

MONOGRAFIA
POKONFERENCYJNA

SCIENCE,
RESEARCH, DEVELOPMENT #36

London

29.12.2020 - 30.12.2020

U.D.C. 72+7+7.072+61+082

B.B.C. 94

Z 40

Zbiór artykułów naukowych recenzowanych.

(1) Z 40 Zbiór artykułów naukowych z Konferencji Międzynarodowej Naukowo-Praktycznej (on-line) zorganizowanej dla pracowników naukowych uczelni, jednostek naukowo-badawczych oraz badawczych z państw obszaru byłego Związku Radzieckiego oraz byłej Jugosławii.

(30.12.2020) - Warszawa, 2020.

ISBN: 978-83-66401-77-8

Wydawca: Sp. z o.o. «Diamond trading tour»

Adres wydawcy i redakcji: 00-728 Warszawa, ul. S. Kierbedzia, 4 lok.103

e-mail: info@conferenc.pl

Wszelkie prawa autorskie zastrzeżone. Powielanie i kopiowanie materiałów bez zgody autora jest zakazane. Wszelkie prawa do artykułów z konferencji należą do ich autorów.

W artykułach naukowych zachowano oryginalną pisownię.

Wszystkie artykuły naukowe są recenzowane przez dwóch członków Komitetu Naukowego.

Wszelkie prawa, w tym do rozpowszechniania i powielania materiałów opublikowanych w formie elektronicznej w monografii należą Sp. z o.o. «Diamond trading tour».

W przypadku cytowań obowiązkowe jest odniesienie się do monografii.

Publikacja elektroniczna.

«Diamond trading tour» ©

Warszawa 2020

ISBN: 978-83-66401-77-8

Redaktor naukowy:

W. Okulicz-Kozaryn, dr. hab, MBA, Institute of Law, Administration and Economics of Pedagogical University of Cracow, Poland; The International Scientific Association of Economists and Jurists «Consilium», Switzerland.

KOMITET NAUKOWY:

W. Okulicz-Kozaryn (Przewodniczący), dr. hab, MBA, Institute of Law, Administration and Economics of Pedagogical University of Cracow, Poland; The International Scientific Association of Economists and Jurists «Consilium», Switzerland;

C. Беленцов, д.п.н., профессор, Юго-Западный государственный университет, Россия;

Z. Čekerevac, Dr., full professor, «Union - Nikola Tesla» University Belgrade, Serbia;

Р. Латыпов, д.т.н., профессор, Московский государственный машиностроительный университет (МАМИ), Россия;

И. Лемешевский, д.э.н., профессор, Белорусский государственный университет, Беларусь;

Е. Чекунова, д.п.н., профессор, Южно-Российский институт-филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы, Россия.

N. Yuriychuk, Ph. D in Pedagogics, Assistant Professor, Assistant Professor at the Chair for Ukrainian Linguistics and Methods of Education SHEI «Pereiaslav-Khmelnytskyi State Pedagogical Hryhorii Skovoroda University», Ukraina

U. Buts, PhD in Economics, Belarusian Agricultural Academy.

KOMITET ORGANIZACYJNY:

A. Murza (Przewodniczący), MBA, Ukraina;

A. Горохов, к.т.н., доцент, Юго-Западный государственный университет, Россия;

A. Kasprzyk, Dr, PWSZ im. prof. S. Tarnowskiego w Tarnobrzegu, Polska;

A. Malovychko, dr, EU Business University, Berlin – London – Paris - Poznań, EU;

S. Seregina, independent trainer and consultant, Netherlands;

M. Stych, dr, Uniwersytet Pedagogiczny im. Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie, Polska;

A. Tsimayeu, PhD, associate Professor, Belarusian State Agricultural Academy, Belarus.

I. Bulakh PhD of Architecture, Associate Professor Department of Design of the Architectural Environment, Kiev National University of Construction and Architecture

Recenzenci:

L. Nechaeva, PhD, Instytut PNPU im. K.D. Ushinskogo, Ukraina;

M. Ордынская, профессор, Южный федеральный университет, Россия.

**GEOCHEMICAL FEATURES OF GROUNDWATER OF RURAL
GEOSYSTEMS OF THE TERRITORY OF BUKOVINA PRECARPATHIANS
(UKRAINE)**

Tanasiuk M. 5

**ПРАКТИКА СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО СУПРОВОДУ В
КОМЕРЦІЙНІЙ ОРГАНІЗАЦІЇ НА ПРИКЛАДІ ДОСЛІДЖЕННЯ
АДАПТОВАНOSTІ МОЛОДИХ ФАХІВЦІВ ДО ВІДДАЛЕНОЇ РОБОТИ**

Карпілянська М. Д. 7

**VECTORS OF YOUTH GENDER SOCIALIZATION IN THE CONDITIONS
OF PANDEMIC (COVID-19)**

Hovorun T. 14

**GENDER ASPECTS OF PREPARING FUTURE TEACHERS FOR WORK IN
THE CONDITIONS OF NEW UKRAINIAN SCHOOL**

Kiz O. B. 17

**ПРОБЛЕМА СТВОРЕННЯ ГЕНДЕРНО-СПРАВЕДЛИВОГО
СЕРЕДОВИЩА У ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ**

Кікінежді О. 20

**МОТИВАЦІЯ ДЕРЖСЛУЖБОВЦІВ:
СОЦІАЛЬНО-ФІЛОСОФСЬКИЙ АНАЛІЗ**

Литвинчук О.В. 23

**ІННОВАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК ПІДПРИЄМСТВ ЯК ВАЖЛИВИЙ
СЕГМЕНТ РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ**

Нісходовська О.Ю. 26

**ДВЕ «ВОЛНЫ» ФЕМИНИЗМА: ИСТОРИЯ БОРЬБЫ ЗА ПРАВА
ЖЕНЩИН**

Голубева В., Марченко В. А. 33

GEOCHEMICAL FEATURES OF GROUNDWATER OF RURAL GEOSYSTEMS OF THE TERRITORY OF BUKOVINA PRECARPATHIANS (UKRAINE)

Mykhailo Tanasiuk

PhD in Geography, Chernivtsy National University named after Yuriy Fedkovych, Chernivtsi, Ukraine

The formation of geochemical features of groundwater of rural geosystems in the Bukovina Precarpathians is influenced by many different factors, among which an important place is occupied by the landscape-geochemical structure of the territory and the properties of groundwater. These data reflect the landscape-geochemical and ecological characteristics of landscape complexes in the region.

Key words: rural geosystems, groundwater, geochemical landscapes.

Groundwater is the main geochemical agent of migration and redistribution of elements in the landscapes of Bukovina Precarpathians. The main factors in the formation of geochemical properties of groundwater in the study area are: mineral composition of aquifers; the nature of the soils that are developed in the area; biogeochemical cycle of substances occurring in the landscape; composition of precipitation, surface water, as well as deep pressure waters; climatic conditions (summer temperatures, precipitation, etc.) that cause seasonal changes in groundwater in quantitative terms; their level from the surface, as well as their evaporation and aeration; washing and semi-washing water regime of soils and more. Among these factors, a special role in the formation of groundwater chemistry of the free water exchange zone is played by the mineral composition of aquifers.

Rural geosystems of the study area belong to the Krasnoilsk elevated forest

area. It is a dismembered hilly-ridge accumulative-denudation elevated plain composed of clays, with sod-podzolic surface-gleyed and gray forest soils on carbonate-free loams and clays, with fir-beech forests.

Geochemically, the landscapes of the region belong to the family of forest, acid and slightly acidic class. They are distinguished by the average water exchange, the predominance of transeluvial and supraquial elementary geochemical landscapes composed of clays and loams.

Groundwaters by its geochemical characteristics are neutral and slightly acidic, moderately hard and hard (average hardness 5, 5 mg-eq / dm³). Fresh water (average mineralization 0,4 g/dm³), mainly hydrocarbonate-calcium and hydrocarbonate-calcium-sodium, there are sulfate-hydrocarbonate-calcium, hydrocarbonate-magnesium-calcium, sulfate-sodium-calcium and others. The high content of

Na in the groundwater of rural geosystems deserves special attention. This primarily applies to its content in the waters of landscape complexes of medium and high terraces, where its value is equal to 100-115 mg / dm³. On low terraces the content decreases and is 40-60 mg / dm³. The concentration coefficient of Na here > 1, while other trace elements < 1. The coefficient of water migration in Na is very high – 5,8. Ca and Cl also migrate well [1, p.95].

Groundwater is of good quality in relation to the maximum permissible norms of chemical composition. The pH value ranges from 6,5 to 7,1. The most characteristic pH values are 6,5-6,8. The total water hardness is in the range of 3,2–12,2 mg-eq / dm³. The values of chloride concentration fluctuate mainly in the range of 10–116 mg / dm³, which does not exceed the norm. The content of nitrites is less than 0,01 mg / dm³, nitrates less than 0,2 mg / dm³, ammonium – less than 0,08 mg / dm³.

The content of heavy metals has the following indicators: Pb 0,001-0,031 average value is 0,016 mg / dm³), Zn 0,024-0,354 average 0,113 mg / dm³), Cu ranges from 0,007 to 0,059 with an average value of 0,022 mg / dm³), the value the Cd content in all water samples ranges from 0,001–0,002 mg / dm³ [4]. This content indicates that the maximum permissible

concentrations of these trace elements in the groundwater of the area were not detected.

Thus, rural geosystems of Bukovina Precarpathians have specific landscape and geochemical characteristics that have some influence on the formation of geochemical and ecological properties of groundwater, where in a relatively small area are various landscape-geochemical systems that significantly affect groundwater in the study region.

References:

1. Гуцуляк В.М. Ландшафти Чернівецької області та їх геохімічні особливості: монографія / В.М. Гуцуляк. – Чернівці: Чернівецький нац. ун-т, 2012.- 144с.
2. Малишева Л.Л. Геохімія ландшафтів: Навч.посібник.-: Либідь, 2000.-472 с.
3. Перельман А.И. Геохимия ландшафта / А.И. Перельман.-М.:Высшая школа,1975.-342с.
4. Танасюк М.В. Ландшафтно-геохімічний аналіз та оцінка екологічного стану сільських геосистем (на прикладі Північної Буковини): автореф. дис. канд. геогр. наук: Спец. 11.00.01 – фізична географія, геофізика і геохімія ландшафтів / М.В. Танасюк. – Одеса, 2013. – 20с.
5. Tanasiuk M.V. Ecological-geochemical analysis and evaluation of rural geosystems mountain areas of Northern Bukovina (Ukraine) / M.V. Tanasiuk // Present Environment and Sustainable Development. – Iași: Edit. Univ. "Al.I.Cuza", Romania. 2015. – Vol. 9, no.1 – P.129–137.

ПРАКТИКА СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО СУПРОВОДУ В КОМЕРЦІЙНІЙ ОРГАНІЗАЦІЇ НА ПРИКЛАДІ ДОСЛІДЖЕННЯ АДАПТОВАНOSTІ МОЛОДИХ ФАХІВЦІВ ДО ВІДДАЛЕНОЇ РОБОТИ

Карпіляньська Марія Дмитрівна

Студентка 2 курсу магістратури Мелітопольський державний педагогічний університет імені Богдана Хмельницького Навчально-науковий інститут соціально-педагогічної та мистецької освіти Кафедра дошкільної освіти і соціальної роботи

Ключові слова: соціально-психологічний супровід; молоді фахівці; адаптація; стрес; тривога; депресія; управління людськими ресурсами

Keywords: socio-psychological support; young professionals; adaptation; stress; anxiety; depression; human resource management

У суспільство людей об'єднує не тільки єдність території, мови, культурних, етнічних і релігійних традицій, а й система соціальних організацій, що тісно пов'язані між собою і взаємодіють одна з одною. Тому цілісність суспільства повною мірою залежить від гармонійного поєднання цілей, які ставлять перед собою ці організації. Всі організації, що утворюють наше суспільство, своєю головною метою декларують сприяння невинному підвищенню якості життя українського народу. Провідною складовою і показником якості життя є наявність умов для самореалізації людини у процесі професійної діяльності. Це означає, що без сприяння професійному становленню молодих професіоналів реальне підвищення рівня життя українців буде неможливим. Саме молоді професіонали становлять майбутнє України.

Виходячи з цього, сприяння вітчизняним організаціям у здійсненні формування та розвитку молодих профе-

сіоналів у контексті розбудови громадянського суспільства постає актуальною проблемою для вітчизняної соціальної роботи. Такий контекст передбачає створення сприятливих умов для вільного гармонійного розвитку особистості молодої людини у процесі професійної діяльності, задоволення її соціальних, екзистенціальних потреб, потреби у самоповазі, самоактуалізації, тощо.

Особливої важливості система соціально-психологічного супроводу молодих фахівців набуває в нинішніх умовах пандемії, карантинних заходів та віддаленої роботи. В таких умовах значно важче підтримувати зв'язок та дізнаватися про внутрішній стан молодих фахівців, на який тепер впливає більша кількість зовнішніх факторів, зокрема обладнання домашнього робочого місця, стосунки з сім'єю та дітьми, складнощі у підтримуванні зв'язку з колегами, забезпеченість засобами техніки, тощо. До цих факторів необхідно адап-

туватись, проте адаптивні можливості кожного індивіда різняться, саме тому важливо сприяти адаптації молодих фахівців в рамках системи соціально-психологічного супроводу.

Мета дослідження: встановити ступінь адаптованості молодих фахівців конкретної комерційної організації до віддаленої роботи та запропонувати заходи для її підвищення.

Дослідження проводилися в одній з найбільших в Україні групі комерційних компаній. Керівництво компанії попросило не згадувати її назву та назву її проектів у дослідженні, тому назовемо її умовно ЕМО. Це, українська продуктова ІТ-компанія, яка створює торговельні майданчики в Інтернеті для продажу товарів та послуг. Компанія розпочала свою роботу у 2008 році. На кінець 2020 року у її структурних підрозділах працює понад 1200 співробітників. В Україні і за кордоном компанія розвиває 15 проектів.

Необхідність у проведенні дослідження була викликана проведенням в Україні карантинних заходів і переведенням співробітників ЕМО на віддалену роботу. Через якийсь час до безпосередніх керівників почали надходити скарги від молодих фахівців на зниження працездатності та неробочий настрій. Директором з HR було прийняте рішення про необхідність реагування на ситуацію, що склалася.

Завданнями дослідження було визначено:

1. Встановити наявний рівень адаптованості молодих фахівців до віддаленої роботи.

2. Виявити причини дезадаптованості молодих фахівців в умовах віддаленої роботи.

3. Розробити практичні рекомендації з підвищення рівня адаптованості молодих фахівців до умов віддаленої роботи.

Об'єкт дослідження - адаптованість молодих фахівців до умов віддаленої роботи.

Предмет дослідження – психічні стани молодих фахівців, що виникли у процесі адаптацією до умов віддаленої роботи.

Методи дослідження: анкетування – для отримання емпіричних даних про стан молодих фахівців та їх причини, кутове перетворення Фішера (критерій Фішера) – для перевірки статистичної достовірності висновків.

Дослідження адаптованості молодих фахівців до умов віддаленої роботи було організовано у чотири етапи:

- 1 етап - організація та проведення дослідження.

- 2 етап - обробка та інтерпретація отриманих даних.

- 3 етап - розроблення практичних рекомендацій з підвищення рівня адаптованості молодих фахівців до умов віддаленої роботи та їх реалізація.

- 4 етап - перевірка дієвості вжитих заходів.

На першому етапі було проведено діагностування молодих фахівців за методиками призначеними для виявлення рівнів тривожності, стресу та депресії. Для діагностування було використано шкалу тривоги Спілберге-

ра, шкалу психосоціального стресу Л. Рідера, опитувальник депресії А. Бека. У дослідженні взяло участь 28 молодих фахівців, тобто співробітників, які працюють в ЕМО менше, ніж три роки. Слід зазначити, що участь молодих фахівців у дослідженні була виключно добровільною. Тому ще 32 особи після діагностування від подальшої участі у дослідженні відмовилися. Це дало змогу сформувати експериментальну і контрольну групи по 28 осіб у кожній та провести польовий експеримент.

Природний (польовий) експеримент – дослідження, здійснюване у звичайних для випробовуваного умов з мінімумом втручання в його життєдіяльність з боку експериментатора. Пред'явлення незалежної змінної як би «вплетене» природним чином в звичайний хід його діяльності. Залежно від виду виконуваної діяльності і відповідної ситуації розрізняють і види природного експерименту: в умовах спілкування, трудової, ігрової, навчальної, військової діяльності, в умовах побуту і дозвілля. Зазвичай, якщо це можливо з організаційних і етичних міркувань, випробовувані не інформуються про проведення експерименту і, природно, вони не підозрюють про свою роль у ньому. Експериментальні завдання або зовнішня стимуляція з'являються тут як невід'ємна частина виконуваної ними роботи. Природний експеримент вважається до певної міри проміжною формою між експериментом і об'єктивним спостереженням. Складова обсервації тут вагомів-

ша, ніж в лабораторному експерименті. Деякі риси методу спостереження навіть проявляються сильніше за експериментальні особливості. Так, ініціатива експериментатора виразно проступає тільки в період підготовки дослідження. Протягом же подальшого часу дослідник, як правило, відіграє більш менш пасивну роль спостерігача. Далі, експериментатор в цьому випадку практично позбавлений можливості суворо контролювати і підтримувати на постійному рівні більшість додаткових змінних як внутрішнього, так і зовнішнього характеру. Дуже важко і варіювати умови розвитку явищ, що вивчаються. Крім того, експериментатор зазвичай позбавлений і можливості суворої реєстрації як залежної, так і незалежної змінної. Тому результати тут здебільшого представляються в описовій формі. Проте, природний експеримент значно «ближче до життя», ніж лабораторний. Особливо широке застосування цей вид дослідження знаходить у прикладних дослідженнях і у сфері соціально-психологічної проблематики. Синонімом природного експерименту виступає «польовий експеримент».

Незалежною змінною в експерименті було визначено вплив на адаптованість молодого фахівця до умов віддаленої роботи. В якості залежних змінних було визначено рівень тривожності, стресу та депресії.

Результати емпіричного дослідження наведені у таблиці 3.1. Як видно з таблиці і в експериментальній і в контрольній групі привертає увагу

Таблиця 1

Результати емпіричного дослідження рівнів тривожності, стресу та депресії молодих фахівців в умовах віддаленої роботи

Рівні	Експериментальна група		Контрольна група	
	к-ть	%	к-ть	%
тривожності				
високий	6	21,43	6	21,43
середній	16	57,14	18	64,29
низький	6	21,43	4	14,28
стресу				
високий	6	21,43	5	17,86
середній	17	60,71	16	57,14
низький	5	17,86	7	25,00
депресії				
помірний	5	17,86	6	21,43
легкий	16	57,14	16	57,14
низький	7	25,00	6	21,43

значна кількість респондентів які потребують надання психологічної допомоги: 79% респондентів показали високий і середній рівень тривожності, 82% - високий і середній рівень стресу, 75% - депресії. Наведені дані дали можливість зробити висновок, що умови віддаленої роботи викликають у значної частини молодих фахівців суб'єктивний дискомфорт, напруженість у повсякденній діяльності і спілкуванні, вегетативне збудження, занепокоєність щодо роботи, психічне і фізичне виснаження, легку або помірну депресію.

Після отримання кількісних показників, які засвідчили низький рівень адаптивності молодих фахівців, для з'ясування причин дезадаптації було проведено анкетування. Респонденти були повинні оцінити від 1 до 10 задоволеність своєю робочою продуктивністю та надати відповіді на запитання

про те, що їй заважає і що сприяє. Результати емпіричного дослідження рівнів тривожності, стресу та депресії молодих фахівців в умовах віддаленої роботи наведені у табл. 1.

Результати оцінки задоволеності своєю роботою наведені у табл. 2. Оцінка молодими фахівцями задоволеності своєю віддаленою роботою в експериментальній і в контрольній групі свідчить про її середній рівень (6,04 в експериментальній та 5,96 у контрольній групі. Надаючи відповіді на друге та третє запитання анкети респонденти вказали такі основні чинники, що негативно впливають на їхню робочу продуктивність: відволікають роздуми про те, що буде далі, чи виживимо ми всі, чи не звільнять мене, не хочу торгувати у переході; немає робочого настрою; змінилася мотивація, не вистачає команди, драйву, палаючих очей; клієнти стали більш закритими, тому план став

Таблиця 2

Результати оцінки задоволеності своєю роботою

Оцінка	Експериментальна група		Контрольна група	
	к-ть	%	к-ть	%
10	-	-	-	-
9	3	10,71	2	7,14
8	3	10,71	4	14,29
7	4	14,29	4	14,29
6	6	21,43	6	21,43
5	8	28,58	7	25
4	2	7,14	3	10,71
3	2	7,14	2	7,14
2	-	-	-	-
1	-	-	-	-
Середня оцінка		6,04	5,96	

нереальним; вдома багато відволікаючих чинників: діти, тварини, сусіди; вдома весь час повно народу, частіше конфлікти; немає зручного робочого місця, незручно весь час працювати на кухні; складно налаштувати техніку, поганий зв'язок, не завжди працює Інтернет, тощо.

Узагальнення думок респондентів дозволило виділити сім найбільш вагомих проблем:

Необхідність відновлення емоційного зв'язку з командою.

Клієнти змінилися, робота з ними вимагає нових підходів.

Погано працює техніка / проблеми з Інтернетом.

Вдома незручне/необладнане робоче місце.

Суттєво зросло / різко впало робоче навантаження.

Вдома збільшилася кількість конфліктів.

Вдома складно зосередитися на роботі.

Для розв'язання зазначених проблем було вжито низку заходів соціально-психологічного супроводу професійної діяльності молодих фахівців:

Для відновлення емоційного зв'язку з командою, до робочого графіку було включено щотижневі онлайн зустрічі. З послабленням карантину було налагоджено офлайн зустрічі.

Для поліпшення роботи з клієнтами відділом навчання та організаційного розвитку було сплановано та проведено командні зустрічі і внутрішні обговорення на тему: «Що нового ми можемо запропонувати нашим клієнтам?» що дало змогу напрацювати аргументи для роботи з новими запереченнями клієнтів.

Для розв'язання технічних проблем було створено команду фахівців, які приїздили за заявкою і налаштовували оргтехніку та Інтернет.

Для створення зручних робочих місць було створено команду, яка за заявкою здійснювала забезпечення офісними меблями.

Таблиця 3

Результати експерименту з підвищення рівня адаптованості молодих фахівців до віддаленої роботи

Рівні	Експериментальна група				Контрольна група				Ф* емп
	I зріз		II зріз		I зріз		II зріз		
	к-ть	%	к-ть	%	к-ть	%	к-ть	%	
тривожності									
високий	6	21,43	3	10,71	6	21,43	5	17,86	4.101*
середній	16	57,14	16	57,14	18	64,29	19	67,86	
низький	6	21,43	9	32,15	4	14,28	4	14,28	
стресу									
високий	6	21,43	2	7,14	5	17,86	6	21,43	3.592*
середній	17	60,71	16	57,14	16	57,14	16	57,14	
низький	5	17,86	10	35,71	7	25,00	6	21,43	
депресії									
помірний	5	17,86	4	14,29	6	21,43	6	21,43	4.702*
легкий	16	57,14	15	53,57	16	57,14	17	60,71	
низький	7	25,00	9	32,14	6	21,43	5	17,86	

Щоб підтримати співробітників, які не встигають виконувати свої прямі обов'язки (або частково недовантажені ними) було, налагоджено взаємодопомогу через сервіс ЕМО Freelance, на який надсилалися заявки тих, хто потребує додаткового завантаження і тих, кому потрібна допомога колег.

3 метою зменшення конфліктів корпоративним психологом було проведено відповідні групові-тренінги та індивідуальні консультації.

Для того щоб полегшити самоорганізацію робочого процесу корпоративним психологом було підготовлено та поширено через внутрішню мережу пам'ятку. В ній рекомендувалося чітко розписувати свій день, чітко визначати початок і закінчення робочого дня, виділяти час на відпочинок, дотримуватися звичок, які були вироблені в офі-

сі. Слідування звичним ритуалам: сніданок у звичний час, перевдягання в «офісний одяг», тощо.

Через три місяці після першого зрізу за тими ж методиками було проведено другий зріз (див. табл. 3). Проведення другого зрізу дало можливість дотриматися класичної схеми експерименту: вимірювання характеристик – здійснення експериментального впливу – вимірювання характеристик після експериментального впливу. Для оцінки статистичної значущості змін, що відбулися після реалізації заходів соціально-психологічного впливу було використано кутове перетворення Фішера (критерій Фішера).

Як свідчать результати експерименту наведені у табл. 3, за всіма параметрами, що вимірювалися, після вжиття заходів соціально-психологічного впливу в експериментальній групі від-

булися статистично значимі зміни. Зокрема, зменшилася кількість респондентів, які демонстрували високий рівень тривожності, стресу та депресії. Натомість суттєво збільшилася кількість респондентів, у яких показники тривожності, стресу та депресії діагностовано на низькому рівні. Водночас в контрольній групі статистично значимі зміни не відбулися.

Таким чином, в ЕМО постійно функціонує розгалужена система заходів із забезпечення високої продуктивності молодих фахівців; систематично проводяться заходи з підтримання оптимального соціально-психологічного мікроклімату у колективах структурних підрозділів; продуктивно працюють корпоративний психолог та корпоративний коуч; створено умови для професійного і особистісного самовдосконалення молодих фахівців. Результати самовдосконалення враховуються при збільшенні заробітної плати, призначенні на вищу посаду, горизонтальній ротатії.

Передові вітчизняні комерційні компанії приділяють значну увагу соціально-психологічному супроводу професійного становлення молодих фахівців. Засновники комерційних компаній вживають заходів для того, щоб їх компанії мали сильні корпора-

тивні культури, які формують у молодих фахівців відданість організації, орієнтують їх на наполегливе професійне самовдосконалення та постійний рух до кращих результатів.

Соціально-психологічний супровід професійного становлення молодого фахівця є невід'ємною складовою діяльності органу з управління людськими ресурсами організації. Свою діяльність такий орган повинен здійснювати на засадах науковості, системності, діяльнісного підходу. За таких умов його прикладна та практична діяльність завжди буде відповідати вимогам внутрішнього та зовнішнього середовища до формування у молодих фахівців високого професіоналізму, розвинутих професійних та особистісних якостей.

Дане дослідження підтверджує, що ефективна практика соціально-психологічного супроводу ґрунтується на результатах моніторингу психологічного стану молодих фахівців, пошуку проблем, які негативно на нього впливають. Прикладні завдання супроводу вирішуються у процесі реалізації практичних рекомендацій, інформаційно-методичних матеріалів, соціально-психологічних тренінгів, а у разі необхідності, практичних заходів технічних підрозділів.

VECTORS OF YOUTH GENDER SOCIALIZATION IN THE CONDITIONS OF PANDEMIC (COVID-19)

Tamara Hovorun

Doctor of Psychology, Professor,
Jindal Institute of Behavioural
Sciences of Jindal Global University,
Delhi, India
orcid.org/0000-0003-1520-9766

Key words: *gender socialization, economic self-presentation, traditional and egalitarian gender orientations, youth, COVID-19.*

The content of the problems in the conditions of self-isolation appeared fully corresponded to the main six domains, which are singled out as the most relevant in the Gender Equality Index, namely: work, money, education, time, power and health. In collectivist ones, they primarily affected the impoverished segments of the population, mostly women.

COVID-19 guarantee time has increased domestic violence and will be obviously in future the subject of rigorous discussion – did this period activates the problem of psychological, economic inequality in family settings in individual and mass consciousness? Cross-cultural research into ontogenesis of masculinity has revealed how, despite cultural variations, there are commonalities in gender issues between countries in upbringing the negative masculinity effect. For example, Peter Glick and his colleagues (2004) examined stereotypes about men in 16 nations – including the United States, Germany, Italy, Turkey, Peru, and Taiwan – and found that men across all of the cultures are stereotyped as “bad but bold.” That is the main reason why men

are striving viewed to be powerful and using their power in negative, often violent ways.

The positive aspects of their socialized power make men well-suited for high-status jobs, but the negative aspects also make them well-suited for the role of oppressor or dictator. Not surprising that domestic violence during the pandemic had increased significantly even in countries that were considered the flagships of gender democracy, such as England or some European countries. We may conclude that the health as one of the equality domain had concentrated inside all the previously mentioned areas of gender women’s inequality: financial dependence on men, view for his professional work as an additional income for the family, but not for the sphere of personal self-realization and self-expression. In other words, it can be assumed that those women who ended their domestic quarantine by initiating divorce embarked on a path of self-liberation from patriarchal traditions.

What socio-psychological factors do determine the vectors of gender socializa-

tion, especially polar egalitarian and patriarchal? Social psychology draws attention primarily to the leading role of the social character of society, which is divided into social psychology into two major groups – individualistic and collectivistic. Collectivist culture is based primarily on the values of respect and dependence on the group, especially the family and clan. Mostly these are cultures of the East, which are dominated by patriarchal gender values. Was self-isolation in collectivist cultures being connected with the increase in domestic violence? Judging by the mass media information, in particular from China, it was accompanied mostly by divorces than by domestic violence. Thus, the spike divorce statistics in China during pandemic isolation can be interpreted as a phenomenon bright evidence of growing women's egalitarian consciousness and striving for liberation.

Interestingly, that domestic violence declared by women in public, have been more vivid in masculine individualistic cultures, especially on the post-Soviet space, such as Ukraine, Russia, and Belarus (outbreaks of domestic violence have been observed in all of them). Domestic violence was virtually non-existent in that period in individualistic cultures that are called feminine. These are, first of all, the Scandinavian countries: Sweden, Finland, Holland and others, where the values of gender equality are learned and socialized from the preschool age.

What factors did cause outbreaks of domestic violence in post-soviet societies at the time, when the official ideology of the post-soviet countries and their na-

tional constitutions in their content has promoted the need and demand of gender equality? *The* application of the case method of study, accumulated over many years of psychological counselling of women of different ages, qualitative and quantitative analysis of their narratives about their former fights, conflicts with husbands or partners, a reflection of their own experiences of self-judgment and relationships with people of the opposite sex, made it possible to apply the data on the problem partner's domestic violence, which in gender research psychological literature received the term "Violence in intimate partnership" to COVID-19 period. A short summary of analyzing intimate partnership violence during lockdown will present a bit new side of this gender problem.

The psychological basis of domestic violence at the beginning of a relationship usually was not spontaneous, unmotivated aggression of a male partner towards a woman. The ontogenetic manifestation of subordinated position towards a woman-partner (or future wife) was based primarily on women's demonstration subconsciously or consciously glorification of the partner "s superiority, totally excusing his exhibition of her ignorance in different situations from the very beginning of the relationship. The further disharmony in the process of intimate relationship "s development usually started to be reinforced by growing economic, psychological women's dependence from the partners, whose social and professional status usually remains less prestigious and lower.

Most women in their narratives remind that after the first cases of a mild level of emotional violence and lack of protests from the woman's side, men started to be more persistent in manifestations of arrogance. The content analysis of a lot of women's recovery stories confirmed that women's exclusive behaviour was not motivated by "pink glasses"

effect. Thus men tend to display externalized roots of the factors, which might determine their negative emotional states and symptoms of rejection. The social and psychological factors that determine the differentiation of economic roles, socioeconomic status, life opportunities and limitations of both sexes are substantiated.

GENDER ASPECTS OF PREPARING FUTURE TEACHERS FOR WORK IN THE CONDITIONS OF NEW UKRAINIAN SCHOOL

Kiz O. B.

Candidate of Psychology Sciences,
Associate Professor of the Psychology Department, Ternopil Volodymyr Hnatiuk
National Pedagogical University,
Ternopil, Ukraine

Key words: New Ukrainian school, students, gender competences, gender sensitivity, gender tolerance, future educator, gender-educational technologies.

The analysis of scientific works of Ukrainian scientists on problems of gender education and upbringing, criteria of gender-sensitive, gender-fair, non-discriminatory educational environment provided an opportunity to substantiate the importance to form for future male and female primary school teachers gender competence and gender sensibility in the course of studying the disciplines of the psychological cycle. The gender competence of a future teacher is of professional knowledge that determines their position in theoretical, methodological and practical professional activities.

The teacher is called to manage the process of intellectual, social, emotional, physical, aesthetic development and formation of the spiritual world of the child, predict correctly his or her actions as a subject of cognition, communication and work, involve in pedagogical interaction of children's families, evaluate the results of their own pedagogical activity in the context of educational innovations, to monitor the development of students [3]. In the classroom, he / she should be ready to determine the individual trajectories of education, upbringing and development

of his / her pupils, carry out designing and modeling of the educational environment, which would correspond to the age, psychophysiological characteristics of the junior schoolboys / schoolgirls and contribute to the fullest development of the intellectual personality potential of every child.

The state standard of primary education is based on the humanistic principles of childhood value, joy of learning, personality development, health and safety of the child [1]. It focuses on the psychological parameters of becoming a child and creating optimal psychological and pedagogical conditions for its comprehensive development at the first level of comprehensive secondary education. This is followed literally by each of the principles: 1. Presumption of a child's talent. Ensuring equal access to education, prohibiting all forms of discrimination. 2. The value of childhood. Compliance of educational requirements with the age characteristics of the child. 3. The joy of cognition. Organization of an educational process that will bring joy to the child. 4. Personality development. Instead of "learned helplessness" - fostering inde-

pendence and independent thinking. 5. Health. Creating a healthy lifestyle and creating the conditions for physical and psycho-emotional development. 6. Security. Turning the school into a safe place where there is no violence and harassment.

The principles outlined agree on the strategy of organizing a gender-equitable (T. Hovorun, V. Kravets, O. Kikinezhdi, I. Shulha), gender sensitive (T. Doronin; O. Malakhova) environment for children and young people which a gender-competent teacher is able to organize (O. Kiz, O. Kikinezhdi, S. Kotova-Oliynyk). As O. Kikinezhdi points out, the younger school age is the most sensitive in the context of forming egalitarian gender perceptions in connection with the development of the new social role of the schoolchildren, which is characterized by the flexibility of sexual behavior, which brings it closer to androgynous. Constructive interaction of genders “equally” implies the development of children’s ability to see in a “different” sex a person with a different outlook, culture, feelings and respect. In such conditions, all conditions for maximum self-realization and disclosure of girls’ and boys’ abilities in the process of pedagogical and parent-child interaction are provided [2].

Although students are taught gender mainstreaming courses (“Gender Pedagogy”, “Psychology of Family Life”), which provide better acquaintance with gender theory and the formation of “gender perspective”, nevertheless, subjects of the psychological cycle offer powerful opportunities of developing gender competence

and gender sensitivity of students, promote awareness of the right of every individual to a worthy place in society, prepare for active participation in the social, cultural, economic, political life of the country.

Some lectures and practical classes of the content module “Pedagogical Psychology” are devoted to the analysis of pedagogical activity and personality of the teacher. Within these topics, we consider it appropriate to expose students to destructive behaviour and specific actions that discriminate educators against the education of a particular gender. We illustrate them with the “glass ceiling” phenomena, which means vertical gender segregation in the form of invisible and formally undefined barriers that limit women’s career advancement in the educational field; “sticky floor”, which refers to the longer detention of women in starting positions in the service hierarchy in the initial stages of their careers and their slow progression to the next steps of the career ladder; “glass walls”, which mean horizontal gender segregation in the form of concentration of women in the educational sector as less profitable, which does not provide sufficient access to financial and economic resources, authority structures, vertical career growth [3].

While studying pedagogical psychology, it is important to pay attention not only to the manifestations of open discrimination at school, but also to the existence of a “hidden curriculum”, which means the organization of the educational institution itself, gender relations between colleagues at work, gender stratification

of the teaching profession, teaching content and style. These dimensions of the invisible curriculum not only reflect gender stereotypes, but also support gender inequality [2]. The element of the “hidden curriculum” is the content of the subjects that children learn in primary grades, the content of the textbooks themselves, methodical developments, handouts and visual materials. Therefore, in accordance with current educational requirements, future male and female specialists should improve and grow personally and professionally, seek alternative education and acquire the latest interactive technologies in pedagogical activity [3].

In view of the above, we see teaching the disciplines of the psychological cycle and writing courseworks in psychology as an important resource for the preparation of the future primary school teacher for the formation of key, general and subject competences of students of junior school age, determination of individual development of their trajectories, abilities and end-to-end skills in accordance with age-specific peculiarities and

needs, creating a non-discriminatory and gender sensitive educational environment in primary schools.

References

1. Державний стандарт початкової освіти: постанова Кабінету Міністрів України від 21.02.2018 р. № 87 (Із змінами згідно з постановою КМУ від 24.07.2019 р. № 688). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/87-2018-п>.
2. Kikinezhdі O. M., Kiz O. B. Vasylykevych Ia. Z. The problem of professional development of future teacher in the context of the egalitarian paradigm. Professional competency of modern specialist: means of formation, development and improvement: monograph. Warsaw: BMT Eridia Sp. z o.o., 2018, p. 351-364.
3. Kikinezhdі O. M., Kiz O. B., Shulha I. M. Gender-Sensitive University as a Subject of Social Interaction in the Territorial Community. Social Work and Education. 2019. Vol. 6. No. 2. P. 144–153.
4. Kiz O. Gender accents of psychological preparation of future teachers of primary education for work in NUS. Theory and Practice of Future Teacher's Training for Work in New Ukrainian School: monograph / Edit. I. F. Prokopenko, I. M. Trubavina. Prague, OKTAN PRINT s.r.o., 2020. P. 521-536.

ПРОБЛЕМА СТВОРЕННЯ ГЕНДЕРНО-СПРАВЕДЛИВОГО СЕРЕДОВИЩА У ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Оксана Кікінежді

Тернопільський національний педагогічний університет
імені Володимира Гнатюка, м. Тернопіль, Україна,
професор-завідувач кафедри психології
ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0002-9240-279X>

Ключові слова: гендерно-справедливе середовище, егалітарна особистість, недискримінаційне середовище, заклад вищої освіти.

Keywords: gender-equitable environment, egalitarian personality, non-discriminatory environment, educational institution.

Гостроактуальною на сучасному етапі розвитку сектору безпеки і оборони України є проблема створення гендерно-справедливого середовища в університетах задля прогностики вирівнювання можливостей самореалізації студентської молоді. В ухваленій Радою Європи Стратегії з гендерної рівності на 2018-2023 роки наголошується на шести стратегічних напрямках: попередження і боротьба із гендерними стереотипами і сексизмом; попередження і боротьба із насильством проти жінок і домашнім насильством; забезпечення рівного доступу жінок до правосуддя; забезпечення збалансованої участі жінок і чоловіків у прийнятті політичних і громадських рішень; захист прав жінок-мігрантів, біженок, шукачів притулку; досягнення гендерного мейнстримінга у всіх політиках та заходах (<http://50vidsotkiv.org.ua/rada-yevropi-uhvalila-strategiyu-z-gendernoyi-rivnosti/>).

Гендерна соціалізація молодого покоління характеризується наявністю суперечностей між декларацією ген-

дерної рівності та реально існуючою гендерною асиметрією соціальних і сімейних ролей, збереженням протиріч між універсалізацією традиційних гендерних ролей, видів діяльності для обох статей та посиленням патріархальних викликів, активізацією жіноцтва, гендерною стереотипізацією свідомості населення тощо.

Багаторічний досвід дослідження гендерних проблем та ознайомлення з досвідом зарубіжних країн дали можливість сформуванню власне бачення щодо подальшої інституалізації гендерно-освітніх технологій у вищу школу як дієвих механізмів забезпечення національного механізму державної гендерної політики (відповідно до чинних нормативно-правових документів: Закони України «Про освіту», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (2005), Концепція Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період 2021, Кон-

цепція Нової української школи, Стратегія **впровадження гендерної рівності у сфері освіти** «Освіта: гендерний вимір – 2021»).

Діяльність спільного з НАПН України Науково-дослідного центру з проблем гендерної освіти та виховання учнівської та студентської молоді, створеного на базі Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка, спрямована на розробку та експериментальне обґрунтування моделі егалітарної особистості фахівця-педагога, впровадження гендерних стандартів освіти. Зокрема, систематизовано наукові праці щодо системної протидії насилля над неповнолітніми; введено питання про запобігання та протидії домашньому насильству в програми навчальних дисциплін спеціальностей (за переліком МОН), організовано та проведено Міжнародні та Всеукраїнські конференції з гендерної проблематики, розроблено інформаційний дайджест у межах щорічної Міжнародної кампанії **«16 днів протидії насильству»** (25 листопада – 10 грудня). Верифіковано досвід проведення гендерного аудиту та гендерного мейнстрімінгу соціального компоненту освітнього середовища; уточнено індикатори антидискримінаційної експертизи; здійснено педагогічний моніторинг щодо виявлення гендерних стереотипів студентів університету та вчителів-практиків. Оновлені курси з гендерної проблематики: «Гендерна педагогіка», «Історія гендерної педагогіки», «Гендерні аспекти дошлюбної підготовки моло-

ді», «Гендерна освіта: теорія та практика», рекомендовані МОН для освітньо-кваліфікаційного рівня спеціалістів та магістрів.

Зasadничі принципи гендерно-справедливого середовища – це принципи соціальної справедливості, гендерної рівності, егалітарності та паритетності статей, в умовах функціонування яких забезпечується повноцінний розвиток особистості, незалежно від її статі, віку, дієздатності, раси, культури, віросповідання, етнічності тощо. Пошук дієвих механізмів формування гендерно-справедливого як недискримінаційного середовища у закладах вищої освіти передбачає підготовку майбутнього фахівця до вивчення ним гендерної теорії як професійної норми у демократичних країнах, набуття гендерних компетентностей як різновиду професійних знань, які визначають його позицію в теоретичній, методичній та практичній діяльності, виявлення характеру міжстатевих взаємин на основі рівності-нерівності, домінування-підлеглості; розвиток інфраструктури Школи гендерної рівності, поширення антидискримінаційних та антибулінгових практик у сферу діяльності органів місцевого самоврядування, громадських організацій, освітян та ЗМІ.

В основу егалітарної моделі вчителя-професіонала покладені провідні ідеї гуманістичної психології, «гендерна матриця» національної педагогічної спадщини, інтеграція компетентнісного, особистісно орієнтованого, гендер-

ного та суб'єктно-діяльнісного підходів як системотвірних складових гуманізації освіти. Особистісно-єгалітарний підхід є базовим у формуванні гендерної компетентності як ключової в особистісному розвитку та професійній самосвідомості студентської мо-

лоді. Сьогодні зусилля університетської спільноти спрямовані на реалізацію політики академічної доброчесності – пріоритетного напрямку діяльності Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка.

МОТИВАЦІЯ ДЕРЖСЛУЖБОВЦІВ: СОЦІАЛЬНО-ФІЛОСОФСЬКИЙ АНАЛІЗ

Литвинчук О.В.

кандидат філософських наук, доцент

Державний університет «Житомирська політехніка»

Посилення конкурентної боротьби зумовлює кардинальні зміни в системі мотивування. Обравши курс на європейську інтеграцію, Україна підтвердила визнання європейських цінностей, законності, демократії, рівності, доброчесності, гуманізму та соціальної справедливості, що вплинуло на виникнення необхідності ґрунтовного підходу щодо мотивування державних службовців, чітко визначивши потреби цільової аудиторії, використовуючи інноваційні прийоми та методи, будуючи дієву систему зв'язків. Правильна мотивація стимулює креативність, підвищує якість роботи, підвищує рівень конкурентоспроможності, тобто важливо не лише зацікавити працівників державної служби, але й створити умови для їхньої вмотивованості досягати поставлених цілей. Таким чином актуальним є соціально-філософський аналіз проблеми мотивування державних службовців.

Питанню ефективної мотивації державних службовців присвятили свої наукові роботи такі науковці, як Т. Базарова, О. Волнухіна, В. Воронкова, Н. Гончарук, Б. Єрьоміна, С. Занюка, О. Крушельницька, І. Крюгер, О. Машкова, Н. Протасо-

ва, О. Слюсаренко, О. Турчинова, однак, незважаючи на широке коло існуючих наукових напрацювань, проблема формування ефективної системи мотивації працівників державних служб потребує подальших соціально-філософських досліджень. Це пов'язано із необхідністю фокусування уваги на формуванні конкурентоспроможного держслужбовця, що характеризується високим рівнем інтелекту, творчими здібностями та прагненням до професійного самовдосконалення, а також відповідними мотивами та стимулами до праці.

Від системи мотивації залежить не тільки соціальна і творча активність працівників управлінської праці, а й кінцеві результати діяльності установи. Як зауважує І. Гринько: «...останніми роками питання, пов'язані з мотивацією праці, настільки ускладнилися, а науковцями накопичено такий інформаційний та статистичний матеріал, що мотивація почала формуватися як самостійний науковий напрям» [1].

Необхідно відзначити, що правильно побудована система мотивації дозволяє отримати максимальну віддачу від кожного працівника. Тобто головною метою системи мо-

тивації держслужбовців є формування таких стимулів та умов праці, за яких співробітники бажали б працювати заради досягнення поставлених завдань, унаслідок чого підвищиться ефективність діяльності. Норми матеріального заохочення державних службовців зазначені в розділі 6 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 р. № 889, де визначено складові заробітної плати. У статті 50 Закону № 889 **матеріальне забезпечення складається з:** посадового окладу; надбавки за вислугу років; надбавки за ранг державного службовця; виплати за додаткове навантаження у зв'язку з виконанням обов'язків тимчасово відсутнього державного службовця у розмірі 50 відсотків посадового окладу тимчасово відсутнього державного службовця; виплати за додаткове навантаження у зв'язку з виконанням обов'язків за вакантною посадою державної служби за рахунок економії фонду посадового окладу за відповідною посадою; премії (у разі встановлення).

Відповідно до статті 53 Закону № 889 **механізми нематеріального заохочення** за бездоганну та ефективну державну службу, за особливі заслуги передбачено у вигляді: оголошення подяки; нагородження грамотою, почесною грамотою, іншими відомчими відзнаками державного органу; дострокове присвоєння рангу в порядку, визначеному Законом; представлення до нагородження урядовими відзнаками та відзначен-

ня урядовою нагородою (вітальний лист, подяка, почесна грамота); представлення до відзначення державними нагородами [2].

Звернемо увагу на основні способи стимулювання праці державних службовців. Це, по-перше, створення умов, за яких держпрацівник відчував би професійну гордість за причетність до праці, особисту відповідальність за її результати. По-друге, різноманітні види заохочень. По-третє, необхідно забезпечити можливість проявити власні здібності та відчувати власну значимість. По-четверте, необхідно створити атмосферу взаємної поваги та турботи. Разом з тим варто звернути увагу й інші складові: стимулювання довірою: свобода планування власної роботи, можливість самостійного вибору рішень, доступ до інформації; стимулювання впливом: включення в атестаційні, оціночні, конкурсні комісії, групи з розробки важливих документів або рішень; а також кар'єрне зростання, що гарантує високу заробітну плату (економічний стимул) та цікаву роботу (організаційний стимул), а також відображає визнання рівня професійності, авторитету особистості шляхом «переведення» працівника у вищу статусну групу (моральний стимул).

Отже, роблячи висновки, зауважимо, що мотивація й заохочення державних службовців – одна з найбільш актуальних тем у сфері державного управління, яка вимагає належної уваги та вирішення.

Список використаної літератури

1. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 №889-VIII // Відомості Верховної Ради України. 2016. №4.
2. Шафранська Т.Ю. Основні види мотивації працівників / Т.Ю. Шафранська, О.В. Коломієць [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/10_DN_2013/Economics/10_133226.doc.htm

ІННОВАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК ПІДПРИЄМСТВ ЯК ВАЖЛИВИЙ СЕГМЕНТ РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ

Нісходовська О.Ю.

доцент кафедри економіки, підприємництва, торгівлі та біржової діяльності
кандидат економічних наук Подільський аграрний університет Україна

В статті розглянуто питання інноваційного розвитку підприємств, яке сьогодні є одним із основних принципів успішного функціонування підприємств у різних галузях економіки. Є рушійною силою підвищення ефективності виробництва та основою їх конкурентоспроможності, що сприяє їх подальшому розвитку.

Ключові слова: інновації, інноваційний розвиток, підприємництво, національна економіка, економічний розвиток, конкурентоспроможність

Keywords: innovations, innovative development, entrepreneurship, national economy, economic development, competitiveness

Інноваційний розвиток на сьогоднішній момент є головним з можливих напрямків, які здатні вивести країну із кризового становища. Адже розвиток економічної системи, що заснований саме на інноваціях, має суттєві переваги у забезпеченні економічного зростання без пропорційного збільшення споживання сировинних ресурсів, формування умов, за яких інвестування у творчий та науковий потенціал суспільства стає надзвичайно вигідним» [3, с.281].

Сучасна економічна система формує нові реалії інноваційних процесів. Саме вони і відображаються в інноваційній діяльності та вивчаються для забезпечення стабільності інноваційного розвитку підприємств у цілому.

Інноваційний розвиток – це вдосконалення системи (об'єкта) на основі інновацій. Інноваційний шлях розвитку країни можливий за умови по-

всюдного впровадження інновацій, інвестицій та впровадження інноваційних процесів, як основи ринкового господарювання, зокрема формування структури виробництва та його технічної бази, вдосконалення систем управління [2, с. 57].

І тому будь-який інноваційно-інвестиційний шлях розвитку економіки країни є одним із пріоритетних напрямків економічної політики держави. Саме ця стратегія і здатна забезпечити економічно-технологічний про-рив, проте, на сьогодні такий перехід економіки на інноваційних шлях розвитку дещо сповільнений, тому що існують певні перешкоди.

Більшість науковців визначають стан інноваційної діяльності в Україні кризовим. Нажаль, цьогорічна ситуація, що пов'язана із пандемією, нане-сла збитків більшості країн світу. Та-кий стан не відповідає високому рівню



Рис. 1. Чинники, що впливають на інноваційну політику Держави

інноваційних процесів у промислово-розвинених країнах та потребам інноваційного розвитку. Стабільне скорочення реальних обсягів фінансування науково-технічного комплексу та відсутність дієвої державної науково – технічної політики не дають підстав для висновку про наявність реального підґрунтя для переходу до інноваційної моделі розвитку. Реформування науково-технічного комплексу, на жаль, побудовано за принципами частих змін цілей та завдань, без урахування загальновідомих факторів функціонування та розвитку науково-технічного потенціалу. А саме активної державної підтримки, формування попиту на наукові досягнення, з боку реального сектора економіки, тощо.

Нормативно-правова база регулювання інноваційної діяльності в Україні є фрагментарною, суперечливою і тому недосконалою. Виконання при-

йнятих законів в інноваційній сфері є незадовільним та суперечливим. Згідно Проекту Стратегії сталого розвитку України до 2030 року визначено підходи і кількісні орієнтири щодо здійснення структурних змін. Домогтися підвищення продуктивності в економіці шляхом диверсифікації, технічної модернізації, створення стимулів, у тому числі податкових, для інноваційної діяльності та збільшення кількості робочих місць. Все це свідчить, що структура і принципи управління інноваційним розвитком в Україні потребують докорінних змін. Ці зміни повинні бути спрямовані на вирішення основних проблем інноваційного розвитку економіки.

Останнім часом не реалізовано масштабних заходів у рамках інноваційної політики щодо поліпшення бізнес-середовища, стимулювання компаній до інновацій, розвитку різних

Таблиця 1.

Загальний обсяг фінансування інноваційної діяльності за джерелами надходження

Джерело	2015		2017		2018	
	млн. грн	% до загального обсягу	млн. грн	% від загального обсягу	млн. грн	% від загального обсягу
Усього	13813,7	100,0	9117,5	100,0	12180,1	100,0
У тому числі за рахунком коштів власних	13427,0	92,2	7704,1	84,5	10742,0	88,0
державного бюджету	55,1	0,4	227,3	2,5	639,1	5,2
місцевих бюджетів	38,4	0,3	95,6	1,0	13,4	0,1
вітчизняних інвесторів	74,3	0,5	273,1	3,0	109,7	0,9
іноземних інвесторів	58,6	0,4	107,8	1,2	107,0	0,9
кредитів	113,7	0,8	594,4	6,5	473,9	3,9
інших джерел	46,6	0,4	115,2	1,3	95,0	0,8

інструментів підтримки технологічної модернізації, проте за наявності деяких змін зберігається фрагментарність і нестійкість загального прогресу в даній сфері.

На рис.1 зображено ключові проблеми, що суттєво впливають на формування й реалізацію державної інноваційної політики в Україні. [7, с. 24]

Нажаль, недостатня якість бізнес-середовища, а саме нерозвинені умови для чесної конкуренції на ринках уповільнюють процес реалізації інновацій. Сюди також відноситься і наявність значних бар'єрів для поширення в економіці новітніх технологій, обумовлених відсутністю державної технологічної політики й неефективним галузевим регулюванням, включаючи процедури сертифікації, митне і податкове адміністрування. Недостатньо проявлено зусиль з боку регіональної й місцевої влади щодо поліпшення умов для інноваційної діяльності, та й держава має функціонувати разом із бізнесом при формуванні й реалізації

інноваційної політики, не забезпечує збалансованого вираження інтересів різних інноваційно-активних підприємств, особливо в нових секторах, що формуються.

Інноваційний розвиток – визначальний чинник ефективності діяльності підприємства, який базується на впровадженні і реалізації інновацій, які зумовлюють поліпшення його діяльності, забезпечують зміцнення його ринкових позицій та створюють сприятливі умови для його розвитку. Інновації виступають кінцевим результатом інноваційної діяльності – тобто діяльності, пов'язаної з трансформацією наукових досліджень і розробок, інших науково-технологічних досягнень у новий чи покращений продукт, технологічний процес чи новий підхід, який введений на ринок, що використовується в практичній діяльності та послугах. Інновації, як результат інноваційної діяльності, з одного боку, орієнтуються на повніше задоволення запитів споживачів, а з

іншого – на отримання бажаного економічного ефекту. Але, на жаль, за даними більшості експертів-науківців, стан інноваційної діяльності в Україні нестабільний. І основною причиною зниження інноваційної активності підприємств являється незацікавленість держави, що призводить до зменшення обсягів фінансування інновацій за рахунок державного бюджету. У підтвердження цих слів приведені дані із статистичного щорічника України з розділу наукова та інноваційна діяльність за 2015–2018 рр. (табл. 1).

Проаналізувавши дані з таблиці 1, ми бачимо, що найбільша сума фінансів на інноваційну діяльність надходила аж у 2015 р., і це за рахунок власних коштів, що становить 92.2 % від загального обсягу джерел фінансування. У 2017 році ще менша сума коштів, проте зауважимо, що залучені іноземні інвестиції два роки поспіль мають майже однакову суму. Напрошується висновок, що іноземні інвестори більш зацікавлені у наших вигодах та інноваційних пропозиціях, ніж вітчизняні. Думаю, що пов'язана така ситуація із цілим рядом факторів: браком коштів, недосконалою інноваційною інфраструктурою України, кризовими явищами у фінансовій сфері, неефективністю і непрозорістю розподілу коштів на виконання проектів. Виходом для інноваційного розвитку економіки України може бути залучення більш ефективних джерел фінансування (банківське кредитування, власні кошти, венчурний капітал, лізинг тощо).

На жаль Україна немає всіх необхід-

них для розвитку економіки природних ресурсів, наприклад як Японія володіє незначними запасами заліза, вугілля, нафти, Велика Британія змушена імпортувати боксити, руди кольорових металів, Німеччина – залізну руду, природний газ, нафту. А от такі країни як Швеція, Франція та Швейцарія або повністю позбавлені цих видів палива, або забезпечені ними недостатньо, природні ресурси у Сінгапурі майже відсутні. Проте всі ці держави займають місця у першій двадцятці Глобального індексу конкурентоспроможності (ГІК), що складається Всесвітнім економічним форумом. За даними ГІК, країни, головним чинником формування ВВП яких є експорт сировинної бази, посідають місця у третій–четвертій десятках, у той час як місця у першій–другій десятках займають країни-експортери високотехнологічного обладнання та новітніх технологій. [1] Однак вона краще забезпечена природними ресурсами, ніж Швейцарія, яка, проте, за даними останнього звіту Всесвітнього економічного форуму про глобальну конкурентоспроможність 2019 р., очолює рейтинг конкурентоспроможності країн Сінгапур обігнавши лідера торішнього рейтингу США. Україна посіла лише 85 місце серед 141 країни.

Практика показує, що інноваційні перебудови на сучасному етапі розвитку суб'єктів господарювання можуть не лише забезпечити високі показники економічного розвитку, але й підвищити конкурентоспроможність сучасних підприємств, їх експортний потен-

ціал, а також допоможуть вирішити економічні, екологічні, соціальні проблеми. Інноваційна діяльність є однією з основних складових процесу забезпечення успішного функціонування підприємств. Тому сучасні економічні умови вимагають інтенсивної інноваційної діяльності, ефективної організації досліджень та розробок, нововведень, зниження інноваційних ризиків, стратегічного управління в інноваційній діяльності кожного підприємства.

Будь-яке нововведення, тобто впровадження інновацій є справою ризикованою. У цілому, інноваційна діяльність є частиною, підвидом інвестиційної діяльності. Обидві спрямовані на отримання прибутку, передбачають придбання нових машин і устаткування. Проте існує кардинальна відмінність: інвестування здійснюється шляхом вкладання коштів, як правило, у найменш ризикові та найбільш прибуткові сфери підприємницької діяльності з невеликим терміном окупності. В Україні донедавна такою сферою, безперечно, було будівництво. За даними Держстату України, протягом останніх десяти років інвестиції у капітальне будівництво складали близько 55% від загальної кількості інвестицій, в обладнання і транспортні засоби – майже 35%, а в нематеріальні активи – приблизно 3%.

В Україні сконцентрований дуже великий науковий потенціал, є багато відкриттів і винаходів, напрацьовано багато інноваційних проектів в ресурсозбереженні, в біотехнології, у лазер-

ній техніці тощо. Необхідно визначити найбільш проривні напрямки, в які, у відповідності до критичної точки фазового переходу, можна мінімально додати інвестиції у вигляді ресурсів і відбудеться перехід в нову якість – в інноваційний рентабельний бізнес, який буде формувати інфраструктуру для інших сфер діяльності [4, с. 32].

Діяльність, спрямована на використання і комерціалізацію результатів наукових досліджень та розробок для створення нових конкурентоспроможних товарів і послуг, є слабко прогнозованою і вимагає тривалішого часу для повернення вкладених інвестицій. Хоча дані поняття взаємопов'язані: інвестиції сприяють інноваціям, а інновації приваблюють нові інвестиції, однак зі стратегічної точки зору вони різні.

Оскільки інноваційна діяльність – це робота з новим, їй притаманне:

- підвищений ризик;
- через швидкі зміни ринкової ситуації головним в інноваційному процесі стає випередження конкурентів, які майже напевно рухаються в напрямку приблизно тих же технічних рішень і тієї ж ринкової ніші. Тому впровадження новацій повинно бути максимально швидким, тобто потрібні чіткі стабільні правові умови та ефективна система управління ризиками;
- існує замкнене коло: компанії необхідна інновація, щоб підвищити свою конкурентоспроможність, але щоб здійснити іннова-

цію – компанія вже повинна бути конкурентоспроможною.

У світі інноваціями опікуються різні інститути – венчурні фонди, бізнес-ангели, бізнес-інкубатори, центри трансферу технологій, технологічні та наукові парки тощо. Венчурні фонди та бізнес-ангели – це відповідно юридичні та фізичні особи, що інвестують кошти у нові інноваційні підприємства в очікуванні високих прибутків. Як правило, 70–80% проектів не дають прибутків, але 20–30% підприємств (проектів) дозволяють отримати прибутки, які покривають усі можливі збитки. Бізнес-інкубатори допомагають становленню нових підприємств шляхом надання в оренду приміщень, майна або технічних чи консалтингових послуг. Технологічні та наукові парки забезпечують розробку і впровадження новітніх науково-технологічних рішень.

Хоча в Україні існують майже всі види інститутів інноваційного розвитку аналогічні західним, але перехід до інноваційної економіки йде вкрай повільно, що вказує на необхідність впровадження «культури інновацій» у підприємців. Протягом усього періоду існування України як незалежної держави було розроблено чимало законодавчих актів у сфері інноваційної діяльності. Однак вітчизняна нормативно-правова база потребує вдосконалення, перш за все, у зв'язку з динамікою економічного розвитку, яка вимагає розробки нових законів та підзаконних актів для запровадження нових механізмів розвитку інноваційної діяльності.

Отже, національна економіка спрямована на інноваційний розвиток. Проте фактично не може в повній мірі себе реалізовувати. Ця реалізація неможлива, поки не будуть детально вивчені та здолані усі перешкоди на цьому шляху. І перш за все потребує особливої уваги проблема інноваційної сприйнятливості підприємств та держави в цілому. Україна має величезний потенціал для реалізації пріоритетних напрямів та переходу на інноваційний шлях розвитку. Для цього необхідно формувати систему заходів, спрямованих на забезпечення інноваційної сприйнятливості економічної системи, що відбиває здатність національної економіки сприймати інновації.

Література

1. Interfax – Україна «Україна опустилася на 85-те місце в щорічному рейтингу конкурентоспроможності WEF» URL: <https://ua.interfax.com.ua/news/economic/617843.html> (Дата обращения: 23.12.2020).
2. Вишняков Я. Д. Эколого-ориентированное инновационное развитие национальной экономики: моногр. / Я. Д. Вишняков, С. П. Киселева. – М.: ЦНИТИ «Техномаш», 2009.
3. Ілляшенко С. М. Управління інноваційним розвитком промислових підприємств: монографія / С. М. Ілляшенко, О. А. Біловодська. – Суми: Університетська книга, 2010. – 281 с.
4. Ключник А.В. Організаційно-економічне забезпечення залучення іноземних інвестицій в аграрний сектор економіки Миколаївської області / А.В. Ключник, М.Д. Бабенко // Вісник аграрної науки Причорномор'я. – 2008. – вип. 1. – С. 31-37.
5. Офіційний сайт Державного комітету статистики України «Наукова та іннова-

- ційна діяльність України за 2018 рік» URL: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2019/zb/09/zb_nauka_2018.pdf (Дата звернення: 23.12.2020).
6. Про інноваційну діяльність: Закон України від 04.07.2002р. № 40-IV // ВВРУ.-2002.-№36. -С.266.
7. Федулова Л. Концептуальні моделі інноваційної стратегії України / Л. Федулова // Економіка і прогнозування. – 2012. – № 1. – С. 87-100.
8. Шовкалюк В., Чайка Д. «Інноваційний розвиток – єдиний шлях до відродження України». URL: http://www1.nas.gov.ua/svit/Article/Pages/15_910_2.aspx (Дата звернення: 23.12.2020).

ДВЕ «ВОЛНЫ» ФЕМИНИЗМА: ИСТОРИЯ БОРЬБЫ ЗА ПРАВА ЖЕНЩИН

Голубева В.

студентка гр. БЦИ 19-4п

Марченко В. А.

к.и.н., доцент кафедры философии

ГВУЗ «Приднепровская государственная академия строительства и архитектуры»

Рассмотрены истоки проблемы феминизма. Проанализированы первые два этапа борьбы за женские права. Выявлено, что на начальном периоде формирования феминизма женщины обрели основные права, необходимые им для качественной жизни в социуме: право на образование и развитие, уравнивание с мужчинами в правах в браке, в обществе, право голоса, экономические права и др. Изучены работы деятелей первой волны феминизма Джона Стюарта Милля и Мэри Уолстонкрафт. Отмечено, что целью второй волны движения было донести женщинам их возможность на профессиональную самореализацию, показать женскую сексуальность за пределами домашней работы и объяснить фундаментальное различие личностного роста и мировосприятия мужчины и женщины. Проанализированы работы деятелей второй волны Симона де Бовуар, Бетти Фридан, Керол Гиллиган.

Ключевые слова: феминизм, гендерное неравенство, права женщин, эмансипация, суфражизм.

The origins of the feminists problem have been examined. The first two stages of the struggle for women`s rights have been analysed. Revealed that on the first period of the formation of feminism, women gained basic rights that are necessary for a quality life in society like the right to education and personal development, equalization of rights with men in marriage, in society, voting right, economic rights, ect. The works of figures of the first wave of feminism, such as John Stuart Mill and Mary Wollstonecraft, have been studied. Noted, that the goal of the second wave of movement was explanation to women their opportunity for professional self-realization, show female sexuality outside of housework and explain the fundamental differences in personal growth and worldview of men and women. The works of figures of the second wave, such as Simone de Beavoir, Betty Friedan, Carol Gilligan have been analysed.

Key words: feminism, gender inequality, women`s rights, emancipation, suffrage.

Вступление. На протяжении всей истории человечества женщины сталкиваются с ущемлением их прав в большей или меньшей степени. Не смотря на определённый прогресс проблема гендерного неравенства осталась в нашем обществе и в XX ст., а её решение происходит слишком

медленно. На данный момент женщины сталкиваются с ущемлением их прав в разных сферах жизни. Такими проблемами являются: запрет доступа женщин ко множеству профессий, домашнее насилие, заниженная оплата труда по сравнению с мужчинами на одинаковых должностях, возложение заботы о детях и домашней работы преимущественно на женщин, сексизм в рекламе и т.д. [7].

Значительное влияние на решение проблемы гендерного неравенства в обществе оказали Александра Михайловна Коллонтай, Браха Лихтенберг, Бэтти Фридан, Эттингер, Джон Стюарт Милль, Клара Цеткин, Кэрол Гиллиган, Мэрилин Фрай, Моник Виттинг, Мэри Уолстонкрафт, Симона де Бовуар.

Работы Мэри Уолстонкрафт относятся к первым трудам, раскрывающим проблемы ущемления прав женщин в различных сферах жизни и являются основой феминистского движения, так же и сочинение Джона Стюарта Милля – «Подчинённость женщины» [3; 5]. Книга Симоны де Бовуар раскрывает данную проблему с точки зрения отдельных наук (психологии, социологии, биологии и антропологии) и показывает изменение отношения к женскому полу на протяжении истории [2]. Также уникальной является работа американского психолога-феминистки Кэрол Гиллиган, которая в своём произведении «Иным голосом. Психологическая теория и развитие женщины» объясняет различие полов сквозь призму гендерного развития и взросления [1].

Цель статьи – основываясь на литературе определённого исторического периода, отследить тенденции развития феминизма в разные периоды истории и иметь возможность составить представление о положении женщины в обществе.

Результаты исследования. Несмотря на бесчисленное множество различных конференций, литературы, отстаивающих права женщин, большинство из представительниц прекрасного пола сталкиваются с социальным давлением и предвзятостью. Женщин учат признавать превосходство мужчин, а мужчинам прививают мысль об их превосходстве. В мире живут лишь единицы женщин, имеющих доступ к власти, которые в большинстве своём получили ее благодаря влиятельным мужчинам, остальные же подвергаются двойной эксплуатации – домашние дела и работа. Согласно данным ООН, женщины выполняют две трети работы в мире и получают всего около 10% заработка, владеют 1% недвижимости.

В истории феминизма выделяют две «волны» борьбы за права женщин, которые по ходу приобретения определённых возможностей и степени признания в обществе заменили друг друга.

К первому этапу приписывают период, когда феминисты боролись за право женщин на высшее образование и развитие, уравнивание в правах с мужчинами, право голоса, принятие представительниц женского пола как самостоятельных членов общества, а не как «дополнение» к мужчине.

Первой представительницей феминистского движения стоит считать Мэри Уолстонкрафт, которая стала автором первого феминистического трактата «В защиту прав женщин», изданного в 1792 г. Она впервые подняла проблему и трактовала необходимость предоставления женщинам равных с мужчинами прав на получение профессионального образования и всестороннего развития, чтобы женщины могли давать детям качественное воспитание и быть мужьям достойными собеседниками, помогать в принятии сложных решений [5].

Данное произведение послужило ответом на утверждение Жана-Жака Руссо о естественном различии в правах и обязанностях между мужчиной и женщиной, а также ответом на доклад Шарля Мориса де Талейрана-Перигора 1791 г. для французского Национального собрания, в котором утверждалось, что женщины должны получать исключительно домашнее образование. «Исследование отвлечённых и умозрительных истин, познание законов, научных аксиом и всякого рода обобщения не под силу женщине; ей следует приобретать познания лишь практического свойства», – писал Ж.-Ж. Руссо. На что ответом Мэри Уолстонкрафт была попытка донести обществу, что существует другой тип женщины с потребностью самореализации в интеллектуальной сфере, с активной социальной позицией и большими амбициями. Этим женщинам не свойственно вести затворный образ жизни, подчиняться мужчине, ограни-

чиваться домашними хлопотами: «Но если в борьбе за высшее своё предназначение взгляд женщины устремлён в будущее, пусть она совершенствует свой разум, не оглядываясь на нрав того, кто дан судьбой ей в супруги» [4]. И всё же конечной целью Мэри Уолстонкрафт считала приобретение женщинами полной независимости от мужчин и общественного мнения: «... и пусть женщины, обретя достоинство, почувствуют себя зависимыми лишь от Господа Бога» [5].

Благодаря своей активной деятельности, в борьбе за получение прав, женщины смогли добиться своего признания в социуме, в особенности в европейских странах. Они начали принимать активное участие в жизни общества, обладать экономической независимостью, даже были попытки вмешаться в политику со стороны светских дам. Но актуальным остался вопрос об избирательном праве и возможности женщинам принимать участие в законодательных реформах. В этом направлении феминизм начал развиваться во второй четверти XIX ст, а период его активного развития выпал на конец XIX – начало XX ст. Представители данного направления называли себя суфражистами (от франц. *suffrage* – избирательное право) и выступали также против дискриминации женщин в политической и экономической жизни.

Примером суфражизма в истории феминистской литературы можно считать произведение Джона Стюарта Милля, выпущенное в 1869 г. совмест-

но со своей женой – английской феминисткой, писавшей на социально-философские темы – Гарриет Тейлор-Милль и падчерицей – Элен Тейлор. Однако в авторах Милль указал лишь себя так как на то время к мыслям философа-феминиста прислушались бы скорее, чем к мнению женщины. Авторы книги пишут, что совершенным состоянием общества является равенство всех его элементов. Для этого необходимо начать с равенства в семейных отношениях, ведь только семья, основанная на равноправии и равном распределении обязанностей и свобод, может быть образцом для положительных изменений в обществе [3].

Главной идеей сочинения является попытка донести необходимость уравнивания прав женщин и мужчин как в браке так и в социуме. В произведении положение женщин в браке сравнивают с положением рабов, разница лишь в том, что рабы повинуются из-за страха, а женщина – из сознания долга и любви: «Мужчинам нужна не одна покорность женщин, нужны ещё и чувства их», – а самое печальное, что женщины, прикованные законом к своему «господу», не обладают никакими средствами для объединения и совместного противостояния этой власти. У женщины нет права выбора – ей предлагается лишь брак. Общество заинтересовано в том, чтобы женщины выходили замуж и рожали детей, поэтому и не оставляет женщинам иного выбора [3]. «В домашней, как и в политической тирании положитель-

ные чудовища главнейшим образом служат для охарактеризования известного института, показывая, что нет такого ужаса, который не мог бы случиться в действительности, если так нравится тирану», – писал Дж. С. Милль [3].

Для равного положения женщине также необходимо добиться изменений в правовом аспекте. Ведь когда женщина получит политические права и сможет участвовать в выборах власти, она будет это делать со всей ответственностью, ведь в первую очередь она будет стараться себя защитить от физически и экономически более сильных фигур; её будет интересовать не власть, а возможность организации общества на справедливых началах. Также необходимы изменения в финансовом и экономическом статусе: Способность к зарабатыванию очень важна для достоинства женщины, если она не имеет независимой собственности. Именно этой проблеме посвящена третья глава книги «О подчинении женщин» [3]. Необходимо допустить представительниц женского пола к получению любых профессий и должностей, и Милль как экономист и политический деятель, лучше многих видел выгоду и перспективу в допуске женщин на рынок профессий и предоставлении им права конкуренции с мужчинами: «Запретить быть им докторами, адвокатами или членами парламента – это значит нанести вред не только женскому полу, но и всем, кто пользуется трудами этих деятелей...»[3].

В первой половине 20 века в Европе и США активность феминистского движения первой волны, добившись принятия законов, разрешающих женщинам получать высшее образование, работать вне дома, наделяя женщин избирательными правами, заметно упала. Но уже в 1963 г. начала активное развитие вторая «волна» феминизма, которая сконцентрировалась на аспектах социального и юридического равенства, борьбе с дискриминацией женщин как таковой.

Началом второй волны в США, зачастую считается выход книги Бетти Фридан «Загадка женственности», которая выступила против мифа о счастливой домохозяйке, который был навешан американкам многочисленными журналами, рекламными кампаниями, телевидением, что убеждали женщин в том, что им наконец удалось достигнуть «женской американской мечты»: успешный и заботливый муж, здоровые дети, большой дом в пригороде, автомобиль, а неблагополучную реальность омрачало лишь внутреннее неудовлетворение, причины которого они не могли сформулировать ни мужу, ни психотерапевтам, ни самим себе. «Проблема лежала глубоко, она была зарыта, похоронена в душах женщин и о ней ничего не говорилось. Женщины испытывали странную неловкость, внутреннюю неудовлетворённость. Каждая женщина из пригорода боролась с этим в одиночку. Продолжая стелить постель покупать бакалейские товары, есть сэндвичи с детьми, лежать ночью рядом с мужем,

она всё ещё боялась себя спросить: И это всё?» [6].

Глубокое убеждение Бетти Фридан в том, главной проблемой является недостаточная идентичность женщин – отказ их от личностного роста, поддерживаемого понятием женственности, но потребность самореализации не определяется половым признаком. Таким образом автор призывала женщин определять себе жизненный план, сосредотачивая их внимание на карьере [6].

В Европе же стоит отмечать начало второй волны с выходом книги французской философа-феминистки Симоны де Бовуар «Второй пол» в 1949г. [2]. Нэнси Бауэр, философ из университета Тафтса, описала это произведение как книгу о «распространённости, интенсивности и таинственности истории угнетения женщин». Это история изменений отношения к женскому полу с точки зрения социологии, психологии, биологии и антропологии. «Бесспорно одно: до сих пор способности женщин подавлялись и поэтому были потеряны для человечества. Давно пора, как в её личных, так и в общественных интересах, предоставить ей возможность для самореализации» [2].

Автор считает, что из-за разделения труда женщина обречена на необходимую, но второстепенную работу: жильё и пища необходимы для жизни, но не они придают её смысл, что хозяйка обеспечивает лишь материальную материальную сторону жизни, не касаясь духовной и что такого рода работа не может быть средством до-

стижения индивидуальных целей. Женщина умеет быть активной, эффективной и спокойной не хуже мужчины. Женщина может пользоваться мужской логикой, как утверждал Стендаль, не хуже самого мужчины, при необходимости, и лишь её положение сдерживает её от того, чтобы «быть полезной» для общества, её удел – приготовление пищи и домашние заботы. Женщина переживает из-за того, что она «ничего не делает», жалуется, плачет, порой даже угрожает самоубийством – протестует, но не может избежать своей участи. Бовуар считает что споры о том, хорошо или плохо быть женщиной – не имеют смысла, но быть мужчиной «бесконечно предпочтительнее» [2]. В заключении автор пишет: «Следовательно у них (женщин) есть только одна стезя: бороться за своё освобождение. Освобождение женщины станет реальностью лишь в том случае, если оно будет делом коллективным, и его необходимым условием является её окончательное торжество экономической независимости» [2].

В 1982 г. вышло революционное, по мнению издательства Гарвардского университета, произведение Кэрол Гиллиган «Иным голосом. Психологическая теория и развитие женщин» [1]. Впервые в социологическом учении прозвучал голос женщины, усомнившейся в ценности стандартов морали, утверждая что психология женщин всегда рассматривалась в отрыве от действительности. Зачастую авторитетными психологами были мужчины,

которые оценивали женскую психологию с точки зрения мужской, тем самым не понимая мотивы поступков, ход психологического роста, и их жизненные принципы. Эта работа получила звание «самой проницательной книги о женщинах, мужчинах и различиях между ними» по мнению Эллен Гудмен [1].

Кэрол Гиллиган в основу своей работы вложила спор с теорией морального развития Лоренца Кольберга, согласно которой девочки в своём моральном различии уступают мальчикам. Если девочки следуют моральным принципам, принятым в ближайшем окружении, то мальчики же руководствуются собственными моральными суждениями. Автор не соглашается с тезисом о неполноценности женской морали, так как она всегда оценивалась с точки зрения мужской [1].

Главная причина различий между двумя видами морали, по мнению Гиллиган, лежит в особенности гендерного развития и взросления. К возрасту 3 лет, когда дети начинают осознавать свою половую принадлежность, мальчики противопоставляют себя матери, их чувство внутренней автономии начинает возрастать. Именно поэтому ключевая моральная проблема мужчин – защита прав на самоопределение, решается в дальнейшем с точки зрения права и абстрактной справедливости. Когда же девочки наоборот, отождествляют себя с фигурой матери. Из-за чего проблема сохранения взаимосвязи между людьми решается с точки зрения любви и заботы. В жен-

ской этике на место абстрактным требованиям справедливости приходят «нюансы ситуаций, порождающих моральные проблемы, и уникальность людей, вовлечённых в них» [1].

Выводы. Таким образом, борьбу за женские права можно поделить на две основных «волны». В период первой, женщины обрели основные права, необходимые им для качественной жизни в социуме: право на образование и развитие, уравнивание с мужчинами в правах как в браке, так и в обществе, право голоса, экономические права и достигли принятия представительниц женского пола как самостоятельных, независимых членов общества.

В числе активных деятелей первой волны феминизма можно отметить не только женщин, а и мужчин, в частности – Джона Стюарта Милля который также считал необходимым – предоставление женщинам семейных, социальных и гражданских прав. Ну а первый толчок в расширении феминистского движения дала Мэри Уолстонкрафт, которую принято считать основоположницей движения за получение женщинами прав.

Когда женщины обрели множество основных прав, движение за их расширение и развитие ослабло, однако позже началось с новыми силами и переплотилось во вторую волну. Главной её целью было донести женщинам их возможность на профессиональную самореализацию, не ограничиваясь домом, мужем и детьми; показать женскую сексуальность за пределами домашней работы и объяснить фунда-

ментальное различие между мужской и женщиной, призвать рассмотрение женского вопроса с женской точки зрения, ведь взгляды на жизнь мужчин и женщин совершенно разные и эта разница заложена в процессе гендерного роста и мировосприятия.

Соответственно и произведения относящиеся ко второй волне имели более психологический характер. Симона де Бовуар раскрыла проблему отношения мужчин и самих женщин к вопросу женской натуры с течением истории и с точки зрения разных наук, чем призвала европейских женщин отстаивать свои права на самореализацию. Параллельно с ней, в США, Бетти Фридан также призывала женщин забыть о мифе про «счастливых домохозяек» и вернуться в реальность, где женщинам необходима возможность самореализации. Керол Гиллиган, благодаря её психологическому исследованию, удалось развеять миф об «ограниченности» женского морального развития, а показать его уникальность с точки зрения гендерного развития личности.

Литература:

1. Гиллиган К. Иным голосом. Психологическая теория и развитие женщин [Текст] ; пер. О. Артемьева / К. Гиллиган. – Cambridge, Mass: Harvard University Press – 1982.
2. Де Бовуар С. Второй пол [Текст] ; пер. А. Сабашникова, И. Малахова, Е. Орлова / Симона де Бовуар. – Азбука, 2017. – 928 с.
3. Милль Дж. С. О подчинении женщин [Текст] ; пер. Г. Благосветлова; вступ. ст. О. Харитоновна / Д. С. Милль. – М.:

- Группа Компаний «РИПОЛ классик», 2020. – 304 с.
4. Руссо Ж.-Ж. Эмиль, или О воспитании / Ж.-Ж. Руссо // Избранные сочинения: в 3 т. – М., 1961. – Т. 1. Книга V. София, или Женщина. – 850 с.
5. Уолстонкрафт М. В защиту прав женщин [Текст] / М. Уолстонкрафт. – Boston, 1792.
6. Фридан Б. Загадка женственности [Текст] ; пер. Е. Щабельская / Б. Фридан. – М., 1997. – 382 с.
7. Черная Е. Нарушения прав женщин в Украине [Электронный ресурс]: центр прав людини «ZMINA». – К., 07.03.2017. – Режим доступа: https://zmina.info/ru/columnsru/top10_porushen_prav_zhinok_v_ukrajini_garjachi_fakti/. (Дата обращения 7.12.2020).