

4. Карамушка Л. М. Використання інтерактивних технік у процесі підготовки менеджерів та персоналу освітніх організацій до управління: метод. реком. / Л. М. Карамушка, М. П. Малигіна. — К. ; Рівне, 2003. — 20 с.
5. Карамушка Л. М. Психологія відданості персоналу організації (на матеріалі банківських структур) : монографія / Л. М. Карамушка, І. А. Андрєєва. — К. ; Львів : Галицький друкар, 2012. — 212 с. — (Організаційна та економічна психологія).
6. Карамушка Л. М. Формування конкурентоздатної управлінської команди (на матеріалі діяльності освітніх організацій) : монографія / Л. М. Карамушка, О. А. Філь. — К. : Фірма «ІНКОС», 2007. — 268 с.
7. Кипнис М. 128 лучших игр и упражнений для любого тренинга : как зарядить, оживить, настроить и сплотить группу / Михаил Кипнис. — М. : АСТ ; СПб. : Прайм-ЕВРОЗНАК, 2009. — 317, [3] с. — (Лучшие тренинги мира).
8. Кипнис М. Тренинг коммуникации / Михаил Кипнис. — М. : Ось-89, 2004. — 128 с.
9. Кириченко Т. Специфіка становлення професійної ідентичності майбутніх психологів [Електронний ресурс] / Тетяна Кириченко, Юлія Орленко // Гуманітарний вісник ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди» : зб. наук. пр. — Переяслав-Хмельницький, 2012. — Вип. 24. — С. 428—432. — Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Gvpkhdpi/2012_24/428_432.pdf.
10. Практикум по психології менеджмента і професійної діяльності / под ред. Г. С. Никифорова, М. А. Дмитриевой, В. М. Снеткова. — СПб. : Речь, 2001. — 444, [3] с.
11. Родыгина У. С. Психологические особенности профессиональной идентичности студентов / У. С. Родыгина // Психологическая наука и образование. — 2007. — № 4. — С. 39-51.
12. Фопель К. Сплоченность и толерантность в группе : Психологические игры и упражнения / Клаус Фопель ; пер. с нем. — М. : Генезис, 2006. — 336 с.
13. Шнейдер Л. Б. Личностная, гендерная и профессиональная идентичность: теория и методы диагностики : учеб.-метод. пособие / Л. Б. Шнейдер. — М. : Моск. психолого-социальный ин-т, 2007. — 128 с.

В статтє определены содержание, структура и основные компоненты тренинговой программы, освещены основные интерактивные техники, которые применялись в процессе проведения тренинга, обоснованы теоретико-методологические основы тренинговой программы становления профессиональной идентичности студентов высшего учебного заведения. Обоснована актуальность внедрения психологического тренинга становления профессиональной идентичности в процесс подготовки студентов высшего учебного заведения.

The article defines the content, structure and main components of the training program, highlight the major interactive techniques that were used during the training, grounded theoretical and methodological foundations of the training program formation of professional identity of students of higher education. The urgency of introducing psychological training of professional identity formation in the preparation of students in higher educational institutions.

В.П. Кутішенко, С. О. Ставицька (м. Київ)

ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ КАР'ЄРНОГО ЗРОСТАННЯ ЖІНКИ

Постановка проблеми. Одним із напрямків дослідження особистості як духовної одиниці є її вивчення як суб'єкта професійної діяльності, здатного розкривати і проявляти в професії свої здібності, особистісні та ділові якості, шукати і створювати умови для успішної самореалізації та кар'єрного зростання. За останні роки з'явилося ряд

психологічних досліджень, які дозволяють розкрити сутність кар'єрного зростання особистості в різних сферах професійної діяльності [Бодров В.А, Деркач А.О., Казміренко В.П., Корольчук М.С., Клімов Є.О., Кузьміна Н.В., Маркова А.К., Поваренков Ю.П., Шадриков В.Д. Шейн Е., Холл Д., Мерсер Д.О., Наумова Н.Ф., Почебут Л.Г., Чикер В.О та інші], виокремити психологічні детермінанти досягнення успіху в кар'єрі [Афанасенко І.В., Бондарева В.Б., Джанерьян С.Т., Джонс Р., Деркач А.О., Молл О.Г., Стамбулова Н.Б., та інші]. Однак, психологічні аспекти кар'єрного зростання особистості залишаються недостатньо дослідженими. Особливої гостроти набуває дана проблема, коли аналізується кар'єрне зростання жінки. Не дивлячись на наявність ряду робіт, присвячених проблемам гендеру в кар'єрному зростанні [Бендас Т.В., Говорун Т.В., Жорнікова Є.М. Завьялова О.К., Знаков В.В., Клецина І.С., Сочивко Д.В., Чирикова А.Є., Vem S., ClanceP.], наша наука і практика потребує нових досліджень, які проливали б світло на специфіку кар'єрного зростання жінок, що, в свою чергу, допомогло б їм реалізувати той наявний потужний потенціал, який допоміг би вивести нашу економіку на новий рівень. Адже, не секрет, що більшість сучасних українських жінок, які хочуть бути самостійними і незалежними, мати можливість проявити свої здібності в професійній діяльності, зробити успішну кар'єру зустрічаються з рядом об'єктивних і суб'єктивних перешкод, які потребують більш глибокого вивчення.

Метою нашої статті є розкриття специфіки кар'єрного зростання жінки, особливостей перешкод на його шляху та висвітлення соціально-психологічних чинників побудови жінкою успішної професійної кар'єри.

Результати теоретичного аналізу підходів до обраної теми. Традиційно кар'єра розглядається як безперервний процес успішного просування по сходах адміністративної, соціальної, професійної, майнової та іншої ієрархії з метою досягнення бажаного статусу і відповідного йому рівня та якості життя [12].

Однак, у науковій психологічній літературі це поняття має різне тлумачення. Воно трактується як: 1) вид професійної діяльності на окремих етапах трудового шляху людини; 2) професійне зростання і накопичення майстерності; 3) види діяльності, поєднані зі способом життя, які реалізують життєві цілі; 4) професійний досвід конкретної людини, пов'язаний не лише з професією; 5) праця, робота, служба, посада; 6) професія-покликання з включенням як службової, так і неслужбової діяльності, яка свідомо підкоряється досягненню певної мети [15].

Науковці зазначають, що кар'єра – це не завжди влада, багатство чи просування по службі, але це завжди успіх, це завжди ріст: творчий, професійний, службовий чи просто економічний – у вигляді підвищення заробітної плати [3, с.3].

Предметом нашого аналізу є особливості кар'єрного зростання жінки. Американський дослідник Д.Сьюпер запропонував одну з перших психологічних класифікацій кар'єр, у якій він диференціює типи кар'єр представників різної статі. Зокрема, вказує на такі жіночі типи: 1) кар'єра домогосподарки; 2) звична кар'єра, коли освічені жінки, вийшовши заміж, припиняють працювати і стають домогосподарками; 3) стабільна робоча кар'єра, коли здобута освіта допомагає знайти роботу, що стає справою життя; 4) дволінійна кар'єра, коли кар'єра домогосподарки узгоджується зі стабільною робочою кар'єрою; 5) переривчаста кар'єра – робота до одруження, потім перерва (народження та виховання дітей), повернення на роботу; 6) нестабільна кар'єра – чергування періодів роботи після одруження поряд з поверненням до кар'єри домогосподарки; 7) кар'єра з множинними пробами – послідовність непов'язаних видів праці без стабілізації у якій-небудь професійній галузі [14].

Запропонована класифікація наочно демонструє специфічні особливості кар'єри жінки, які, в першу чергу, зумовлюються традиційними поглядами на її ролі і призначення в суспільстві. Саме специфіка гендерної соціалізації жінки зумовлює певні перешкоди на шляху побудови її професійної кар'єри. Так, ряд науковців вважають, що внаслідок розподілу праці між чоловіками і жінками з'являються очікування, пов'язані із певною

гендерною роллю: суспільство сподівається, що чоловікам і жінкам будуть притаманні якості, які відповідатимуть їхніми ролям. Зокрема, емпатійність формується в результаті того, що у сім'ї і суспільстві жінкам традиційно належать ролі опікунів, які передбачають передусім здатність до емпатії. Згідно з цими очікуваннями жінки мають бути турботливішими, дружелюбнішими, експресивнішими та чутливішими. Емоційну чуйність, сензитивність жінок до психологічного стану іншої людини вважають класичними фемінними властивостями[4; 9].

Отримавши освіту і професію, жінка потрапляє в світ виробництва, науки, культури і стикається з новою проблемою: для досягнення успіху необхідна відмова від таких якостей, як емоційність, інтуїція, увага до міжособистісних відносин. Адже професійну діяльність часто розглядають як "чоловічий світ", де домінують владні структури, що забезпечують успіх тим, хто володіє агресивністю, ініціативою, конкурентоспроможністю, тобто характерними маскулінними рисами. Для того, щоб бути успішною в такому світі, жінка повинна імітувати чоловічу ролеву поведінку і відмовлятися від властивого їй фемінного типу поведінки.

Отже, будуючи кар'єру, жінка втрачає свою жіночність. Оточення вимагає від ділової жінки наявності традиційно маскулінних характеристик: агресивності, прагнення до змагання, досягнення мети за всяку ціну тощо. Орієнтація на людину виявляється менш значущою, ніж орієнтація на «справу». Це, в свою чергу, потребує відмови від тих цінностей і якостей, які стали частиною особистості жінки, інакше її шлях до професійної реалізації йтиме всупереч нормам, прийнятим в діловому світі [8].

Традиційні погляди на роль чоловіка і жінки в суспільстві та стереотипи «вищого призначення» жінки призводять до «зникнення обдарованості» жінок у зрілому віці [1]. Культурні традиції не «схвалюють» дружин, що добилися більшого успіху в порівнянні зі своїми чоловіками, тому для таких жінок народження дитини – шанс «відстати», шлях повернути жіночність. Якщо ж в сім'ї і чоловік, і дружина націлені на кар'єру, успішність сімейних відносин пов'язують з тим, що обидва партнери сприймають чоловіка як більш розумного і успішного в професійній діяльності. Американські соціологи експериментально виявили правило жіночої поведінки: «бути на два кроки позаду чоловіків». Відповідно до цього правила, більшість американок в 50-60-і роки звикли, спілкуючись з чоловіками, здаватися дурнішими і інфантильнішими, ніж вони є насправді, щоб вважатися жіночними [11].

І. Стівер відзначає, що більшість жінок, які мають високі досягнення в професійній сфері, прагнуть мінімізувати свої здібності і свою компетентність у певній професії. Через специфіку гендерної соціалізації, момент досягнення успіху жінки переживають як щасливу випадковість, їм здається, що вони "стрибнули вище за свою голову" і оточуючі про це знають [10].

Професійному зростанню жінки заважає специфіка її гендерної ролі, яка підриває наполегливість жінки у подоланні творчих криз в роботі. Так, чоловік зобов'язаний долати зовнішні і внутрішні труднощі в роботі, у нього немає запасного плацдарму, немає можливості вибрати варіант «посидіти удома». Більшість жінок знає, що вони завжди можуть «сховатися» в світі сім'ї, зайнятися вихованням дитини, а їх багатогранні інтереси і здібності допоможуть змиритися з поразкою в професійній сфері [8].

Часто жінка, щоб позбутися зайвих переживань, просто відмовляється від кар'єри. Своє пояснення феномена "відмови жінок від кар'єри" дає Б. Берг. Він вважає, що окрім страху втрати жіночності через зайнятість на роботі, жінка може переживати почуття вини щодо своїх дітей і чоловіка, яким, на її думку, вона мало приділяє уваги. Вина може примусити жінку робити речі, які підсвідомо руйнують її кар'єру. Таким діям та переживанням сприяє, перш за все, традиційне уявлення про те, що робота погано сумісна з материнством, що кар'єру можуть зробити тільки неодружені жінки і жінки без дітей [10].

Узагальнення науковців [16, 17], щодо чинників, які перешкоджають просуванню

жінок у професійній кар'єрі, дозволяють виділити серед них найбільш вагомі, а саме:

1. Інституціональний сексизм. Дискримінаційний вплив соціального середовища на жінок. По-перше, соціальне оточення вважає, що жінки не такі компетентні, як чоловіки. По-друге, воно переконане, що жінкам не варто робити традиційну «чоловічу» кар'єру в традиційних для чоловіків професійних сферах. 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).

2. Професійна дискримінація. Робота чоловіків частіше вище оплачується і більше поважається. Жінкам необхідно затратити багато часу й зусиль, щоб зайняти таку ж позицію.

3. Дискримінація в освіті. У той час як більшість працівників освіти – жінки, відсоток жінок на керівних посадах та в адміністрації драматично знижується з підвищенням рівня освітньої системи.

4. Професійна орієнтація. Під впливом традиційної соціалізації більшість підлітків обирають професії, що вважаються відповідними їхній гендерній ролі.

5. Розподіл партнерських ролей. Чоловіки часто вважають, що коли чоловік працює, то дружина не повинна претендувати на робоче місце.

6. Приписування (атрибуції). Чоловіки приписують свій успіх особистим здібностям, у той час як жінки – удачі чи зусиллям.

7. Мотивація досягнень. Для жінок потреба в міжособистісних контактах важливіша, ніж потреба в досягненнях.

8. Страх невдачі. 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 і страхом успіху.

9. Страх успіху. Персональна риса, що розвивається з дитинства і пов'язана з розвитком статевої ідентичності. Досягнення і «жіночість» сприймаються і визначаються в суспільстві як конфліктуючі між собою.

10. Впевненість (асертивність). Недостатня впевненість – один з головних внутрішніх бар'єрів для розвитку кар'єри.

11. Феномен «самозванки» ввели П. Кланс та С. Імес [17] для опису переживань хибності своїх високих досягнень. «Самозванки» не одержують задоволення від своїх досягнень і заперечують зовнішні докази своїх здібностей.

12. Конфлікт «дім – кар'єра». Традиційна гендерна соціалізація підкреслює місце і роль жінок насамперед у домогосподарстві.

Однак, з кожним роком у сучасному світі зростає кількість жінок, які досягли успіху в професійній кар'єрі. Жорнікова Є.М. вказує на те, що успішна професійна кар'єра і для жінок і для чоловіків є важливою складовою їх професійної діяльності. Проте, жінки бачать в кар'єрному просуванні можливість самореалізації та самоствердження, в той час як чоловіки – шукають можливість придбання свободи та влади. Відчуття задоволеності від професійної діяльності та фінансова незалежність (матеріальне благополуччя) для жінок є найбільш значимими мотивами до кар'єри. У чоловіків основними мотивами до кар'єри виявилися: прагнення довести свою спроможність у життя, матеріальне благополуччя і прагнення до влади, що зумовлено їх прагненням до домінування і незалежності. Окрім того, жінки прагнуть до поєднання професійної і сімейної сфер і стоять перед вибором прийнятної і оптимальної типу професійної кар'єри [6].

Аналіз сучасної ситуації у сфері кар'єрної успішності жінок, здійснений Сітдіковою С.Н., вказує на наявність у ній наступних протиріч: між затребуваністю реального збільшення чисельності кар'єрно успішних жінок і нездатністю більшості з них подолати об'єктивні і суб'єктивні труднощі, що лежать на шляху до їхнього кар'єрного зростання; між бажанням багатьох жінок зробити гідну кар'єру і невмінням оволодіти способами реалізації своїх кар'єрних домагань; між сучасними уявленнями про необхідність

просування особистості в професійній діяльності до найвищих досягнень і наявності традиційних установок щодо місця жінки в житті суспільства [13]. Саме тому психологічна наука покликана з'ясувати, які особистісні характеристики жінки сприяють успішності її кар'єрного зростання.

Для усвідомлення можливості одночасного професійного та особистісного зростання жінці необхідний особистий вільний час. Успіх буде досягнутий, коли жінка перестане ігнорувати власне «Я», віднайде свою власну психічну реальність. Усвідомлення жінкою своєї індивідуальності – це складний процес в силу специфічних особливостей формування «Я» жінки. За твердженням І.Кона, внаслідок більш раннього статевого дозрівання образ «Я» дівчинки швидше потрапляє під вплив само- і взаємооцінювання, що зумовлює вищу рефлексивність, мрійливість, більшу залежність від соціальних очікувань [5].

Самооцінка жінки формується на основі двох складових самосприйняття – інструментальності і експресивності. Інструментальність – ставлення до себе як до компетентної особистості, переконання в своїй здатності ефективно діяти, приймати самостійні рішення. Жінки з високою інструментальністю відзначаються рішучістю, активністю, схильні до ухвалення ризикованих рішень. Експресивність – це сприйняття себе як людини турботливої, товариської, здібної до співчуття, співробітництва. Жінки з високою експресивністю характеризуються сензитивністю до міжособистісних відносин, розвинутою самосвідомістю і саморозумінням [8].

Експресивність у поєднанні з інструментальністю визначає самооцінку. К. Холлінгер і Э. Флемінг вважають, що сприйняття жінкою власної інструментальності є добрим критерієм для прогнозу упевненості в професійній компетентності і задоволеності життям [9]. Разом з тим для того, щоб бути професіоналами і досягати успіху, жінкам не потрібно відмовлятися від експресивних якостей – дбайливості, чутливості, товарищескості. Навпаки, якраз поєднання цих характеристик може сприяти досягненню жінкою в професійній кар'єрі неабияких висот.

Сафонова М.В. стверджує, що основою досягнення кар'єрного успіху у жінок є переважання ділової спрямованості в структурі їх особистості, а також гармонійне поєднання особистісних якостей, ціннісних, кар'єрних орієнтацій і вибір адекватної сфери професійної діяльності, що дозволяє максимально повно їх реалізувати. Авторка вказує на те, що формуванню у жінки орієнтації на розвиток кар'єри та успіху в її побудові сприяють, також, особливості соціалізації в батьківській сім'ї (характер сімейного виховання, настанови щодо досягнень дітей тощо).

Часто досягнення кар'єрного успіху в жінок пов'язані з присутністю в структурі особистості властивостей, які традиційно вважаються чоловічими (активність, цілеспрямованість, наполегливість, впевненість в собі, жорсткість, агресивність, ділова спрямованість). Однак, існують відмінності в особистісних особливостях і характері соціальної поведінки жінок, включених у традиційно «жіночі» і традиційно «чоловічі» професійні сфери, які актуалізують відповідні моделі поведінки [12].

Досліджуючи проблему особистісних чинників успішної професійної кар'єри жінок, Жорнікова Є.М. встановила, що у жінок, більш успішних у своїй професійній кар'єрі, у структурі андрогінності переважають елементи маскуліності. Переважання маскулісних якостей підвищує ефективність в діяльності. Наявність фемінісних якостей у жінок робить їх більш ефективними у спілкуванні, більш соціально активними, проникливими, відповідальними, доброзичливими і зговорливими (швидше йдуть на компроміс). Ступінь прояву таких показників як екстраверсія, свідомість, доброзичливість і нейротизм у жінок вищого управлінського рівня значно вищий, ніж у чоловіків того ж рівня, що пов'язано з більшою інтенсивністю міжособистісних взаємодій і соціальною активністю. Свідомість і доброзичливість, як прояв відповідальності, обов'язковості, працьовитості, акуратності і наполегливості, є позитивними прогностичними ознаками успішної професійної діяльності жінки. Структурування даних якостей дозволяє виділити

вякості

провідних компонентів особистісних детермінант кар'єрних успішності жінки креативності мотивацію досягнення, в якості резервних компонентів – комунікативні здібності і ділову активність жінки [6].

Проведений аналіз дозволяє стверджувати, що поєднання маскулічних і фемінних якостей у структурі особистості жінки, яка досягла успіху в кар'єрі, допоможе їй більш продуктивно, порівняно з чоловіком, вирішувати виробничі проблеми, залучаючи до цього процесу потужний потенціал, який закладений у сфері міжособистісних стосунків, розкриття якого потребує більш глибокого жіночого бачення. На нашу думку, саме його так бракує у нашій державній системі управління.

Висновки. Кар'єрне зростання сприймається більшістю жінок як здобуття майстерності в професії, вони вбачають в цьому процесі можливість самореалізації та самоствердження. До кар'єрного зростання, у більшості випадків, жінку спонукає прагнення отримати задоволення від професійної діяльності та фінансову незалежність.

Традиційні погляди на ролі і призначення жінки в суспільстві, особливості гендерної соціалізації в традиційних сім'ях зумовлюють певні перешкоди на шляху побудови жінкою професійної кар'єри, сприяють зменшенню її наполегливості у подоланні творчих криз у роботі.

Ставши на шлях кар'єрного зростання, жінка часто відмовляється від традиційних жіночих цінностей і якостей, які стали частиною її особистості, щоб не йти всупереч нормам, прийнятим в діловому світі, адже основою досягнення кар'єрного успіху у жінок є переважання ділової спрямованості в структурі їхньої особистості.

Однак, успіх буде досягнутий тоді, коли жінка перестане ігнорувати своє «Я», віднайде власну психічну реальність, відповідно, визначить адекватну до своїх здібностей сферу професійної діяльності, усвідомить можливості одночасного професійного та особистісного зростання, гармонійно поєднуюватиме в собі ділові риси особистості з фемінними якостями, що дозволить їй обрати свій індивідуальний шлях кар'єрного зростання.

Література

1. Агеев В.С. Психологические и социальные функции полоролевых стереотипов / В.С.Агеев // Вопросы психологии. – 1987. – №2. – С. 152.
2. Бабаева Л.В. Женщины в бизнесе / Л.В. Бабаева, А.Е.Чирикова // Социологические исследования. – 1996. – №3. – С. 8-18.
3. Белецкий Н.П. Менеджмент. Деловая карьера / Н.П. Белецкий. – Мн.: Выш. шк., 2001. – 302 с.
4. Гаврилица О.А. Чувство вины у работающей женщины / О.А. Гаврилица // Вопр. психол. – 1998. – № 4. – С. 65-70.
5. Говорун Т.В. Гендерна психологія / Т.В.Говорун, О.М. Кікінежді. – К. : Академія, 2004. – 308 с.
6. Жорникова Е.Н. Личностные факторы профессиональной карьеры женщин в налоговой системе: дис. ... канд. психол. наук.: 19.00.13 / Е.Н.Жорникова. – Москва, 2003. – 170 с.
7. Ильин Е.П. Дифференциальная психофизиология мужчины и женщины / Е.П.Ильин. – СПб.: Питер, 2002. – 544 с.
8. Корнеева Л.Н. Профессиональная психология личности /Л.Н.Корнеева // Психологическое обеспечение профессиональной деятельности / Под ред. Г. С. Никифорова. – СПб.: Изд-во С. – Петербург, ун-та, 1991. – С. 61– 83.
9. Кутішенко В.П. Особливості особистісного і професійного розвитку жінки в період зрілості / В.П. Кутішенко // Актуальні проблеми соціології, психології та педагогіки: Матеріали Всеукраїнської наукової практичної конференції "Тенденції розвитку психології в Україні: історія і сучасність» / КНУ імені Тараса Шевченка. – К.: Либідь, 2006. – С. 276-281.

10. Пиняева С.И. Личное и профессиональное развитие в период зрелости / С.И.Пиняева, И.В.Андреев //Вопр. психол. – 1998. – № 2. – С. 3 -10.
11. Попова Л.Б. Проблемы самореализации одаренных женщин / Л.Б. Попова // Вопр. психол.– 1996. – № 2. – С. 31-40.
12. Сафонова М.В. Социально-психологические особенности женщин, успешных в карьере: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.05 / М.В.Сафонова. – СПб., 1999. – 233 с.
13. Ситдикова С.Н. Акмеологические особенности развития карьерной успешности женщин: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.13 / С.Н.Ситдикова. – Ростов-на-Дону , 2009. – 196 с.
14. Социальная психология личности в вопросах и ответах: Учеб. пособие / [Под ред. проф. В.А.Лабунской]. – М.: Гардарики, 2001. – 397 с.
15. Ткач Р.В. Поняття професійної кар'єри у психології менеджменту, її види та динаміка розвитку / Р.В.Ткач // Збірник наукових праць (Психологічні науки). – Бердянськ: БДПУ, 2005. – №2.– 213 с.
16. Толкунова І. Кар'єра і соціальні стереотипи / І.Толкунова [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.politik.org.ua/vid/magcontent.php3m=6&n=21&c=167 .
17. Clance P. The Imposter Phenomenon in High-achieving Women: Dynamics and Therapeutic Intervention / P.Clance, S.Imes // Psychotherapy: Theory, Research, and Practice, 1987. – 15. – P. 241-247.

В статье раскрывается специфика карьерного роста женщины, анализируются особенностей препятствий, возникающие на пути этого процесса, освещаются социально – психологические факторы построения женщиной успешной профессиональной карьеры.

Доказано, что успех в карьере будет достигнут тогда, когда женщина перестанет игнорировать свое «Я», найдет свою собственную психическую реальность, соответственно, определит адекватную своим способностям сферу профессиональной деятельности, осознает возможности одновременного профессионального и личностного роста, сможет гармонично сочетать в себе деловые качества личности с феминными, что позволит ей выбрать свой индивидуальный путь карьерного роста.

The article reveals the specifics of career women, analyzes the features of obstacles encountered in this process, highlights the socio - psychological factors of building a successful career woman.

Is proven that career success will be achieved when a woman stops to ignore his "I" find its own psychic reality , respectively , determine the adequacy of their abilities sphere of professional activity, realizes the simultaneous professional and personal growth, can harmoniously combine business acumen feminine identification that will allow her to choose their own individual career path.

Г.П. Лазос (м. Київ)

ТЕХНОЛОГІЇ ЗАСТОСУВАННЯ ГРУПОВОЇ КАТАТИМНО-ІМАГІНАТИВНОЇ ПСИХОТЕРАПІЇ (ГКІП) У РОБОТІ З ПІДЛІТКАМИ

Сучасні тенденції розвитку психотерапевтичної теорії і практики висувають нові вимоги до психотерапевтів і методів, які вони застосовують. Серед більш як 200 психотерапевтичних напрямів і методів психодинамічний напрям є одним із найпоширеніших у світовому психотерапевтичному просторі, а його методи базуються на міцній теоретико-методологічній основі, є науково виробленими та перевіреними емпіричними дослідженнями і, що важливо, розвиваються відповідно до потреб сучасних клієнтів [9; 11; 16]. Попереднє наше дослідження встановило низку історичних і