

**НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ УКРАЇНИ  
«КПІ» ІМЕНІ ІГОРЯ СІКОРСЬКОГО  
УКРАЇНСЬКА АКАДЕМІЯ АКМЕОЛОГІЇ**

**Антонов В.М.**

---

**ГЕНДЕРНО - СТАТЕВА АКМЕОЛОГІЯ**

---

**МОНОГРАФІЯ**

Одеса  
КУЛІЄНКО СВ  
2016

**УДК 004.9**

**ББК 88.52**

**A 72**

*Рецензенти:*

д-р техн. наук, проф. *Ю.А. Попадюха*

д-р техн. наук, проф. *С.О. Лук'яненко*

д-р біол. наук, проф. *Ю.П. Горго*

**Антонов В.М.**

**A 72** Гендерно-статева акмеологія: монографія / В.М. Антонов. – Одеса: КУПРІЄНКО СВ, 2016 – 128 с.: іл., табл.  
ISBN 978-966-2769-94-4

Розглядаються основні фундаментальні поняття, теоретико – технологічні (методологічні) основи гендерології, статеології, акмеології та кібернетично-математичної акмеології; проблеми кібернетично – акмеологічного дослідження гендерології та статі; чинники потенційно – ресурсних можливостей особистості, кібернетично – акмеологічні основи гендерно-статевої акмеології, етасологічні (вікові), гендерні та сексуальні основи кібернетичної акмеології, практичні напрямки застосування кібернетично акмеологічного гендерно-статевого дослідження; а також питання гендерно-синергетичної акмеології, гносеології застосування акмеології та кібер-математичної акмеології.

Для бакалаврів, магістрантів, аспірантів, а також для викладачів і науковців та всіх бажаючих з метою початкового ознайомлення з концепцією і принципами застосування інноваційної технології під кутом зору гендерно-статевої акмеології.

**УДК 004.9**

**ББК 88.52**

© Антонов Валерій Миколайович, 2016

*Усі авторські права захищено. Жодну частину цієї книги не може бути відтворено або передано в будь-якій формі і будь-яким засобами, включаючи електронні, механічні, а також фотокопіювання та запис на магнітний носі та розміщення в Інтернет без письмового дозволу власників авторських прав.*

ISBN 978-966-2769-94-4

**Присвячується:**

*українським жінкам-акмеологам,  
всім, хто опікується гендерно-  
статєвою проблемою в Україні*

- *«Все, что делает Женщина по дому - незаметно. Заметно становится, когда она этого не делает»;*
- *«Мужчины - всегда правы, а Женщины никогда не ошибаются»;*
- *«И всетаки каблуки - вещь необыкновенная! Надела - шикарная Женщина!. Сняла - счастливый человек»;*
- *«К одним Женщинам нужен подход с лаской. К другим - лучше с сободем или норкой»;*
- *«Перед свадьбой думаешь - что лучше ее не бывает. Перед разводом - что хуже ее не бывает. И каждый раз ошибаешься»;*
- *«Женщины влюбляются в то, что слышат, а мужчины - в то, что видят. Поэтому Женщины - красятся, а мужчины - врут»;*
- *«Мужики гуляют не из-за того, что кобели и сволочи, а потому, что все женщины прекрасны»;*
- *«Опытная женщина - это женщина, которая умеет при творяться неопытной»;*
- *«Арифметика любви: чистота помыслов мужчины обратно пропорциональна красоте женщины»;*
- *«Муж подарил цветы. Теперь вот думаю, либо я хорошо себя вела, либо он плохо»;*
- *Не любить женщин приступно. Любить - наказание»;*
- *«Мужчины, когда в семье складывается конфликтная ситуация, сразу задайте себе вопрос» «вы хочеш бать прав или счастлив»;*
- *«Беда мужчин в том, что они любят глазами, забывая об оптическом обмане»;*
- *«Женская логика - это твердая уверенность в том, что любую объективную реальность можно преодолеть желанием»;*
- *«Мужчина и женщина могут иметь общие интересы, общие чувства, но никогда - одинаковых ассоциаций, идей. Они разговаривают между собой в течение веков, не понимая друг друга, потому что их духовные организмы построены по слишком различным типам. Уже одна разница в их логике достаточна для того, чтобы создать между ними непроходимую пропасть» (Гюстав Лебон)*
- *«Жінка, може ще і не винайшла ні одного великого Винаходу, Але вже створила всіх Великих Винахідників» (Тойшибеков Бауржан- історик, літератор, м. Амати, Казахстан)*
- *«Чоловік і жінка - це дві ноти, без яких струни людської душі не дають правильного і повного акорду» (Джузеппе Мадзині)*

## ЗМІСТ

Вступ .....	5
1. Акмеологія- міждисциплінарна наука .....	15
2. Стаття - як сукупність анатомо-фізіологічних особливостей організму...	29
3. Гендер, гендерологія та акмеологічна гендерологія (гендерна акмеологія) .....	42
4. Гендерно - синергетична - акмеологія .....	44
5. Сексуальний (гендерний) інтелект .....	47
6. Кібернетична акмеологія .....	53
7. Акме- гендерологія- інноваційно-концептуальні основи.....	65
7.1. Моральні принципи освіти - виховання.....	65
7.2. Совість .....	66
8. Базові критерії особи.....	68
9. Освіта та наука - гендерно-статеві етасологічні акме- принципи освіти .....	71
9.1. Етасологічна (вікова) гендерна акмеологія .....	72
9.2. Статеві - етасологічна концепція .....	73
9.3. Психолого- акмеологічний гендерний стереотип професійної самореалізації особистості.....	74
9.4. Кібернетично- математична концепція гендерно-етасологічної акмеології .....	76
9.5. Кіберакмеологічна нейропедагогіка .....	80
Висновки.....	83
Додатки.....	84
Додаток 1. Чоловік і жінка .....	84
Додаток 2. Гендерна загадка статі.....	88
Додаток 3. Стереотипи чоловіків і жінок.....	90
Додаток 4. Індекс акме- Особи.....	92
Додаток 5. Чоловік очима медиків .....	94
Додаток 6. Сексуальність жінок і чоловіків .....	96
Додаток 7. Он и Она. Чем мужчина и женщина отличаются друг от друга?.....	108
Додаток 8. Сім'я - основа гармонійного суспільства.....	115
Додаток 9. Гносеологія застосування кібернетично математичних методів у психології, акмеології та педагогіці.....	123
Література.....	125

## ВСТУП

*«Золото пробують огнем,  
женицину – золотом,  
а мужчин – женициной»*

*(Луцій Аней Сенека)*

*«Из женских глаз доктрину вывожу,  
Лишь в них сверкает пламя Прометея,  
Лишь в них Наука, Музыка, Искусство,  
Которыми питается весь мир,  
Без них - нельзя достигнуть совершенства»*

*(В. Шекспир)*

**Актуальність проблеми** характеризується суттєвими психо - фізіологічними, хімічними, гормональними, ендокринними, нервовими, генними, імунними, кров'яносно - лімфатичними тощо чинниками чоловіків і жінок (тобто генотипи чоловіків і жінок - різні). **Об'єкт** - це людина (чоловік, жінка) з акме- можливостями. **Предмет** - це процеси дослідження потенціально-ресурсних можливостей чоловіків і жінок. **Мета** - аналіз внутрішніх можливостей чоловіків і жінок з метою визначення у них акме-точок життєдіяльності. **Основне завдання** автора полягає у тестуванні, діагностиці, контролі, моніторингу, скануванні акме потенційно ресурсних гендерно-статевих можливостей людини.

Статеві і гендерні розбіжності вивчає приблизно 270 наук [2, 3]. Це дисципліни як біологічного профілю (біологія, генетика, ендокринологія, еволюційна біологія, фізіологія, андрогогіка тощо), так і дисципліни гуманітарного профілю (філософія, соціологія, праксеологія, етнографія, етометрія, культурологія, правологія, педагогіка, педологія, акмеологія тощо).

У природі існує дві різні (основні) форми життєдіяльності (**статевий диморфізм**). Загально відомо, що чоловіки і жінки характеризуються різними фізичними, фізіологічними, генетичними, біологічними, духовними, розумовими, біохімічними тощо чинниками, а також культурно-правовими, соціальними підходами, метою, життєвими цінностями тощо. Існує природний статево-пірамідаїдальний підхід (принцип) до призначення і життєіснування людини, а також гендерний стратологічний підхід [5 - 13]. За цим принципом існує статево-гендерна: пасіонарна (енергетична), етасологічна, освітня, педагогічна, геронтологічна, психологічна, соціоністична тощо акмеології. Чоловіки дивляться на власне минуле з висоти теперішнього віку, набутого досвіду. Вони себе у минулому не відчувають, не дуже розуміють мотиви власних вчинків, не пам'ятають, наскільки актуальними, значущими були певні

події. Жінки переживають як актуальні події і теперішнього, і минулого, і майбутнього, ніби час не рухається взагалі. Жінка у власній уяві ніби перетворюється на себе молодшу, себе дівчинку, дивлячись на події тих часів своїми колишніми, дитячими очима. Для жінки минуле, теперішнє і майбутнє ніби збігаються, і їх взаємовплив завдяки цьому дуже посилюється. «**Чоловіки** - краще за все роблять те, що робиться - вперше, але можна зробити аби - як; **жінки** - те, що робиться не вперше, але те, що повинно бути зроблено - як найкраще». Кожна стать - «грає свою особисту роль у житті; повинна існувати не конкуренція між статями, а співдружність». А, взагалі, не треба забувати, що **жінка золотий фонд людства**. Чоловіки і жінки розрізняються безліччю ментальних якостей: здатність до співпереживання та вмінню поставити себе на місце іншого, агресивністю, схильністю до ризику або, наприклад, орієнтуванню у просторі. Жінки в цілому схильні до емпатії, а чоловіки до більш агресивної і ризикованої поведінки.

Хоча статевих відмінностей у загальному рівні інтелекту немає, жінки мають більш сильну зорову пам'ять, а чоловіки сильніші у візуалізації - їм краще вдається представляти предмети в просторі. Можливо саме тому більшість чоловіків вважає за краще орієнтуватися, використовуючи карту, а жінки - запам'ятовуючи прикмети.

Отже, ми відрізняємося не тільки вторинними статевими ознаками, а й роботою мозку. І хоча у обох статей один і той же базовий набір генів, якісь з них більш активні у представників тільки однієї статі.

Розглянемо результати дослідження, яке проводилося спільно американськими та голландськими вченими та було опубліковано в *Journal of Personality and Social Psychology*. Одне з досліджень показало, що справжня причина, по якій жінки прагнуть зробити кар'єру, полягає в їх страху, що вони занадто непривабливі, щоб вийти заміж. Група дослідників, що складається з трьох жінок і двох чоловіків, стверджує, що в ситуаціях, коли чоловіків катастрофічно не вистачає, «**жінки більш схильні віддати перевагу дитині**». І чим менше жінка приваблива, тим більше у неї стимулів для успіху на робочому місці. У центрі їх дослідження стоїть думка про те, що жінки народжені, щоб стати домогосподарками, а чоловіки - здобувачами. За словами дослідників, це означає, що, коли чоловіків стає мало, жінки, а особливо менш приваблива їх частина, можуть вирішити, що їм необхідно самим себе забезпечувати і з цією метою прагнуть отримати високооплачувану роботу. Після того як дослідники зібрали дані по всіх штатах США, вони виявили, що зі зменшенням в штаті числа підходящих чоловіків збільшується частка жінок, які

мають високооплачувану роботу. Крім того, жінки в цих штатах, народжували дітей в більш пізньому віці і мали меншу їх кількість. Щоб довести, що за цією тенденцією стоїть нестача чоловіків, дослідники провели ряд практичних експериментів. У ході цих експериментів жінкам показували різні фотографії та статті, які створювали різні враження щодо статевого коефіцієнта в їхньому районі, а потім їх запитували про те, що важливіше - робота чи сім'я. Коли жінок змушували повірити, що чоловіків навколо них мало, вони з більшою ймовірністю як пріоритет називали кар'єру. Однак, на питання про те, чи вважають вони, що нестача чоловіків спричинить збільшення числа можливостей для кар'єрного зростання жінок, вони відповідали негативно. Замість цього вони вважають, що в цих умовах посилиться боротьба за те, щоб знайти собі чоловіка. Останній експеримент дослідження був покликаний перевірити припущення експертів про те, що менш привабливі жінки більш зацікавлені в своїй кар'єрі, тому що їм здається, що їм буде складно знайти собі партнера. У ході експерименту 87 дівчатам запропонували ознайомитися з підробленими газетними статтями, в яких йшлося про статевий коефіцієнт університетських кампусів, розташованих неподалік, а потім запитали їх про їхні погляди на сім'ю і кар'єру. Їх також запитали про те, наскільки привабливими вони себе вважають. Серед жінок, які вважають себе в меншій мірі бажаними, було набагато більше таких, які орієнтовані на кар'єру.

Існує думка, що чоловіки досягають висот у бізнесі, тому що хтось з жінок "зійшов з дистанції" через заміжжя, хтось - через народження дитини, хтось - за наполяганням чоловіка і т.п. Однак є й інші причини, які дозволяють чоловікам здобувати перемоги в бізнесі з конкурентами жіночої статі. Слід визнати, що світ бізнесу створений чоловіками і, як правило, управляється ними. До цих пір існує думка, що жінці в бізнесі не місце.

Звернімося до історії. Відомо, що в'язання винайшли в Італії у XIII столітті чоловіки, і протягом декількох століть це було суто чоловічою справою. Потім в'язання почали освоювати жінки і довели процес до такої майстерності, що чоловіки вже не змогли з ними конкурувати і відступили. Тепер в'язання - заняття жіноче. І так було у всьому. Спочатку професію освоювали чоловіки, а потім жінки доводили її до висот досконалості. Час покаже. А поки що треба визнати, що, дійсно, жінок у бізнесі менше, ніж чоловіків. Підприємництво пов'язано зі швидким прийняттям рішень, лідерством, відповідальністю, ризиком, агресивністю. Ці якості не є виграшними для жінок. Крім того, у жінок слабкіше установка на кар'єру, гірші стартові умови (вони рідше мають досвід керівної роботи). Об'єктивності заради слід відзначити і поширені

помилки жінок у бізнесі: готовність просити, а не вимагати, зайву емоційність, острах відповідальності, прагнення робити все самій і інші.

У багатьох випадках на оцінку успішності дій тієї чи іншої людини істотно впливає його стать. Ці життєві спостереження підтверджуються науковими дослідженнями. Зарубіжні психологи провели експеримент, в якому брали участь дві групи. Одна команда очолювалася чоловіком, інша - жінкою. У результаті була виявлена цікава закономірність.

Коли успіху у вирішенні завдання домагалася група, очолювана жінкою, члени команди приписували успіх, головним чином, везінню. Коли ж така успішна група очолювалася чоловіком, вважалося, що досягнення обумовлені в основному його особистими якостями, здібностями та вміннями. Отже, в відповідності зі сформованими стереотипами, гарне виконання завдання, високий результат в чому-небудь, досягнутий чоловіком, найчастіше пояснюються його здібностями, а точно такий же результат, досягнутий жінкою, пояснюється не її зусиллями, а "випадковою удачею".

Незважаючи ні на що, в сучасному світі швидко збільшується кількість жінок, які беруть участь у прийнятті рішень у сфері управлінської діяльності як на макро-, так і на мікрорівнях. У США, Канаді й Німеччині, наприклад, кількість жінок – керівників фірм зростає швидше, ніж кількість керівників-чоловіків. У зв'язку з цим однією з найактуальніших проблем у сфері організаційно-управлінської діяльності стають гендерні відмінності. Гендерна амбівалентність виявляється в стилі керівництва та методах впливу на підлеглих.

Тим часом, специфіка професійної діяльності керівників свідчить, що багато жінок позбавлені можливості реалізувати себе як в економічній, так і в політичній сфері. Шлях до рівності жінок і чоловіків вимагає нового типу мислення, у якому стереотипи мають поступитися місцем гуманній філософії, що визначає усіх людей, незалежно від статі, носіями соціальних змін.

На думку багатьох авторів, жінки користуються своїм унікальним умінням керувати не так, як чоловіки, і домагаються успіху не всупереч тому, що певні людські риси завжди вважалися «жіночими» і ніби не відповідали вимогам, що висуваються до керівника, а саме завдяки цим рисам [8]. Широко побутує думка, що кар'єра і сімейне щастя несумісні. Але жодних серйозних підстав вона не має, оскільки то є різні форми реалізації особистісного потенціалу людини, які вона цілком може поєднувати.

Такі дослідники, як Дж. Мак-Кі та А. Шерріффс дійшли висновку, що типово чоловічий образ – це набір рис, пов'язаний із соціально необмеженим



стилем поведінки, компетенцією і раціональними здібностями, активністю й ефективністю. Типово жіночий образ, навпаки, включає соціальні і комунікативні уміння, теплоту й емоційну підтримку. В цілому чоловікам приписується більше позитивних якостей, ніж жінкам. При цьому автори вважають, що надмірна акцентуація як типово маскулінних, так і типово фемінінних рис набуває вже негативного оцінкового забарвлення: типово негативними якостями чоловіків визнаються брутальність, авторитаризм, надмірний раціоналізм тощо, а жінок – формалізм, пасивність, зайва емоційність і т. п. [8].

Дж. Уільямс і Д. Бест [48] запропонували учасникам експерименту з 25 країн використати 300 найбільш уживаних прикметників, що описують особистісні риси, для характеристики чоловіків і жінок. Вони виявили, що чоловікам приписувалися 48 „епітетів”, а жінкам – 25 (див. таблицю).

Якості, що асоціюються з чоловіками	Якості, що асоціюються з жінками
Агресивний (24), активний (23), амбіційний (22), безпристрасний (20), владний (24), голосний (21), грубий (23), зухвалий (24), домінуючий (25), жорстокий (21), жорстокосердий (21), зарозумілий (20), винахідливий (22), ініціативний (21), митецький (19), міцний (23), ледачий (21), логічний (22), мудрий (23), мужній (25), напористий (20), недобрый (19), незалежний (25), неорганізований (21), необережний (20), неотесаний (21), нестерпний (19), невблаганний (24), неемоційний (23), опортуністичний (20), прогресивний (20), раціональний (20), реалістичний (20), самовпевнений (21), серйозний (20), сильний (25), схильний до ризику (25), суворий (23), тверезомислячий (21), тупоголовий (21), переконливий (25), упевнений (19), хвалькуватий (19), хоробрий (23).	Боязка (23), добра (19), манірна (20), жіночна (24), залежна (23), соромлива (19), лагідна (19), зацікавлена (21), мрійлива (24), м'яка (21), м'якосерда (23), ніжна (24), чарівна (20), покірна (25), приваблива (23), приємна (19), говірка (20), сексуальна (22), сентиментальна (25), слабка (23), спокійна (21), марновірна (25), тривожна (19), чуттєва (24), емоційна (23).

Загальна закономірність полягає в тому, що чоловіки сприймаються як

владні, незалежні, агресивні, домінуючі, активні, сміливі, неемоційні, грубі, прогресивні й мудрі. Про жінок, навпаки, говорять як про залежних, лагідних, слабких, боязких, емоційних, чуттєвих, ніжних, мрійливих і марновірних. При цьому в ряді країн при описі чоловіків і жінок була своя специфіка. Наприклад, у Нігерії слова зарозумілий, грубий, ледачий, гучний були віднесені до жінок. У Японії хвалькуватими, нестерпними і неорганізованими теж були жінки. В одних країнах (Німеччина, Малайзія) диференціювання статей було різко вираженим, в інших (Індія, Шотландія) – слабо вираженим. У ряді країн опис чоловіків був негативнішим.

Аналіз літератури дозволив виявити вплив соціально-психологічних аспектів гендера в різних галузях професійної діяльності. Так, встановлено, що кращі посади найчастіше дістаються чоловікам, а не жінкам, навіть якщо вони мають однакову кваліфікацію. Дискримінація жінок спостерігається й тоді, коли встановлюється заробітна платня: за однакову роботу у жінок в США, наприклад, вона менша на 30 – 40%, у Великій Британії – на 49%, у Німеччині – на 38%, у Франції – на 28%. Дивно, але навіть у такій «жіночій» професійній сфері, як педагогіка, вчителі-жінки одержують у США 89% зарплати вчителів-чоловіків. Деякі дослідження показують, що жінки одержують нижчу стартову зарплату навіть якщо ведуть наполегливі переговори з роботодавцем, а зі збільшенням стажу одержують менші надбавки до платні. 75% таких випадків залишаються не поясненими.

Результати вивчення науково-дослідної літератури, а також дані власних досліджень дозволили визначити деякі фактори, що перешкоджають просуванню жінок у професійній кар'єрі.

1. **Інституціональний сексизм.** Заснована на гендері, дискримінація інституціалізована в політичну, економічну, освітню, законодавчу, професійну та релігійну сфери. Соціальний вплив на жінок оточуючого середовища є трьохстороннім. По-перше, оточення вважає, що жінки не такі компетентні, як чоловіки («жінки не можуть»). По-друге, воно переконане, що жінкам не варто робити традиційну «чоловічу» кар'єру в традиційних для чоловіків професійних сферах (тобто, «жінки не повинні»). По-третє, навіть якщо жінки компетентні і справді успішно розвивають кар'єру в нетрадиційній для жінок сфері, вони можуть не одержати відповідної винагороди і навіть можуть бути «покарані» (наприклад, розлученням, самотністю, неможливістю створити родину). Ці приховані та явні бар'єри стають перешкодою для вибору, освоєння і розвитку кар'єри в нетрадиційних професійних сферах, до яких належать, наприклад, менеджмент в економіці і політиці на різних рівнях,

підприємництво.

2. **Професійна дискримінація.** Статеворольові упередження і віра у визначені самою природою ролі чоловіків та жінок дуже впливають на професійну орієнтацію, можливість одержати „нетрадиційну” фахову підготовку. Це відчуває кожна стать. Риси і поведінка, які за стереотипом приписуються винятково чоловікам (компетентність, логічне мислення, ініціативна поведінка), змушують роботодавців і менеджерів-кадровиків розглядати чоловіків придатними для певних професій, де потрібні лідерство, професійні й технічні навички. Стереотипні риси, які приписуються жінкам (усім), наприклад, дбайливість, кооперативність, ніжність, асоціюються з обслуговуванням і турботою, тобто з колом низькостатусних і низькооплачуваних професій.

Здавалося б, в Україні жінки нарівні з чоловіками були включені у виробничу оплачувану працю і здобували нетрадиційні для жінок професії. Але якщо проаналізувати статистику, то виявиться, що вони були зайняті в сфері низькооплачуваної, статевотипізованої праці – у нижчій і середній ланках охорони здоров'я, освіти, культури, легкої промисловості. Якщо розглянути цю нерівність за кожною професією, то можна зробити висновок, що в будь-якій країні та в будь-якому регіоні світу існують професії, що спеціально визначаються як «жіночі». Робота чоловіків частіше вище оплачується і більше поважається, і жінкам необхідно затратити багато часу й зусиль, щоб увійти в це коло і зайняти таку ж позицію. Навіть для елементарного просування по службі від жінки вимагаються, у порівнянні з чоловіком, вища кваліфікація і вищий рівень знань.

Дискримінація на роботі має такі наслідки: жінки залишають працю або їх звільняють за непокору; підсилюються негативні умови на роботі; знижуються можливості для досягнень; неможливість отримувати доходи; неможливість одержати виробничий стаж; перерваний виробничий стаж; емоційний стрес, який обумовлює втрату самоповаги і впевненості, депресію і страх.

3. **Дискримінація в освіті.** Статеворольова дискримінація в освітній системі добре досліджена і документована. По-перше, багато досліджень показують, що вчителі, вихователі, адміністратори ставляться до хлопчиків і дівчат у тій манері, що відображає їхні власні традиційні статоворольові стереотипи. По-друге, підручники, тести і тексти, реклама містять у собі гендерні упередження. Наприклад, букварі й освітні матеріали часто показують жінок і чоловіків, зайнятих традиційною активністю і професіями. По-третє, адміністративна ієрархія в нашій освітній системі також відбиває

статеворольові упередження. У той час як більшість працівників освіти – жінки, відсоток жінок на керівних посадах та в адміністрації драматично знижується з підвищенням рівня освітньої системи. По-четверте, шкільний персонал підтримує у дівчат і хлопчиків бажання обирати традиційні кар'єри. Брак підтримки чи активне придушення нетрадиційного вибору утримує жінок від того, щоб звільнитися від традиційної соціалізації.

4. **Професійна орієнтація.** Дослідження ставлення підлітків до перспектив у галузі освіти й професії показують, що відповідність традиційним стереотипам менше виражена у формуванні освітніх перспектив, ніж професійних. Під впливом традиційної соціалізації більшість підлітків обирають професії, що вважаються відповідними їхній гендерній ролі. Як основний засіб професійної орієнтації застосовуються тести інтересів, тому вони повинні бути вільні від гендерних упереджень. Як правило, найбільш розповсюджені тести професійних інтересів мають дві форми – для чоловіків і для жінок. Варіант для чоловіків містить традиційні «чоловічі» професії, для жінок – традиційно «жіночі». Використання таких варіантів методик обмежує можливості вибору як для чоловіків, так і для жінок. Якщо ж дати заповнити змішану форму бланка, то вибір професій виявиться ширшим, і це дозволить уникнути формуючого впливу тесту.

5. **Розподіл партнерських ролей.** Велике значення для професійного вибору і подальшої кар'єри жінок, особливо в сфері бізнесу, має підтримка партнера. Ситуації, коли чоловік поділяє з дружиною обов'язки у домашньому господарстві та вихованні дітей в інтересах кар'єри дружини, в основному більше поширені в країнах громадянського суспільства, особливо в Північній Європі. Професійна роль жінки – один з основних пунктів незгод між чоловіками й жінками. Чоловіки допускають невеликі зміни в цій ролі жінок; наприклад, краща робота, краща оплата праці, але лише в тих межах, у яких не будуть ущемлені їхні власні позиції. Так, чоловіки частіше вважають, що коли чоловік працює, то дружина не повинна претендувати на робоче місце; 80 % чоловіків визнають, що їм було б важко, якби основним годувальником стала дружина. При цьому такий же відсоток опитаних чоловіків вважає, що головним критерієм при прийомі на роботу повинна бути кваліфікація.

6. **Приписування (атрибуції).** Чоловіки приписують свій успіх особистим здібностям, у той час як жінки – удачі чи зусиллям. Жінки частіше пояснюють свій успіх впливом зовнішніх джерел, а невдачу – внутрішніх, що спричиняє формування низької самоповаги і уникнення певних ситуацій, орієнтованих на досягнення. Зазначені гендерні відмінності мають психологічні

основи, але є докази, що вони являють собою соціалізований феномен. Дж. Еклс відзначає, що дорослі частіше говорять успішним дівчаткам, що вони щасливі, ніж успішним хлопчикам, що вони милі й симпатичні. Дорослі приписують невдачі хлопчиків бракові зусиль, а невдачі пояснюють браком здібностей.

7. **Мотивація досягнень.** Більшість досліджень з мотивації досягнень було проведено на групах чоловіків. На цьому заснована теорія мотивацій Д. Мак-Клеланда, відповідно до якої мотивація досягнень є надбаною і залежить від ситуації. Наступним кроком на шляху вивчення мотивації досягнення стала концепція Дж. Аткинсона і Н. Фітера [44] про існування двох основних мотивів: потреби в успіху й остраху невдачі. Мотивація досягнень буде високою, якщо острах невдачі нижчий, ніж потреба в успіхові. Тільки в пізніших роботах з мотивації досягнень стали приділяти увагу кар'єрі жінок. Припущення, що жінки інакше мотивовані на досягнення, ніж чоловіки, було доповнено гіпотезою про те, що чоловіки й жінки мотивовані різними потребами. Для жінок потреба в афіліації (емоційному сприйнятті) важливіша, ніж потреба в досягненнях. Третя гіпотеза пояснює, що хоча чоловіки й жінки мають мотивацію досягнень в однаковій мірі, вони реалізують її в різних видах діяльності.

8. **Страх невдачі** – очікування неможливості досягти визначеної мети. Коли індивіди переживають страх невдачі, вони ймовірніше не зможуть досягти мети. Незважаючи на те, що і чоловіки й жінки можуть відчувати страх невдачі, через те, що чоловіки більш впевнені й одержують більше підтримки, страх невдачі має більш негативний вплив на жінок. Цей страх корелює з браком самоповаги, низькою самооцінкою, низьким сприйняттям ризику (ризикогенністю) і острахом успіху.

9. **Острах успіху.** М. Хорнер [46] характеризує острах успіху як мотивацію в уникненні успіху. Це ключовий фактор у гендерних відмінностях у мотивації чоловіків і жінок, персональна риса, що розвивається з дитинства і пов'язана з розвитком статевої ролі ідентичності. Тому що досягнення і «жіночність» сприймаються і визначаються в суспільстві як конфліктуючі між собою, жінки інтерналізують цей конфлікт. Інші дослідники не вважають острах успіху персональною рисою жінок. Багато чого залежить від контексту. Наприклад, успіх у професії, де домінують чоловіки чи жінки; успіх у конкурентній чи кооперативній ситуації. Скоріше, острах успіху розглядається як реалістична оцінка соціальних винагород і покарань для жінок, що підкоряються чи відхиляються від статевої ролі стереотипів у ситуаціях

досягнення.

10. **Жінки, особливо з високим рівнем досягнень**, сприймають не тільки позитивні винагороди, що вони одержують їх внаслідок високих досягнень у кар'єрі, але й негативні наслідки того, що їх розглядають як “нефемінних” чи “нежінок”. Жінки, що переживають острах успіху, очікують велику ймовірність зіштовхнутися з негативними наслідками в нетрадиційній для жінок сфері досягнень.

11. **Конфлікт «дім – кар'єра»**. Традиційна гендерна соціалізація підкреслює місце і роль жінок насамперед у домогосподарстві. Коли жінка вибирає кар'єру, вона очікує (й інші очікують від неї), що вона буде виконувати більшість домашніх обов'язків, обслуговувати дітей і нести за них відповідальність. Її досягнення на роботі сприймаються, тільки якщо вона успішно може впоратися і з домашніми обов'язками. Часто жінки змушені робити вибір тільки на користь чогось одного – бути дружиною і матір'ю чи розвивати кар'єру. Жінці, особливо заміжній, постійно ставиться в провину «конфлікт» між запитами родини і кар'єри. Прикметно, що чоловіки, які мають родину й одночасно будують свою професійну кар'єру, такого конфлікту не відзначають.

12. **Гендерні установки та уявлення**. Безліч гендерних установок і міфів пов'язано з жінками, що працюють у нетрадиційних професіях. Ті, хто обирає нетрадиційну для жінок кар'єру, мають такі уявлення: розглядають свою кар'єру як рівну кар'єрі свого чоловіка і вважають, що чоловік повинен поділяти з ними порівну домашні обов'язки; мають ліберальніші погляди на гендерні стереотипи; обирають менш типізовані по статі професії. Установки і уявлення російських, наприклад, жінок, сформовані під впливом реальної дискримінації у сфері оплати праці, є закономірною реакцією на попередню державну політику загальної зайнятості в суспільному виробництві. Незадоволення роботою й оплатою праці характерні для жінок більше, ніж для чоловіків. Тому молоді жінки (до 24 років) не вважають наявність роботи гарантією своєї незалежності й економічного благополуччя.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Агеев В. С. Психологические и социальные функции полоролевых стереотипов // Вопросы психологии. - 1987. - №2. - С. 152 – 158.
2. Ананьев Б.Г. «О проблемах современного человекознания» - СПб. - 2001.
3. Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания / Б.Г.Ананьев. - СПб.:Питер, 2001. - 288 с.
4. Андрущенко В. Духовна сутність освіти // Вища школа України. -2007. - 31 (24). - С. 5-10.
5. Антонов В.М. Кібернетична акмеологія у запитаннях і відповідях: Монографія. - Київ. - 2015 - 236 с.
6. Антонов В.М. Гармонійна акме- особистість. Монографія - Київ . - 2015 - 384 с.
7. Антонов В.М. Прикладна та професійна акмеологія. Монографія - Київ. - 2015. - 351 с.
8. Антонов В.М. Нейропедагогіка: Кібернетично-акмеологічні аспекти // Міжнар. Конф. «Досягнення науки в 2015 році». - Київ. - 19 грудня 2015 р. К.: Центр наукових публікацій. -2015 - 116 с. - С. 18 - 22.
9. Антонов В.М., Антонова-Рафі Ю.В. Гендерна акмеологія та кіберакмеологія // Сборник научных трудов Sword (журнал). Международное научное издание. Входит в межд. Наукометрическую базу РИНЦ SCIENCE INDEX– Выпуск 4(37) . Том 13. – Иваново: МАРКОВА АД. 2014. – (15 – 27 грудня 2014 Одесса). - ЦИТ: 414-175 . – С. 97 - 99.
10. Антонов В.М., Антонова-Рафі Ю.В. АКМЕОЛОГІЯ СЕКСОЛОГІЇ ТА КІБЕРАКМЕОЛОГІЯ ПІДХІД // Сборник научных трудов Sword. Международное научное издание. Входит в межд. Наукометрическую базу РИНЦ SCIENCE INDEX импакт-фактор > 0 – Выпуск 3(36) . Том 30. – Иваново: МАРКОВА АД. 2014. – (1 – 12 жовтня 2014 Одесса). - ЦИТ: 314-018 - . – С. 86 - 87.
11. Антонов В.М., Антонова-Рафі Ю.В. КІБЕРНЕТИЧНІ АКМЕОЛОГІЧНІ ТЕХНОЛОГІЇ ТА ГЕНДЕРНА АКМЕОЛОГІЯ // Сборник научных трудов Sword. Международное научное издание. Входит в межд. Наукометрическую базу РИНЦ SCIENCE INDEX импакт-фактор > 0 – Выпуск 2. Том 6. – Иваново: МАРКОВА АД. 2014. – (18 – 30 июня Одесса). - ЦИТ: 214 - 062. – С. 29 – 31.
12. Антонов В.М., Антонова-Рафі Ю.В. Теоретико-методологічні засади гендерної акмеології // Тези міжнародної науко-практичної конференції «Акмеологія - наука ХХІ століття». - (30 травня 2014) - Київ. - УАА. - 2014. С. 97- 108.
13. Антонов В.М., Антонова-Рафі Ю.В. Етично – гендерні та духовні чинники людини// Тези ХІІ міжн. наук. – практ. конф «Етичні та духовні

основи розвитку людини та суспільства» (25 – 26 травня 2012 р.). – Київ. – 2012. С. 15.

14. Бадрак В.В. Стратегии гениальных женщин. - Харьков: Фолио. - 2012. - 447 с

15. Бех І.Д. Виховання особистості: у 2 кн. / Кн. 1: Особистісно орієнтований підхід: теоретико-технологічні засади: навч.-метод. видання. - К.: Либідь, 2003. - 280 с.

16. Берн Ш. Гендерная психология. – СПб.: Питер. -2001. – 320 с.

17. Бовуар Симона Друга стаття у 2- х тт. К.:Основи, - т.1 - 1994. - 390 с., т.2. 1995. - 390 с.

18. Брізендін, Луан Жіночий мозок. Чим жінки відрізняються від чоловіків. [pphttp://www.dailymail.co.uk/news/article-2129456/Do-girls-want-career-attract-man-Provocative-study-casts-high-fliers-new-light.html](http://www.dailymail.co.uk/news/article-2129456/Do-girls-want-career-attract-man-Provocative-study-casts-high-fliers-new-light.html) - Journal of Personality and Social Psychology “Do girls only want a career because they can't attract a man? Provocative study casts high fliers in a new light”.

19. Головнева И.В. Социально – психологические особенности установок и карьерных ориентаций женщин – руководителей // Право і безпека. – 2006. - № 5. – С. 152 – 155.

20. Головнева И.В. Особенности мотивации и социально – психологических установок персонала организации: гендерный аспект // Акмеология в Україні: теорія і практика – 2010. - № 1. – С. 91 – 97.

21. Грэй Джон - Женщины с Венеры, мужчины с Марса. - К.: София. 2004. - 400 с.

22. Гусейнов А.А., Апресян Р.Г. Этика: Підручник. - М.: Гардаріки, 2003.

23. Данилова Г. Акмеологічна модель педагога в ХХІ столітті // ж-л «Рідна школа» =- №6 (881). - 2003.

24. Дедерихс М. Хиллари Клинтон и власть женщин. - М., 1995. - 240 с.

25. Еремеева В.Д., Хризман Т.П. - «Мальчики и девочки - два разных мира. Нейропсихологи - учителям, воспитателям, родителям, школьным психологам - М.: ЛИНКА-ПРЕСС- 1988 - 184 с.

26. Закикін В.Г. Короткий акмеологический словарь - 2009 рік.

27. Ильин Е.П. Дифференциальная психофизиология мужчины и женщины. – СПб.: Питер. -2002. – 544 с.

28. Кострюков С. Исторична генеза поняття „цінність" у філософії // Вища освіта України. - 2002. - № 4. - С. 24-38.

29. Купер К. Индивидуальные различия. – М.: 2000.

30. Миллер Г. Половая жизнь человечества. – 1999. -204 с.

31. Немилов А. Биологическая трагедия женщины. Очерки физиологии женского организма. Издание 5-е. Л., 1930. С. 208.

32. Остапчук С.В. Особенности гендерных стереотипов в профессиональной деятельности женщин [Электронный ресурс] //



<http://www/humanities.edu.ru>.

33. Пожарський С.Д. – «Акмеологія філософії успіха» . М.: 2002.
34. **Рыбников Н.А.** Как создавался психологический институт // Вопросы психологи. - 1994. -№1.-С. 6-16.
35. Суходольский Г.В. Математическая психология / Г.В. Суходольский. Харьков: Гуманитарный центр, 2006. - 360 с.
36. Тартаковский М.С. Акмеология. Эрос и личность.- М.: «МЖ Панорама».-1992.- 313 с.
37. Українки в історії / За загл. Ред.. В. Борисенко. - 2- е видин. Стереотип.- К.: Либідь. - 2006.- 328 с
38. Ушинський К..Д. 1824 - 1870 - Человек как предмет воспитания. Опыт педагогической антропологии // Педагогич. Сочинения в 6 тт. М.: 1990.- т. 5, с. 8.
39. Хохлова Т.П. Выявление гендерных аспектов менеджмента – фактор повышения эффективности управления // Менеджмент в России и за рубежом. – 2001. - № 2. – С. 67 – 74.
40. Хорни К. Женская психология. – СПб. – 1993. -195 с.
41. Хорни Карен Психология женщины. СС в 3- х тт, Т.1. 496 с. М.: Смысл. - 1997.
42. Харви Стив. Поступай как женщина, думай как мужчина. - М. - Эксмо. - 2009. - 280 с.
43. **Хэвлок Элис Генри** - Мужчина и женщина: их взаимные отношения и положение, занимаемое в современной культурной жизни- этюды. СПб.- 1898. В 3-х тт.
44. Atkinson J., Feather N. Theory of Achievement Motivation. - New York, 1966.
45. Clance P., Imes S. The Imposter Phenomenon in High-achieving Women: Dynamics and Therapeutic Intervention //Psychotherapy: Theory, Research, and Practice. 1987. 15. P. 241 – 247.
46. Horner M. S. Toward an understanding of achievement-related conflicts in women // M. R. Walsh (ed.). The psychology of women. Ongoing debates. New Haven, L., Yale University Press, 1987, p. 165 – 184.
47. Mc Kee J. P., Sherriffs A. C. The differential evaluation of males and females // J. of Personality, 1957, №25, p. 356 – 371.
48. Williams J. E., Best D. L. Sex stereotypes and intergroup relations // S. Worshel, W.G. Austin (eds.). Psychology of intergroup relations. Chicago, Nelson-Hall, 1986, p. 244 – 259.

Наукове видання

**Монографія**

**АНТОНОВ Валерій Миколайович**

**Гендерно-статева акмеологія**

**Друкується за авторською редакцією**

Монографія включена в РИНЦ SCIENCE INDEX

Підписано до друку: 18.10.2016  
Формат 60x84/16. Друк цифровий. Ум.друк.арк. 7,4  
Тираж 500 пр. Зам. №16-8.

Видано:  
КУПРІЄНКО СЕРГІЙ ВАСИЛЬОВИЧ  
А/С 38, Одеса, 65001  
e-mail: orgcom@sworld.education  
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК-4298  
*Видавець не несе відповідальності за достовірність  
інформації та наукові результати, які надані у монографії*

ФОП Москвін А.А. Цифрова друкарня "Сору-Арт"  
М. Запоріжжя