ВІДМІННІСТЬ ОСОБИСТІСНИХ ЯКОСТЕЙ У ПРОФЕСІЙНІЙ КАР'ЄРІ ЖІНОК ТА ЧОЛОВІКІВ

Назаренко Наталя Миколаївна¹

¹ *Магістр психології, практикуючий психолог, м. Херсон (Україна)*

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-7995-6050>

UDC: 159.923.3

у статті проаналізовано основні теоретичні підходи до дослідження особистісних характеристик у професійній діяльності особистості, обґрунтовано та представлено виявлені чинники, що зумовлюють особистісно-професійне становлення людини, які характеризують особистість та є важливими для її подальшого професійного зростання.

Представлено особливості оформлення професійних статево-рольових існуючих стереотипів. Розкрито особливості дослідницьких підходів особистісно-професійного становлення людини як процесу формування, розвитку та сукупності змін особистості, які відбуваються у процесі діяльності, що забезпечує ефективний рівень для розв'язання професійних завдань.

Емпірично з'ясовано особливості особистісних якостей у процесі професіоналізації фахівця, визначено найбільш значущі якості жінок та чоловік орієнтованих на професійну кар'єру.

Зазначено, що здатність до здійснення професійної кар'єри потребує наявності понятійної системи і, отже, розуміння, власних можливостей та особистісних якостей, які виступають в якості внутрішнього джерела кар'єрних цілей людини та проявляються в її загальній готовності до діяльності, ґрунтуються на знаннях і досвіді, що набуваються в процесі соціалізації та орієнтовані на самостійну і успішну участь у професійній діяльності.

Ключові слова: особистісні якості, кар'єра, статево-рольові стереотипи, професіонал, фахівець, екстраверсія, соціоніка, підприємливість.

Постановка проблеми. Наукові дослідження останніх років заклали фундамент об'єктивного вивчення особистісних якостей особистості у професійній діяльності, але більшість досліджень відноситься до цієї проблематики, скоріше, як до цілісної системи взаємодії діючих особистісних характеристик і особливостей людини, які є активними або адаптуються до професійного середовища. Незважаючи на існуючі вже напрацювання у царині дослідження професійної кар'єри, постає потреба у більш чіткому визначенні основних сутнісних характеристик цього явища. Різноманітність трактувань та досліджень кар'єри свідчить про неоднозначність у розумінні її основних складових та вихідних положень. Аналіз сучасної ситуації, стосовно

розгляду психологічної статі, зводиться до того, що при виборі майбутньої професійної діяльності багато українців керуються розподілом на чоловічі та жіночі види роботи, саме за статево-рольовими стереотипами, не враховуючи при цьому рівень розвитку індивідуальних якостей, які дозволяють успішно реалізовувати себе у професійній сфері. Саме тому в основу нашого дослідження покладено розгорнуту систему особистісних якостей чоловіків і жінок.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У вітчизняних та закордонних наукових працях стосовно внутрішніх потенційних можливостей та особистісних якостей особистості в умовах професійної діяльності проведено та опубліковано чимало досліджень. Зокре-

Address for correspondence, e-mail: editpsychas@gmail.com
Copyright: © Natalia Nazarenko

This is an Open Access journal, all articles are distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International (CC BY-NC-SA 4.0) License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>), allowing third parties to copy and redistribute the material in any medium or format and to remix, transform, and build upon the material, provided the original work is properly cited and states its license.

ма, у концепції Л. Березовської, Є. Русин (Березовська, Русин, 2019) проблема психологічних особливостей кар'єри особистості постає одним із важливих факторів, що визначають продуктивність діяльності людини.

У проведеному аналізі дефініцій «професіоналізм фахівця», «психологічна компетентність» Т. Плачинда (Плачинда, 2017) підкреслює важливі психологічні складові фахівця такі як самопізнання, самооцінка, самоконтроль емоцій, станів та поведінки, а також стверджує, що психологічні якості формуються під час занять психології та реальної практичної діяльності і важливим аспектом професійного становлення фахівця є рефлексія, тобто здатність до самоаналізу для пошуку шляхів у складних професійних ситуаціях.

При розкритті сутності професійної кар'єри, Т. Карамушка (Карамушка, 2015) спирається на визначення професійної діяльності як свідомо обраний і реалізований шлях досягнення професіоналізму та розкриває два основні аспекти розуміння професійної кар'єри особистості: власне професійну і внутрішньо-організаційну кар'єру.

Специфіка формування професійної самосвідомості, на погляд В. Лозовецької (Лозовецька, 2015) залежить від розуміння майбутніми фахівцями психологічного сенсу значущих особистісних якостей особистості у її професійній діяльності. Саме сформовані чіткі уявлення про психологічну складову фахівця, реалізацію його можливостей, сприяють активному професійному становленню та ефективному кар'єрному розвитку особистості, а перешкоди та труднощі, виступають необхідними бар'єрами, котрі спонукають людину швидко адаптуватись до різних змін у непередбачуваних обставинах. Кар'єрний розвиток розглядається як варіативний процес формування конкурентоздатного фахівця, котрий має позитивне та адекватне ставлення до бажаної професії.

Науковці О. Чуйко та Н. Куравська (Чуйко, Куравська, 2019) виокремлюють три рівні чинників, що впливають на розвиток кар'єри особистості: мікрорівень (чинники, що пов'язані безпосередньо з особистістю); мезорівень (взаємодія особистості з організаційним середовищем); макрорівень (більш узагальненні

інституціональні впливи).

Сучасні закордонні дослідження з проблеми професійної діяльності та кар'єри широко висвітлені у публікаціях. Так, зокрема, німецькі дослідники Є. Ассельманн та Ю. Шпехт (Asselmann, Specht, 2021) вивчаючи та порівнюючи особистісні якості особистості, виявили відмінності на початку побудови кар'єри і наприкінці, стверджуючи, що початок професійної діяльності сприяє психологічній зрілості людини, а закінчення – сповільненню активності особистості.

Італійські дослідники А. Граньяно, С. Сімбула та М. Мільоретті (Gragnano, Simbula Miglioretti, 2020), досліджують значення балансу між роботою та життям. Отримані ними результати досліджень свідчать про індивідуальні відмінності у процесі балансу між роботою та життям, які є підпорядковані відповідним особистісним характеристикам працівників.

Дослідження іспанських науковців І. Уркіхо, Н. Екстремера, Г. Азанза (Urquijo, Extremera, Azanza, 2019) базується на вивченні ролі емоційного інтелекту як у зовнішньому так і у внутрішньому успіху кар'єрних досягнень на всіх її етапах побудови та розвитку - від ранніх до пізніх. Наявність проактивної особистості грає пояснюючу роль як здатність опиратися кар'єрним перешкодам для подальших досягнень.

Однак, психологічні особливості особистості у професійній кар'єрі, їх виокремлення та порівняння між жінками та чоловіками в умовах глобалізаційних змін професійного життя є недостатньо вивченими.

Мета статті здійснити аналіз емпіричного дослідження особистісних якостей жінок та чоловіків у професійній кар'єрі та визначити їх особливості.

Наукове обґрунтування методології проведеного дослідження. Для реалізації мети дослідження нами були використані теоретичні методи: порівняння, узагальнення та систематизація даних, що містяться у науковій літературі стосовно напрямку нашого дослідження, та отриманих безпосередньо у емпіричному дослідженні, а також емпіричні методи, орієнтовані на виявлення особистісних якостей у професійній кар'єрі жінки та чоловіка, які містять кількісну і якісну обробку результатів, а саме: модифікований опитувальник діагностики самоактуалізації особистості «САМОАЛ» (О.В. Лазукіна в адаптації Н.Ф. Каліної)

(Фетискин, Козлов, Мануйлов, 2002); методика діагностики ціннісних орієнтацій в кар'єрі Е. Шейна (адаптація В.А. Чікер, В.Е. Віокурова) (Лемак, Петрище, 2012); п'ятифакторний особистісний опитувальник «Велика п'ятірка» (модифікація А.Г. Грецова) (Фетискин, Козлов, Мануйлов, 2002); орієнтовна анкета (ОА) «Спрямованість особистості» (Щербакова, 2012); опитувальник «Маскулінність-фемінність» (С. Бем) (Ткаченко, Введенский, Дворянчиков, 2016), а також методи математико-статистичної обробки даних (факторний аналіз). Обробка аналізу отриманих результатів дослідження проводилась за допомогою статистичної програми SPSS Statistics 19 та Microsoft Excel, за допомогою якої було отримано дані описових статистик. Такий комплекс методів дав змогу структуровано проаналізувати та виокремити особистісні якості жінок та чоловіків у професійній сфері. У дослідженні брали участь 78 респондентів обох статей, які займають керівні посади та досягли значного успіху у побудові кар'єри. Вік респондентів від 28 до 53 років, з них: 28-39 років — 34 особи, 39-45 років — 25 осіб, 46-53 роки — 19 осіб. На посаді «директор», «керівник» працюють 26 осіб, на посаді «керівник відділу» — 33 особи, 19 людей — мають свій успішний бізнес.

Виклад основного матеріалу. На сучасному етапі організації, функціонування та реалізації особистісного потенціалу в умовах професійного становлення, особливу роль займає наявність певних особистісних якостей та характеристик, які особа інтеріоризує у процесі професійної діяльності. Науковий інтерес до вивчення психологічних особливостей людини, заснований на багатогранності феноменології особистості та міждисциплінарному статусі проблеми, що спонукає дослідників не лише до порівняння обраної концепції, але й до розуміння того, що вони обумовлені професійною ідентичністю. Все більше набувають актуальності у професійній сфері особистісні якості які визначають конкурентоспроможну особистість: ціннісне ставлення та ціннісні орієнтації, самостійність та соціальна відповідальність, швидкість реагування на нові зміни, оперативність у прийнятті рішень, здатність до конструктивного діалогу. Визначення сутності професійної діяльності є досить широким та, передусім, її визначають як свідому, цілеспрямовану, спрямовану діяльність люди-

ни яка орієнтована на створення суспільно значущих матеріальних і духовних цінностей, необхідних для отримання і задоволення потреб особистості, тобто професійний розвиток — основна форма життєдіяльності людини, яка є засобом реалізації її інтелектуального, творчого потенціалу, особистісних якостей, досвіду та почуття власної моральної гідності. До професійного становлення людину спонукають особистісні мотиви такі як почуття обов'язку, відповідальності, інтереси, потреби та цінності і для вдалого працевлаштування необхідна наявність певних знань, умінь і навичок, які мають динамічний характер, але постійно збагачуються та розвиваються (Ничкало, 2014). Кожна людина має свою індивідуальну концепцію, особистий талант, спонукання, мотив, цінності, бажання, якими вона користується, здійснюючи вибір професійного напрямку. Професійний і життєвий досвід формує у кожної особистості окрему систему ціннісних орієнтацій, соціальних установок стосовно кар'єрного зростання та вибору професійного шляху в цілому. Тому, суб'єкт у професійному плані розглядається, вивчається і описується через систему його особистісних якостей, установок, та інтересів. Реалізуючи певний сенс власних уподобань, які людина хоче реалізувати при здійсненні вибору своєї кар'єри, до них належать: індивідуальні поєднання і послідовність атитюдів, що пов'язані з освітою, досвідом та активністю особистості у сфері професійного простору впродовж усього життя. Для досягнення конкретно поставлених цілей у професійній кар'єрі допомагають особистісні якості такі як: самоконтроль, гнучкість, комунікабельність, вміння ставити себе на місце іншої людини, адаптивність, впевненість, рішучість, енергійність, наполегливість та винахідливість. Шлях успішної професійної кар'єри у кожної людини свій і, інколи, трапляється що його результат залежить завдяки діям у складних чи нестандартних ситуаціях. Американський фахівець у сфері професійної кар'єри Іцхак Адізес, працюючи над своєю книгою "Розвиток лідерів", підкреслював значимість особистісного професійного стилю, який визначається домінуючими особистісними якостями та рисами характеру. Враховуючи неминучі конфлікти між носіями різних професійних стилів, важливе місце посідає вміння конструктивного мислення і розуміння носіїв іншого

професійного стилю. Даний процес детермінований усвідомленням ризиків та суперечностей, з якими стикається людина під час пошуку та знаходження свого місця і ролі в мінливому просторі професійної кар'єри (Дахно, 2011). У сучасному українському словникові поняття “кар'єра” трактується як швидке, успішне просування у службовій, суспільній, науковій та іншій діяльності, досягнення слави, вигоди тощо, рід занять (Великий тлумачний словник сучасної української мови, 2005: 525).

Нові можливості для вивчення й дослідження професійної кар'єри представляє молода наука соціоніка, яка вивчає психологічні особливості людини на основі аналізу закономірностей інформаційного обміну між людьми й типологізації індивідів, тобто психіка здійснюючи обмін інформацією, переробляє її із зовнішнього світу, залежно від способів сприйняття, перетворення й передачі інформації (виділення соціотипів). Соціоніка розкриває механізм побудови успішної професійної діяльності на основі теорії психологічних типів, самопізнання та допомагає обрати професію найбільш підходящу для відповідного типу особистості (Букалов, 1993).

Слід зауважити, що завжди існував певний розподіл праці між статями, специфічний для жінок і чоловіків, види діяльності та соціальні функції, що виходили за межі суто біологічних відмінностей між ними. Соціальні ролі, виконувані жінками й чоловіками, з часом змінювалися в процесі соціально-історичного розвитку, проте основна суть статево-рольового розподілу праці, який прийнято називати традиційним, більшою чи меншою мірою зберіглася і до сьогодні. Продовжують відтворюватися ціннісно-нормативні очікування до жінок та чоловіків щодо виконання ними соціальних ролей. Враховуючи думку О. Чуйко та Н. Куравської які, вивчаючи проблеми гендерних особливостей, звертають нашу увагу на результати соціологічних та психологічних досліджень, де указують на наявність гендерної нерівності у багатьох сферах суспільства та відзначають гендерну нерівність у більшій мірі в основному це стосується жінок (Чуйко, 2019). Існуючі у суспільстві гендерні стереотипи як уявлення про соціальні ролі для чоловіків та жінок, базовані, передусім, на біологічних ознаках, однак в культурі цивілізованого су-

спільства є сукупність норм, ставлень, моделей поведінки, традицій, ціннісних уявлень, якими повинні бути жінки та чоловіки, які соціальні ролі вони відіграють та займають соціальні статуси. Узагальнені уявлення щодо жінок та чоловіків називають гендерними стереотипами, що виявляються насамперед в гендерно-рольових стереотипах які стосуються допустимості різноманітних ролей, занять, захоплень і видів діяльності для жіночої та чоловічої статі, а також як стереотипи гендерних рис, тобто психологічних та поведінкових характеристик, особистісних якостей притаманних як жінкам так і чоловікам. Так звані традиційно жіночі ознаки називають фемінністю (жіночністю), а чоловічі – маскулінністю (чоловічністю). Маскулінність пов'язується із силою, завзятістю, бажанням до влади, мужністю, витривалістю, наполегливістю, агресією, орієнтацією на успіх, натомість фемінність – це більш емоційність, чуттєвість, слабкість, співчутливість, жертвність, залежність. Маскулінність і фемінність є соціальними поняттями, а не біологічними категоріями, вони визначають гендерну ідентичність і пов'язані з уявленнями про себе та оточуючих.

К.Джаклін та Е.Маккобі виділили лише чотири характеристики, які можна вважати найбільшими, з урахуванням вищенаведеного висновку, гендерними відмінностями, а саме:

- у жінок кращі вербальні здібності й навички;
- у чоловіків ліпші візуально-просторові здібності та навички;
- чоловіки вправніші від жінок щодо математичних здібностей;
- чоловіки агресивніші за жінок.

Однак подальші дослідження вказують на неоднозначні висновки, що підтверджували або спростовували наявність зазначених чотирьох гендерних відмінностей (Оксамитна, 2004).

Сутність цивілізованості суспільства багато в чому визначається через особливе ставлення до жінок, їх прав та обов'язків але нерівність між чоловіком та жінкою належить до одного з самих давніх типів нерівності. Однак, в сучасному суспільстві жінка також несе в собі певні обмеження порівняно зі статусом чоловіка у різних професійних сферах. Гендерна нерівність на українському ринку праці, є не суто економічним утво-

ренням, а скоріше соціально-психологічним, яке обумовлене гендерними стереотипами щодо професійних можливостей і компетенцій жінок та чоловіків, їх мотивів, цінностей та норм поведінки. Звертаючи увагу на негативний вплив гендерної нерівності у реалізації професійного потенціалу людини, варто підкреслити зростаючий рівень активності жінок протягом останніх десятиріч, який помітно збільшився, а рівень чоловічої активності залишився стабільним (Чуйко, 2019). Україна приєднується до країн, де схвалюються заняття жінки оплачуваними видами діяльності, хоча в суспільстві ще вирує думка про жінку як, в першу чергу, домогосподарку, а вже потім професійного керівника чи політичного лідера. Беручи до уваги міжособистісний рівень відносин, стереотипні уявлення впливають на прояви соціально-психологічних рис, що вважаються непридатними цій статі. Внаслідок чого, наприклад: чоловіки сприймаються як менш емоційні, що може обмежувати близькість зі значимими людьми, дітьми, батьками; рішучу жінку, котра прагне влади та проявляє принциповість, твердість характеру, непохитність, незворушність, сприймають як відхилення від норми, як образу жінки, що не відповідає традиційному уявленню про жіночність (Оксамитна, 2004). Отже, формування професійної кар'єри, обумовлене суспільними очікуваннями та вимогами, які лежать в основі вибраної професії, виконання конкретних професійних завдань. Процес становлення професійної кар'єри, зумовлений типологічними особливостями стійкої системи, що формується в особистості яка прагне до здійснення даної діяльності, в широкому значенні – це особистісні якості та індивідуальна своєрідна система психологічних засобів якими свідомо чи несвідомо апелює людина з метою найкращого зрівноваження своїх професійних

уподобань.

Для подальшого дослідження та з'ясування особливостей особистісних якостей жінок та чоловіків у професійній кар'єрі, нами було використано опитувальник самоактуалізації (САМОАЛ) Н.Ф.Каліної. Отримані результати показників досліджуваних жінок та чоловіків свідчать про високий рівень досягнень, отриманими за такими шкалами: жінки – шкала цінностей, креативність, контактність, спонтанність; чоловіки – потреба в пізнанні, автономність, спонтанність, контактність. Отже, такі шкали як спонтанність і контактність у жінок та чоловіків збігаються, що вказує на рівне прагнення між ними до встановлення доброзичливих стосунків з оточуючими, вираження позитивного відношення до суспільства, тактовність та товариськість. Та, чоловіки більш орієнтовані на потребі в пізнанні, що говорить про їх бажання до нових вражень, зорієнтовані на потребу максимально повно реалізувати себе, жінки - прагнуть до гармонійного буття та простих стосунків з людьми, далеких від бажання маніпулювати ними у власних інтересах, вони мають творче ставлення до життя.

Отримані результати за методикою діагностики ціннісних орієнтацій в кар'єрі показують, що «Менеджмент», «Виклик» та «Підприємництво» є провідними кар'єрними орієнтаціями в цілому по вибірці чоловіків та жінок, останню позицію займає – «Стабільність проживання» у жінок та «Служіння» у чоловіків (рис.1).

Для чоловіків та жінок центральним поняттям виявляється - професійний розвиток і важливим, з одного боку, можливість здійснювати свою волю, чинити вплив на діяльність, а з іншої сторони бачити конкретні плоди своєї роботи, працюючи самостійно та вирішую-

Рис.1. Діагностика кар'єрних орієнтацій (середні значення)

чи як і що робити для досягнення поставлених цілей. Подолання перешкод та вирішення складних питань для чоловіків та жінок представляє більший інтерес і кар'єра для них як виклик їх професіоналізму де вони завжди готові приймати рішення. Для них має значення процес боротьби, а новизна та різноманітність представляють дуже велику цінність. Однак, жіночі показники інтеграції стилів життя вищі за чоловічі і це доводить, що в них це питання урівноважене – кар'єра та сім'я. Вони підтримують такий спосіб життя, домагаючись успіху в професійній діяльності. Найменше переймаються, обидві групи досліджуваних, питанням місця проживання, тобто часті переїзди не перешкоджають їхнім спрямуванням і не являються негативним чинником при розгляді професійного завдання.

Наступним кроком був аналіз отриманих результатів за методикою «Велика п'ятірка» де більшість респондентів займають високі позиції за показниками екстраверсія: жінки (68,16), чоловіки (67,38), за показниками відкритість новому досвіду чоловіки займають вищі позиції (63%), ніж жінки (58%), натомість шкала сумлінності демонструє значимо вищі показники групи жінок (середнє значення 47,91), група чоловіків має (41,06%). Варто зазначити наявність результатів обох груп, що відносяться скоріше до середнього рівня доброзичливості і майже не відрізняються, група жінок має дещо вищі показники (49,8%) ніж чоловіки (49,1%), тобто вони позитивно ставляться до інших, добре їх розуміють та терпимі до думки оточуючих, схильні до співробітництва.

За шкалою нейротизму (емоційна нестійкість) вищі результати отримали жінки (27,7%), це вказує на меншу схильність жінок контролювати власні емоції та імпульси, чоловіки (24,3%). Для наочного виявлення особистісних якостей обох груп, ми зобразили профіль у вигляді рисунка (рис. 2).

Для початку, зупинимось на аналізі низьких показників рівня нейротизму в обох групах досліджуваних, підкреслюючи емоційну стабільність, передбачуваність та послідовність емоційних реакцій як чоловіків так і жінок. Низькі бали набирають, як правило, особистості впевнені, спокійні, витривалі, що є характерним для успішних людей, вони легко пристосовуються до змін, справляючись з невдачами. Аналогічні результати низького рівня нейротизму виявили американські вчені А. Сутін, П. Коста, Р. Міч та У. Ітон (Sutin, Costa Jr., Miech, Eaton, 2009) у своєму дослідженні особистісного і кар'єрного успіху, вони розглядають взаємодію між зовнішнім і внутрішнім успіхом в кар'єрі і п'ятифакторною моделлю особистості. Так, проведений ними лонгітюдний аналіз показав, що серед учасників які отримують вищий дохід заробітної плати, передбачається зниження нейротизму, тоді як екстраверсія та сумлінність пов'язані з більш високим успіхом у кар'єрі, а особи з високим рівнем нейротизму, як правило, заробляють менше грошей, працюючи на більш низьких рівнях управління.

За результатами рівня екстраверсії було виявлено, що в групах чоловіків та жінок однаково високі показники, що свідчить про їх спрямованість на активну діяльність, комунікабельність, оптимізм, самостійність та незалежність. Шкала відкритість новому досвіду розкриває тенденцію обох груп до позитивної сприйнятливості будь-яких нових знань, такі люди мають широкі інтереси, гнучкий розум, розвинену фантазію та естетичну чутливість, їх притягує новизна та незвичайність. Вони відкриті для нових шляхів та підходів, мають широкий творчий потенціал. На основі отриманих даних за показниками сумлінності та доброзичливості формуємо думку свідомого контролю досліджуваних за своєю поведінкою та діяльністю. Це вказує на їх організованість та дисциплінованість, з високим рівнем само-

Рис. 2. Середні значення груп за методикою «Велика п'ятірка» (у %)

владанням і завзятістю. Подібні риси сприяють зосередженню на професійній меті.

Наступний аналіз дослідження ми провели завдяки орієнтовній анкеті (ОА) «Спрямованість особистості», яка виокремлює три види спрямованості (спрямованість на себе, спрямованість на взаємодію, спрямованість на завдання) та підкреслює організацію сутнісних сил людини, що визначають її психічний склад: інтереси, потреби, схильності, ідеали, ціннісні орієнтації, переконання.

Існуючі відмінності між двома групами показали, що чоловіки мають низькі показники напруженості на взаємодію (43%), вони більш спрямовані на себе (63%), за шкалою спрямованості на завдання отримані середні значення (56%), тобто, в них переважають мотиви особистого благополуччя, такі особистості віддають перевагу власним інтересам, прагнуть підтвердити особисту першість та власну гідність. У цьому випадку має значення ціннісна орієнтація суб'єкта, де особистість частіше зайнята собою ніж потребами інших людей, іноді, навіть байдужа до переживань та почуттів оточуючих. У професійній діяльності такі особистості керуються власною вигодою, ставлячи на перший план свої почуття, настрої та переконання. Середні значення спрямованості на завдання вказують на здатність орієнтуватися в питаннях ділової етики та вольової націленості на виконання об'єктивно необхідних дій, що виникають у процесі діяльності. Дані спрямованості на себе у жінок значно менші чим у чоловіків (48%) та серед інших категорій ці показники займають найменший відсоток, натомість шкала спрямованості на взаємодію займає найвищу позицію (87%), що може вказувати на схильність бачити в людях позитивні якості та, працюючи в колективі, така особистість прагне до того щоб розкрити ті моральні підстави які можуть зробити взаємодію з колегами більш ефективною та доброзичливою, таким жінкам притаманні особистісні якості такі як: піклування про інших, турбота, чуйність та співчуття. Показники спрямованості на завдання у жінок (59%) також займають середні значення як і у чоловіків. Отже, можемо підкреслити, що обидві групи досліджуваних виражають інтерес до вирішення професійних доручень, питань, мають прагнення до опанування нових навичок та умінь. Здатні з відповідальністю планувати професійне

майбутнє, визначати головний вектор професійного шляху, бачити перспективу свого розвитку, долаючи складності поставленої мети.

Вивчення гендерно-рольової ідентичності за допомогою методики С.Бем, де оцінювання ґрунтується на прямому самооцінюванні особистості наявності чи відсутності у себе рис маскулінності або фемінінності. Відповіді на опитувальник «Маскуліність-фемініність» мали наступні показники: маскулінний тип - високий рівень маскулінності та низький фемінінності у 84,62% респондентів у 38 чоловіків та 28 жінок; фемінінний тип – високі показники фемінінності і низькі маскулінності у жодного чоловіка та 9 жінок; андрогінний тип – високі показники у 1 чоловіка та 2 жінок; недиференційований тип – показники не виявлені у жодного респондента.

Більшість опитаних мають виражену маскуліну психологічну стать, що підкреслює чіткі позиції обох груп респондентів, оскільки, сучасність вимагає від кожної людини чітких стратегій поведінки, незважаючи на те чоловік це чи жінка. Вважаємо за необхідне зауважити, що досліджувані є представниками керівних посад, які кожного дня стикаються з низкою проблем і питань, приймаючи стратегічно важливі рішення, керуючи, живуть згідно правилам які вимагають докладання зусиль. І в таких умовах їм притаманні такі особистісні якості як: лідерство, напористість, незалежність та владність. Тобто, жінкам аж ніяк не обійтися без прояву лідерських рис аби домогтися успіху у будь-якій професійній діяльності, у них формуються вміння здійснювати нормативно фіксовані форми ділового спілкування, розпоряджатися підлеглими, організовувати спільну діяльність.

Для виявлення особистісних якостей жінок та чоловіків у професійній кар'єрі, нами був проведений факторний аналіз з подальшим порівнянням показників груп за даними факторами. У нашому дослідженні ми переслідували мету верифікації факторної моделі компонентів особистісних якостей чоловіків та жінок у професійній кар'єрі. За значущим факторним навантаженням були виокремлені 3 факторні компоненти, для окремої групи респондентів: група жінок - F-1 – власна позиція, пояснюючи (29,25%) дисперсії ознак, відображає поєднання особистісних показників досліджуваних; F-2 – моральна етичність (22,07%); F-3 – стиль життя

(20,06%); група чоловіків – F-1 – індивідуальні ресурси (28,7%); F-2 – мотивація поведінки (24,3%); F-3 – про- ливість (0,71956) як вміння рухатись далі, незважаючи на труднощі, попри виникаючого бажання кинути поча-

Таблиця 1.

Факторні навантаження особистісних характеристик жінок у професійній кар'єрі

Особистісні якості жінок	F-1	F-2	F-3
	Власна позиція	Моральна етичність	Стиль життя
Наполегливість	0,71956		
Спрямованість на завдання		0,69427	
Сумлінність		0,74585	
Впевненість			0,52387
Відкритість новому досвіду	0,68589		
Екстраверсія	0,66567		
Маскулінність	0,58784		
Контактність		0,85879	
Потреба у власній реалізації			0,49823
Спрямованість на взаємодію	0,71167		
Лідерство	0,72941		
Гнучкість поведінки			0,76987
Підприємливість		0,79608	

Таблиця 2.

Факторні навантаження особистісних характеристик чоловіків у професійній кар'єрі

Особистісні якості чоловіків	F-1	F-2	F-3
	Індивідуальні ресурси	Мотивація поведінки	Професійний престиж
Відкритість новому досвіду		0,59124	
Наполегливість	0,81066		
Вимогливість	0,76008		
Спрямованість на завд.			0,63564
Впевненість	0,77031		
Екстраверсія	0,78564		
Маскулінність		0,81985	
Лідерство	0,82025		
Внутрішній комфорт	0,75123		
Спрямованість на себе			0,76027
Впливовість		0,63827	
Підприємливість			0,71481

фесійний престиж (26,7%). Отримані фактори та їх факторні навантаження зображені у (табл. 1, табл. 2).

За даними в табл. 1 ми отримали структуру факторного простору і можемо перейти до аналізу та інтерпретації факторів, формуючих факторну модель компонентів особистісних якостей жінок у професійній кар'єрі.

Перший фактор (F-1 - власна позиція) пояснює 29,25% дисперсії та відображає особисті якості жінок, які розглядаються як індивідуальна сутність суб'єкта професійного життя та розкриваються в контекстах соціальних взаємин професійної діяльності. З найбільшою факторною вагою у цей фактор F-1 увійшли : – наполег-

те та зупиняться лише при умові досягнення цілі; лідерство (0,72941) що ґрунтується на загальному визнанні оточуючих, спрямуванні до спонукання людей на досягнення поставлених цілей; спрямованість на взаємодію (0,71167) як стрижень структури людини, що визначає її ініціативну поведінку; відкритість новому досвіду (0,68589) під якою розуміється внутрішня готовність до розвитку, змін та новизни; екстраверсія (0,66567) зосередження та направленість особистості на зовнішній світ; маскулінність (0,58784) характеризується як стійкість характеру та волі. Отже, зв'язок утворених компонентів із першим фактором (F-1 – власна позиція) визначається умовою психічного та внутрішнього розвитку

людини як частини більшої цілісності – суспільства, враховуючи особливості життєвої позиції, яка додає визначений особистісний зміст тому, як і де особистість використовує свої здібності та знання.

Другий фактор (F-2 – моральна етичність) пояснює (22,07%) дисперсії ознак, описує змістові якості особистості, яка усвідомлює значення й зміст власним вимогам, здатна ставити перед собою цілі й виробляти рішення відповідно до конкретних обставин, в єдності її свідомості, моральних почуттів, совісті та самовиховання. У цей фактор увійшли: контактність (0,85879) яка визначає здатність спілкуватися та сприймати один одного, обмінюючись інформацією; підприємливість (0,79608) в широкому значенні пояснює здатність проявляти ініціативу та активно діяти у напрямку професійного зростання; сумлінність (0,74585) що вказує на внутрішній самоконтроль та вольові зусилля, засновані на системі цінностей особистості; спрямованість на завдання (0,69427) відображає схильність до інтересу діяльності, прагнення до виконання нових поставлених цілей.

Третій фактор (F-3 – стиль життя) пояснює (20,06%) дисперсії ознак, тісний зв'язок з яким спостерігаємо з наступними компонентами: гнучкість поведінки (0,76987) це оптимальне поєднання внутрішньої сили та способів рольової взаємодії; впевненість (0,52387) як здатність самостійно ставити цілі та діяти відповідно до них, зберігаючи адекватну критичну позицію стосовно самого себе, вміння співвідносити потреби з власними можливостями та способами в кожній конкретній ситуації; потреба у власній реалізації (0,49823) як процес формування продуктивних професійних здібностей який здійснюється через діяльність у професійному становленні. Отже, жінки, маючи перераховані вище особистісні якості, схилиються до активної та конструктивної життєвої позиції, живуть в гармонії з навколишнім світом, для них характерне продуктивне співробітництво та позитивні стосунки з людьми. Професійну кар'єру будують завдяки активізації психологічних чинників у особистісному, соціальному, професійному та в особистісно-сімейному середовищі.

Аналізуючи (F-1 - індивідуальні ресурси) у групі чоловіків, визначаємо наступні змістові параметри чоловіків у професійній кар'єрі з найбільшою факторною вагою: лідерство (0,82025), наполегливість

(0,81066); екстраверсія (0,78564); впевненість (0,77031); вимогливість (0,76008) визначає, як володіння відповідними знаннями та здібностями, які дають змогу людині обґрунтовано судити про конкретний вид діяльності й ефективно у ній діяти, так і висуваючи вимоги до якості поведінки оточуючих; внутрішній комфорт (0,75123) як гармонійне поєднання відчуття стабільності та передбачуваності в перетворенні оточуючого середовища.

З F-2 - мотивація поведінки, що пояснює (24,3%) дисперсії ознак, спостерігається зв'язок вказаних компонентів які спрямовані на формування соціально значимих і стійких мотивів поведінки, що є доцільним при побудові професійної кар'єри. Отже, це показники позитивного ставлення до оточуючих, відповідальності стосовно власних переконань: маскулінізм (0,81985); впливовість (0,63827) де суб'єкт ставить перед собою завдання досягти певного результату від об'єкта впливу, що проявляється зазвичай у переконанні та навіюванні, також, застосування у міжособистісній взаємодії особистих засобів з метою впливу на поведінку, почуття, дії, іншої людини; відкритість новому досвіду (0,59124).

Третій фактор (F-3 - професійний престиж), пояснює 26,7% дисперсії ознак, розкриває компоненти особистісних якостей, що сприяють індивідуальному професійному розвитку чоловіків і вони, усвідомлюючи відповідність своїх можливостей та здібностей, керуються ними в своїй професійній кар'єрі: спрямованість на себе (0,76027) як особистісна спрямованість – це ріст і розвиток, прагнення до особистої самоактуалізації, це властивість людини, що становить собою систему внутрішніх спонукань, які орієнтують її життєвий шлях у соціальному та професійному просторі; підприємливість (0,71481); спрямованість на завдання (0,63564). Отже, чоловіки, більше, у порівнянні з жінками, вбачають професійне життя у його результатах, відчуючи себе господарями, керуються власними уподобаннями та орієнтуються на особисті відчуття.

Слід зауважити, що обидві групи респондентів свідомо націленість на виконання об'єктивно необхідних дій, здатні не відступати перед перешкодами, що виникають у процесі діяльності, доводячи розпочату справу до кінця, вони розвиваються в результаті досвіду роботи та усвідомлюють свій професійний обов'язок.

Відтак можемо виокремити відмінні особистісні якості жінок та чоловіків у професійній кар'єрі - за суттєвими факторними навантаженнями у чоловіків відсутні такі компоненти як: сумлінність, контактність, потреба у власній реалізації, спрямованість на взаємодію, гнучкість поведінки.

Тобто, особливості особистісних якостей у групі чоловіків розглядаються як певний соціально-професійний тип особистості, який володіє сукупністю своєрідних властивостей, особливостей (наполегливість, лідерство, емоційна стійкість, рішучість, впевненість у своїх силах та формування стратегій, що дозволяють успішно досягти поставленої мети), що виражають чоловічу належність до групи професіоналів. Чоловіки більше володіють лідерськими якостями, проявляють незалежність у судженнях, схильні звинувачувати інших у виникненні конфліктів, більш сміливі та самостійні. Менше проявляють покірливість та вмінють відстоювати власну точку зору. Спираються на власну незалежність, іноді, ігноруючи потреби оточуючих. Хоча, при вирішенні ділових питань, спроможні контролювати власну роздратованість і, в інтересах справи, не дозволяють собі виплескувати негативні емоції.

Що стосується жіночих особистісних якостей, то в них відсутні наступні компоненти, які були розглянуті у чоловічих факторних навантаженнях особистісних характеристик: вимогливість, внутрішній комфорт, спрямованість на себе, впливовість.

Це вказує на сформовану установку бажання та уміння підтримати і допомогти, почути та зрозуміти і, в той же час жінки послідовні та цілеспрямовані. Вони більше орієнтовані на спілкування та взаємодію, володіють умінням налагоджувати контакти з оточуючими та регулювати взаємовідносини, чутливі до потреб інших, іноді, навіть нехтуючи власними інтересами та уподобаннями. Подібні висновки робить у своєму дослідженні Б. Щербатюк яка досліджуючи психологічні індикатори самовизначення жінок, орієнтованих на управлінську діяльність, також підкреслює спрямування жінок, орієнтованих на управлінську діяльність, саме на соціум, бажання встановлювати стійкі соціальні зв'язки та прагнення до спілкування (Щербатюк, 2006).

Отже, група жінок володіє необхідними особистісними якостями ділової людини в повсякденній прак-

тичній діяльності і, враховуючи той факт, що ми досліджували особистісні якості респондентів, котрі досягли успіхів у професійній кар'єрі, перераховані вище характеристики сприяють їхньому професійному розвитку, так як працюючи з діловими партнерами, необхідно вміти звертати увагу на зміни в його настрої, бачити невпевненість та вагання клієнтів і вчасно налагоджувати комунікаційний зв'язок, а спостережливість і увага до іншого, допомагають їм довести свою правоту, більш вагомо аргументуючи пропозиції, підбадьоренням та підтримкою партнера.

Особистісні якості групи жінок та чоловіків, котрі порівню увійшли до таблиць факторних навантажень: наполегливість, впевненість, лідерство, відкритість новому досвіду, екстраверсія, маскуліність, підприємливість.

Зазначені особистісні якості вказують на високий ступінь розвитку особистості, оскільки засновані на глибокій та всебічній оцінці відомих норм у професійному становленні. Вони дозволяють людині поглянути на свою діяльність та професійну ціль з точки зору інтересів справи, з'ясувати між користю, яку особистість робить для себе особисто, своїх партнерів та суспільства в цілому. Визначають внутрішню та зовнішню підготовленість ділової людини до професійної справи та є підставою для її свідомого ставлення власної поведінки, відчуттів та дії у діловій практиці, беручи участь у формуванні цілеспрямованої особистості з стійкими формами морального реагування на навколишню дійсність.

Висновки. Отже, нами досягнуто мету здійснити аналіз емпіричного дослідження особистісних якостей жінок та чоловіків у професійній кар'єрі та визначити їх особливості і це вказує на наявність специфіки взаємозв'язку різних компонентів. Визначаючи особистісні якості обох груп, ми виокремили серед них більш виражені, так у групі жінок з найбільшою факторною вагою увійшли: контактність (0,85879), підприємливість (0,79608); у групі чоловіків: лідерство (0,82025), наполегливість (0,81066). Нами встановлено, що жінки у професійній кар'єрі, орієнтуючись на взаємовідносини з оточуючими, сумлінно ставляться до поставлених з цілей, враховують думку іншого, звертають увагу на нюанси, які чоловіки вважають марною тратою часу. Їх просування кар'єрними сходами відрізняється демократич-

ністю та товариськістю, прислухаючись до вираження поглядів інших, вони поповнюють свій професійний досвід новими знаннями, про що свідчать результати виокремлених компонент (спрямованість на завдання, сумлінність, контактність, підприємливість) і їх зв'язок з фактором (моральна етичність). Жінки не схильні до швидких і необдуманих вчинків, оскільки їх головною цінністю є збереження накопиченого, хоча вони менш схильні до ризику, ніж чоловіки та більш ґрунтовно і детально підходять до виконання своїх завдань. У той же час жінкам характерно більш прості уявлення про себе, вони більш гнучкі, плинні, хоч і нестійкі в емоційному забарвленні.

Враховуючи вищезазначене, доречно підкреслити зацікавленість обох груп респондентів у вирішенні професійних питань, виконанні своїх завдань, орієнтуванні на співпрацю, здатність відстоювати власну думку в інтересах справи. Відповідно, наполегливість, впливовість та лідерство, характерні для чоловіків. Їх емоційна стійкість спроможна розв'язувати свої емоційні питання, незалежно від думки суспільства, передбачає здатність чути себе, аналізувати свої вчинки у плануванні професійного шляху, з найбільшою факторною вагою пов'язаний компонент з фактором індивідуальні ресурси, відтак можемо наголосити, що чоловічі професійні спрямування оперуються зосередженням на власних потребах та бажаннях, а жіночі на основі терплячості, ретельності та тривалості чим формують усталене ставлення до перешкод.

Перспективами подальших досліджень є застосування отриманих результатів, а саме, врахування особистісних якостей при розробці та окреслення шляхів кар'єрного розвитку, спрямованих на адаптацію особистості до середовища, що регулярно змінюється та активізації особистих ресурсів професіоналів.

References:

- Asselmann, E., Specht, J. (2021). Personality maturation and personality relaxation: Differences of the Big Five personality traits in the years around the beginning and ending of working life. *Journal of Personality*, 89(2), 148-187 <https://doi.org/10.1111/jopy.12640> [in German]
- Berezovska, L., Rusyn, Ye. (2019). *Psychologichni aspekty proiavu konkurentozdatnosti maibutnikh spetsialistiv turystychnoi haluzi* [Psychological aspects of the manifestation of competitiveness of future specialists in the tourism industry]. *Naukovyi Visnyk Mukachivskoho Derzhavnoho Universytetu. Seriya «Pedahohikata Psykholohiia*, 1(9), 252-255. DOI 10.31339/2413-3329-2019-1(9)-252-255. [in Ukrainian]
- Bukalov, A., Boiko A. (1992) *Sotsyonyka taina chelovecheskykh otnoshenyi y byoenerhetyka*. [Sociotics: the mystery of human relations and bioenergy] Kyiv: Soborna Ukraina. [in Ukrainian]
- Chuiko, O., Kuravska N. (2019). *Hender i kariera*. [Gender and career] DVNZ «Prykarpatskyi Natsionalnyi Universytet Im. V. Stefanyka». Ivano-Frankivsk Suprun V.P. [in Ukrainian]
- Dakhno, I. I. (2011). *Dilova Kariera* [Business career]. Kyiv: Tsentr rchb. Lit. [in Ukrainian]
- Fetysyn, N., Kozlov, V., Manuilov, H. (2002). *Sotsyalno-psykholohycheskaia dyagnostyka razvytyia lichnosti y mal'kikh hrupp* [Socio-psychological diagnosis of personality development and small groups]. Moskva: yzd-vo Ynstytuta Psykhoterapii. [in Russian]
- Gragnano, A., Simbula, S., Miglioretti, M. (2020) *Work-Life Balance: Weighing the Importance of Work-Family and Work-Health Balance*. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(3),907. DOI:10.3390/ijerph17030907 [in Italian]
- Karamushka, T. (2015) *Profesiina kariera osobystosti: sutnist, osnovni vydy ta funktsii*. [Professional career of a person: essence, main types and functions]. *Teoretychni i prykladni problemy psykholohii*, 1(36), 181-190 [in Ukrainian]
- Lemak, M., Petryshche, V. (2012). *Psykhologu dlia roboty. Diahnostychni Metodyky: zbirnyk*. [Psychologist for work]. Uzhhorod: Vydavnytstvo Oleksandry Harkushi. [in Ukrainian]
- Lozovetska V.T. (2015). *Profesiina kariera osobystosti v suchasnykh umovakh (monohrafiia)* [Professional career in modern conditions: monograph]. Lvivskyi NPTs IPTO NAPN. 279, Kyiv [in Ukrainian]
- Nychkalo, N. (2014). *Rozvytok profesiinoi osvity v umovakh hlobalizatsiinykh ta intehtatsiinykh protsesiv: monohrafiia* [Development of vocational education in the context of globalization and integration processes: monograph]. Kyiv: NPU im. M.P. Drachomanova. [in Ukrainian]
- Oksamytna, S. M. (2004). *Henderni Roli Ta Stereotypy* [Fundamentals of gender theory: textbook. manual]. Kyiv: K.I.S. [in Ukrainian]
- Shcherbakova, I. (2012). *Psykhodiahnostyka profesiinoho samovyznachennia osobystosti* [Psychodiagnostics of professional self-determination]. Sumy: SumDPU [in Ukraine]
- Shcherbatiuk, B.A. (2006). *Psykhologichni osoblyvosti samovyznachennia zhinok oriietovanykh na upravlinsku diialnist* [Psychological features of self-determination of women focused on management]. Candidate's thesis. Kyiv: Kyivskyi Natsionalnyi Universytet imeni Tarasa Shevchenka [in Ukraine]

Sutin, A., Costa, P., Miech, R., Eaton, W., Pers, J. (2009). Personality and Career Success: Concurrent and Longitudinal Relations, 23 (2), 71-84. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2747784/pdf/nihms128885.pdf>

Tkachenko, A., Vvedenskyi, H., Dvorianchikov, N. (2016). Sudebnaia seksolohiya [Forensic sexology]. Moskva: BYNOM [in Russian]

Urquijo, I., Extremera, N., Azanza, G. (2019). The Contribution of Emotional Intelligence to Career Success: Beyond Personality Traits. International Journal of Environmental Research and Public Health, doi: 10.3390/ijerph16234809 [in Spanish]

Velykyi tлумachnyi slovnyk suchasnoi ukrainskoi movy (z dod. i dopov.) (2005)/ uklad. i holov. red. V.T. Busel. Kyiv: VTF "Perun", 1728. [in Ukrainian]

Natalia Nazarenko

Master of Psychology, practicing psychologist, Kherson (Ukraine)

DIFFERENCE OF WOMEN'S AND MEN'S PERSONAL QUALITIES IMPORTANT FOR PROFESSIONAL CAREERS

ABSTRACT

The article presented theoretically and empirically personal qualities important for a professional career. Basing on analysed scientific literature and the experimental study, we identified the most significant qualities of women and men important for professional growth. We found that women and men had personal factors influencing the active development of stable, conscious ideas about themselves and their place in the professional area.

The peculiarities of existing professional gender-role stereotype and their formation were substantiated. The peculiarities of research approaches to the problem of working women and men were revealed. All components of personal characteristics, assessment of one's own personality as a professional one were closely related to professional development.

The specific personal characteristics in the professional careers of women and men were analyzed. We also determined that career choosing is influenced by personal, social and psychological factors. The analysed personal qualities influencing an individual's professional development

showed that every person has their own individual concept, motivation, motives, values, desires, by which they guided at career choosing.

The aspects of the study on an individual's professional development were considered and the internal determinants determining further personal development were identified.

The article determines that personal, business qualities and skills should be highlighted; it helps to understand people's weaknesses, strengths and fairly assess professional goals; such approach is the most comprehensive and productive.

Because personal qualities influence career building, there is reason to believe that there are some differences in the professional area of women and men: women are more focused on communication and interactions, they able to establish contacts with others and regulate relationships, while men have leadership qualities, showing independence in judgments, tend to focus on their own views and preferences, more courageous and independent.

The integrative role of personal factors for a specialist's professionalization was empirically clarified. Professional work evokes a tendency to continuously develop boundless creative potential in various areas of life.

Keywords: personal qualities, career, gender-role stereotypes, professional, specialist, extraversion, socionics, entrepreneurship.

Назаренко Наталья Николаевна

Магистр психологии, практикующий психолог, г. Херсон (Украина)

ОТЛИЧИЕ ЛИЧНОСТНЫХ КАЧЕСТВ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЕ ЖЕНЩИН И МУЖЧИН

АННОТАЦИЯ

Представлены теоретические основы определения личностных качеств в профессиональной карьере личности. На основании анализа научной литературы и экспериментального исследования определены наиболее значимые качества женщин и мужчины ориентированных на профессиональный рост. Обнаружено, что женщины и мужчины имеют личностные факторы, влияющие на активный процесс развития устойчивых, осознан-

ных представлений о себе и своём месте в профессиональной сфере.

Обоснованы особенности оформления профессиональных поло-ролевых существующих стереотипов. Раскрыты особенности исследовательских подходов к проблеме работающих женщин и мужчин, выявлено, что все компоненты личностных характеристик, оценка собственной личности, как профессионала, тесно связаны с уровнем развития профессионального становления человека.

Проанализирована специфика личностных характеристик в профессиональной карьере женщин и мужчин. Было определено, что на процесс выбора профессионального направления человека влияют личностные, социальные и психологические факторы. Результаты анализа личностных качеств в профессиональном становлении личности показали, что каждый человек имеет свою индивидуальную концепцию, побуждение, мотив, ценности, желания, которыми он руководствуется, осуществляя выбор профессионального направления.

Рассмотрены аспекты исследования личностного становления профессионала и выделены внутренние детерминанты, определяющие дальнейшее развитие личности.

Наиболее развёрнутым и продуктивным в данной статье признается выделение личностных, деловых качеств и навыков, которые помогают понимать свои слабые или сильные стороны и справедливо оценивать поставленные цели профессиональной карьеры.

Отмечая наличие особенностей личностных качеств в построении карьеры, есть основания утверждать, что в профессиональной сфере женщин и мужчин существуют определённые различия: женщины больше ориентированы на общение и взаимодействие, обладают умением налаживать контакты с окружающими и регулировать взаимоотношения, мужчины же, обладая лидерскими качествами, проявляют независимость в суждениях, склонны ориентироваться на собственные взгляды и предпочтения, более смелые и самостоятельные.

Эмпирически установлено интегративную роль личностных факторов в процессе профессионализации специалиста. Профессиональная деятельность представляет тенденцию к непрерывному развёртыванию своего безграничного творческого потенциала в различных сфе-

рах жизнедеятельности.

Ключевые слова: личностные качества, карьера, поло-ролевые стереотипы, профессионал, специалист, экстраверсия, соционика, предприимчивость.

How to cite (як цитувати):

Nazarenko, N. (2021). *DIFFERENCE OF WOMEN'S AND MEN'S PERSONAL QUALITIES IMPORTANT FOR PROFESSIONAL CAREERS. PSYCHOLOGICAL JOURNAL*, 7 (4), 109-121. <https://doi.org/10.31108/1.2021.7.4.11> [in Ukrainian]

Дата отримання статті: 07.03.2021

Дата рекомендації до друку: 21.04.2021

Дата оприлюднення: 30.04.2021