

форм об'єднання і творчості, осваивал и новое поле этой культуры – культивировал пространство духовного бытия Украинской в целом. По зову своей судьбы украинская женщина стремилась заниматься те сверхважные для национально-культурного бытия, для образования нации особенно интенсивные и духовно-нравственно содержательные «пересечения» путей культуры, своей активностью собственно их и инициированные и реализованные, а не просто представляя. Как достойная своей нации, формами ее творчески самотворческого жизнедеятельности, она индивидуально-лично «собирала» на поле украинской культуры ее достижения и, вместе с тем, утверждая также и качественно новые как способы личного самоосуществления. Как демонстрация национально утвердительных смыслов, женские движения в – это «открытие» новых путей продвижения отечественной культуры от прошлого через сегодняшний день к будущему.

Ключевые слова: личность, достоинство, женщина, феминизм, женские организации, женское движение.

* * *

УДК 314.156.(477)

Чуйкова О. В.,
кандидат філософських наук,
доцент кафедри філософії та біоетики,
Одеський національний медичний університет
(Україна, Одеса),
mallena07@inbox.ru

«СКЛЯНА СТЕЛЯ» І «ЛИПКА ПІДЛОГА» ЯК ПРОЯВ ГЕНДЕРНОЇ НЕРІВНОСТІ В КАР'ЄРИ: НЕЙРОБІОЛОГІЯ ПРО ЖІНОЧИЙ ПОТЕНЦІАЛ КЕРІВНИКА

Проблеми «скляної стелі» і «липкої підлоги» залишаються актуальними в сучасних державних інститутах освіти, медицині і так далі, включаючи подвійні стандарти в просуванні чоловіків і жінок. Гендерна наука створила спеціальний термін «ескалатор», що ілюструє прискорений темп без належної професійної креативності для просування співробітників чоловічої статі. Для жінок, що претендують на кар'єрне і зарплатнє зростання, створюється інша форма штучного утримування вгору – «липка підлога». Деякий час назад соціальну несправедливість утримування жінок вгору кар'єри і зарплати на користь чоловіків обгрунтовували міфами, стереотипами про жіночу інтелектуальну недостатність і чоловічу «відповідальність» за утримування сім'ї. Сучасна нейробіологія показала, що любові долі (керівні) розвиненіші у жінок, що мозок влаштований гармонійніше, консервативно і має багато переваг, у тому числі захист здоров'я жінки. Більше того, в стресових обставинах чоловіки самоусуваються від відповідальності за нащадків, а жінки, навпаки, ставлять метою захистити і підтримати дітей. Цьому відповідає теорія Голдберга про «контекстно-залежну» поведінку чоловіків і «контекстно-незалежну» поведінку жінок. Отже, природа і соціальні, економічні завдання відповідають жіночому типу мислення і завданню збереження людських, життєво важливих ресурсів.

Ключові слова: нейробіологія, любові долі, «скляна стеля», «липка підлога», гендер, кар'єра, діти.

Скляна стеля – це невидимий бар'єр, який ефективно перешкоджає просуванню людини по професійних сходах і зайнятті ним високих позицій у бізнесі або політиці. Такими працівниками, як правило, виявляються жінки. Протилежністю скляній стелі є так звані ескалатори, які дозволяють за короткий термін добитися досить вражаючого кар'єрного зростання. Але несправедливість ситуації наступна: якщо на скляну стелю часто «наштотхуються» жінки, працюючи в галузях, що вважаються чоловічими (банківська справа і фінанси), то ескалатори «несуть» вверх молодих людей, що зробили ставку на кар'єру в тих професіях, в яких традиційно переважають пані (перукарі, лікарі, педагоги).

Дослідження, які доводять, що жінки мають навіть більш великий репертуар управлінських стратегій в порівнянні з чоловіками-керівниками і користуються ними більше вибірково та з метою захищати та підтримувати нащадків, а також про економічні збитки, фінансові та людські, (дитячі хвороби та смертність), якщо жінкам складають штучні умови «скляної стелі» та «липкої підлоги», щоб утримати від керівних посад,

високої зарплатні – це роботи О. К. Самарцевої, А. С. Чирикової, С. А. Ільїних, І. Е. Калабіхіна, С. Ю. Рошин, Ларрі Кехілл, Дебора Теннон й багато інших.

Синдром «липкої підлоги» іноді використовується нарівні з терміном «скляна стеля», але попри те, що поняття застосовуються при аналогічних явищах (неможливість просування по службі), розглядаються вони в абсолютно різних контекстах. «Скляна стеля» – це бар'єр до досягнення престижних посад. «Липка підлога» означає «приліпання» до посади з найнижчим рівнем доходу і престижу, без можливості просування по службі. Це явище стосується головним чином жінок таких професій, як покоївки, няні, офісний персонал, медсестри, вчителі та ін. Наші жінки, після закінчення різних навчальних закладів мають набагато менше шансів на ринку праці, ніж чоловіки. Працедавці не хочуть наймати молодих жінок, побоюючись, що ті незабаром підуть в декрет. Вони не хочуть брати на роботу і жінок зрілого віку, тому що, на їх думку – вони занадто старі, щоб відповідати вимогам, що пред'являються до співробітників в компанії, що динамічно розвивається. Працедавці також зазвичай дотримуються переконання, що родинні обов'язки жінки, що має дітей, негативно впливають на ефективність її роботи. Американські дослідники Этоу і Портнер з'ясували, що родинний стан жінки, наявність у неї дітей впливає на думку про неї інших людей і її службовий стан, незважаючи на сумлінність в роботі. З'ясувалося, що якщо жінка – прекрасний працівник, але при цьому є матір'ю, то її вважають менш компетентною, чим так само добре працюючу жінку, що не має дітей.

Тут важливо згадати про те, що жінки, як правило, працюють старанніше, ніж чоловіки, тому, коли насправді трапляється так, що через родинні обов'язки жінка починає працювати трохи гірше, чим раніше, це часто означає лише те, що ефективність її роботи знизилася до рівня, типового для чоловіка без всяких родинних обов'язків. Розглянувши ці дані у своїй роботі, дослідники Білбі і Білбі іронічно помічають, що, оскільки жінки працюють явно краще, працедавці поступали б правильніше, якби дискримінували чоловіків. Також важливо мати на увазі, що навіть ті жінки, які не несуть особливо великих родинних зобов'язань, користуються в організаціях меншою владою, ніж чоловіки. Іншими словами, навіть якщо у жінки немає дітей, якщо її чоловік допомагає їй по будинку або вона може дозволити собі наймати прислугу, їй все одно дуже важко піднятися по службових сходах вище за невидиму «скляну стелю» [6; 7].

Усе це є, але зв'язувати усю провину тільки з реакцією працедавців було б занадто великим спрощенням. Одна з причин цього явища криється в менталітеті суспільства, що історично склався, який полягає в тому, що керівні посади «належать» чоловікам. Жінки розглядаються, передусім, як матері і дружини, хранительки домівки. А професійна діяльність – це так, щось другорядне. Дуже суттєвою перешкодою на професійному шляху жінки є подвійні стандарти в оцінці праці. Жінки, які намагаються підійнятися на верхівку корпоративної ієрархії, роблячи навіть маленький крок вперед, вимушені бути краще за чоловіків, увесь час доводити свою цінність, бути ефективнішими і допускати менше помилок, але зарплату і посаду все одно отримують невинувато низьку порівняно із зусиллями, що витрачаються.

І. С. Кльоцина знаходить ще одну значну відмінність, вона вважає, що чоловіки в кар'єрному просуванні

використовують природну агресивність: «В соціальній поведінці чоловіка характеризуються більш високим рівнем розвитку таких рис, як агресивність і домінантність, а жінки – доброзичливість і контактність» [5].

Гендерний чинник тісно пов'язаний з таким явищем, як вертикальна професійна сегрегація. Це гендерна сегрегація, яка полягає в асиметричному розподілі чоловіків і жінок в посадовій ієрархії. Вертикальна професійна сегрегація в стислому виді є різкою конкуренцією з боку чоловіків, значне їх просування по службових сходах і зниження соціального статусу жінок-колег. Вертикальна сегрегація дістала також назву «скляна стеля». «Скляна стеля» – це рівень в кар'єрі, вище за яке жінки практично не мають можливості піднятися. При цьому формальних обмежень для зайняття позиції немає. «Скляна стеля» може розглядатися як така, що невидима. Це кар'єрний бар'єр і у рамках внутрішньо-корпоративної кар'єрної піраміди, і у рамках професійної кар'єри, яка має на увазі не лише кар'єрне зростання усередині однієї фірми або державного інституту, але включає кар'єрні просування і підвищення професійного статусу в процесі переходу з однієї компанії в іншу. Модифікацією моделі «скляної стелі» є модель «скляної стелі» і «скляних стін». З «скляною стелею» також тісно пов'язано явище, що отримало визначення «липка підлога». Поняття «липкої підлоги» означає, що жінки в порівнянні з чоловіками довше затримуються на початкових позиціях в службовій ієрархії. Чоловіки на ранніх стадіях кар'єри швидше просуваються на наступні сходи службових сходів, тоді як молоді жінки довго затримуються на початкових етапах професійного шляху. Швидший кар'єрний старт чоловіків згодом забезпечує ним формування необхідного професійного і управлінського досвіду, і, таким чином, дозволяє їм обігнати жінок в зайнятті вищих керівних посад, тобто призводить до ситуації «скляної стелі» [3; 6].

Враховуючи різні бар'єри, що виникають в кар'єрному просуванні у жінок, можна виділити три напрями формування вертикальної сегрегації. По-перше, перешкоди в просуванні жінок по кар'єрних сходах. Цей вид вертикальної сегрегації є класичним проявом «скляної стелі» або поєднанням механізмів «скляної стелі» і «липкої підлоги». По-друге, створення різних кар'єрних шляхів для жінок і чоловіків – наприклад, у формування різних кар'єрних шляхів вносить свій внесок «липка підлога». Притримування жінок на ранніх стадіях кар'єри призводить до появи різних кар'єрних траєкторій. Але більшою мірою створення різних кар'єрних шляхів пов'язане з механізмом «скляних стін». Неявні соціальні стереотипи про те, що є відповідна робота для жінок і для чоловіків, можуть призводити до того, що їм надаються різні завдання, різні робочі місця. По-третє, дискримінація жінок при наймі на роботу. В цьому випадку можливі два варіанти: або у жінок в порівнянні з чоловіками буде менше вірогідність працевлаштування і більше тривалість пошуку роботи, або вони прийматимуться на робочі місця з меншою заробітною платою, на гірші позиції. У останньому випадку жінки мають гірші стартові можливості для кар'єри і в результаті неминуче зіткнуться з проблемою «скляної стелі».

Вертикальна сегрегація має декілька важливих наслідків. По-перше, вона закладає основу для гендерної нерівності в заробітній платні. Як показують дослідження, гендерний розрив в заробітках в економіці,

що досягає 40%, в основному пояснюється професійною і галузеву сегрегацією [6; 7]. Професійна сегрегація включає і вертикальну сегрегацію, оскільки розбиття на професійні групи відбувається по виконуваних функціях і при цьому враховується і посадовий рівень. По-друге, вертикальна сегрегація створює ситуацію, коли жінки мають менший доступ до економічних ресурсів і ухвалення рішень. Це у свою чергу породжує обмежені можливості в політичній сфері, і, таким чином, сприяє виникненню замкнутого круга. Для того, щоб змінити ситуацію, потрібні інституціональні перетворення, які не можуть бути проведені, оскільки існує обмежений доступ жінок до політичних інститутів. Ситуація зберігається, забезпечуючи ще менший доступ жінок до ресурсів і ще більше обмежуючи можливість інституціональних змін. По-третє, дискримінація жінок завдає збитку економіці за рахунок неповного використання керівних здібностей жінок. Так, за оцінками Урядової комісії Великобританії з питань жінок і праці, втрати економіки країни від наявності бар'єрів для жінок у сфері праці склали 25–40 млрд. дол. (маються на увазі усі втрати, а не тільки від дискримінації жінок через механізм вертикальної сегрегації) [6; 7]. Жінки менше керують і менше заробляють, що призводить до дитячого неповноцінного харчування, потім хворобам і дитячій смертності, як пише І. Є. Калабіхіна у своїй роботі «Гендерний чинник в економічному розвитку Росії» і приводить варіанти впливу гендерної нерівності на економічні втрати [3]. Це найстрашніший і відомий факт, який досить приховувати.

Стереотипи про жіночий розум створюються, щоб дискваліфікувати спроби жінок обіймати керівні посади і, відповідно, більше заробляти заради потомства. Тому що функція жінок – захищати і підтримувати, тому що у жінок активна лімбічна частина мозку, спрямована на найважливіші цілі, – створювати саме життя, дітей, жити і підтримувати їх.

Гендерні дослідження показують, що стереотипи відносності керівництва жінок треба викривати і руйнувати. Нейродослідження підтверджують, що стереотипи про жіночу недостатність в плані управління і заробляння є цілеспрямованою стратегією висміювання і прищеплення комплексів жінкам. Але наслідки погані саме для дітей. Хоч би тому, що влада заради влади, зловживання владою, корупція характеризують стиль управління чоловіків. У жінок мета конструктивна, захищати і підтримувати нащадків, незважаючи на стресові обставини. Результати, отримані Ларрі Кехіллом, знайшли підтвердження в подібних дослідженнях у всьому світі: в умовах стресу жінки зосереджуються на вихованні дітей, а чоловіки відстороняються від справ. Така тенденція, що спостерігається у жінок, дістала назву «захист і підтримка». Згідно теорії Шелли Тейлор під назвою «захист і підтримка» (tend and befriend), в умовах стресу жінки схильні захищати своїх дітей і прагнуть знайти підтримку певної соціальної групи. Чому так відбувається, можливо, пояснить теорія Голдберга про «контекстно-залежну» поведінку чоловіків і «контекстно-незалежну» поведінку жінок [1].

Підкріплюючою теорією про «захист і підтримку» нащадків в стресових обставинах саме жінками на відміну від чоловіків є дослідження нейрофахівця Голдберга, який в результаті експериментів дійшов висновку, що у жінок контекстно-незалежна поведінка, у чоловіків –

контекстно–залежна поведінка. «Деякі випробовувані приводили свій вибір у відповідність з метою, і якщо цілі мінялися, то мінялися і їх вибори. Ми назвали цю стратегію ухвалення рішень контекстно–залежною. Інші випробовувані робили свій вибір, ґрунтуючись на стійких перевагах, незалежно від мети. Вони завжди вибирали блакитне, або червоне, або кругле, або квадратне. Ми назвали цю стратегію ухвалення рішень контекстно–незалежною. Чоловіки і жінки робили свій вибір вражаючи по–різному: чоловіки були більше контекстно–залежними, а жінки – «контекстно–незалежними» [1]. Таким чином, у чоловіків контекстно–залежна поведінка виражається в тому, що в стресових обставинах, у незгодах вони самоусуваються від рішення цих проблем, кидають дітей, нібито контекст–незгода вимагає цього. Жінка, навпаки, дотримуючись лінії контекстно–незалежної поведінки, незважаючи на загрози, стресові обставини відстоює право своїх дітей на життя і на якість життя, здоров'я, і намагається заручитися підтримкою якої–небудь соціальної групи, керівництва. Незважаючи на обставини, жінка наслідує свою мету – захистити нащадків. Правда, цю мету диктує її лімбічна частина мозку, що відповідає за головні цілі і ресурси, і кортикальна, що управляє стилем рішення проблем. Враховуючи, що любові долі у жінок сильніші, ніж у чоловіків, жінка відрізняється вольовою установкою, організацією і моральністю в дотриманні головної мети збереження життя і якості здоров'я нащадків.

Дві системи в черепній коробці чоловіка рівні по силі, тому часто працюють вроздріб, один проти одного. Розсудлива система з її гордістю, безстрашністю, вірністю обов'язку, відданістю справі і інше постійно протистоїть лімбічній з її нюхово–статевими біологічними схильностями. Парадокс полягає в тому, що кора великих півкуль виросла з нюхово–гормональної частини древнього мозку. Будь–яке рішення, прийняте розсудливою системою, на виході оцінюється з емоційно–статевої точки зору. У результаті і чоловікові важко зробити крок, що суперечить набору природженої програми поведінки, а боротьба між системами тільки руйнує його організм. За рахунок такої організації чоловік, а значить і його мозок, ненадійний, негармонійний і часто деструктивний. Зате досягається множинність варіантів мозку – те саме реформаторство, про яке нерідко говорять. Цю асиметрію роботи чоловічого мозку посилює робота дофаміну – (проміжний нейротрансмітер, що бере участь в синтезі адреналіну, мелатоніну) у здорового мозку чоловіків і жінок працює майже однаково, при порушенні роботи дофаміну саме у чоловіків з'являється шизофренія, аутизм і інші порушення роботи мозку.

Любові долі відповідають за управлінські здібності, згідно теорії Голдберга, за мову, мислення, емоції, моральність, виробляє нейрони для складних рухів, сильніше, активніше у жінок, виробляє кращі вербальні навички у жінок [1]. Отже, любові долі у жінок розвинені краще – значить, жінки органічніше і послідовніше в прагненні обіймати керівні посади, ніж чоловіки. Таким чином, в прагненні кар'єрного зростання нейробіологія знаходиться на боці жінок. За рахунок домінування лімбічної системи мозок жінки влаштований декілька консервативно, зате ідеально збалансований, гармонійний і надійний. До речі, інтелект жінки може бути дуже високий, просто працює на основні цілі і завдання.

Інакше люди давно могли б зникнути. Отже, класична нейробіологія облаштування мозку чоловіків і жінок ніяк не дискредитує інтелектуальні можливості жінок, але дає традиційне розуміння мотивації жінок в кар'єрних спрямуваннях.

«Отже, картина характеру жіночої зайнятості досить специфічна. Чим вище статус працівника, тим менше на цьому рівні доля жінок. Це відноситься до усіх сфер праці і зайнятості. Так, професія «лікар» – переважно жіноча, тоді як головний лікар – посада, займана частіше чоловіками. Аналогічна ситуація простежується і в інших галузях, наприклад, в установах освіти [3]. Іншими словами, жінки–фахівці займають найчастіше не перші ролі, незначна частина жінок стає першими керівниками.

Дослідження в даному випадку переконливо доводять, що жінки мають навіть великий репертуар управлінських стратегій в порівнянні з чоловіками–керівниками і користуються ними більше вибірково. Соціологічні дослідження показують, що по стилю поведінки можна виділити декілька типів жінок–лідерів [2]. Перша група має усі ознаки своєї статі: м'якість, материнсько–опікунське ставлення до групи. Найчастіше лідери цього плану представляють гуманітарно–демократичний стиль поведінки. Друга група проявляє явні маскуліні якості і практично нічим не відрізняється від чоловіків–лідерів, а іноді і перевершує їх по жорсткості і рішучості. В основному їх поведінка характеризується авторитарним стилем. Третя група – дуже динамічні і гнучкі лідери з ознаками обох статей, з так званим, андрогінним (синтетичним) стилем поведінки, що легко адаптується до різних ситуацій і груп.

Таким чином, кар'єрні амбіції чоловіків і одночасно приниження жінок в професії не більше, ніж прояв особистої агресії і корпоративної змови, яка веде до збитку добробуту держави і нащадків. Низька оплата жіночої праці – це недоїдання дітей, дитячі хвороби, смертність. Останні нейробіологічні дослідження на боці жінок. Тільки агресія, гормон тестостерона, перевага в м'язовій, фізичній силі роблять чоловіків «видатними» у боротьбі з жінками за посади і високу зарплатню. Також чоловіча корпоративна змова і особливість «контекстно–залежного» облаштування мозку тримає високий рівень корупції в державі. Жінки «запрограмовані» на підтримку біологічного виду і виживання нащадків незалежно від поганих умов, що відноситься до «контекстно–незалежного» облаштування мозку. Тому чоловік, який легко усувається від обов'язків турботи і підтримки в стресових життєвих обставинах і легко користується контекстними «можливостями» посади егоїстично побалувати себе, природою вибракковується як другорядний вид, від якого треба позбавлятися природними способами (більше рання смерть, хвороби від шкідливих звичок, пошуку пригод і так далі). Жінка через природну установку на турботу і підтримку нащадків і людського виду в цілому є первинним видом. Консервативне облаштування мозку, гармонійний стан мозку, установка на «головні цілі» є особливістю жіночого мозку. Так чому ж керівні ролі в кар'єрі позиціонуються виключно як маскуліні, попри те, що це є визнаним стереотипом?

Аналіз, здійснений Т. В. Бендас, показав, що, хоча в цілому лідери–жінки і лідери–чоловіки не відрізняються по ефективності, існують умови, при яких відмінності

проявляються, а саме: 1) подібність гендерної і лідерської ролей. Чоловіки ефективніші, якщо роль лідера вимагає рішення задачі, а не збереження добрих стосунків в колективі, вони більше схильні до ризику; жінки ефективні в ситуаціях, коли потрібні комунікативні здібності, вони не люблять ризикувати, болочіше реагують на критику, грубість, зневагу. Певні чоловіки та жінки схильні використати неофіційні стосунки; 2) стать підлеглих. Чоловіки—лідери особливо продуктивні, коли керують чоловіками; 3) сфера діяльності. Проявляються значна перевага чоловіків в традиційно чоловічих областях і зайнятті (військові і спортивні організації) і невелика перевага жінок в областях, що вважаються жіночими (освіта, соціальна служба); 4) влада. Чоловіки частіше користуються владою, яку дає їм займана посада, і характеризуються авторитарним стилем керівництва, розглядають керівництво як серію угод з підлеглими, неохоче діляться з ними інформацією. Жіночий стиль керівництва у більшості випадків демократичніший, жінки частіше відмічають заслуги підлеглих, активніше взаємодіють з ними, запрошуючи їх до участі в керівництві фірмою [2].

Висновки. Таким чином, гендерний чинник істотно впливає на кар'єрний шлях жінки. Дослідження показують, що чоловічий і жіночий стилі керівництва взаємодоповнюють один одного і призводять до створення оптимальної моделі управління на усіх його рівнях. Попри те, що явних відмінностей лідерів – чоловіків і жінок дослідники не виділяють (жінки навіть добросовісніше, ефективніше, креативніше), проте жінки зустрічають більше перешкод в професійному зростанні, ніж чоловіки. В цілому стан справ в трудовій сфері такий, що жінкам набагато важче стати керівними працівниками. Таким чином, доведено, що найбільш достовірні пояснення очевидно низького, в порівнянні з чоловіками, статусу жінок в організаціях вказують на ситуативні, а не на внутрішньоособові чинники. Іншими словами, немає ніяких більш–менш переконливих доказів того, що особисті риси або шаблони поведінки, що властиві жінкам, робить їх малопридатними для керівної роботи. Головними перешкодами на шляху жінок до високих і відповідальних постів являються традиційна кадрова політика державних інститутів, фірм, стереотипи, що припускають, що жінка не годиться для ролі лідера, і такі обставини, як неможливість набути на роботі необхідного досвіду і проявити необхідні якості (в силу характеру роботи), а також відсутність покровителів. Це дуже суттєво. Як відмічає Гейс, якщо ми перебуваємо під враженням, що чоловікам і жінкам надані рівні можливості для професійного зростання, ми можемо дійти неправильного висновку, що нижча оплата праці і нижче положення жінок в організаціях – наслідок їх нижчих здібностей. Іншими словами, ми знову робимо «фундаментальну помилку гендерної атрибуції». Таким чином, нейробіологічні дослідження підтверджують, що жінки мають навіть великий репертуар управлінських стратегій в порівнянні з чоловіками–керівниками і користуються ними більше вибірково. Отже, гендерна нерівність в економічній і професійній сферах призводить до того, що низький рівень освіти жінок, нерівність в доходах і в ухваленні домогосподарчих рішень веде до підвищення дитячих хвороб і дитячої смертності (внаслідок недоїдання, низького рівня імунізації, підвищеної захворюваності дітей). А також підтримує

високий рівень народжуваності при низькому рівні життя в країнах з розширеним відтворенням, знижує рівень освіти, інвестиції в людський капітал дітей.

Список використаних джерел

1. Голдберг Э. Управляющий мозг: Лобные доли, лидерство и цивилизация [Текст] / Элхонон Голдберг. – М.: Смысл, 2003. – 335 с.
2. Бендас Т. В. Методика изучения эффективности лидеров разного пола. Практикум по гендерной психологии [Текст] / Т. В. Бендас. – СПб.: Питер, 2003.
3. Ильиных С. А. Гендерный фактор в карьере: «стеклянный потолок» и/или топ–менеджмент // Психология и социология / С. А. Ильиных. – Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ» [Электронный ресурс]. – http://www.rusnauka.com/13_EISN_2014/Psihologia/14_168245.doc.htm
4. Калабихина И. Е. Гендерный фактор в экономическом развитии России [Текст] / Калабихина И. Е. – М.: МАКС Пресс, 2009. – С.146–147.
5. Клецина И. С. Гендерная социализация. Учебное пособие [Текст] / Клецина И. С. – СПб., 1998.
6. Рошин С. Ю. Кто преодолевает «стеклянный потолок»: вертикальная гендерная сегрегация в российской экономике [Текст] / С. Ю. Рошин, С. А. Солнцев. – М.: ГУ ВШЭ, 2006.
7. Рошин С. Ю. Гендерные различия в заработной плате: микроэкономический анализ факторов и тенденций [Текст] / С. Ю. Рошин, О. А. Горелкина // Гендерное неравенство в современной России сквозь призму статистики. – М.: Едиториал УРСС, 2004.

References

1. Goldberg Je. Upravljajushhij mozg: Lobnye doli, liderstvo i civilizacija [Tekst] / Jelhonon Goldberg. – М.: Smysl, 2003. – 335 s.
2. Bendas T. V. Metodika izuchenija jeffektivnosti liderov raznogo pola. Praktikum po gendernoj psihologii [Tekst] / T. V. Bendas. – SPb.: Piter, 2003.
3. Il'inyh S. A. Gendernyj faktor v kar'ere: «stekljannyj potolok» i/ili top–menedzhment // Psihologija i sociologija / S. A. Il'inyh. – Novosibirskij gosudarstvennyj universitet jekonomiki i upravlenija «NINH» [Elektronnij resurs]. – http://www.rusnauka.com/13_EISN_2014/Psihologia/14_168245.doc.htm
4. Kalabihina I. E. Gendernyj faktor v jekonomicheskom razvitii Rossii [Tekst] / Kalabihina I. E. – М.: MAKS Press, 2009. – S.146–147.
5. Klecina I. S. Gendernaja socializacija. Uchebnoe posobie [Tekst] / Klecina I. S. – SPb., 1998.
6. Roshhin S. Ju. Kto preodolevaet «stekljannyj potolok»: vertikal'naja gendernaja segregacija v rossijskoj ekonomike [Tekst] / S. Ju. Roshhin, S. A. Solncev. – М.: GU VShJe, 2006.
7. Roshhin S. Ju. Gendernye razlichija v zarabotnoj plate: mikroekonomicheskij analiz faktorov i tendencij [Tekst] / S. Ju. Roshhin, O. A. Gorelkina // Gendernoe neravenstvo v sovremennoj Rossii skvoz' prizmu statistiki. – М.: Editorial URSS, 2004.

Chujkova E. V., candidate of philosophical science, docent of the department of philosophy and bioethics of the Odessa National Medical University (Ukraine, Odessa), mallena07@inbox.ru

«Glass ceiling» and «sticky floor» as a display of gender inequality in a career: neurobiology about woman potential of leader

The problems of the «glass ceiling» and «sticky floor» remain actual in the modern state institutes of education, medicine etc., plugging double standards in advancement of men and women. Gender science created the special term «escalator» illustrating a speed-up rate without due professional creativity for advancement of employees of sex of men. For women applying on career and salary advancement, other form of the artificial retaining is created down is «sticky floor». Some time back social injustice of retaining of women in down a career and salary in behalf on men grounded myths, by stereotypes about woman intellectual insufficiency and masculine «responsibility» for maintaining family. Modern neurobiology showed that frontal stakes (leading) are more developed for women, that a brain is arranged more harmoniously, conservatively and has many advantages, including defence of health of woman, further in the stress circumstances of man keep oneself aloof from responsibility for posterity, and women, vice versa, put an aim to protect and support children. The theory of Goldberg corresponds it about «context-sensitive» behavior of men and «context-independent» behavior of women. So, nature and social, economic tasks correspond to the woman type of thinking and task of maintenance of vitally important resources.

Keywords: neurobiology, frontal stakes, glass ceiling, sticky sex, gender, career, children.

Чуйкова Е. В., кандидат философских наук, доцент кафедры философии и биоэтики, Одесский национальный медицинский университет (Украина, Одесса), mallena07@inbox.ru

«Стеклянный потолок» и «липкий пол» как проявление гендерного неравенства в карьере: нейробиология о женском потенциале руководителя

Проблемы «стеклянного потолка» и «липкого пола» остаются актуальными в современных государственных институтах образования, медицины и т.д., включая двойные стандарты в продвижении мужчин и женщин. Гендерная наука создала специальный термин «эскалатор», иллюстрирующий ускоренный темп без должной профессиональной креативности для продвижения сотрудников мужского пола. Для женщин, претендующих на карьерный и зарплатный рост, создается другая форма искусственного удерживания внизу – «липкий пол». Некоторое время назад социальную несправедливость удерживания женщин внизу карьеры и зарплаты в пользу мужчин обосновывали мифами, стереотипами о женской интеллектуальной недостаточности и мужской «ответственности» за содержание семьи. Современная нейробиология показала, что лобные доли (руководящие) более развиты у женщин, что мозг устроен более гармонично, консервативно и имеет многие преимущества, в том числе защиту здоровья женщины, далее в стрессовых обстоятельствах мужчины самоустраиваются от ответственности за потомство, а женщины, наоборот, ставят целью защитить и поддержать детей. Этому соответствует теория Голдберга о «контекстно-зависимом» поведении мужчин и «контекстно-независимом» поведении женщин. Итак, природа и социальные, экономические задачи соответствуют женскому типу мышления и задаче сохранения жизненно важных ресурсов.

Ключевые слова: нейробиология, лобные доли, стеклянный потолок, липкий пол, гендер, карьера, дети.

УДК 37.011/036+371.63

Чубарева О. О.,
викладач, Національний педагогічний університет
імені М. П. Драгоманова
(Україна, Київ), gileya.org.ua@gmail.com

ОСВІТА ЯК ЧИННИК ПІДВИЩЕННЯ РОЛІ ЕСТЕТИЧНОГО В АКсіОЛОГІЧНОМУ ПОЛІ СУЧАСНИХ СТУДЕНТІВ

Формування збалансованої аксіологічної палітри сучасної молоді та студентів є невідкладним питанням гуманітарної політики держави, зокрема, системи освіти. Особливо важливим є естетично-аксіологічний вимір освітньої підготовки студентської молоді з огляду на те, що в українському суспільстві сформований особливий запит на спеціалістів, які володітимуть не лише високим професійно-компетентнісним рівнем, але й розвиненими громадянськими ціннісними орієнтирами та творчо-естетичним налаштуванням. У цьому контексті актуальним стає завдання естетизації освітнього простору освіти, адже цінності краси і творчості через випускників, через їх творче ставлення до професії та відповідальне ставлення до громадянських обов'язків транслюватимуться в українське суспільство в цілому, демократизуючи та гуманізуючи його. Однак лише за активної участі студентської спільноти можуть бути впроваджені в освіті аксіологічні орієнтири та ідеали, важливі для повноцінного розвитку самої молоді.

Ключові слова: людина, культура, освіта, естетика, краса, гуманізація освітнього простору, творчість.

Загальна гуманізація та демократизація суспільних відносин потребує відродження естетичного в ціннісній палітрі людини. «У людини все має бути прекрасним», «краса врятує світ»... Ці слова визнаних майстрів слова як ніщо інше пояснюють важливість завдання естетизації життєвого процесу, виховання в людині відчуття прекрасного, а разом – доброго, справедливого, вічного. Особливу актуальність означене завдання має, насамперед, для студентів – майбутніх керівників, управлінців, організаторів та вихователів виробничих колективів. Основним чинником цього процесу є освіта. Естетизацію навчального процесу ми розглядаємо як одну з тенденцій її модернізації відповідно до потреб практики. Саме це є головною метою нашого дослідження.

Аналіз світових і національних тенденцій розвитку освітньої сфери свідчить про намір акцентувати її всебічну гуманізацію та аксіологізацію, адже тільки висока моральність нових генерацій дає сподівання на вирішення глобальних викликів і загроз сьогодення. Саме освіта має значний потенціал прищеплення кожній

окремій молодій людині здатності до ціннісних суджень про навколишню природу і соціальну реальність. Тож студенти в просторі вишу мають можливість освітніми засобами активно формувати особистісні компетенції аксіологічного, зокрема, й естетичного характеру.

Особливо важливим ми вважаємо естетично-аксіологічний вимір освітньої підготовки студентської молоді з огляду на те, що в трансформаційному українському суспільстві сформований особливий запит на спеціалістів, які володітимуть не лише високим професійно-компетентнісним рівнем, але й розвиненими громадянськими, соціально-політичними, особистісно ціннісними орієнтирами та творчо-естетичним налаштуванням. «В умовах сучасного кризового розвитку нашого суспільства вищим гуманним призначенням естетичного виховання є всебічний розвиток особистості, що являє собою інтелектуальну свободу, багатство її духовного життя, високу моральність, які ведуть до гармонійного її об'єднання з суспільством, з людством, допомагає відновленню естетичної культури суспільства як основи, що стверджує цінність людського життя. Тому основними завданнями ВНЗ на сучасному етапі стають: формування духовної сфери особистості студента, виховання її етичних та естетичних якостей» [5, с. 117]. Саме з огляду на таке завдання, що постає перед сучасною українською системою освіти, яка активно розвивається в демократично-гуманістичному напрямі, особливої актуальності набуває проблематика всебічної естетизації навчального процесу. Особливої гостроти така проблематика набуває у зв'язку з посттоталітарним статусом сучасної України, адже тривалий час у нашому суспільстві відбувалася справжня «деестетизація» освіти.

Тут ми маємо на увазі той факт, що в такому суспільстві всі естетичні засоби мали на меті досягнення прагнень диктаторів, а не розквіт культурного і мистецького життя задля естетичного розвитку мас. Його не могло бути в суспільстві, де повністю відсутня соціокультурна діалогічність та можливість особистісного ініціативно-творчого прояву. «Світоглядна система, що була покладена в основу радянської культури, не була спрямована на те, щоб відповідати на «вічні», «екзистенційні» питання про смисл життя, добро і зло тощо. Жодний діалог з тоталітарною ідеологією неможливий. Класична версія радянської культури володіла певним переліком «життєвих рецептів», але не була здатною виробити адекватні відповіді, зустрічаючись з новими питаннями» [1, с. 338]. Освіта була, радше, засобом нав'язування і засвоєння професійних та ідеологічних рецептів, порушення яких жорстко каралося. Освіта стала засобом тоталітарного механізму, вичавлюючи з життя людей будь-які творчі елементи, зокрема й естетичні, оскільки спрямовувала основний виховний вплив на формування в структурі особистості покірності й доміанти соціального над особистісним. Таким чином, можна стверджувати те, що в тоталітарному суспільстві освіта була одним з найефективніших інструментів деестетизації.

Незважаючи на те, що історія сучасної української незалежності налічує вже чверть століття, більшість соціально-функціональних систем національного суспільства так і не позбавилися посттоталітарного та авторитарного забарвлення. Тому й освітня система потребує нагального і якнайшвидшого реформування, щоб зовсім не втратити можливість виходу на певний