МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВНУТРІШНІХ СПРАВ

Факультет № 6
Кафедра соціології та психології

ТЕКСТ ЛЕКЦІЇ

навчальної дисципліни **«Гендерна психологія»**
вибіркових компонент
освітньої програми першого (бакалаврського) рівня вищої освіти

053 Психологія (практична психологія)

Тема № 8 *Стать та кар'єра*

Харків 2023

ЗАТВЕРДЖЕНО
Науково-методичною радою
Харківського національного
університету внутрішніх справ
Протокол від 30.08.2023 № 7

СХВАЛЕНО
Вченою радою факультету № 6
Протокол від 25.08.2023 № 7

ПОГОДЖЕНО
Секцією Науково-методичної ради
ХНУВС з гуманітарних та соціально-
економічних дисциплін
Протокол від 29.08.2023 № 7

Розглянуто на засіданні кафедри соціології та психології (протокол від 15.08.2023 № 8)

Розробник:
Старший викладач кафедри соціології та психології Мохорєва О.М.

Рецензенти:
1.Доцент кафедри педагогіки та психології Харківської державної академії фізичної культури, кандидат психологічних наук Павлик О. М
2.Доцент кафедри соціології та психології факультету № 6 Харківського національного університету внутрішніх справ, кандидат психологічних наук, доцент Шиліна А.А.

План лекції.

1.Місце кар’єри у професійному розвитку чоловіків та жінок.
2.Гендерні дослідження лідерства.
3.Моделі втілення гендерної політики професійного розвитку в Україні.

Рекомендована література

Основна

1.Гендер для медій: Підручник з гендерної теорії для журналістики та інших соціогуманітарних спеціальностей / За ред. М. Маєрчик, О. Плахотнік, Г. Ярманової – Київ: Критика 2013. – 180 с.

2.Гендер іде / за заг. ред. О. Андрусик, О. Марущенка, О. Масалітіної. – Харків : Планета – Принт, 2018. – 136 с.

3.Гендер, сексуальність і влада : Матеріали Міжнародної конференції (Харків, 2-4 травня 2014 р.) – Київ : Центр культурно-антропологічних студій, Представництво Фонду ім. Гайнріха Бьолля в Україні, 2014. – 40 с.

4.Гендерна рівність на ринку праці: як досягти рівня країн ЄС (2019) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://surl.li/ifvj

5.Левченко К. Б. Гендерне тяжіння. – Харків, «ФОЛІО», 2019. – 189 с.

6.Скорик М. М. Гендерна дискримінація у доступі до праці й послуг: оцінка стану впровадження Україною антидискримінаційних Директив Ради ЄС. Аналітичне дослідження. – Київ, Бюро соціальних та політичних розробок, 2017. – 78 с.

7.Ткалич М. Гендерна психологія : навч. Посібник. – Київ : Академвидав, 2016. – 254 с.

Текст лекції.

1.Місце кар’єри у професійному розвитку чоловіків та жінок.

У літературі останніх років закріпилося розуміння кар'єри як просування людини по сходах виробничої, майнової, соціальної, адміністративної й іншої ієрархії, розгляд її як послідовних занять, виконуваних індивідом протягом його трудового життя. Кожна галузь знань надає своє трактування кар'єри.

Соціологія трактує кар’єру як модель переміщення індивідів з нижчестоящих суспільних позицій на більш високі, тобто чоловіки та жінки мають рівні можливості щодо професійного зростання.

Психологічне визначення базується на уявленнях про етапність індивідуального професійного розвитку чоловіків та жінок.

Соціальна психологія досліджує залежність трудової кар'єри чоловіків та жінок від типу особистості, яка формується під впливом певних соціальних факторів її взаємодії з мікросередовищем, наявністю стереотипів щодо «чоловічої» та «жіночої» праці.

Соціоніка розкриває механізм побудови успішної кар'єри на основі теорії психологічних типів, самопізнання та, на цій основі, допомагає обрати професію

найбільш відповідну типу особистості працівника.

Отже, *кар'єра* – це індивідуально усвідомлена позиція й діяльність чоловіків та жінок, що пов'язана із навчанням, освітою, трудовим досвідом і професійною діяльністю протягом життя людини. Вона визначається як особистим потенціалом працівника, стилем життя, накопиченим соціальним досвідом, так і культурою, соціальними нормами, цінностями, соціальними ієрархіями й організаційними формами.

В сучасному суспільстві все ще присутня гендерна нерівність в усіх сферах життя. Насамперед це стосується сфери професійної зайнятості, можливостей просування сходами професійного чи фінансового успіху. Рівність прав жінок і чоловіків на працю гарантує стаття 43 Конституції. Жінкам надані рівні з чоловіками права заробляти собі на життя працею, яку жінки вільно вибирають або на яку вільно погоджуються. Держава гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності. Кожна жінка має право на безпечні для життя і здоров'я умови праці, на заробітну плату, не нижчу за встановлену в законі. Це зафіксовано у Кодексі законів про працю (КЗПП) та законодавстві про зайнятість. У ст. 22 КЗПП йдеться про заборону необґрунтованої відмови в прийнятті на роботу, а також про заборону (відповідно до Конституції) будь-якого прямого або непрямого обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг під час прийняття на роботу. Не дивлячись на існуюче законодавство, яке мало б захищати від дискримінації, приклади дискримінації все ж таки трапляються. Хоча рівень зайнятості чоловіків і жінок майже однаковий, але перевага нерідко надається чоловікам. Існує стереотип, що чоловік більш стабільний працівник, ніж жінка. Поряд з цим, з урахуванням тих самих гендерних стереотипів, іноді трапляється так, що жінки вважаються «невигідними» керівниками: адже вони більше часу приділяють сім'ї, беруть декретні відпустки тощо.

Наше законодавство, дійсно, створює нормальне правове середовище, тобто передумови для рівноправності, але не завжди така рівноправність реалізується на практиці.

Вибудовується цікавий ланцюжок соціальних ролей і прав жінок в українському суспільстві. Так, для соціальної самореалізації жінка повинна мати дітей, а також паралельно робити внесок до сімейного доходу, тобто працювати поза домом, та ще й виконувати майже всю домашню роботу. При цьому більшість членів суспільства вважає, що робота жінки не повинна перетворитися на кар'єру.

До недавніх часів у державному класифікаторі професій України близько 7 тисяч назв професій і посад подано у формі чоловічого роду, і тільки 38 назв професій – у формі жіночого роду, як то "друкарка", "буфетниця", "вишивальниця". Ці професії суспільство традиційно визнає "жіночими" і, як правило, вони не мають високого соціального статусу.

Життя людини поза роботою має значний вплив на кар'єру, є частиною кар'єри.

Необхідно зазначити, що дуже часто змішують поняття «кар'єра»

«професійне просування», у той час як вони є близькими, але не тотожними.

Термін «службово-професійне просування» був традиційним для нашої культури, тоді як термін «кар'єра» у раніше практично не застосовувався на практиці.

У соціологічній літературі останніх років закріпилося розуміння кар'єри як просування людини по сходах виробничої, майнової, соціальної, адміністративної й іншої ієрархії, розгляд її як послідовних занять, виконуваних індивідом протягом його трудового життя. Польський соціолог Я. Щепанський вважає, що, досліджуючи проблему кар'єри, «насамперед ми зіштовхуємося з мобільністю індивідів, що полягає в проходженні встановлених сходів у будь-якій ієрархічній системі, що ми називаємо особистою кар'єрою». У розуміння кар'єри він включає проходження індивідом ієрархічних щаблів «престижу», «доходу», «влади» тощо.

Соціальна психологія концентрує свою увагу на вивченні залежності трудової кар'єри від типу особистості, що формується під впливом певних соціальних факторів, її взаємодії з мікросередовищем.

Нові можливості для вивчення й реалізації кар'єри представляє молода наука соціоніка, що вивчає індивідуально-психологічні особливості людини на основі аналізу закономірностей енерго-інформаційного обміну між людьми й типологізації індивідів залежно від способів сприйняття, переробки й передачі інформації (виділення соціотипів). Соціоніка розкриває механізм побудови успішної кар'єри на основі теорії психологічних типів, самопізнання та, на цій основі, допомагає обрати професію найбільш відповідну типу особистості працівника.

Кар’єра також відноситься до сфери наукових і практичних інтересів менеджменту. Але інтерес до проблеми кар'єри не завжди був пильним і залежав від ролі людського фактору в менеджменті. Методологічні основи вивчення ділової кар'єри були закладені управлінською школою «людських відносин», а також досягненнями психології й соціології.

Подальший розвиток досліджень кар'єри проходив в рамках менеджменту організації, кадрового менеджменту, менеджменту людських ресурсів, його характеризує зріст інтересу до людського фактору. В управлінській науці відбувається усвідомлення зміни співвідношення ролей організаційно-технічних і людських ресурсів для досягнення успіху. «Всі господарські операції можна, в остаточному підсумку, звести до позначення трьома словами: люди, продукт, прибуток. На першому місці стоять люди. Якщо у вас немає надійної команди, то з інших факторів мало що вдасться зробити», стверджує Лі Якокка, один з найвідоміших наприкінці XX століття представників ділового світу США.

Менеджмент людських ресурсів, який виник в 60-ті роки минулого століття (автором терміну вважають американського соціолога Р. Е. Майлза) розглядає співробітників як джерело резервів, як актив підприємства, людський капітал, як найважливішу можливість налагодити більш раціональне планування й прийняття рішень. У менеджменті людських ресурсів ділова кар'єра розглядається як сполучна ланка між прагненнями індивіда й еволюцією

соціальних структур. Кар'єра не обмежується впливом виробничих факторів. Вона визначається як особистим потенціалом працівника, стилем життя, накопиченим соціальним досвідом, так і культурою, соціальними нормами, цінностями, соціальними ієрархіями й організаційними формами.

У менеджменті організацій управління діловою кар'єрою розглядається як один з напрямків процесу управління персоналом. Кар'єра тут трактується як суб'єктивно усвідомлені власні судження працівника про своє трудове майбутнє, очікувані шляхи самовираження й задоволення працею. Кар'єра – це поступове просування по службовим сходам, зміна навичок, здібностей, кваліфікаційних можливостей і розмірів винагороди, пов'язаних з діяльністю працівника, це просування вперед по обраному шляху діяльності, наприклад: одержання більших повноважень, більш високого статусу, престижу, влади, матеріальних багатств.

Кар'єра – це не тільки просування по службі. Під службово-професійним просуванням розуміється пропонована організацією послідовність різних сходів (посад, робочих місць, положень у колективі). Кар'єра – більше широке поняття. Збіг наміченого шляху службово-професійного просування й фактичної кар'єри на практиці не завжди співпадає.

Таким чином, якщо узагальнити погляди на кар'єру різних наук, то можна дійти висновку, що кар'єра має місце тільки при взаємодії особистості й соціуму. Трактування кар'єри, які ототожнюють її з одним з елементів, образно висловлюючись, розглядають медаль тільки з однієї сторони. У той же час необхідно відзначити, що в процесі побудови кар'єри індивід займає первинне місце. Саме від відношення індивіда до цього процесу, рівня його самопізнання, розвитку, задоволеності, індивідуальної спрямованості, способів самовираження й залежить, які форми прийме кар'єрний процес й як це відіб'ється на соціальних структурах й ієрархіях.

Якщо розглядати поняття кар'єри з погляду сучасних теорій мотивації, то напрошується висновок, що цей елемент управління персоналом має безпосереднє відношення до мотивації трудової діяльності.

Відповідно до теорії Маслоу, до первинних потреб людини відносяться потреба в безпеці, бажання бути впевненим у тім, що фізіологічні й інші пріоритетні потреби будуть задоволені як у поточному періоді, так і у майбутньому.

Теорія очікувань свідчить, що люди прагнуть у будь-якій ситуації одержати максимум бажаного. Тому й у процесі роботи людина прагне одержання різноманітних заохочень і максимального задоволення потреб. До них можна віднести просування по службі й знання перспектив свого росту. З теорії справедливості випливає, що очікувана залежність між рівнем ефективності роботи й просуванням по службі сприяє підвищенню трудової активності працівника. Стабільність зайнятості, чітка перспектива росту, безумовно, є пріоритетними потребами й мотиваційними факторами трудової діяльності. Отже, плануванню кар'єри необхідно приділяти першочергову увагу. Воно має безпосереднє відношення до реалізації цілого ланцюга потреб і

запровадженню в дію трудових мотивів персоналу.

У класичному підручнику з управління персоналом за редакцією О. Я. Кібанова дане таке визначення кар'єри: «Кар'єра – поступове просування особистості в якій-небудь сфері діяльності, зміна навичок, здібностей, кваліфікаційних можливостей і розмірів винагороди, пов'язаних з діяльністю; просування вперед по один раз обраному шляху».

Однак поняття кар'єри не означає тільки постійний рух нагору в рамках організаційної ієрархії. Кар'єра – це індивідуально усвідомлена позиція й діяльність, пов'язані із трудовим досвідом і діяльністю протягом робочого життя людини. Втім, беззаперечним є те, що кар'єра відбувається у певній професійній сфері. Професійна сфера має різну значущість в житті чоловіків і жінок: для жінок мірило життєвого успіху – це в першу чергу взаємостосунки з людьми; самотність розглядається як нещастя, професійні невдачі не абстрагуються на все життя. Для чоловіків, навпаки, основні досягнення вимірюються професійними успіхами, а приватне і сімейне щастя нерідко перебуває поза фокусом основних життєвих прагнень. Дослідження показують значний зв'язок показника маскулінності-фемінності, з одного боку, і освіти та професії – з іншого (за А. Анастазі). Так, чоловічі та жіночі групи взагалі розрізняються по своїй професійній сфері.

Переважаючі професії у чоловіків і жінок (за А. Анастазі)

Чоловіча група	Жіноча група
Інженери	Викладачі
Архітектори	Медсестри і лікарі
Юристи	Домогосподарки
Банкіри	Професії мистецтва
Менеджери	Швачки,
Вчителі	Перукарі
Лікарі	Продавчині
Науковці	Секретарі
Механіки	Прислуга
Будівельники	Покоївки
Фермери	Няні
Офісні службовці	Гувернантки
Підприємці	
Журналісти	
Артисти	
Священики	
Військові	
Поліцейські	

Крім того, виявлено, що високоосвічені жінки демонструють великі маскулінні показники, а чоловіки, у яких розвинені інтереси культурного чи художнього змісту, демонструють більш фемінні показники. У дослідженні найбільш обдарованих людей Британії, зробленому Х. Еллісом, до вибірки з 1030

чоловік входили лише 55 жінок. Ці дані цілком можуть бути пояснені культурно-історичними традиціями, які спонукали професійні досягнення переважно у чоловіків. Вони також узгоджуються з еволюційною теорією статі В .А. Геодакяна, згідно з якою чоловічі особи здійснюють в філогенезі функцію мінливості, першими відкривають для свого виду нові можливості і досягають найбільших успіхів у порівнянні з жіночими особами. У досліджений і та К. Кастл, показано, що в групі з 868 знаменитих жінок з 42 етнічних груп, починаючи з VII століття до нашої ери і закінчуючи XIX століттям, найбільша частка жінок (38%) досягли популярності в літературі, але найвища ступінь знаменитості, яка вимірюється кількістю згадок в біографічних довідниках, була отримана жінками монархами, політичними діячами, матерями або коханками видатних людей.

2. Гендерні дослідження лідерства

Предмет гендерних досліджень охоплює вивчення відмінностей між чоловіками- й жінками-лідерами, гендерної соціалізації лідерства і психології жіночого менеджменту. Статистика показує переважання жінок серед осіб з вищою та середньою спеціальною освітою. Проте частка жінок із вищою освітою, що займають керівні посади всіх рівнів є нижчою за аналогічну частку чоловіків.

За даними статистики жінки складають 75% всіх державних службовців України, але першу (найвищу) категорію серед керівників державних служб мають близько 10% жінок. Також виявлено, що жінки мають більше проблем, ніж чоловіки, як у разі звільнення, так і при працевлаштуванні.

Однією з найбільш поширених зарубіжних теорій лідерства є біхевіористична динамічна модель обміну в діаді «лідер-послідовник» Г. Граєна.

За даними Г. Фейрхуста, жінки-лідери можуть формувати з чоловіками-підлеглими відносини як низького, так і високого рівнів.

Соціально-посадовий підхід Р. Хауза і Дж. Ханта на перше місце ставить позицію людини в офіційній структурі та посаду, яку вона займає в організації.

Результати, отримані К. Джонсон, показують вплив формальної позиції на вербальну, а гендерного ефекту – на невербальну поведінку.

Концепція гендерного потоку, висунута Б. Гутек, на відміну від ситуаційно- посадового підходу вважає фактор статі домінуючим: він є настільки потужним, що поширює свій вплив на інші ролі, в тому числі і на лідерську.

Теорія гендерного відбору лідерів (Дж. Боумен, С. Сатон) виходить з припущення, що люди і в організаціях зокрема пред'являють різні вимоги по відношенню до лідерів різної статі; по відношенню до жінок ці вимоги вище.

Концепція інграціації (Р. Лайд, Т. Мітчелл) пов'язана з концепцією токенізму. Своє несприятливе становище в групі токени можуть компенсувати використовуючи вражаючий менеджмент – спосіб впливу на людей за допомогою слів, дій та погляді.

Статусна теорія (або теорія рангових очікувань) створена Дж. Бергером,

має багато прихильників: М. Локхід, К. Холл, Л. Карлі, Б. Меккер, Е. Іглі. Відповідно до цієї теорії, поведінка людини в ділових ситуаціях в малих групах пояснюється його статусом у великих групах і в суспільстві в цілому: оскільки статус у суспільстві нерівний для різних статей або рас, то і в діловому світі чоловік, згідно стереотипам, спочатку сприймається як високостатусний, а жінка – як низькостатусний індивід. Як зазначає К. Хорні, ця теорія враховує стереотипи по відношенню до чоловіків і жінок, однак не пояснює їх відмінностей в соціальній поведінці за межами ділових груп і деякі інші факти, зокрема те, чому жінки демонструють більш соціо-емоційну поведінку в чисто жіночих групах у порівнянні зі змішаними по статі.

Найбільш перспективними в гендерній психології лідерства є гендерно-рольова і статусна теорії, проте слід зазначити, що жоден з підходів не пояснює всіх існуючих експериментальних фактів. На підставі всього вище викладеного, можна зробити висновки, що на сучасному етапі розвитку психологічної науки не існує всеосяжної теорії, яка б могла пояснити всі численні емпіричні факти, отримані за результатами гендерних досліджень.

3. Моделі втілення гендерної політики професійного розвитку в Україні

Можливі моделі втілення гендерної політики професійного розвитку в Україні.

Перша модель – досягнення гендерного паритету на ринку праці, що пов’язане в першу чергу із ліквідацією гендерних стереотипів в даній сфері. Основна проблема полягає в тому, що слід подолати бар’єр в оцінці можливостей жінки і чоловіка. Звичайно чоловіки і жінки відрізняються один від одного, але вони не гірші і не кращі один одного – вони просто різні. Психологічні і соціальні розбіжності не перешкоджають рівності у виборі професії та робочого місця. Адже рівність означає свободу вибору, а розходження ведуть до того, що чоловіки і жінки можуть надавати перевагу різним сферам діяльності. І, навіть, якщо їхні інтереси належать до однієї і тієї ж сфери, то шлях досягнення успіху бувають зовсім різними. І в жодному випадку не можна принижувати гідність жінки, задумуючись над дилемою чи зробить вона кар’єру чи піде в декрет. Це в свою чергу тягне і відповідальність працедавця, який може опиратись на стереотипи і боятись гендерної рівності.

Друга модель – зміна декоративної паритетної політики на реальні кроки взаємодії гендеру. Для даної програми слід застосувати комплексний підхід, що включає формування стратегій і тактичних кроків щодо втілення гендерної рівності, а не дисбалансу і змін індексу людського розвитку з урахуванням гендерних відмінностей. Навіть якщо враховувати квоти на представництво жінок в органах влади з досвідом у різних країнах, то можна помітити таку картину, що в українському суспільстві жінці-політику не довіряють, до неї мають особливе ставлення і навіть іноді співчувають з її "жіночим щастям". І тому, перед нами стоїть завдання не тільки серією семінарів, тренінгів та

конференцій з гендерного лідерства виховати жінку-лідера, а в першу чергу, дати можливість її бути яскравою особистістю, творчою натурою, яка зможе реалізувати свій потенціал у будь-якій сфері.

Третя модель – реалізація національного плану дій з програми гендерної рівності. Важливим моментом даної моделі є те, що написання плану і його втілення завжди в країнах пост-комуністичного простору мають двоякий і суперечливий характер. Важливим моментом є тільки діагноз проблематики, а механізм вирішення такої ситуації починаючи з національного рівня і закінчуючи локальним. І тому тематика гендерного паритету в українському суспільстві має ілюзорний характер, який базується на міфах та стереотипах минулого століття. Саме так, як у Середньовіччі трактували призначення жінки у трьохвимірному просторі: Kuchen, Kirche, Kinder (перекладаючи з німецької мови кухня – церква – дитина). Безумовно таке трактування жіночого призначення наразі є безнадійно застарілим і таким, що втратило реалістичність.

Підбиваючи підсумок, підкреслимо, що гендерні проблеми не є суто проблемами країн Західної чи Центарально-Східної Європи з розвинутим громадянським суспільством і цінностями демократії. Також не можна стверджувати, що обговорення закону України «Про забезпечення рівних прав жінок і чоловіків та рівних можливостей їх реалізації» – це данина часові і представницям жіночої статті. Це своєрідний правовий механізм, який повинен не тільки аргументувати, а мати правову силу і компетенцію, що і відбулось 8 вересня 2005 року, коли Верховна Рада України прийняла закон про рівні права жінок і чоловіків.

Варто зауважити, що описані вище моделі не є абсолютними чи певною панацеєю, їх слід корегувати, доопрацювати та й взагалі висувати нові цікавіші та життєво важливі. Зараз ми маємо досить широкі можливості експериментувати: запроваджувати гендерні квоти в парламенті, партійних списках та взагалі на всіх рівнях влади. Адже політика – це не тільки вияв джентльменського характеру і довершеності, що змінюється з часом новими поглядами і підходами, а ще прийняттям гендерних законів.

Таким чином, ще раз підкреслимо, що кар'єра – це індивідуально усвідомлена позиція й діяльність чоловіків та жінок, що пов'язана із навчанням, освітою, трудовим досвідом і професійною діяльністю протягом життя людини. Вона визначається як особистим потенціалом працівника, стилем життя, накопиченим соціальним досвідом, так і культурою, соціальними нормами, цінностями, соціальними ієрархіями й організаційними формами. Психологічні і соціальні розбіжності не перешкоджають рівності у виборі професії та робочого місця. Адже рівність означає свободу вибору, а розходження ведуть до того, що чоловіки і жінки можуть надавати перевагу різним сферам діяльності. І, навіть, якщо їхні інтереси належать до однієї і тієї ж сфери, то шлях досягнення успіху бувають зовсім різними. Тому важливим є досягнення гендерного паритету на ринку праці, що пов’язане в першу чергу із ліквідацією гендерних стереотипів в даній сфері.