

## КАР'ЄРА ЯК МЕХАНІЗМ ДОСЯГНЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ЖІНОК У ЗРІЛОМУ ВІЦІ

**Постановка проблеми.** Професійна діяльність є однією з найважливіших сфер діяльності людини і тому самореалізація в професії є одним з найважливіших атрибутів реалізованої особистості. Необхідно відзначити, що саме представниці «слабкої» статі частіше зазнають труднощів у процесі професійної самореалізації, оскільки ще на сьогоднішній день існують стереотипи про неможливість жінок успішно поєднувати досягнення у професійній діяльності з благополучним шлюбом та повноцінною сім'єю.

Статистика останнього десятиріччя у всьому світі показує, що з кожним роком зростає відсоток жінок зрілого віку, які тільки розпочинають свою кар'єру. Така тенденція є закономірною та легко пояснюється наявною реалізацією жінки у ролі матері та дружини, а також можливістю застосування накопиченого з роками професійного та соціального досвіду. На цьому відрізку життєвого шляху особистість, здійснивши вдале професійне самовизначення, здатна досягати професіоналізму. Актуальність теми пов'язана з потребою вивчення теоретичних аспектів процесу самореалізації, саморозвитку та самовдосконалення сучасної зрілої жінки-професіонала у руслі кар'єрного зростання.

**Аналіз досліджень з проблеми.** В ряду загальноновизнаних вітчизняних і зарубіжних досліджень, присвячених феномену самореалізації особистості, знаходяться класичні роботи К. О. Абульханової-Славської, Л. І. Анциферової [2], Л. І. Божович, А. Г. Маслоу, Д. О. Леонтьєва, А. В. Петровського та ін. Особливості гендерного підходу і онтогенезу особистості у зрілому віці досліджували Б. Г. Ананьєв, Д. Б. Бромлей, А. О. Деркач, В. Г. Зазикін, В. І.

Слободчиков та ін. Внесок у дослідження даних проблем саме у руслі професійної діяльності зробили такі вчені, як Н. В. Борисова, Т. П. Вівчарик, В. Г. Горчакова, К. В. Федосенко [9], Л. О. Коростильова, Д. Мартин, В. О'лірі, Ю. П. Поваренков [7], А. Е. Чирикова [11] та ін. Поняттям кар'єри у руслі професійної самореалізації займались дослідники: В. Г. Горчакова [4], Р. Дроєдж, Д. Левінсон [17], Л. Г. Почебут [8], Д. Сьюпер, Д. Холл, В. О. Чікер, Б. Швальбе [12], Г. Шихі [13] та ін.

**Мета статті** – визначення із позицій комплексного підходу поняття професійної самореалізації у руслі вікових та гендерних аспектів, виявлення особливостей процесу самореалізації жінки у професійній діяльності, а також розкриття суті понять кар'єри і професіоналізму у межах поставленої проблеми.

**Аналіз результатів дослідження.** Категорія «самореалізація» вперше з'явилась у гуманістично орієнтованих концепціях розвитку особистості та відповідних їм психотерапевтичних практиках. У руслі цього напрямку слід відзначити таких вчених, як А. Маслоу, Ф. Перлз, В. Райх, К. Роджерс, К. Хорні та ін. Їхні концепції об'єднує розуміння особистості як здорової, активної, здатної до самоствердження, наділеної можливостями і потребами самоактуалізації, зрілості, автентичності та іншими способами вираження прагнення до досягнення цілей або до Акме.

Так, самореалізація у розумінні С. Л. Рубінштейна, Л. І. Анциферової, К. А. Абульханової-Славської – це реалізація діяльності особистості, спрямована досягнення життєвих цілей. «Вміння ставити та утримувати цілі (починаючи від сенсожиттєвих до ситуативно-тактичних) забезпечує вищу форму зміни особистості – її розвиток і творчість» [2, с.10].

К. В. Федосенко під професійною самореалізацією розуміє безперервний гетерохронний процес розвитку потенціалів людини в діяльності протягом усього її життєвого шляху, та описує його поетапну структуру наступним чином: 1-й етап – професійне самовизначення: а) вибір

професії; б) професійна освіта; 2-й етап – професійний розвиток: в) професійна адаптація; г) апробація теоретичних знань у практичній діяльності; д) професійне самовдосконалення, підвищення кваліфікації; 3-й етап – професійне становлення: е) підвищення рівня професіоналізму; ж) набуття професійного авторитету; з) досягнення активності, самостійності, творчого підходу у професійній діяльності [9].

Ю. П. Поваренков визначає професіоналізм як системну якість особистості, що виявляється як високий рівень оволодіння професійною діяльністю, внесення індивідуальних здобутків у професію, стимуляція у суспільстві інтересу до своєї праці [7].

Аналізуючи періодизацію індивідуального розвитку зрілої людини як найбільш прагнучої до самореалізації, слід враховувати деякі особливості. Не існує жорстких границь початку і завершення кожної стадії розвитку.

Часові межі зрілого віку в переліку різних авторів наступні: від 20 до 35 років (Векслер Д.), 25-40 років (Бромлей Д. Б.), 36-50 (Абрамова Г.), 25-50 років (Біррен Д.), 36-60 років (згідно міжнародній класифікації вікових періодів). Д. Біррен позначає весь діапазон розвитку між юністю і старістю як періоди зрілості: Д. Бромлей – як періоди дорослості, а В. В. Гінзбург і В. В. Бунак ранній період називають змужнілістю і дорослішанням, а останній (40-45 років) – зрілістю. Е. Екріксон, виокремлюючи стадії психосоціального розвитку, визначає зрілий вік у межах 25-60 років. Г. Крайг називає ранню (20-45 років), середню (40/45-60 років) і пізню зрілість (більше 60 років). У віковій періодизації Ш. Бюлер зрілість знаходиться між 25/30-45/50 роками. Р. Гаулд, Д. Левінсон виділяють сім періодів дорослого життя, які починаються з 16/22 років і закінчуються після 50 років [6].

У період зрілості відбувається консолідація соціальних і професійних ролей. Е. Екріксон назвав зрілий вік віком практичного професійного життя людини. Головним завданням розвитку на цьому віковому етапі є генеративність. Вчений вважав, що людина на стадії генеративності діє у

трьох напрямках: прокреативному, породжуючи та задовольняючи потреби наступного покоління; продуктивному, поєднуючи роботу із сімейним життям та, створюючи нове покоління; креативному, шляхом підвищення культурного потенціалу в більш широкому масштабі [15].

Б. Гарднер, А. Менегетті, М. Мід, Г. Шихі вважають, що жінка не може ефективно поєднувати подружнє життя, кар'єру та материнство у період юності чи раннього дорослого віку. Зазвичай це стає можливим лише у зрілому віці [13].

Одним із засобів досягнення професійної самореалізації у період зрілості розглядається кар'єра – успішна професійна доля, що включає в себе вдосконалення у професії, підвищення професійної майстерності, просування по службі. Стадії кар'єри (за Д. Холлом) логічно вбудовуються у більш широкий контекст стадій життя: 1-а стадія – початок кар'єри (до 30 років); 2-а – середина (30-55 років); 3-я стадія – закінчення кар'єри (55-70 років) [12].

У словнику іноземних слів «кар'єра» тлумачиться як успішне просування в області суспільної, службової, наукової та іншої діяльності або як вид занять, професія. У дослівному перекладі з іспанської «carrera» – біг, життєвий шлях, область діяльності може позначати: 1 – просування в якій-небудь сфері діяльності; 2 – досягнення популярності, слави, вигоди; 3 – рід занять, професія [12].

В психології останнім часом робиться спроба створити типологію кар'єр.

Одну із перших психологічних класифікацій кар'єр запропонував Д. Сьюпер. Ним виділені наступні типи кар'єр:

- стабільна кар'єра (відразу після навчання оволодівають професією та незмінно слідує даному вибору);
- звичайна (після навчання здійснюється серія професійних проб, які закінчуються стабільною службою);

- нестабільна кар'єра (чергування професійних проб та періодів стабільної роботи);
- кар'єра із безліччю проб (часта зміна роботи без якої-небудь стабільної і домінуючої) [5].

Така класифікація кар'єр, згідно Д. Сьюперу, характерна для чоловічої вибірки. Класифікація кар'єр для жіночої вибірки є більш розгорнутою і включає сім типів:

- кар'єра домохазяйки;
- звичайна кар'єра (отримання освіти до заміжжя);
- стабільна робоча кар'єра (після отримання освіти відбувається знаходження стабільного місця роботи та збереження його);
- дволінійна кар'єра (поєднання кар'єри домохазяйки та стабільної робочої кар'єри);
- кар'єра із перервами (до заміжжя, перерва, народження і виховання дітей, повернення до роботи);
- нестабільна кар'єра (чергування більш чи менш тривалих періодів роботи);
- кар'єра із безліччю проб (без стабілізації в якій-небудь професійній області) [5].

У роботах Л. Г. Почебут і В. О. Чікер досліджувалась частота виборів різних кар'єрних орієнтацій чоловіків та жінок (в американській соціальній психології мають назву «якорі» – відображають усвідомлені пріоритетні професійні потреби особистості). Існують умовні назви деяких «якорів».

Автономія – вибір незалежності у роботі або надання переваги безпеці і стабільності за рахунок жертвування незалежністю (автономією). Професійна компетентність – відображає самовизначення особистості при необхідності вибирати між двома напрямками: рухом у бік заглиблення технічної чи функціональної компетентності, або ж у бік адміністративної діяльності. Підприємницька креативність – потреба створювати новий

продукт, нові послуги або організації, на які людина має право власності. Виклик – це потреба у змаганні. Інтеграція стилів життя – прагнення поєднати роботу, сім'ю і власні інтереси [8].

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

Дані вітчизняних досліджень показують, що жінки частіше, ніж чоловіки, є пасивними у плануванні професійної кар'єри. За даними В. Г. Горчакової, лише 20% жінок у нашій країні мають стійку тенденцію до професійної кар'єри [4].

Жінки влаштовують свою професійну кар'єру значно пізніше, ніж чоловіки. Як показав Д. Левінсон, більшість чоловіків завершували своє професійне учнівство і повністю досягали статусу зрілості у сфері праці до 30-ліття. Жінки ж не переставали числитись новачками у професійному світі аж до досягнення середнього віку [17].

Р. Дроедж навіть відзначала, що у більшості жінок, які почали свою кар'єру після 20 років, «період учнівства» триває до 40 років, а то й пізніше. Але навіть у тих жінок, які, як і чоловіки, досягли професійної зрілості до 30 років, відбувалось переключення цікавості від досягнення успіху в професійній сфері до отримання задоволення від особистих відносин. В цьому і полягає відмінність жінок від чоловіків, так, як для останніх кар'єра залишається основним завданням навіть після у період зрілості [17].

Виявлено декілька факторів, які визначають те, чи буде жінка прагнути до кар'єри: вік вступання у шлюб, економічне становище чоловіка, його погляди на працюючих жінок тощо. Найбільш несприятливим вважається

варіант, коли жінка перериває свою кар'єру заради сім'ї, не закінчивши освіти. Тривала перерва при неусталених професійних інтересах призводить до того, що жінці важко повернутися до отримання професійної освіти [1].

А. Е. Чиріковою виявлено, що існують серйозні відмінності між жінками і чоловіками, зайнятими у бізнесі, в оцінюванні ними ділових та особистісних якостей, що сприятимуть успіху в їх діяльності. Науковець відмічає, що жінки на фоні вираженої здатності до домінування в своїх стратегіях орієнтовані на компроміс, впевненість в собі, розрахунок на власні сили при високій пластичності, здатності адаптуватись до ситуації. Чоловіки ж схильні бути лідерами, спираючись, у першу чергу, на вміння домінувати, діяти в ситуації невизначеності та загрози ризику, ефективно використовувати інших людей для реалізації своїх цілей. Жінки бачать у бізнесі можливість самореалізації, у той час як чоловіки шукають у ньому можливість самоствердитись і набути свободу [11].

Відмінність також прослідковується між чоловіками-лідерами і жінками-лідерами. Негативне відношення до жіночого лідерства традиційно проявляли прихильники фрейдизму. Вважалось, що лідери-жінки володіють нездоровою гендерною ідентичністю, а їх прагнення до лідерства, назване «фалічним», розглядалось як прояв неповноцінності жінки, заздрість протилежній статі [11].

К. Бартол [16] і Д. Мартин показали, що жінка-лідер у чоловічому діловому світі або така, що знаходиться у чоловічій групі грає одну із чотирьох неформальних ролей:

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

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

Всі ці ролі заважають жінкам зайняти рівноправне становище серед чоловіків, знижують можливості службового росту [16].

В. О'лірі вивчала зв'язок між рольовими стереотипами і виправданням затримки просування жінок по службовій драбині у промисловості. На її думку, без будь-яких об'єктивних основ жінкам приписуються наступні установки на роботу:

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

Основою цих складних уявлень, згідно О'лірі, є інші, не менше помилкові уявлення про відсутність у жінок компетенції, незалежності, логіки, домагань тощо [14].

Серед понять, дотичних до самореалізації особистості у США існує поняття «скляна стеля». Дана метафора відображує той факт, що в багатьох організаціях існує невидима стеля, вище якої жінки не можуть піднятися. Це виражається, по-перше, у меншому доступі до інформації; по-друге, у меншій можливості вчитись у досвідчених жінок-керівників, оскільки їх дуже мало; по-третє, у скептичному відношенні чоловіків-адміністраторів до жінок-лідерів; по-четверте, в осуді близьких та друзів [10].

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

- затрачати більше часу та зусиль на професійну сферу;



- використовувати специфічні жіночі способи ведення ділових переговорів із чоловіками (кокетливість, заниження своїх здібностей);
- застосування «маски» – прагнення приховати своє емоційне та особисте життя, щоб не отримати ярлик неефективного працівника [3].

**Висновки та перспективи подальшого дослідження.** Професійна діяльність є однією із важливих сфер діяльності і тому самореалізації у професії є одним із важливих атрибутів реалізованої особистості. Під поняттям «професійна самореалізація» розуміємо складний, багаторівневий процес реалізації особистісно-професійного потенціалу з наступним його предметненням у професійній діяльності. Особистісні особливості жінки детермінують напрям та стійкість професійного вибору і дають можливість прогнозувати кар'єрні досягнення, задоволеність та успішність у тому чи іншому вигляді професій. Кар'єра визначена нами як один із засобів досягнення самореалізації у період зрілості, успішна професійна доля, яка включає вдосконалення у професії, підвищення професійної майстерності, просування по службі в області суспільної, службової, наукової та ін. діяльності.

Тому актуальною є гендерна освіта та психологічна допомога у формуванні гендерної ідентичності та самосвідомості, подоланні заниженої самооцінки, формуванні впевненості у власних силах, вміння швидко адаптуватись у мінливому світі без втрати самоповаги та психічного здоров'я. Жінки володіють високим творчим потенціалом, використання якого через професійну, політичну, суспільну активність дозволить вирішити ряд суспільних проблем.

Література

1. Автономова С. А. Современное предпринимательство в России : гендерный аспект : автореф. дис... канд. социол. наук : 22.00.04 / Автономова Светлана Алексеевна. – Новочеркасск, 1999. – 23 с.
2. Анциферова Л. И. Психология самоактуализирующейся личности в работах Абрахама Маслоу / Л. И. Анциферова // Вопросы психологии. – 1973. – № 4. – С. 173-180.
3. Бендас Т. В. Гендерная психология лидерства : [монография] / Т. В. Бендас. – Оренбург : ИПК ОГУ, 2000. – 220 с.
4. Горчакова В. Г. Психология женщины-профессионала : автореф. дис... докт. психол. наук : 19.00.03 / Горчакова Валентина Григорьевна ; СПбГУ. – СПб., 2000. – 48 с.
5. Джанерьян С. Т. Карьера личности и ее профессии / С. Т. Джанерьян ; под ред. В. А. Лабунской // Социальная психология личности в вопросах и ответах. – М. : Гардарики, 1999. – С. 339-358.
6. Кулагина И. Ю. Возрастная психология : полный жизненный цикл развития человека / И. Ю. Кулагина, В. Н. Колюцкий. – М. : Сфера, 2001. – 464 с.
7. Поваренков Ю. П. Психологическое содержание профессионального становления человека [Текст] / Ю. П. Поваренков. – М. : УРАО, 2002. – 343 с.
8. Почебут Л. Г. Организационная социальная психология : [учеб. пособ.] / Л. Г. Почебут, В. А. Чикер. – СПб. : Речь, 2000. – 297 с.
9. Профессиональная самореализация личности в современном обществе. Монография / Под науч. ред. Е. В. Федосенко. – СПб. : Речь, 2009. – 121 с.
10. Чаффинс С. Стекло́нный потолок : занимает ли женщина США должное положение в обществе? / С. Чаффинс, М. Форбс, Г. Е. Фукуа, Дж. П. Кенджеми // Лидерство. Психологические проблемы в бизнесе. – Дубна : Феникс, 1997. – 176 с.

11. Чирикова А. Е. Деловая женщина в экстремальных ситуациях А. Е. Чирикова // Социологические исследования ; Ин-т социологии РАН. – М. : ЮНИТИ-ДАНА. – 1998. – № 10. – С. 68-76.

12. Швальбе Б. Личность, карьера, успех : психология бизнеса / Б. Швальбе, Х. Швальбе, пер. с нем. В. Кузавлев, В. Новиков, В. Стариков. – [4-е просм. и доп. изд.]. – М. : Прогресс, 1993. – 240 с. – (Школа делового человека).

13. Шихи Г. Возрастные кризисы. Ступени личностного роста / Гейл Шихи ; пер. с англ. А. В. Шамрикова. – СПб. : Ювента, 1999. – 436 с.

14. Шнейдер Л. Б. Психология семейных отношений. Курс лекций / Л. Б. Шнайдер. – М. : Апрель-Пресс, ЭКСМО-Пресс, 2000. – 512 с. (Серия «Кафедра психологии»).

15. Ямницький В. М. Розвиток життєтворчої активності особистості : теорія та експеримент : [монографія] / В. М. Ямницький. – Одеса : ПНЦ АПН України, 2006. – 362 с.

16. Bartol K. M. Women and men in task groups / K. M. Bartol, D. C. Martin ; R. D. Ashmore, F. K. Delboca (eds.) // The social psychology of female-male relations. – London : Acad. Press. – 1986. – P. 259-310.

17. Levinson D. J. Seasons of a Woman's Life : Implications for women and men / D. J. Levinson, J. D. Levinson. – New York : Ballantine Books, 1997. – 456 p.

#### Аннотация

В статье с позиций комплексного подхода определено понятие «самореализация личности», «профессиональная самореализация», «профессионализм», «карьера» в области отечественных и зарубежных исследований. Актуальность темы связана с необходимостью изучения и оптимизации процесса профессиональной самореализации, саморазвития и самосовершенствования современных работающих женщин зрелого возраста,

и карьеры как механизма достижения самореализации в профессиональной деятельности.

Исследованы уровни профессиональной самореализации, определены подходы к периодизации зрелого возраста, очерчена классификация карьер и стадии карьерного роста. Проанализированы особенности зрелого возраста в области карьерных достижений, определены гендерные аспекты проявления лидерских качеств в профессиональной деятельности и построении карьеры. Трудности профессиональной самореализации женщин связаны с доминированием полоролевых стереотипов, распределением обязанностей в семье и на рабочем месте, особенностями возрастного развития и индивидуальными особенностями, жизненными условиями.

#### Summary

The article defines such notions as «self-realization of the personality», «professional self-actualisation», «professionalism», and «career» basing upon the comprehensive approach according to the national and foreign researches. The topicality of the subject is connected with the necessity of studying and optimising the process of professional self-actualisation, self-development and self-improvement of the modern employed women of mature age, and career as a means of achievement of the self-actualisation in professional activities.

The article investigates the levels of professional self-actualisation, determines the approaches to mature age periodisation, and distinguishes career classification and the stages of career pursuit. The peculiarities of mature age are analyzed in terms of the career achievements; gender aspects of leadership qualities manifestation in professional work as well as in career development are defined. The difficulties in women's professional self-realization are connected with dominant gender role stereotypes, the distribution of duties in the family and in the workplace, peculiarities of the age development and personal characteristics, and life conditions.