» з позиції суспільно-гуманітарних дисциплін. *Вісник Львівського університету. Серія : соціологічна*. 2012. Вип. 6. С. 217–226. URL: <http://dspace.tneu.edu.ua/bitstream/316497/7983/1/%D0%91%D1%96%D1%81%D0%BA%D1%83%D0%BF%20%D0%92.%D0%A1.pdf>.
7. Бойко О. Гендерна політика в Україні: здобутки та проблеми. *Гендерні студії : навчання, дослідження та практика* : збірник матеріалів II Міжнародної конференції «Гендерні студії : навчання, дослідження та практика» та семінару для молодих дослідників «Гендерні студії : освіта, гендерна рівність, демократія, мир» (16–20 квітня 2018, м. Київ) / ред. О. В. Авраменко, Т. В. Лісова. Кропивницький : Вид-во «КОД», 2018. С. 136–138.

8. Борисюк А. С. Соціально-психологічні засади становлення професійної ідентичності майбутнього медичного психолога : автореф. дис. ... д-ра психол. наук. Київ, 2011. 39 с.
9. Васильченко О. М. Діагностика та корекція репродуктивної поведінки особистості: навчально-методичне видання. Київ, 2012. 96 с.
10. Ватаманюк З. Г. Економічна теорія: мікро- і макроекономіка. Підручник. URL: <https://buklib.net/books/31514/>.
11. Вербець В. В., Субот О. А., Христюк Т. А. Соціологія : навч. посібник. Київ : КОНДОР, 2009. 550 с.
12. Весельська А. Л. Гендерний аспект лідерства: теоретичний аналіз. *Наука і освіта*. 2014. № 5. С. 20–24.
13. Ворона М. В. Гендерна складова ринку праці: сегрегаційний аспект. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2012. № 1. С. 12–15.
14. Гаверський В. В. Гендерна рівність у світовому мореплаванні: правові та організаційні основи забезпечення. *LEX PORTUS*. 2017. № 4 (6). С. 154–161.
15. Галаган Л. В. Психологічний стан як фактор формування конкурентоспроможності безробітного. *Вісник післядипломної освіти*. 2010. Вип. 1 (2). С. 90–102. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vpro_2010_1%282%29_13.
16. Гендер у психологічних та соціологічних дослідженнях : навч. посібник / Шевченко Л. О., Кобікова Ю. В та ін. Київ, 2015. 148 с.
17. Гендерна дискримінація. URL: http://stud.com.ua/57992/sotsiologiya/genderna_diskriminatsiya.
18. Гендерна нерівність: жінкам в Україні важче вести бізнес. URL: <http://www.dw.com/uk/гендерна-нерівність-жінкам-в-україні-важче-вести-бізнес/a-14829288>.
19. Гендерна нерівність: жінки рідко стають ТОП-менеджерами. URL: <http://socportal.info/2015/05/15/genderna.html>.
20. Гендерна політика в Україні: складний шлях від декларацій до позитивних дій. URL: <http://hvylya.net/analytics/society/genderna->

politika-v-ukrayini-skladniy-shlyah-vid-deklaratsiy-do-pozitivnih-diy.html.

21. Гендерна рівність і розвиток: погляд у контексті європейської стратегії України. *Центр Разумкова*. Київ : Вид-во «Заповіт», 2016. 244 с. URL: www.razumkov.org.ua.

22. Гендерна рівність у законодавстві про працю. URL: <http://hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=701>.

23. Гендерні аспекти ринку праці. URL: <http://www.dcz.gov.ua/statdatacatalog/document?id=350808>.

24. Гендерні ролі та стереотипи в Україні. URL: http://ratingpro.org/research/gendernye_rol_i_stereotipu_v_ukraine.html.

25. Гессен Д. О., Еріксен Т. Г. Біг на місці: парадокси конкуренції. Київ : Ніка-Центр, 2014. 208 с.

26. Говорун Т. В. Гендерна стереотипізація та егалітарність: виклики часу. Інститут психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. URL: www.ispp.org.ua/files/1285955758.doc.

27. Головка Т. М. Правове забезпечення гендерної рівності в законодавстві України (кримінально-правовий контекст). *Часопис Київського університету права*, 2009. № 3. С. 219–224.

28. Головнева И. В. Карьерные ориентации личности: гендерные, возрастные и статусные различия. *Психология у суспільстві, що трансформується* : матеріали VI Харк. Міжнар. читань. Харків, 2010. С. 94–99.

29. Дузь Ю. Гендерна дискримінація, сексизм, сексуальні домагання – з 8 Березня, любі жінки! URL: https://dt.ua/family/genderna-diskriminaciya-seksizm-seksualni-domagannya-z-8-bereznya-lyubi-zhinki-270983_.html.

30. Дуткевич Т. В., Савицька О. В. Практична психологія. *Вступ до спеціальності*. Київ : Центр учбової літератури, 2010. 256 с. URL: https://pidruchniki.com/10751107/psihologiya/ponyattya_psihokorektsiyi_meta_zavdannya#11.

31. Эйдемллер Э. Г., Добряков И. В., Никольская И. М. Семейный диагноз и семейная психотерапия. Учебное пособие для врачей и психологов. СПб. : Речь, 2007, 352с.

32. Єфанова І. В., Марценюк Т. О. Гендерна сегрегація на ринку праці України у сфері інформаційних технологій. *Вісник Львівського університету. Серія : соціологічна*. 2014. Вип. 8. С. 69–81.

33. Загальна рекомендація Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок № 19, прийнята під час одинадцятої сесії 1992 р. URL: <http://www.khpg.org/index.php?id=1153748981>.

34. Заграй Л. Образ лідера у картині світу студентства: феміністична перспектива. *Гендерні студії: навчання, дослідження та практика* : збірник матеріалів II Міжнародної конференції «Гендерні студії : навчання, дослідження та практика» та семінару для молодих дослідників «Гендерні студії : освіта, гендерна рівність, демократія, мир» (16–20 квітня 2018, м. Київ.) / ред. О. В. Авраменко, Т. В. Лісова. Кропивницький : Вид-во «КОД», 2018. С. 174-176

35. Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні». URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/5207-17>.

36. Законодавче забезпечення гендерної рівності в Україні. URL: <http://justks.gov.ua/zakonodavche-zabezpechennya-gendernoyi-rivnosti-v-ukrayini/>.

37. Збаржевецька Л. Д., Самсонова К. В. Гендерна рівність у сфері праці. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки*. 2010. Вип. 18. Ч. I. С. 255–262.

38. Зможуть керувати літаками і поїздами метро: в Україні скасували перелік заборонених для жінок професій. URL: <https://tsn.ua/ukrayina/zmozhut-keruvati-litakami-i-poyizdami-metro-v-ukrayini-skasovali-perelik-zaboronениh-dlya-zhinok-profesiy-1069640.html>.

39. Індекс гендерного розриву 2017. URL: <http://edclub.com.ua/analitika/indeks-gendernogo-rozryvu-2017>.

40. Кікінежді О. М. Соціальне конструювання гендеру в молодіжному середовищі: нетрадиціоналізм чи егалітаризм. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія : психологічна*. 2012. Вип. 2 (2). С. 177–187.

41. Кісь О. Гендерні аспекти реклами: сексизм як негативний чинник формування гендерних відносин в Україні. Практичні аспекти впровадження принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в діяльності Верховної Ради України / Заг. ред. О. Сулова. - Програма сприяння Парламенту II: Програма розвитку законотворчої політики. Київ: Москаленко О. М. ФОП, 2010. С. 50-70

42. Коваль Л. А., Пасєка А. Н. Оцінювання сегрегації на ринку праці за гендерно-домінуючим типом. *Фінансовий простір*. 2015. № 1 (17). С. 163–172. URL: <http://fp.cibl.ubs.edu.ua>.

43. Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять N 111 від 25.06.1958. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi>.

44. Коропецька О. М. Психологічні основи професійної орієнтації і самореалізації особистості. Івано-Франківськ : Вид-во «Місто-НВ», 2012. 418 с.

45. Кузікова С. Б. Феноменологія саморозвитку особистості: визначення поняття. *Науковий вісник Миколаївського державного університету імені В. О. Сухомлинського. Серія : Психологічні науки*. 2013. Т. 2. Вип. 10. С. 171–176.

46. Купер, Кэрри Л., Дейв, Филипп Дж, О'Драйсколл, Майкл П. Организационный стресс. *Теории, исследования и практическое применение*. Харьков : Изд-во Гуманитарный Центр, 2007. 336 с.

47. Курчинский И. Г. Моббинг – психологическое насилие на рабочем месте. URL: <http://kpsihologu.kiev.ua/stati2/59-mobbing-psihologicheskoe-nasilie-na-rabochem-meste>.

48. Куций О. А. Кар'єра як фактор психічного здоров'я особистості. *Психічне здоров'я особистості у кризовому суспільстві. Збірник тез Всеукраїнської науково-практичної конференції*. ЛДУВС, 2016. С. 170–174.

49. Куций О. А. Теоретико-гіпотетична модель психологічної складової кар'єри. *Актуальні проблеми психології. Збірник наукових праць інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України*. 2016. Т. 1. Вип. 45. С. 56–60. URL: <http://www.appsychology.org.ua/data/jrn/v1/i45/11.pdf>.

50. Лебідь Н. Стресостійкість як особистісна властивість керівників-лідерів закладів середньої освіти : навчальний посібник. Київ : ДП «НВЦ «Пріоритети», 2016. 36 с.

51. Лозовецька В. Т. Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах : монографія. Київ, 2015. 279 с. URL: <http://lib.iitta.gov.ua/106915/1/%D0%BC%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D1%84%D1%96%D1%8F.pdf>.

52. Магдюк Л. Гендерні стереотипи. Вплив гендерних стереотипів на представлення жінок і чоловіків на ринку праці. *Маркетинг в Україні*. 2011. № 5–6. С. 7–10.

53. Малхазов О. Р. Психологія праці : навч. посібник. Київ : Центр учбової літератури, 2010. 208 с. URL: http://infolibrary.com/book/63_Psihologiya_praci.html.

54. Марценюк Т. Гендерна дискримінація на ринку праці в Україні (на прикладі сексуальних домагань). URL: http://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/12345678/316/08_martsyniuk_to.pdf.

55. Марценюк Т. Гендерна сегрегація ринку праці: яку роботу шукають жінки і чоловіки (на прикладі бази резюме і вакансій на hh.ua). *Журнал соціальної критики «Спільне»*. 2013. № 6. С. 89–95.

56. Матійків І. М. Тренінг емоційної компетентності: навч.-метод. посібник. Київ : Педагогічна думка, 2012. 112 с.

57. Медіна Т., Назарова В. Гендерні стереотипи та їх вплив на професійну діяльність в Україні. *Релігія та Соціум*. 2015. № 1–2 (17–18). С. 127–133.

58. Міграція в Україні: цифри і факти / Упорядник О. Малиновська. Київ, 2016. 32 с. URL: http://iom.org.ua/sites/default/files/ff_ukr_2110_press.pdf.

59. Міграція як чинник розвитку в Україні. Київ : MOM, 2016. URL: http://www.iom.org.ua/sites/default/files/mom_migraciya_yak_chynnyk_rozvytku_v_ukrayini.pdf.

60. Мінюст знайшов у Законі «Про освіту» дискримінацію чоловіків. URL: <https://tsn.ua/ukrayina/minyust-znayshov-u-zakoni-pro-osvitu-diskriminaciyu-cholovikiv.html>.

61. Мірошниченко О. Профілактика «синдрому» професійного вигорання у працюючих в екстремальних умовах: навч.-метод. посібник. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2013. 155 с.

62. Мороховська У. Л. Розвиток мотиваційних складових професійного самовизначення майбутніх психологів : автореф. дис. ... канд. психол. наук. Київ, 2011. 21 с.

63. Нейманіс А. Впровадження гендерних підходів. Практичний посібник. URL: http://www.cpk.org.ua/components/com_booklibrary/ebooks/vprovadzhennya_gendernyh_pi.pdf.

64. Никифорова В. Г., Табанова А. І. Правові та соціально-економічні аспекти регулювання трудових відносин: гендерний аспект. Economic, social and law aspects of regulate labor relations: collective : monograph. Australia : Melbourne, Thorpe-Bowker, 2016. С. 17–39. URL: <http://dspace.oneu.edu.ua/jspui/handle/123456789/5585>.

65. Олійник Н. Ю. Методологія дослідження політичної участі жінок: поєднання традиційної політичної теорії та гендерного підходу. *Грані*. 2015. № 8. С. 12–17. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Grani_2015_8_4.

66. Олійник Н. Ю. Жіноче підприємництво в Україні: особливості та перспективи. *Фінансовий простір*. 2015. № 2 (18). С. 408–414.

67. Остапчук О. Гендерне виховання. URL: http://eprints.zu.edu.ua/23724/1/Остапчук_О..pdf.

68. Пампуха Л. О. Гендерні аспекти ефективного менеджменту. *Вісник НТУУ «КПІ». Філософія. Психологія. Педагогіка : збірник наукових праць*. 2009. № 1 (25). С. 95–99.

69. Пілецька Л. Психологічні критерії професійної мобільності особистості. *Збірник наукових праць : філософія, соціологія, психологія*. Івано-Франківськ. 2014. Вип. 19 (1). С. 152–158.

70. Побудова кар'єри : навч.-метод. посібник / О. В. Мельник, О. Л. Морін, Л. А. Гуцан, І. І. Ткачук, О. М. Пархоменко, З. В. Охріменко, Т. С. Попова, М. В. Лузан / за ред. О. В. Мельника. Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2014. 172 с.

71. Поліщук О. М. Ресурси саморозвитку особистості. *Психологія саморозвитку особистості : збірник наукових праць* / ред. Н. В. Чепелевої, Я. Ф. Андрєєвої. Чернівці – Київ, 2016. С. 64–81. URL: <http://lib.iitta.gov.ua/704781/4/maket73.pdf>.

72. Полуяткова О. В. Проблеми безробіття в Україні. *Економіка і суспільство*. 2016. Вип. 2. С. 31–35.

73. Пономарьов С. Ю., Федорович І. Ю. Запобігання та протидія дискримінації в Україні. *Посібник для працівників органів державної влади та місцевого самоврядування*. Київ : Міжнародна організація з міграції, Представництво в Україні, 2014. 74 с.

74. Правове регулювання гендерної рівності у трудових відносинах: міжнародні стандарти та громадська думка / О. А. Богданюк, В. М. Євсюкова, К. Б. Левченко (кер. авт. кол.). Київ : Агентство «Україна», 2010. Вип. 1. 96 с.

75. Равлінко З. П. Заборона дискримінації: загальнотеоретичне дослідження : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / Національний університет «Львівська політехніка». Львів, 2016. 201 с.

76. Ржевський Г. М., Новікова О. Психологічні особливості гендерної взаємодії в організації. *Актуальні проблеми психологічного забезпечення професійної діяльності* : вузівська науково-практична конференція студентів, аспірантів та молодих вчених (10 листопада 2014, м. Київ) / Відп. ред. Г. М. Ржевський, Л. С. Процик. Київ : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2014. С. 143- 155.

77. Рудюк О. В. Перспективні напрями вивчення безробіття в зарубіжній науково-психологічній традиції. *Психологічні перспективи*. 2012. № 20. С. 201–211.

78. Савельєва В. С., Єськов О. Л. Управління діловою кар'єрою : навч. посібник. Київ : Центр учбової літератури, 2007. 176 с.

79. Словник гендерних термінів / уклад. З. В. Шевченко. URL: <http://a-z-gender.net/ua/>.

80. Тарарина Е. Арт-коучинг. Техники простих рішень. Киев : Саммит-Книга, 2015. 88 с.

81. Тарарина Е. Практикум по арт-терапии: шкатулка мастера : науч.-метод. пособие. Луганск : Элтон-2. 2013. 160 с.

82. Титаренко Т. Самодопомога у посттравматичній ситуації: практики автобіографування. *Збірник наукових праць : філософія, соціологія, психологія*. Івано-Франківськ : Вид-во ДВНЗ «Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника», 2014. Вип. 19. Ч. 2. С. 30–36.

83. Ткалич М. Г. Гендерна психологія : навч. посібник. 2-ге вид., випр., доповн. Київ : Академвидав, 2016. 256 с.

84. Ткалич М. Г. Гендерно-орієнтований підхід у психологічному супроводі персоналу організацій. *Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. Психологія*. 2015. Вип. 51. С. 247–255. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKhnpu_psykhol_2015_51_26.

85. Ткалич М. Г. Психолого-організаційні особливості типів гендерної взаємодії персоналу організацій. *Психологічні перспективи*. 2015. Вип. 25. С. 229–240. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Ppst_2015_25_23.

86. Трудове право України : підручник / ред. М. І. Іншин, В. Л. Костюк, В. П. Мельник. 2-ге вид., перероб. і доп. Київ : Центр учбової літератури, 2016. 472 с.

87. Уварова О. Мобінг – цькування на робочому місці. URL: <http://osvita.ua/school/method/teacher/2691/>.

88. Участь жінок у політиці та процесі прийняття рішень в Україні. Стратегії впливу. *Український Жіночий Фонд*. Київ. 2011. 41 с. URL: <https://www.osce.org/uk/odihr/85975?download=true>.

89. Фальова О. Є. Причини та наслідки кризових станів жінок. *Психологічні перспективи*. 2015. Вип. 25. С. 240–256. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Ppst_2015_25_24.

90. Федоришин Г. М. Психологічні проблеми сімейного виховання : навч. посібник. Івано-Франківськ : Місто-НВ, 2013. 224 с.

91. Фулей Т. І. Гендерна рівність при здійсненні правосуддя. Київ : ВАІТЕ, 2016. 180 с.

92. Холоденко Н. Кар'єра чи сім'я. *Все буде добре*. Вип. 392. URL: <https://www.youtube.com/watch?v=2PQNdu7bGCM>.

93. Царевська Ю. Насильство: короткий інструктаж для консультантів і консультанток. Київ : МБФ «Альянс громадського здоров'я», 2017. 36 с. URL: <http://docplayer.net/66844582-Nasilstvo-korotkiy-instrukтаж-dlya-konsultantiv-ta-konsultantok.html>.

94. Чувашев О. А. Аналітико-правовий аналіз гендерної рівності у трудовому праві. *Вісник Донецького національного університету. Серія : Економіка і право*. 2012. Вип. 2. С. 184–186.

95. Чуйко О. М. Методичні рекомендації до проведення семінарських занять з курсу «Психологія управління» (для студентів вищих навчальних закладів спеціальності «Психологія»). Івано-Франківськ : Видавець Віктор Дяків, 2010. 139 с.

96. Чуйко О. М. Психологічні механізми професійної мобільності фахівця. *Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України* / за ред. С. Д. Максименка. Київ, 2011. Т XIII. Ч. 1. С. 433–440.

97. Чуйко О., Стецюк Х. Мотиваційні чинники кар'єрних орієнтацій сучасних жінок. *Збірник наукових праць : філософія, соціологія, психологія*. Івано-Франківськ : Вид-во ДВНЗ «Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника», 2013. Вип. 18. Ч. 2. С. 103–111.

98. Шестопал І. Гендерні особливості професійної самореалізації особистості. *Збірник наукових праць К-ПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України*. 2016. С. 614–623.

99. Щотка О., Кот К. Жіноче лідерство в організації: підходи до вивчення та розвитку. *Гендерні студії: навчання, дослідження та практика* : збірник матеріалів II Міжнародної конференції «Гендерні студії : навчання, дослідження та практика» та семінару для молодих дослідників «Гендерні студії : освіта, гендерна рівність, демократія, мир» (16–20 квітня 2018, м. Київ.) / ред. О. В. Авраменко, Т. В. Лісова. Кропивницький : Вид-во «КОД», 2018. С. 263 – 264.

100. Як уникнути дискримінації під час пошуку роботи: 6 порад від експертів. URL: <https://thepoint.rabota.ua/unyknuty-dyskryminatsiyi-pid-chas-poshuku-roboty-porady-vid-ekspertiv/>.

101. Aboalshamat K., Hou X.-Y., Strodl E. Towards Understanding Self-Development Coaching Programs. *International Journal of Psychology and Behavioral Sciences*. 2014. V. 4 (4). pp. 136–145. URL: https://eprints.qut.edu.au/75787/1/lit_rev_-Khalid_2014.pdf.

102. Acaroglu, Leyla. The Gender Equity Toolkit: A Design Intervention that Busts Gender Bias Through Equity and Empathy. 2016. URL: <https://medium.com/disruptive-design/the-gender-equity-toolkit-a-design-intervention-that-busts-gender-bias-through-equity-and-empathy-9826ae5466e1>.

103. Akrami N., Ekehammar B., Yang-Wallentin F. Personality and Social Psychology Factors Explaining Sexism. *Journal of Individual Differences*. 2011. V. 32. pp. 153–160. URL: <https://doi.org/10.1027/1614-0001/a000043>.

104. Ananthi Al Ramiah, Miles Hewstone, John F. Dovidio and Louis A. Penner. The social psychology of discrimination: theory, measurement and consequences. 2010. URL: <https://www.researchgate.net/publication/292811039>.

105. Arthur M., Khapova S., Wilderom C. Career success in a boundaryless career worldy. *Journal of Organizational Behavior*. 2005. № 26. pp. 177–202. URL: www.interscience.wiley.com. doi : 10.1002/job.290.

106. Arulmani G., Bakshi A. J., Leong Frederick T. L, Watts A. G. (Eds.) Handbook of Career Development. International Perspectives. Springer New York : Heidelberg. Dordrecht. London, 2014. doi : 10.1007/978-1-4614-9460-7.

107. Bandura, Albert. Self-efficacy: The exercise of control. *New York: W. H. Freeman*, 1997. 604 p.

108. Bass B.M., Riggio R.E. Transformational Leadership. Taylor & Francis, 2005. 296 p

109. Ben-Galim, Tompson S. Who`s breadwinning? Working mothers and the new face of family support. *Report. Institute Public Policy Research*. London : IPPR, 2012.

110. Betz N. E. Women's career development / Eds. Denmark F., Paludi Michele A. *Psychology of Women : Handbook of Issues and Theories*. Conn. : Westport, Praeger. pp. 717–753.

111. Biemann T., Zacher H., Feldman Daniel C. Career patterns: A twenty-year panel study. *Journal of Vocational Behavior*. 2012. № 81 pp. 159–170.

112. Bimrose, J. Career development and women / Eds. M. Watson & M. McMahon. *Career development : Global issues and challenges*. New York : Nova Science, 2012. pp. 45–58.

113. Bimrose, J., Watson, M., McMahon, M., Haasler, S., Tomassini, M., Suzanne, P.A. The problem with women? *Challenges posed by gender for career guidance practice / Int J Educ Vocat Guidance*. 2014. pp. 77–88

114. Blustein, D. L. A relational theory of working. *Journal of Vocational Behavior*. 2011. № 79. pp. 1–17.

115. Bobbitt-Zeher, Donna. Gender Discrimination at Work. Connecting Gender Stereotypes, Institutional Policies, and Gender Composition of Workplace. *Gender & Society*. V. 25. Iss. 6. pp. 764–786. URL: <https://doi.org/10.1177/0891243211424741>.

116. Bonsaksen, T. Exploring gender differences in quality of life. *Mental Health Review Journal*. 2012. V. 17 (1). pp. 39–49.

117. Brown, S. D., & Lent, R. W. Career development and counseling. *Putting theory and research to work*. 2-nd edition. New York : Wiley, 2013. 720 p.

118. Burke Ronald J. Men, Masculinity, and Health / Eds. Nelson Debra L., Burke Ronald J. *Gender, Work Stress, and Health*. American Psychological Association. DC : Washington, 2018. pp 35–54. URL: <http://hdl.handle.net/123456789/6683>.

119. Burnette, J. L., Pollack, J. M., & Hoyt, C. L. Individual differences in implicit theories of Running head: leadership ability and

self-efficacy. *Predicting responses to stereotype threat. Journal of Leadership Studies*. 2010. № 3 (4). pp. 46–56. doi : 10.1002/jls.20138.

120. Caza, B. B., & Creary, S. J. The construction of professional identity. Cornell University, SHA School. 2016. URL:<http://scholarship.sha.cornell.edu/articles/878>.

121. Clayton, E. Tucker-Ladd. Psychological Self-Help. URL: <https://www.psychologicalselfhelp.org/>.

122. Coetzee, M. (Ed.) Psycho-Social Career Meta-Capacities. Dynamics of Contemporary Career Development. Springer International Publishing. Switzerland. 2014. 345 p. doi : 10.1007/978-3-319-00645-1.

123. Cox, E., Bachkirova T. & Clutterbuck D. The complete handbook of coaching. London : Sage Publications, 2010. 504 p.

124. Deliyanni-Kouimtzi, V. Cultures Of Femininity And Female Identities In The Greek Context: Adolescence Memories Of Women From Two Generations. 2018. URL: <http://gestproject.eu/wp-content/uploads/2017/04/Final-GeStProceedingsKyiv2018.pdf>.

125. De Luigi, N., & Santangelo, F. The Transition from University to Work in Italy (1998–2011): Over-education and Gender Differences across Fields of Study. *Italian Journal of Sociology of Education*. 2017. № 9 (3). pp. 176–206. doi : 10.14658/pupj-ijse-2017-3-8.

126. Eagly, A. H. Women as leaders: Leadership style versus leaders' values and attitudes. *In Gender & work : Challenging conventional wisdom*. MA : Boston. Harvard Business School. 2013. URL: <http://www.hbs.edu/facultyconferences/2013w50researchsymposium/Documents/eagly.pdf>.

127. Ellemers Naomi. Gender stereotypes. *Annual Review of Psychology*. 2018. V. 69. pp. 275–298. URL: <https://www.annualreviews.org/doi/abs/10.1146/annurev-psych-122216-011719>.

128. Erdogan, B., Bauer Talya N. Leader – Member Exchange Theory. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*. 2-nd edition. Elsevier Ltd. 2015. pp. 641–647

129. Formánková, L., & Křížková, A. Flexibility trap – the effects of flexible working on the position of female professionals and managers

within a corporate environment. *Gender in Management : An International Journal*. 2015. № 30 (3). pp. 225–238.

130. Gender Equality Index. URL: <http://eige.europa.eu/gender-equality-index>.

131. Gender, skills and precarious work in the EU. URL: <http://eige.europa.eu/news-and-events/news/women-low-skills-have-fewer-opportunities-eu-labour-market>.

132. Greenghs, Esther R. Work Stress, Coping, and Social Support: Implications for Women's Occupational Well-Being. In Nelson Debra L., Burke Ronald J. (Eds.) *Gender, Work Stress, and Health*. American Psychological Association. DC : Washington, 2018. pp. 85–96. URL: <http://hdl.handle.net/123456789/6683>.

133. Hammond, M. D., & Overall, N. C. When relationships do not live up to benevolent ideals: Women's benevolent sexism and sensitivity to relationship problems. *European Journal of Social Psychology*. 2013. V. 43. pp. 212–223.

134. Heikkinen, S., Laämsaä, A.-M., Hiillos, M. Narratives by women managers about spousal support for their careers. *Scandinavian Journal of Management*. 2014. № 30. pp. 27–39.

135. Heilman, M. E. Gender stereotypes and workplace bias. *Research in Organizational Behavior*. 2012. V. 32. pp. 113–35.

136. Helgeson, Vicki S. *Psychology of Gender*. 5-th edition. New York : Routlrdge, 2016. 768 p.

137. Heppner, M. J. Women, men and work: The long road to gender equity. In. S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. New York : Wiley, 2013. pp. 187–214.

138. Hoyt, Crystal L., Simon S. Social Psychological Approaches to Women and Leadership Theory. Jepson School of Leadership Studies articles, book chapters and other publications. 2017. URL: <http://scholarship.richmond.edu/jepson-faculty-publications/248>.

139. Hutagalung, F. Sexual Harassment: A Predictor to Job Satisfaction and Work Stress among Women Employees. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 2012. V. 65. pp. 723–730.

140. Hyde, J. S. & Kling, K. C. Women, motivation and achievement. *Psychology of women Quarterly*. 2001. № 25. pp. 364–378.
141. Jyrkinen, M. Women managers, careers and gendered ageism. *Scandinavian Journal of Management*. 2014. № 30. pp. 175–185.
142. Kaminskienė L., Jurgilė V. Women Overeducation: Falling into Opportunity Trap. 2018. URL: <http://gestproject.eu/wpcontent/uploads/2017/04/Final-GeStProceedingsKyiv2018.pdf>.
143. Klesment M., Bavel J.V. The Reversal of the Gender Gap in Education and Female Breadwinners in Europe. 2015. № 26. 35 p.
144. Kristen P. Jones, Dave F. Arena, Christine L. Nittrouer, Natalya M. Alonso, Alex P. Lindsey. Subtle Discrimination in the Workplace: A Vicious Cycle. *Industrial and Organizational Psychology*. 2017. V. 10. Issue 1. pp. 51–76. URL: <https://doi.org/10.1017/iop.2016.91>.
145. Kröll C., Doebler P. & Nüesch S. Meta-analytic evidence of the effectiveness of stress management at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 2017. № 26 (5). pp. 677–693. doi: 10.1080/1359432X.2017.1347157.
146. Lamanauskas V., Augienė D. University student career understanding, work value, competence and study influence on professional career evaluation. *Education, policy, management and quality*. 2015. № 7 (1). pp. 8–26.
147. Lewis, S. Restructuring workplace cultures: the ultimate work-family challenge? *Women in Management Review*. 2001. № 16 (1) pp. 21–29.
148. Martin L., Oepen R., Bauer K., Nottensteiner A., Mergheim K., Gruber H., Koch S. C. Creative Arts Interventions for Stress Management and Prevention—A Systematic Review. *Behav Sci (Basel)*. 2018. № 8 (2). 28 p. doi : 10.3390/bs8020028.
149. Mayhew, Ruth. Implications of Gender Bias in the Workplace. *Small Business-Chron.com*. 2018. URL: <http://smallbusiness.chron.com/implications-gender-bias-workplace-2865.html>.
150. Mažeikienė N. Using films and visual materials in feminist classroom. 2017. URL: <http://gestproject.eu/wp-content/uploads/2016/11/Lecture-Mazeikiene-GeSt-Internship-Kaunas-.pdf>.

151. McDermott, E. Surviving in Dangerous Places: Lesbian Identity Performances in the Workplace, Social Class and Psychological Health. *Feminism & Psychology*. SAGE (London, Thousand Oaks and New Delhi) Vol. 16(2): 2004. pp. 193–211. URL: <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0959-353506062977>

152. McLiveen P., Schultheiss D. E. (Eds.). *Social Constructionism in Vocational Psychology and Career Development*. Sense Publishers. 2012. 120 p.

153. Meeussen L, Veldman J and Van Laar C. Combining Gender, Work, and Family Identities: The Cross-Over and Spill-Over of Gender Norms into Young Adults' Work and Family Aspirations. *Front. Psychol.* 2016. № 7. pp. 17–81.

154. Navickiene L. Gender Differences in Careee Development. *International Conference. Gender, Identities and Education, Beni Mellal* (23–25 of May, Morocco) 2016. URL: http://gestproject.eu/wpcontent/uploads/2016/11/Final_All_GeSt_Morocco_2016_.pdf.

155. Nelson Debra L., Burke Ronald J. Framework for Examining Gender, Work Stress, and Health. In Nelson Debra L., Burke Ronald J. (Eds.) *Gender, Work Stress, and Health*. American Psychological Association. DC : Washington, 2016. pp. 3–15. URL: <http://hdl.handle.net/123456789/6683>.

156. Nelson, Todd. *The Psychology of Prejudice*. 2-nd edition. Pearson Allyn and Bacon. 2006. 324 p.

157. *Our Voices: A Snapshot of Working Women Results from a National Survey of Nearly 25,000 Working Women*. 2015. URL: https://aflcio.org/sites/default/files/201703/1662_WWSurvelReport2_webr eady. pdf.

158. Papathanasiou M., Flouli A. Thematic Analysis In Feminist Research. 2017. URL: <http://gestproject.eu/wp-content/uploads/2017/04/Final-GeStProceedingsKyiv2018.pdf>.

159. Patitsas E. On the Social Psychology of Sexism. 2014. URL: <http://patitsas.blogspot.com/2014/02/on-social-psychology-of-sexism.html>.

160. Patton, Wendy & McMahon, Mary. *Career Development and Systems Theory. Connecting Theory and Practice*. 3-rd Edition. Sense publishers. 476 p.

161. Penner Carey G. A Contextual Action Theory Perspective on Self-Efficacy in Individual Counseling. In Young, R. A., Domene J. F., Valach L. (Eds.). *Counseling and Action. Toward Life-Enhancing Work, Relationships and Identity*. New York : Springer, 2015. pp. 271–284.

162. Piperopoulos, Georgios P. Control your stress and manage your time. 2017. URL: <https://bookboon.com/en/controlyour-stress-manage-your-time-ebook>.

163. Pocius A. Changes in the situation of different demographic groups in the Lithuanian labour market and the influence of methodological differences on relative unemployment indicators. *Lithuanian Journal of Statistics*. 2016. № 55 (1). pp. 6–18.

164. Popadiuk N. E. Counseling Women: Feminist Perspectives and Contextual Action Theory. In Young, R. A., Domene J. F., Valach L. (Eds.). *Counseling and Action. Toward Life-Enhancing Work, Relationships and Identity*. New York : Springer, 2015. pp. 285–294.

165. Poverty, gender and lone parents in the EU. Review of the implementation of the Beijing Platform for Action. 2016. URL: <http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/poverty-gender-and-lone-parents-eu>.

166. Powell Gary N., Butterfield D. Anthony Sex, gender, and aspirations to top management: Who's opting out? Who's opting in? *Journal of Vocational Behavior*. 2013. № 82. pp. 30–36.

167. Quick, James Campbell; Wright, Thomas A.; Adkins, Joyce A.; Nelson, Debra L.; Quick, Jonathan D. *Preventive stress management in organizations*. Second edition. US : American Psychological Association. DC : Washington, 2010. № XIV. 247 p. URL: <http://dx.doi.org/10.1037/13942-000>.

168. Rasheed Janice M, Rasheed Mikal N, Marley James A. *Family therapy: models and techniques*. London : SAGE, 2011. 516 p.

169. Richardson M. S., & Schaeffer C. Expanding the discourse: A dual model of working for women's (and men's) lives. In W. Patton

(Eds.). *Conceptualising women's working lives : Moving the boundaries of discourse*. Rotterdam : Sense Publishers, 2013. pp. 23–50.

170. Ružić V. Gender differences in achievement motivation of employed adults. *Suvremena psihologija* № 19 (1). pp. 81–89. doi : 10.21465/2016-SP-191-07.

171. Salas E., Tannenbaum S., Kraiger K., & Smith-Jentsch K. The science of training and development in organizations: What matters in practice. *Psychological science in the public interest*. 2012. V. 13 (2). pp. 74–101.

172. Sandberg S. *Lean In: Women, Work, and the Will to Lead*. Hardcover – Deckle Edge. 2013.

173. Savickas, M. L. Career construction theory and practice. In. S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.). *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. Second edition. New York : Wiley, 2013. pp. 147–186.

174. Savickas Mark L. Designing Projects for Career Construction. In Young, R. A., Domene J. F., Valach L. (Ed). *Counseling and Action. Toward Life-Enhancing Work, Relationships, and Identity*. New York : Springer, 2015. pp. 13–32.

175. Sawyer K., Thoroughgood C. Gender non-conformity and the modern workplace: New frontiers in understanding and promoting gender identity expression at work. *Organizational Dynamics*. 2017. № 46. pp. 1 – 8.

176. Scott J., Clery E. Gender roles. An incomplete revolution? / In Park, A., Bryson, C., Clery, E., Curtice, J. and Phillips, M. Eds. *British Social Attitudes: the 30th Report*, London: NatCen Social Research. URL: www.bsa-30.natcen.ac.uk.

177. Steinberg J. R., True M., Russo N. F. Work and family roles: selected issues. In Denmark F., Paludi Michele A. Eds. *Psychology of Women: Handbook of Issues and Theories*. Westport, Conn. : Praeger, 2008. pp. 652–700.

178. Tackling Gender Bias at Work: Some Key Articles. 2018. URL: <https://www.mendeley.com/careers/article/tackling-gender-bias-at-work/>.

179. Study and work in the EU: set apart by gender 2017. URL: <https://eige.europa.eu/news-and-events/news/study-and-work-eu-set-apart-gender>.

180. Tereškinas A., Mažeikienė N., Gerulaitienė E. Feminist and Gender Studies Methodology: Introduction to Biographical Research and Autoethnography. URL: <http://gestproject.eu/wpcontent/uploads/2016/11/Tereskinas-Gerulaitiene-Mazeikiene-Manouba-2017.pdf>.

181. Trachsel, Helena. Six ways to fix gender inequality at work. 2014. URL: <https://www.weforum.org/agenda/2014/10/six-ways-fix-gender-inequality-workplace/>.

182. Wolfram, H.-J., Mohr G., Schyns B. Professional respect for female and male leaders: influential gender-relevant factors. *Women in Management Review*. 2007. V. 22. Iss 1. pp. 19–32.

183. Work in the EU: women and men at opposite ends. 2017. URL: <https://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/work-eu-women-and-men-opposite-ends>.

184. Zahrai L. Gender Research Methodology in the Modern World: An Individual's Gender Experience. *Збірник наукових праць : психологія*. Івано-Франківськ, 2016. Вип. 21. С. 7–14.

185. Zahrai L. Thematic analysis for the individual gender experience study. 2018. The International Forum “*The Role Of Academia In Promoting Gender And Women's Rights In The Arab World And The European Region*” Fes, Morocco Program 1-5 October 2018. URL: http://gestproject.eu/wp-content/uploads/2016/11/PNU-Zahrai_Fez.pdf

186. 62 Stress Management Techniques & Tips To Prevent A Burnout. 2018. URL: <https://positivepsychologyprogram.com/stress-management-techniques-tips-burn-out/>.

187. <http://eige.europa.eu>.

ДОДАТКИ

Додаток А



ЗАКОН УКРАЇНИ

Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків *

Метою цього Закону є досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства шляхом правового забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією (254к/96-ВР) і законами України.

Розділ І. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Стаття 1. Визначення термінів

У цьому Законі наведені нижче терміни вживаються в такому значенні:

рівні права жінок і чоловіків — відсутність обмежень чи привілеїв за ознакою статі;

рівні можливості жінок і чоловіків — рівні умови для реалізації рівних прав жінок і чоловіків;

дискримінація за ознакою статі — дії чи бездіяльність, що виражають будь-яке розрізнення, виняток або привілеї за ознакою статі, якщо вони спрямовані на обмеження або унеможливають визнання, користування чи здійснення на рівних підставах прав і свобод людини для жінок і чоловіків;

позитивні дії — спеціальні тимчасові заходи, спрямовані на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією (254к/96-ВР) і законами України;

сексуальні домагання — дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (доторкання, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування;

гендерна рівність — рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства;

гендерно-правова експертиза — аналіз чинного законодавства, проектів нормативно-правових актів, результатом якого є надання висновку щодо їх відповідності принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Стаття 2. Законодавство з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Законодавство з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків складається з Конституції України (254к/96-ВР), цього Закону та інших нормативно-правових актів.

Якщо міжнародним договором України, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України, встановлено інші правила, ніж ті, що передбачені цим Законом, то застосовуються правила міжнародного договору.

Стаття 3. Основні напрями державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Державна політика щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків спрямована на:

- утвердження гендерної рівності;
- недопущення дискримінації за ознакою статі;
- застосування позитивних дій;
- забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень;
- забезпечення рівних можливостей жінкам і чоловікам щодо поєднання професійних та сімейних обов'язків;
- підтримку сім'ї, формування відповідального материнства і батьківства;

- виховання і пропаганду серед населення України культури гендерної рівності, поширення просвітницької діяльності у цій сфері;
- захист суспільства від інформації, спрямованої на дискримінацію за ознакою статі.

Стаття 4. Гендерно-правова експертиза

Чинне законодавство підлягає гендерно-правовій експертизі. У разі встановлення невідповідності нормативно-правового акта принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків висновок гендерно-правової експертизи надсилається до органу, який прийняв такий нормативно-правовий акт.

Розроблення проектів нормативно-правових актів здійснюється з обов'язковим урахуванням принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Проекти нормативно-правових актів підлягають гендерно-правовій експертизі.

Висновок гендерно-правової експертизи є обов'язковою складовою пакету документів, що подаються разом з проектом нормативно-правового акта до розгляду.

Порядок проведення гендерно-правової експертизи визначає Кабінет Міністрів України.

Стаття 5. Відображення органами державної статистики показників становища жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства

Центральний орган виконавчої влади в галузі статистики забезпечує збирання, опрацювання, аналіз, поширення, збереження, захист та використання статистичних даних щодо показників становища жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства, групуючи їх за статями.

Статистичні дані, зазначені в частині першій цієї статті, є невід'ємною складовою державної статистичної звітності.

Стаття 6. Заборона дискримінації за ознакою статі

Дискримінація за ознакою статі забороняється.

Не вважаються дискримінацією за ознакою статі:

- спеціальний захист жінок під час вагітності, пологів та грудного вигодовування дитини;
- обов'язкова строкова військова служба для чоловіків, передбачена законом;
- різниця в пенсійному віці для жінок і чоловіків, передбачена законом;
- особливі вимоги щодо охорони праці жінок і чоловіків, пов'язані з охороною їх репродуктивного здоров'я;
- позитивні дії.

Розділ II. МЕХАНІЗМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ

Стаття 7. Органи, установи та організації, наділені повноваженнями у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Органами, установами та організаціями, наділеними повноваженнями у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, є:

- Верховна Рада України;
- Уповноважений Верховної Ради України з прав людини;
- Кабінет Міністрів України;
- спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування, визначені в їх складі уповноважені особи (координатори) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- об'єднання громадян.

Органи державної влади та органи місцевого самоврядування, підприємства, організації та установи, об'єднання громадян сприяють збалансованому представництву статей в управлінні та прийнятті рішень. Для досягнення мети цього Закону у своїй діяльності вони можуть застосовувати позитивні дії.

Стаття 8. Повноваження Верховної Ради України у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Верховна Рада України:

- визначає основні засади гендерної політики держави;
- застосовує у законодавчій діяльності принцип забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- у межах, передбачених Конституцією України (254к/96-ВР), здійснює парламентський контроль за виконанням законодавчих актів з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Стаття 9. Повноваження Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Уповноважений Верховної Ради України з прав людини:

- у рамках здійснення контролю за додержанням прав та свобод людини і громадянина здійснює контроль за дотриманням рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- розглядає скарги на випадки дискримінації за ознакою статі;
- у щорічній доповіді висвітлює питання дотримання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Стаття 10. Повноваження Кабінету Міністрів України у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Кабінет Міністрів України:

- забезпечує проведення єдиної державної політики, спрямованої на досягнення рівних прав та рівних можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства;
- приймає Національний план дій щодо впровадження гендерної рівності та забезпечує його виконання;
- розробляє і реалізовує державні цільові програми щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- спрямовує і координує роботу міністерств, інших органів виконавчої влади щодо забезпечення гендерної рівності;
- організовує підготовку державної доповіді про виконання в Україні Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (995-207);

- враховує принцип гендерної рівності при прийнятті нормативно-правових актів;
- затверджує порядок проведення гендерно-правової експертизи;
- здійснює інші повноваження у цій сфері, передбачені законодавством України.

Стаття 11. Повноваження спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків:

- бере участь у формуванні та реалізації державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- здійснює координацію заходів міністерств та інших центральних органів виконавчої влади, спрямованих на впровадження гендерної рівності;
- проводить інформаційно-роз'яснювальну роботу в засобах масової інформації, організовує проведення просвітницьких заходів з питань забезпечення гендерної рівності;
- здійснює розроблення заходів, спрямованих на реалізацію забезпечення рівності прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства;
- формує Національний план дій щодо впровадження гендерної рівності;
- здійснює контроль за дотриманням гендерної рівності при вирішенні кадрових питань у центральних та місцевих органах виконавчої влади;
- організовує навчання державних службовців з питань реалізації рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- разом з іншими центральними органами виконавчої влади здійснює підготовку науково обґрунтованих пропозицій з питань забезпечення гендерної рівності;
- здійснює організацію наукових і експертних досліджень з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

- вносить пропозиції щодо застосування позитивних дій та їх припинення;
- здійснює моніторинг та узагальнює результати забезпечення рівних прав та можливостей в різних сферах життєдіяльності;
- узагальнює виконання державних програм з питань гендерної рівності;
- розглядає звернення громадян з питань дискримінації за ознакою статі;
- веде облік та узагальнює випадки дискримінації за ознакою статі та вносить пропозиції щодо їх усунення;
- здійснює співпрацю з міжнародними організаціями, відповідними органами зарубіжних країн з питань статусу жінок та дотримання міжнародних стандартів рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Стаття 12. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування

Органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування в межах своєї компетенції:

- забезпечують надання жінкам і чоловікам рівних прав та можливостей;
- здійснюють виконання загальнодержавних та регіональних програм з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- створюють умови для поєднання жінками і чоловіками професійних і сімейних обов'язків;
- забезпечують доступні соціально-побутові послуги, включаючи догляд за малолітніми дітьми, організацію дошкільного виховання та забезпечення дитячого дозвілля;
- провадять просвітницьку діяльність з питань гендерної рівності;
- співпрацюють з об'єднаннями громадян щодо забезпечення рівності прав та можливостей жінок і чоловіків;
- подають пропозиції щодо вдосконалення законодавства з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- сприяють науковим розробкам у сфері гендерних досліджень;

- дотримуються принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у своїй діяльності;
- здійснюють позитивні дії.

В органах виконавчої влади визначається уповноважена особа (координатор) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Виконання обов'язків уповноваженої особи (координатора) покладається на одного із заступників міністра, заступника керівника іншого органу виконавчої влади.

Органи виконавчої влади можуть утворювати консультативно-дорадчі органи, призначати радників з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

За рішенням відповідної місцевої ради у складі виконавчого органу відповідної ради може визначатись уповноважена особа (координатор) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Стаття 13. Повноваження уповноважених осіб (координаторів) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в органах виконавчої влади та органах місцевого самоврядування

Уповноважені особи (координатори), на яких покладено функції щодо забезпечення рівності прав і можливостей жінок і чоловіків, у межах своїх повноважень організують роботу відповідних органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування в напрямі:

- урахування принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у відповідній сфері діяльності;
- проведення аналізу стану забезпечення гендерної рівності та вивчення доцільності застосування позитивних дій з метою подолання асиметрії, дисбалансу, що складаються на відповідній території чи в галузі;
- співробітництва з об'єднаннями громадян, узагальнення інформації, яка надходить від них щодо моніторингу стану дотримання рівності жінок і чоловіків, та спільного вироблення шляхів усунення дискримінації за ознакою статі;

- здійснення постійної інформаційно-пропагандистської діяльності щодо ліквідації всіх форм дискримінації за ознакою статі;
- вжиття заходів, спрямованих на формування гендерної культури населення;
- організації прийому громадян з питань дискримінації за ознакою статі;
- розгляду та аналізу звернень громадян з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, вивчення причин, що їх обумовлюють;
- навчання працівників центральних та місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування з питань гендерної проблематики;
- вжиття заходів щодо усунення проявів дискримінації за ознакою статі.

Стаття 14. Права об'єднань громадян у забезпеченні рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Об'єднання громадян можуть:

- брати участь у розробці рішень, що приймаються органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування з питань гендерної рівності;
- брати участь у реалізації загальнодержавних та регіональних програм;
- делегувати своїх представників до складу консультативно-дорадчих органів, що створюються при органах виконавчої влади та органах місцевого самоврядування;
- проводити моніторинг з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- здійснювати іншу діяльність відповідно до свого статуту та законодавства України щодо забезпечення гендерної рівності.

Розділ III. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ У ГРОМАДСЬКО- ПОЛІТИЧНІЙ СФЕРІ

Стаття 15. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у виборчому процесі

Рівні виборчі права та можливості жінок і чоловіків забезпечуються законодавством України.

Політичні партії, виборчі блоки під час висунення кандидатів у народні депутати України в багатомандатному загальнодержавному виборчому окрузі передбачають представництво жінок і чоловіків у відповідних виборчих списках.

Контроль за цією вимогою здійснюють виборчі комісії.

Стаття 16. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері державної служби та служби в органах місцевого самоврядування

Призначення на державну службу та службу в органи місцевого самоврядування здійснюється з дотриманням представництва кандидатур кожної статі.

Дискримінація за ознакою статі при прийнятті на державну службу та службу в органи місцевого самоврядування і під час її проходження забороняється.

Керівники органів державної влади та органів місцевого самоврядування зобов'язані забезпечити рівний доступ громадян до державної служби та служби в органах місцевого самоврядування відповідно до кваліфікації і професійної підготовки незалежно від статі претендента.

Формування кадрового резерву для заміщення посад державних службовців і посад в органах місцевого самоврядування, просування їх по службі здійснюється із забезпеченням рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків.

Дозволяється застосування позитивних дій з метою досягнення збалансованого представництва жінок і чоловіків на державній службі та службі в органах місцевого самоврядування з урахуванням категорій посад службовців.

Розділ IV. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ У СОЦІАЛЬНО- ЕКОНОМІЧНІЙ СФЕРІ

Стаття 17. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у праці та одержанні винагороди за неї

Жінкам і чоловікам забезпечуються рівні права та можливості у працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці.

Роботодавець зобов'язаний:

- створювати умови праці, які дозволяють б жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі;
- забезпечувати жінкам і чоловікам можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками;
- здійснювати рівну оплату праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці;
- вживати заходів щодо створення безпечних для життя і здоров'я умов праці;
- вживати заходів щодо унеможливлення випадків сексуальних домагань.

Роботодавцям забороняється в оголошеннях (рекламі) про вакансії пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати різні вимоги, даючи перевагу одній із статей, вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, відомості про їхнє особисте життя, плани щодо народження дітей.

Роботодавці можуть здійснювати позитивні дії, спрямовані на досягнення збалансованого співвідношення жінок і чоловіків у різних сферах трудової діяльності, а також серед різних категорій працівників.

Стаття 18. Забезпечення рівних можливостей під час укладання колективних договорів та угод

У разі колективно-договірного регулювання соціально-трудоких відносин (генеральна угода, регіональні та галузеві угоди, колективні

договори) угоди (договори) мають включати положення, що забезпечують рівні права та можливості жінок і чоловіків, із зазначенням строків реалізації відповідних положень.

При цьому колективні угоди (договори) мають передбачати:

покладання обов'язків уповноваженого з гендерних питань — радника керівника підприємства установи та організації, їх структурних підрозділів — на одного з працівників на громадських засадах;

комплектування кадрами і просування працівників по роботі з дотриманням принципу надання переваги особі тієї статі, щодо якої в них існує дисбаланс;

усунення нерівності за її наявності в оплаті праці жінок і чоловіків як у різних галузях господарства, так і в одній галузі на базі загального соціального нормативу оплати праці в бюджетній та інших сферах, а також на основі професійної підготовки (перепідготовки) кадрів.

Стаття 19. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері підприємництва

Держава забезпечує жінкам і чоловікам рівні права та можливості у здійсненні підприємницької діяльності.

На державному та регіональному рівнях з урахуванням статистичних показників можуть здійснюватися позитивні дії для усунення дисбалансу в підприємницькій діяльності жінок і чоловіків шляхом заохочення підприємницької діяльності, надання пільгових кредитів, проведення бізнес-тренінгів та інших заходів.

Стаття 20. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері соціального захисту

Органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування, підприємства, установи та організації рівною мірою враховують інтереси жінок і чоловіків під час здійснення заходів щодо їх соціального захисту.

Погіршення становища осіб будь-якої статі в разі застосування системи соціального страхування, пенсійного забезпечення, соціальної допомоги є неприпустимим.

Розділ V. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ У СФЕРІ ОСВІТИ

Стаття 21. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у здобутті освіти та професійній підготовці

Держава забезпечує рівні права та можливості жінок і чоловіків у здобутті освіти.

Навчальні заклади забезпечують:

- рівні умови для жінок і чоловіків під час вступу до навчальних закладів, оцінки знань, надання грантів, позик студентам;
- підготовку та видання підручників, навчальних посібників, вільних від стереотипних уявлень про роль жінки і чоловіка;
- виховання культури гендерної рівності, рівного розподілу професійних і сімейних обов'язків.

Центральний орган виконавчої влади з питань освіти і науки забезпечує проведення експертизи навчальних програм, підручників та навчальних посібників для навчальних закладів щодо відповідності принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

До навчальних програм вищих навчальних закладів, курсів перепідготовки кадрів включаються дисципліни, які вивчають питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, та факультативне вивчення правових засад гендерної рівності на основі гармонізації національного і міжнародного законодавства.

Розділ VI. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ПРО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ

Стаття 22. Оскарження дискримінації за ознакою статі та сексуальних домагань

Особа, яка вважає, що стосовно неї було застосовано дискримінацію за ознакою статі чи вона стала об'єктом сексуальних домагань, має право звернутися зі скаргою до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з питань рівних прав та

можливостей жінок і чоловіків, уповноважених осіб (координаторів) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в органах виконавчої влади та органах місцевого самоврядування, правоохоронних органів держави та суду.

Особи будь-якої статі або групи осіб мають право надсилати повідомлення про порушення рівності прав та можливостей жінок і чоловіків до Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок у разі, якщо вичерпані внутрішні засоби правового захисту або якщо застосування таких засобів захисту невиправдано затягується.

Стаття 23. Відшкодування матеріальних збитків та моральної шкоди, завданих унаслідок дискримінації за ознакою статі чи сексуальних домагань

Особа має право на відшкодування матеріальних збитків та моральної шкоди, завданих їй унаслідок дискримінації за ознакою статі чи сексуальних домагань.

Моральна шкода відшкодовується незалежно від матеріальних збитків, які підлягають відшкодуванню, та не пов'язана з їх розміром.

Порядок відшкодування матеріальних збитків та моральної шкоди, завданих унаслідок дискримінації за ознакою статі чи сексуальних домагань, визначається законом.

Стаття 24. Відповідальність за порушення законодавства про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Особи, винні в порушенні вимог законодавства про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, несуть цивільну, адміністративну та кримінальну відповідальність згідно із законом.

Розділ VII. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

1. Цей Закон набирає чинності з 1 січня 2006 року.

2. Кабінету Міністрів України у тримісячний строк:

подати на розгляд Верховної Ради України пропозиції щодо внесення до законів України змін, які впливають із цього Закону;

привести свої нормативно-правові акти у відповідність із цим Законом;

забезпечити прийняття нормативно-правових актів, що впливають із цього Закону;

забезпечити перегляд і скасування міністерствами та іншими центральними органами виконавчої влади прийнятих ними нормативно-правових актів, що суперечать вимогам цього Закону.

м. Київ, 8 вересня 2005 року

№ 2866-IV

* Подано із джерела: Нормативно-законодавче забезпечення гендерної рівності в Україні: Посібник для державних службовців, представників органів місцевого самоврядування та ЗМІ. Харків: Райдер, 2007. С.9-19.



ЗАКОН УКРАЇНИ

Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні*

(Відомості Верховної Ради (ВВР), 2013, № 32, ст.412)

{Із змінами, внесеними згідно із Законом № 1263-VII від
13.05.2014, ВВР, 2014, № 27, ст.915}

Цей Закон визначає організаційно-правові засади запобігання та протидії дискримінації з метою забезпечення рівних можливостей щодо реалізації прав і свобод людини та громадянина.

Розділ I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Стаття 1. Визначення термінів

1. У цьому Законі наведені нижче терміни вживаються в такому значенні:

1) антидискримінаційна експертиза – аналіз проектів нормативно-правових актів, за результатами якого надається висновок щодо їх відповідності принципу недискримінації;

2) дискримінація – ситуація, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними (далі – певні ознаки), зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановленій цим Законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними;

{Пункт 2 частини першої статті 1 в редакції Закону № 1263-VII від 13.05.2014}

3) непряма дискримінація – ситуація, за якої внаслідок реалізації чи застосування формально нейтральних правових норм, критеріїв оцінки, правил, вимог чи практики для особи та/або групи осіб за їх певними ознаками виникають менш сприятливі умови або становище порівняно з іншими особами та/або групами осіб, крім випадків, коли їх реалізація чи застосування має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними;

{Пункт 3 частини першої статті 1 в редакції Закону № 1263-VII від 13.05.2014}

4) підбурювання до дискримінації – вказівки, інструкції або заклики до дискримінації стосовно особи та/або групи осіб за їх певними ознаками;

5) позитивні дії – спеціальні тимчасові заходи, що мають правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, спрямовану на усунення юридичної чи фактичної нерівності у можливостях для особи та/або групи осіб реалізовувати на рівних підставах права і свободи, надані їм Конституцією і законами України;

{Пункт 5 частини першої статті 1 в редакції Закону № 1263-VII від 13.05.2014}

5-1) пособництво у дискримінації – будь-яка свідомо допомога у вчиненні дій або бездіяльності, спрямованих на виникнення дискримінації;

{Частину першу статті 1 доповнено пунктом 5-1 згідно із Законом № 1263-VII від 13.05.2014}

б) пряма дискримінація – ситуація, за якої з особою та/або групою осіб за їх певними ознаками поводяться менш прихильно, ніж з іншою особою та/або групою осіб в аналогічній ситуації, крім випадків, коли таке поводження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними;

{Пункт 6 частини першої статті 1 в редакції Закону № 1263-VII від 13.05.2014}

7) утиск – небажана для особи та/або групи осіб поведінка, метою або наслідком якої є приниження їх людської гідності за певними ознаками або створення стосовно такої особи чи групи осіб напруженої, ворожої, образливої або зневажливої атмосфери.

Стаття 2. Принцип недискримінації у законодавстві України

1. Законодавство України ґрунтується на принципі недискримінації, що передбачає незалежно від певних ознак:

- 1) забезпечення рівності прав і свобод осіб та/або груп осіб;
- 2) забезпечення рівності перед законом осіб та/або груп осіб;
- 3) повагу до гідності кожної людини;
- 4) забезпечення рівних можливостей осіб та/або груп осіб.

Стаття 3. Законодавство про запобігання та протидію дискримінації

1. Законодавство про запобігання та протидію дискримінації складається з Конституції України, цього Закону та інших нормативно-правових актів.

2. Якщо міжнародним договором України, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України, встановлено інші правила, ніж ті, що передбачені цим Законом, застосовуються правила міжнародного договору.

Стаття 4. Сфера дії Закону

1. Дія цього Закону поширюється на відносини між юридичними особами публічного та приватного права, місцезнаходження яких зареєстровано на території України, а також фізичними особами, які перебувають на території України.

{Абзац перший частини першої статті 4 в редакції Закону № 1263-VII від 13.05.2014}

Дія цього Закону поширюється на такі сфери суспільних відносин:

громадсько-політична діяльність;
державна служба та служба в органах місцевого самоврядування;

правосуддя;

трудові відносини, у тому числі застосування роботодавцем принципу розумного пристосування;

{Абзац шостий частини першої статті 4 в редакції Закону № 1263-VII від 13.05.2014}

охорона здоров'я;

освіта;

соціальний захист;

житлові відносини;

доступ до товарів і послуг;

на інші сфери суспільних відносин.

Стаття 5. Форми дискримінації

1. Формами дискримінації є:

пряма дискримінація;

непряма дискримінація;

підбурювання до дискримінації;

{Абзац четвертий частини першої статті 5 в редакції Закону № 1263-VII від 13.05.2014}

пособництво у дискримінації;

{Абзац п'ятий частини першої статті 5 в редакції Закону № 1263-VII від 13.05.2014}

утиск.

{Абзац частини першої статті 5 в редакції Закону № 1263-VII від 13.05.2014}

Стаття 6. Заборона дискримінації

1. Відповідно до Конституції України, загальновизнаних принципів і норм міжнародного права та міжнародних договорів України всі особи незалежно від їх певних ознак мають рівні права і свободи, а також рівні можливості для їх реалізації.

2. Форми дискримінації з боку державних органів, органів влади Автономної Республіки Крим, органів місцевого самоврядування, їх посадових осіб, юридичних осіб публічного та приватного права, а також фізичних осіб, визначені статтею 5 цього Закону, забороняються.

{Частина друга статті 6 в редакції Закону № 1263-VII від 13.05.2014}

3. Не вважаються дискримінацією дії, які не обмежують права та свободи інших осіб і не створюють перешкод для їх реалізації, а також не надають необґрунтованих переваг особам та/або групам осіб за їх певними ознаками, стосовно яких застосовуються позитивні дії, а саме:

спеціальний захист з боку держави окремих категорій осіб, які потребують такого захисту;

здійснення заходів, спрямованих на збереження ідентичності окремих груп осіб, якщо такі заходи є необхідними;

надання пільг та компенсацій окремим категоріям осіб у випадках, передбачених законом;

встановлення державних соціальних гарантій окремим категоріям громадян;

особливі вимоги, передбачені законом, щодо реалізації окремих прав осіб.

Стаття 7. Основні напрями державної політики щодо запобігання та протидії дискримінації

1. Державна політика щодо запобігання та протидії дискримінації спрямована на:

недопущення дискримінації;

застосування позитивних дій;

створення умов для своєчасного виявлення фактів дискримінації та забезпечення ефективного захисту осіб та/або груп осіб, які постраждали від дискримінації;

виховання і пропаганду серед населення України поваги до осіб незалежно від їх певних ознак, поширення просвітницької діяльності у цій сфері.

Стаття 8. Проведення антидискримінаційної експертизи у процесі нормотворення

1. Розроблення проектів нормативно-правових актів здійснюється з обов'язковим урахуванням принципу недискримінації.

2. З метою виявлення у проектах нормативно-правових актів норм, що містять ознаки дискримінації, проводиться антидискримінаційна експертиза проектів нормативно-правових актів.

Результати антидискримінаційної експертизи проектів нормативно-правових актів підлягають обов'язковому розгляду під час прийняття рішення щодо видання (прийняття) відповідного нормативно-правового акта.

Обов'язковій антидискримінаційній експертизі підлягають проекти законів України, актів Президента України, інших нормативно-правових актів, що розробляються міністерствами, іншими центральними органами виконавчої влади, державними колегіальними органами, органами влади Автономної Республіки Крим, обласними, Київською та Севастопольською міськими державними адміністраціями.

{Абзац третій частини другої статті 8 із змінами, внесеними згідно із Законом № 1263-VII від 13.05.2014}

3. Порядок проведення органами виконавчої влади антидискримінаційної експертизи проектів нормативно-правових актів визначається Кабінетом Міністрів України.

Розділ II. МЕХАНІЗМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАПОБІГАННЯ ТА ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ

Стаття 9. Суб'єкти, наділені повноваженнями щодо запобігання та протидії дискримінації

1. Суб'єктами, наділеними повноваженнями щодо запобігання та протидії дискримінації, є:

Верховна Рада України;

Уповноважений Верховної Ради України з прав людини;

Кабінет Міністрів України;

інші державні органи, органи влади Автономної Республіки Крим, органи місцевого самоврядування;

громадські організації, фізичні та юридичні особи.

2. Суб'єкти, наділені повноваженнями щодо запобігання та протидії дискримінації, для досягнення мети цього Закону у своїй діяльності можуть застосовувати позитивні дії.

Стаття 10. Повноваження Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини щодо запобігання та протидії дискримінації

1. Уповноважений Верховної Ради України з прав людини у рамках здійснення парламентського контролю за дотриманням конституційних прав і свобод людини та громадянина та захистом прав кожного на території України і в межах її юрисдикції запобігає будь-яким формам дискримінації та здійснює заходи щодо протидії дискримінації, а саме:

здійснює контроль за дотриманням принципу недискримінації в різних сферах суспільних відносин, зокрема у приватній сфері;

{Абзац другий частини першої статті 10 із змінами, внесеними згідно із Законом № 1263-VII від 13.05.2014}

звертається до суду із заявами про дискримінацію з метою захисту суспільних інтересів та особисто або через свого представника бере участь у судовому процесі у випадках та порядку, встановлених законом;

{Частину першу статті 10 доповнено новим абзацом згідно із Законом № 1263-VII від 13.05.2014}

проводить моніторинг та узагальнює результати дотримання принципу недискримінації в різних сферах відносин;

{Абзац четвертий частини першої статті 10 із змінами, внесеними згідно із Законом № 1263-VII від 13.05.2014}

розглядає звернення осіб та/або груп осіб з питань дискримінації;

веде облік та узагальнює випадки дискримінації в різних сферах відносин;

{Абзац шостий частини першої статті 10 із змінами, внесеними згідно із Законом № 1263-VII від 13.05.2014}

вносить пропозиції щодо вдосконалення законодавства про запобігання та протидію дискримінації, застосування та припинення позитивних дій;

{Частину першу статті 10 доповнено новим абзацом згідно із Законом № 1263-VII від 13.05.2014}

надає висновки у справах про дискримінацію за зверненням суду;

{Частину першу статті 10 доповнено новим абзацом згідно із Законом № 1263-VII від 13.05.2014}

висвітлює у щорічній доповіді питання запобігання та протидії дискримінації та дотримання принципу недискримінації;

здійснює співпрацю з міжнародними організаціями, відповідними органами зарубіжних країн з питань дотримання міжнародних стандартів недискримінації;

здійснює інші повноваження, визначені Конституцією і законами України.

Стаття 11. Повноваження Кабінету Міністрів України щодо запобігання та протидії дискримінації

1. Кабінет Міністрів України:

забезпечує проведення єдиної державної політики, спрямованої на дотримання принципу недискримінації в усіх сферах життя суспільства;

спрямовує і координує роботу міністерств, інших центральних та місцевих органів виконавчої влади із забезпечення запобігання та протидії дискримінації;

враховує принцип недискримінації під час прийняття нормативно-правових актів;

затверджує порядок проведення органами виконавчої влади антидискримінаційної експертизи проектів нормативно-правових актів;

здійснює інші повноваження у сфері запобігання та протидії дискримінації, передбачені законом.

Стаття 12. Повноваження інших державних органів, органів влади Автономної Республіки Крим та органів місцевого самоврядування щодо запобігання та протидії дискримінації

1. Державні органи, органи влади Автономної Республіки Крим та органи місцевого самоврядування в межах своїх повноважень:

готують пропозиції щодо вдосконалення законодавства про запобігання та протидію дискримінації;

здійснюють позитивні дії;

дотримуються принципу недискримінації у своїй діяльності;

співпрацюють з громадськими організаціями щодо дотримання принципу недискримінації;

сприяють науковим розробкам у сфері запобігання та протидії дискримінації;

провадять просвітницьку діяльність з питань запобігання та протидії дискримінації.

Стаття 13. Права громадських організацій, фізичних та юридичних осіб щодо запобігання та протидії дискримінації

1. Громадські організації, фізичні та юридичні особи мають право:

брати участь у розробленні рішень, що приймаються державними органами, органами влади Автономної Республіки Крим та органами місцевого самоврядування, щодо запобігання та протидії дискримінації;

делегувати своїх представників до складу консультативно-дорадчих органів з питань запобігання та протидії дискримінації у разі їх утворення при державних органах, органах влади Автономної Республіки Крим та органах місцевого самоврядування;

проводити моніторинг з питань запобігання та протидії дискримінації;

представляти в судах інтереси осіб та/або груп осіб, стосовно яких було застосовано дискримінацію;

проводити громадську антидискримінаційну експертизу проектів нормативно-правових актів;

провадити іншу діяльність відповідно до законодавства з питань дотримання принципу недискримінації.

2. Порядок проведення визначеними у цій статті суб'єктами громадської антидискримінаційної експертизи проектів нормативно-правових актів визначається Кабінетом Міністрів України.

Розділ III. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ЗАПОБІГАННЯ ТА ПРОТИДІЮ ДИСКРИМІНАЦІЇ

Стаття 14. Оскарження рішень, дій чи бездіяльності з питань дискримінації

1. Особа, яка вважає, що стосовно неї виникла дискримінація, має право звернутися із скаргою до державних органів, органів влади Автономної Республіки Крим, органів місцевого самоврядування та їх посадових осіб, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини та/або до суду в порядку, визначеному законом.

2. Реалізація зазначеного права не може бути підставою для упередженого ставлення, а також не може спричиняти жодних негативних наслідків для особи, яка скористалася таким правом, та інших осіб.

{Стаття 14 в редакції Закону № 1263-VII від 13.05.2014}

Стаття 15. Відшкодування матеріальної шкоди та моральної шкоди, завданих унаслідок дискримінації

1. Особа має право на відшкодування матеріальної шкоди та моральної шкоди, завданих їй унаслідок дискримінації.

2. Порядок відшкодування матеріальної шкоди та моральної шкоди визначається Цивільним кодексом України та іншими законами.

{Частина друга статті 15 із змінами, внесеними згідно із Законом № 1263-VII від 13.05.2014}

Стаття 16. Відповідальність за порушення законодавства про запобігання та протидію дискримінації

1. Особи, винні в порушенні вимог законодавства про запобігання та протидію дискримінації, несуть цивільну, адміністративну та кримінальну відповідальність.

{Частина перша статті 16 із змінами, внесеними згідно із Законом № 1263-VII від 13.05.2014}

Розділ IV. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

1. Цей Закон набирає чинності з дня, наступного за днем його опублікування.

2. Внести зміни до таких законодавчих актів України:

1) у пункті 7 частини третьої статті 2 Кодексу адміністративного судочинства України (Відомості Верховної Ради України, 2005 р., №№ 35-37, ст. 446) слово «несправедливій» замінити словами «всім формам»;

2) частину другу статті 7, частини першу і другу статті 8 Закону України «Про колективні договори і угоди» (Відомості Верховної Ради України, 1993 р., № 36, ст. 361; 1997 р., № 11, ст. 89; 2008 р., № 25, ст. 240) доповнити абзацом такого змісту: «заборона дискримінації»;

3) частину першу статті 4 Закону України «Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини» (Відомості Верховної Ради України, 1998 р., № 20, ст. 99) доповнити словами «іншими законами України»;

4) частину першу статті 5 Закону України «Про судовий збір» (Відомості Верховної Ради України, 2012 р., № 14, ст. 87, № 21, ст. 204, № 31, ст. 393) доповнити пунктом 6-1 такого змісту:

«6-1) позивачі – за подання позовів щодо спорів, пов'язаних із дискримінацією».

3. Кабінету Міністрів України протягом трьох місяців з дня набрання чинності цим Законом:

привести свої нормативно-правові акти у відповідність із цим Законом;

забезпечити прийняття нормативно-правових актів, що впливають із цього Закону;

забезпечити перегляд і скасування центральними органами виконавчої влади прийнятих ними нормативно-правових актів, що суперечать цьому Закону;

подати на розгляд Верховної Ради України пропозиції щодо внесення до законів України змін, що впливають із цього Закону.

м. Київ

6 вересня 2012 року

№ 5207-VI

* Подано із джерела: Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» // <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/5207-17>

Навчальне видання

ЧУЙКО Оксана Михайлівна, КУРАВСЬКА Надія Володимирівна

ГЕНДЕР І КАР'ЄРА

Навчальний посібник

Літературний редактор – *Бабій І. О.*
Коректори – *Чуйко О.М., Куравська Н.В.*
Комп'ютерний макет – *Голіней О. М.*

Підписано до друку 11.04.2019.
Формат 60x84/16. Папір офсетний. Друк цифровий.
Гарнітура "Times New Roman". Ум. друк арк. 21,15
Наклад 250 пр. Зам. № 105 від 11.04.2019.

Видавець Супрун В. П.
76000, Україна, м. Івано-Франківськ, вул. Витвицького, 24/2,
тел./ф.: (0342) 71-04-40, e-mail: printsv@ukr.net
Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи
до Державного реєстру видавців, виготовлювачів
і розповсюджувачів видавничої продукції
Серія ІФ № 25 від 17.10.2005 р.

Виготовлювач: Голіней О. М.
76000, Україна, м. Івано-Франківськ, вул. Галицька, 128,
тел.: (0342) 580 432, +38 066 481 66 01,
+38 050 540 30 64
e-mail: gsm1502@ukr.net