

Важливе значення для підготовки майбутніх менеджерів й розвитку їхньої професійної компетентності має формування в них рефлексивних умінь, що виступає як системоутворюючий фактор, оскільки ступінь їх розвитку відображає не просто діяльнісну готовність, а вміння професійно, обґрунтовано здійснювати управлінську діяльність з постійним удосконаленням особистісної саморегуляції, самоорганізації, самовизначення, саморозвитку і творчої самореалізації. Важливим засобом досягнення нової якості управління ми визначаємо рефлексивний стиль керівництва. У цьому контексті менеджер стає не тільки компетентним управлінцем, а й людиною, здатною створювати умови для виникнення творчої самоорганізації в діяльності колективу.

Висновки. З урахуванням вищезазначеного звертаємо увагу, що рефлексивна культура сьогодні має фундаментальне значення в процесі розвитку професійної компетентності майбутніх менеджерів у закладах вищої освіти. Саме рефлексивна культура дозволить вибудувати адекватну траєкторію професійного розвитку та мінімізувати негативні впливи на свою особистість.

Список використаних джерел:

1. Комаров С.В. Рефлексия в рамках интеллектуальной системы управления организацией. *Вопросы современной науки и практики*. Тамбов, 2012. № 4. С. 230–240.
2. Немченко С.Г. Концепція спрямованої самоорганізації магістранта -майбутнього керівника навчального закладу. *Science and Education a New. Pedagogy and Psychology / Editor-in-chief dr. Xenia Vamos*. Vol. 9.2013. Budapest, 2013. 188 p.
3. Немченко С.Г. Нові орієнтири магістерської підготовки майбутніх керівників загальноосвітньої школи. *Збірник наукових праць Бердянського державного педагогічного університету*. Бердянськ : БДПУ, 2010. №3 С. 285–291.
4. Немченко С.Г. Рефлексивне управління загальноосвітньою школою. Донецьк: ЛАНДОН-XXI, 2010. 230 с.
5. Немченко С.Г. Сутність механізму процесу рефлексії та його структура. *Молодь і ринок*. 2015. № 1 (120). С. 63–67.
6. Управління освітою: рефлексивний підхід. / За заг. ред. проф. В. Крижка. Бердянськ : Видавець Ткачук О.В., 2016. 608 с.

References:

1. Komarov S.B. (2012) Refleksyia v ramkakh yntellektualnoi systemi upravlenyia orhanyzatsyei [Reflection within the intelligent management system of the organization]. *Voprosi sovremennoi nauky y praktyky*. Tambov, Vol. 4. PP. 230–240 [in Russian].
2. Nemchenko S.H. (2013) Kontsepsiia spriamovanoi samoorhanizatsii mahistranta-maibutnoho kerivnyka navchalnoho zakladu [The concept of directed self-organization of the undergraduate – the future head of the educational institution]. *Science and Education a New. Pedagogy and Psychology / Editor-in-chief dr. Xenia Vamos*. Vol. 9. 188 p. [in Ukrainian].
3. Nemchenko S.H. (2010) Novi oriientyry mahisterskoi pidhotovky maibutnix kerivnykiv zahalnoosvitnoi shkoly [New guidelines for master's training of future heads of secondary schools]. *Zbirnyk naukovykh prats Berdianskoho derzhavnoho pedahohichnoho universytetu*. Berdiansk: BDPU. Vol. 3. PP. 285–291 [in Ukrainian].
4. Nemchenko S. H. (2010) Refleksyvne upravlinnia zahalnoosvitnoiu shkoloiu [Reflexive management of secondary school]. Donetsk: LANDON-XXI. 230 p. [in Ukrainian].
5. Nemchenko S.H. (2015) Sutnist mekhanizmu protsesu refleksii ta yoho struktura [The essence of the mechanism of the reflection process and its structure]. *Molod i rynek*. Vol. 1 (120). PP. 63–67 [in Ukrainian].
6. Upravlinnia osvitoiu: refleksyvnyi pidkhid [Education management: a reflective approach]. (2016) / Za zah. red. prof. V. Kryzhka. Berdiansk : Vydavets Tkachuk O.V. 608 p. [in Ukrainian].

DOI <https://doi.org/10.51647/kelm.2020.5.1.12>

POŁĄCZENIE KARIERY Z ŻYCIEM RODZINNYM JAKO CZYNNIK UDANEJ SAMOREALIZACJI POLICJANTEK NA UKRAINIE

Nataliia Bilevych

*aspirant Katedry Psychologii Prawnej
Narodowej Akademii Spraw Wewnętrznych (Kijów, Ukraina)
ORCID ID: 0000-0003-3897-0056*

Bilevich@gmail.com

Adnotacja. Znaczenie tego artykułu polega na tym, że ogólna strategia i priorytetowe kierunki polityki państwa Ukrainy w dziedzinie równości płci mają na celu dostosowanie ustawodawstwa kraju do norm prawa międzynarodowego, stworzenie warunków niezbędnych do wdrożenia w praktyce konstytucyjnej zasady równości praw i równości szans. Dotyczy to w pełni służby kobiet w Narodowej Policji Ukrainy. Kwestie związane z płcią pracy zawodowej są aktualnym kierunkiem badań w dziedzinie psychologii prawnej. Artykuł poświęcony jest badaniu połączenia kariery z życiem rodzinnym jako czynnika udanej samorealizacji policjantek na Ukrainie. Zaproponowano trzyczęściowy model badania udanej samorealizacji zawodowej w życiu samej kobiety, znaczenia tej działalności dla jej rodziny i dla całego społeczeństwa. Opisano wyniki empirycznego badania konfliktu ról „rodzina-praca” wśród policjantek i jego wpływ na aktywność zawodową. Zgodnie z wynikami analizy problemów psychologicznych, powstających na drodze samorealizacji policjantek w sferze zawodowej, uzasadniona jest potrzeba określenia sposobów przezwyciężenia tych przeszkód.

Słowa kluczowe: samorealizacja, konflikt ról, aktywność zawodowa, rodzaj kariery.

COMBINATION OF CAREER WITH FAMILY LIFE AS A FACTOR OF SUCCESSFUL SELF-REALIZATION OF WOMEN-POLICE OFFICERS IN UKRAINE

Nataliia Bilevich

Postgraduate Student at the Department of Juridical Psychology

National Academy of Internal Affairs (Kyiv, Ukraine)

ORCID ID: 0000-0003-3897-0056

Bilevich@gmail.com

Abstract. The relevance of the article is that the general strategy and priority directions of Ukraine's state policy in the field of gender equality are aimed at bringing the country's legislation in line with international law, creating the conditions necessary for the implementation of the constitutional principle of equal rights and equal opportunities. This fully applies to the service of women in the National Police of Ukraine. Gender issues of professional activity are a topical area of research in the field of legal psychology. The article is devoted to the study of the combination of career and family life as a factor of successful self-realization of women police officers in Ukraine. A three-component model of studying successful self-realization in professional activity by determining the subjective significance of professional self-realization in a woman's life, the significance of this activity for her family and for society as a whole is proposed. The results of an empirical research of the role conflict "family-work" among women police officers and its impact on professional activity are described. Based on the results of the analysis of psychological problems that arise on the way of self-realization of women police officers in the professional sphere, the need to identify ways to overcome these obstacles is substantiated.

Key words: self-realization, role conflict, professional activity, career type.

ПОЄДНАННЯ КАР'ЄРИ ІЗ СІМЕЙНИМ ЖИТТЯМ ЯК ЧИННИК УСПІШНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ЖІНОК-ПОЛІЦЕЙСЬКИХ В УКРАЇНІ

Наталія Білевич

аспірант кафедри юридичної психології

Національної академії внутрішніх справ (Київ, Україна)

ORCID ID: 0000-0003-3897-0056

Bilevich@gmail.com

Анотація. Актуальність статті полягає в тому, що загальна стратегія та пріоритетні напрями державної політики України в галузі гендерної рівності спрямовані на приведення законодавства країни у відповідність до норм міжнародного права, створення умов, необхідних для здійснення на практиці конституційного принципу рівних прав і рівних можливостей. Це повною мірою стосується служби жінок у Національній поліції України. Гендерні питання професійної діяльності є актуальним напрямом досліджень у галузі юридичної психології. Стаття присвячена вивченню поєднання кар'єри з сімейним життям як чинника успішної самореалізації жінок-поліцейських в Україні. Запропоновано трикомпонентну модель вивчення успішної самореалізації в професійній діяльності шляхом визначення суб'єктивної значущості щодо професійної самореалізації в житті самої жінки, значення цієї діяльності для її сім'ї та для суспільства загалом. Описано результати емпіричного дослідження рольового конфлікту «сім'я-робота» серед жінок-поліцейських та його вплив на професійну діяльність. За результатами аналізу психологічних проблем, які виникають на шляху самореалізації жінок-поліцейських у професійній сфері, обґрунтовано необхідність визначення шляхів подолання цих перешкод.

Ключові слова: самореалізація, рольовий конфлікт, професійна діяльність, тип кар'єри.

Вступ. Загальна стратегія та пріоритетні напрями державної політики України в галузі гендерної рівності спрямовані на приведення законодавства країни у відповідність до норм міжнародного права, створення умов, необхідних для здійснення на практиці конституційного принципу рівних прав і рівних можливостей. Це повною мірою стосується служби жінок у Національній поліції України. Гендерні питання професійної діяльності є актуальним напрямом досліджень у галузі юридичної психології.

Основна частина. Виокремлення недосліджених аспектів загальної проблеми зумовлено необхідністю вивчення сімейного чинника в загальній системі успішної самореалізації жінок-поліцейських.

Метою статті є визначення впливу поєднання кар'єри з сімейним життям на успішність самореалізації жінок-поліцейських в Україні.

У сучасних дослідженнях представлено різні аспекти вивчення добробуту та професійної діяльності людей залежно від гендерних ролей та характеру сімейної взаємодії. Відзначається значущість формування комунікативної та гендерної культури у професійній діяльності, висвітлюються мотиви, завдання, зміст та особливості фахової комунікації в соціальній сфері. Наведена низка труднощів, які можуть ускладнювати професійне спілкування: широкий спектр завдань та повноважень; складні умови роботи; проблемний контекст; численні конфліктні ситуації; комунікативні маніпуляції (Perkhailo, 2020).

Стосовно сімейної взаємодії дослідниками встановлено наявність двох типів рольових конфліктів: робота заважає родині (WIF) та сім'я заважає роботі (FIW). Серед значущих чинників цих конфліктів визначено

відчуття перевантаження, сприйняття соціальної підтримки та вплив гендерної ролі. Результати показали, що у жінок конфлікт між FIW та WIF корелював негативно щодо самопочуття, тоді як для чоловіків негативна кореляція із самопочуттям була виявлена лише у разі конфлікту FIW. Попри очікування, соціальна підтримка сприяла більшій нейтралізації негативного впливу серед чоловіків, ніж серед жінок (Kulik at all, 2015).

Дослідники відзначають, що сучасні чоловіки стали більше брати участь у домашніх справах та догляді за дітьми, ніж у минулому, особливо це стосується молодого покоління. Оскільки сьогодні батьки також можуть зазнати напруженості соціальних ролей через суперечливі вимоги роботи та сім'ї, вплив багатьох ролей на самопочуття чоловіків став популярною темою серед дослідників у галузі сімейних та кар'єрних досліджень (Brown at all, 2013). Інші дослідження включали стать як один із факторів моделей, які мають на меті пояснити детермінанти та наслідки рольового конфлікту серед працюючих батьків. Проте здебільшого дослідники не вивчали гендерні відмінності в комплексі чинників, що пояснюють вплив рольового конфлікту на успішну самореалізацію. Малодослідженою ця проблема залишається щодо професійної діяльності поліцейських.

Розглядаючи можливість успішної самореалізації жінки в професійній діяльності, а в поліції зокрема, слід відзначити складність і багатогранність зазначеної проблеми, яку, на наш погляд, треба розглядати з трьох сторін.

По-перше, найголовніший аспект цієї проблеми – питання суб'єктивної значущості щодо професійної самореалізації в житті самої жінки, оскільки не для всіх жінок кар'єра виступає головною життєвою цінністю. Необхідним є дослідження того, якою мірою досягнення успіхів у професії впливає на її особистість. Це відображає установку на самореалізацію, самовдосконалення, творче самовираження. Спрямованість жінки в бік досягнення успіху в професійній сфері, одного із стратегічних векторів життєдіяльності людини, призводить до зміни типу її соціальної поведінки, ступеню активності та орієнтації на бажаний ритм і стиль життя. Водночас на шляху досягнення кар'єрних успіхів жінка зустрічає різного роду перешкоди, які часто мають ілюзорний характер та створюються штучно. Це пов'язано з труднощами поєднання соціальних ролей жінки, матері й висококваліфікованого працівника.

Другий аспект у зазначеній проблематиці, не менш важливий для успішної самореалізації жінки в професійній діяльності, а особливо в правоохоронній, відображає значення цієї діяльності для її сім'ї. Прагнення жінки до досягнення кар'єрних успіхів не може не змінювати мікроклімат самої сім'ї. На жаль, не в кожній сучасній сім'ї такі прагнення знаходять позитивну підтримку з боку чоловіка та інших членів родини. Причиною цього є досі існуючі стереотипні уявлення про «жіночі» та «чоловічі» ролі у родинному та суспільному житті.

Серед позитивних аспектів слід відзначити зростання авторитету жінки в сім'ї, що створює передумови для переоцінки чоловіком себе та зміни поглядів щодо розподілу сімейних обов'язків. Просування жінки кар'єрними сходами дозволяє їй збільшити матеріальний добробут родини, впливає на рівень і якість її життя. Досягнення жінкою успіхів у професійній діяльності неодмінно набуває великого значення і для її дітей, для яких вона постає свого роду орієнтиром у постановці і вирішенні проблем вибору життєвого шляху. Водночас професійні успіхи матері мають велике значення і для подальшої соціалізації дітей, дають змогу визначити їм свою життєву стратегію без огляду на приналежність до гендеру. Кар'єра жінки позначається також і на переосмисленні навколишнім соціальним середовищем ролі та місця жінки в сім'ї та суспільстві.

По-третє, проблематику успішності самореалізації жінок у професійній діяльності, зокрема в поліції, слід розглядати в аспекті її значення для суспільства загалом. Суспільство не може вважатися демократичним, якщо в ньому будь-хто піддається дискримінації незалежно від сфери життєдіяльності, в якій це відбувається. Саме в можливості реалізувати свій потенціал в професійній діяльності, вільно обирати справу свого життя та досягати в ній успіхів жінки були обмежені протягом багатьох століть. На сучасному етапі розвитку нашої держави надзвичайно гостро постає проблема жіночої зайнятості, особливо зайнятості у професійних сферах, які ще донедавна вважались суто «чоловічими», а представники сектора безпеки та оборони досі в уявленні суспільства є еталоном маскулінності. Це зумовлено консерватизмом поглядів на розподіл соціальних та сімейних ролей, сліпим наслідуванням традицій патріархату. Такий стан, безсумнівно, перешкоджає прогресивному суспільному розвитку нашої країни.

Вивчення особливостей професійної діяльності жінок з кожним роком набуває особливої актуальності, при цьому поліцейська діяльність не є винятком. Результати сучасних досліджень свідчать про те, що робота надає жінці можливість відчувати себе більш впевненою та самостійною. Підтвердженням успішної жіночої самореалізації в професійній сфері є такі показники, як задоволеність життям, висока самооцінка та почуття власної конкурентоспроможності на ринку праці.

Самореалізація жінки в професійній сфері є об'єктивною реальністю сьогодення. Самореалізація особистості є здійсненням можливостей розвитку «Я» за допомогою власних зусиль, а також у спільній діяльності, співтворчості з іншими людьми (близьким і далеким оточенням), соціумом і світом загалом. Самореалізація передбачає гармонійний розвиток різних аспектів особистості шляхом застосування адекватних зусиль, спрямованих на розкриття генетичних та індивідуально-особистісних потенціалів. Проте на шляху реалізації в професійній сфері свого потенціалу, здібностей і талантів жінки стикаються із певними перешкодами (Korostyleva, 2005). Для аналізу причин цього явища варто звернутися до праць вчених, чий дослідження присвячені конкретним етапам професійного становлення особистості.

Розглядаючи розвиток людини як суб'єкта праці, починаючи з опанування професією, Є. Климов запропонував такі стадії:

1) «Оптант». У цій стадії перед людиною стоїть проблема свідомого і відповідального вибору професії, планування свого майбутнього професійного шляху. Стадію оптації проходять і підлітки (майбутні випускники середньої школи), і дорослі професіонали в ситуації вимушеної зміни професії. Ця стадія вказує не стільки на вік, скільки на ситуацію необхідності вибору професії – професійне самовизначення. В ідеалі ця стадія має завершуватись формуванням реалістичного уявлення про майбутню професію, свого місця в ньому та появою професійного плану.

2) «Адепт» – стадія професійної підготовки, іноді багаторічної, яку проходить більшість випускників шкіл у стінах закладів професійної освіти. За час навчально-професійної діяльності в самосвідомості «Адепта» відбуваються істотні зміни в спрямованості, інформованості, навчованості.

3) «Адаптант» – період адаптації молодого фахівця до роботи після завершення професійного навчання. На стадії входження в професію «Адаптант» засвоює відмінності в соціальних, діяльничих нормах між навчальним закладом та професійним колективом. За позитивного перебігу цієї стадії, яка продовжується від декількох місяців до 2–3 років, молодий фахівець засвоює нові норми, що регулюють його поведінку, спосіб життя, манери, зовнішній вигляд, «технологічні» тонкощі професії.

4) Стадія «Інтернал» характеризується входженням фахівця в професію як повноцінного колеги, здатного самостійно виконувати основні професійні функції на нормальному рівні. На цей час професіонал набуває значний професійний досвід, має стійку професійну спрямованість.

5) Стадія «Майстер», на якій у працівника з'являється здатність вирішувати найскладніші професійні завдання. Майстер помітно виділяється на загальному тлі, відрізняється від інших спеціальними якостями, вміннями або універсалізмом, широкою орієнтованістю у своїй професійній сфері. На цей момент у фахівця формується індивідуальний стиль у роботі, який забезпечує стабільне отримання високих професійних результатів.

6) Стадія «Авторитет» характеризується високою успішністю професіонала, який на цей момент є майстром своєї справи, фактично стає кращим з майстрів. Успішне вирішення ним професійних завдань забезпечується коштом високого рівня професіоналізму та організаторських здібностей.

7) Стадія «Наставник» характеризує вищий рівень професіоналізму фахівця. «Наставник» – це не просто авторитетний майстер у своїй галузі, але й учитель, який має професійних однодумців, учнів, яким здатний передати кращий досвід. Попри свій біологічний вік, професійна перспектива «Наставника» забезпечується передачею досвіду молодим фахівцям та сприянням у досягненні ними успіхів (Klimov, 1996).

Спираючись на аналіз періодів професійного становлення фахівця, здійснений Е. Зеером, можна виділити основні особистісні складники, які забезпечують успішність цього процесу:

1. Спрямованість особистості, компонентами якої є:

- мотиви (наміри, інтереси, схильності, ідеали);
- ціннісні орієнтації (зміст праці, заробітна плата, добробут, кваліфікація, кар'єра, соціальний стан тощо);
- професійна позиція (ставлення до професії, установки, очікування і готовність до професійного розвитку);
- соціально-професійний статус.

2. Професійна компетентність, основними компонентами якої є:

- соціально-правова компетентність (знання й уміння в галузі взаємодії із суспільними інститутами і людьми, а також володіння прийомами професійного спілкування і поведінки);
- спеціальна компетентність (підготовленість до самостійного виконання конкретних видів діяльності, уміння вирішувати типові професійні задачі й оцінювати результати своєї праці, здатність самостійно здобувати нові знання й уміння за фахом);
- персональна компетентність (здатність до постійного професійного росту і підвищення кваліфікації, а також реалізації себе в професійній праці);
- аутокомпетентність (адекватне уявлення про свої соціально-професійні характеристики і володіння технологіями подолання професійних деструкцій);
- екстремальна професійна компетентність (здатність діяти в умовах, що раптово ускладнилися, при аваріях, порушеннях технологічних процесів).

3. Професійно важливі якості – це психологічні якості особистості, що визначають продуктивність, якість і результативність професійної діяльності.

4. Професійно значимі психофізіологічні властивості (зорово-рухова координація, нейротизм, екстраверсія, реактивність, енергетизм тощо). Розвиток цих властивостей відбувається вже в ході опанування професійної діяльності (Zeeg, 2007).

К. Чарнецькі у своїй праці «Психологія професійного розвитку особистості» розробив нову концепцію поділу усього професійного життя: від початку опанування професії до постпрофесійного життя людини з опорою на один, суто професійний критерій та запропонував такий поділ:

I. Період професійної передорієнтації дітей (до 10-го року життя)

II. Період професійної орієнтації підлітків (11–15-й роки життя);

III. Період навчання професії (від 16 до 25-го року життя), під час якого відбуваються такі особистісні зрушення: навчально-професійне пристосування (адаптація); навчально-професійна ідентифікація; навчально-професійна стабілізація; сприймання змісту професійного навчання; структуризація змісту професійного навчання; набуття навчально-професійної кваліфікації та компетентності; формування планів подальшого соціально-професійного розвитку.

IV. Період кваліфікованої професійної праці дорослих (від 18 до 70-го року життя), під час якого відбувається: дозрівання рішення розпочати професійну працю; прийняття рішення розпочати професійну працю;

соціально-професійна адаптація; соціально-професійна ідентифікація; соціально-професійна стабілізація; соціально-професійне підвищення кваліфікації; соціально-професійне удосконалення; соціально-професійна перекваліфікація; максимальне соціально-професійне досягнення; поступовий регрес соціально-професійної активності; відхід від професійної праці.

V. Період соціально-професійних спогадів і роздумів пенсіонерів (після виходу на пенсію), який характеризується такими особистісними проявами: пристосування до зміненої соціально-професійної ситуації; домінування соціально-професійних спогадів і роздумів (Kazymiezh Charnetski, 1999).

Цей підхід вбачається нами найбільш дотичним для розв'язання визначеної нами проблеми. Найбільш вдале навчально-професійне пристосування (адаптація) та навчально-професійної ідентифікації у III періоді забезпечує особистості успішне проходження наступних етапів цього відрізка професійного розвитку: навчально-професійну стабілізацію; сприймання змісту професійного навчання; структурування змісту професійного навчання; набуття навчально-професійної кваліфікації та компетентності; формування планів подальшого соціально-професійного розвитку. Успішне проходження цих етапів відіграє важливу роль також у подальших процесах соціально-професійної адаптації та соціально-професійної ідентифікації у IV-му періоді професійного розвитку особистості, так би мовити, у режимі «реального професійного життя», які своєю чергою закладають основу для успішної самореалізації людини протягом всього професійного шляху, розвитку тих самих метавмін – професійних компетенцій.

З огляду на проблему визначення психологічних засад успішної самореалізації у професійній діяльності жінок-поліцейських ми вважаємо за доцільне розглядати періодизацію професійного розвитку особистості з урахуванням гендерного складника, запропоновану К. Чарнецкі. Такий підхід передбачає урахування проблеми рольового конфлікту «сім'я-робота» у разі, якщо жінка вирішує на якийсь час присвятити себе народженню та вихованню дитини, адже етапи соціально-професійної адаптації та соціально-професійної ідентифікації їй фактично приходиться проходити знов, але вже із набуттям нової соціальної ролі матері.

Дослідження рольового конфлікту «сім'я-робота» та його наслідків у для жінки є однією з найбільш важливих тем жіночої професійної самореалізації. Рольовий конфлікт працюючої жінки – це внутрішньоособистісний конфлікт, що виникає внаслідок виконання жінкою кількох ролей як у професійній, так і в сімейній сферах внаслідок суперечливих вимог, що пред'являються цими ролями, а також зумовлений браком фізичних і часових ресурсів для повноцінного їх виконання. Він також може бути викликаний невідповідно заввищеними вимогами і рольовими нормами, які встановлює жінка сама до себе (О. Гаврилиця, Ю. Альошина, О. Лекторська та інші). Поєднання професійних та сімейних ролей визначає кар'єрну орієнтацію жінок.

Таким чином, успішне розв'язання зазначеного конфлікту є однією з передумов успішної самореалізації у професії. З метою вивчення рольового конфлікту «сім'я-робота» та його впливу на професійну діяльність нами було опитано 90 жінок – поліцейських Національної поліції України віком від 25 до 45 років, які проходять службу в підрозділах досудового розслідування, кадрового забезпечення та патрульній поліції. У запропонованій нами анкеті представлена типологія жіночої кар'єри, запропонована О. Трофімовою, з урахуванням поєднання професійної та сімейної ролей (Mitina at all, 2005). Учасницям опитування було запропоновано шість типів жіночої кар'єри, які потрібно було оцінити двічі: перший раз – як ситуацію, яка має бути у реальному житті жінки, а вдруге – як найбільш бажану для неї.

У першому разі респонденти оцінювали можливості поєднання кар'єри з сімейним життям з огляду на реальні обставини свого життя:

- кар'єра першого типу – жінки суворо поділяють професійне і особисте життя, намагаючись виконувати всі ролі на «відмінно» – 3%. Ці жінки живуть в постійній напрузі, не витримуючи такого ритму життя, зазвичай вони не досягають успіху ні на роботі, ні в сімейному житті;

- кар'єра другого типу («кар'єра в тіні чоловіка») – обрали 21% жінок. Зазначений тип дозволяє жінці бути успішною в сімейному плані, але, відмовившись від власної кар'єри на користь чоловіка, вони розглядають його успіхи як свої;

- кар'єра третього типу («кар'єра на рівних») – жінки жертвують створенням сім'ї заради успішної кар'єри – обрали 26% опитаних. Таким жінкам вдається реалізувати себе в професійному плані, але в сімейному житті вони залишаються нереалізованими;

- кар'єра четвертого типу – жінки прагнуть поєднати сім'ю і кар'єру, намагаючись досягти успіху в обох сферах – відзначили 31% жінок. Такий варіант не завжди може виявитись вдалим через те, що ускладнюється високим рольовим напруженням, пов'язаним із переваженнями на роботі і вдома;

- кар'єра п'ятого типу (відстрочена кар'єра) – жінка, створивши міцну сім'ю і виховавши дитину (пожертвувавши на це 6 років), включається в конкурентну боротьбу дещо пізніше, але при цьому створивши потужні «тили», – цей тип кар'єри обрали 19%;

- кар'єра шостого типу – у період створення сім'ї і виховання дитини жінка вибирає часткову зайнятість, професійну освіту, індивідуальний графік роботи, що дозволяє їй розвивати професійну компетентність і після зміни життєвих пріоритетів зробити акцент на кар'єрі, вже маючи професійний досвід, – цей варіант не обрав ніхто.

Коли респонденти оцінювали можливості поєднання кар'єри з сімейним життям як найбільш бажані, їхні уподобання розподілились таким чином:

- кар'єра першого типу – жінки суворо поділяють професійне і особисте життя, намагаючись виконувати всі ролі на «відмінно» – цей варіант не обрав ніхто;

- кар'єра другого типу («кар'єра в тіні чоловіка») – обрали 14% жінок;

- кар'єра третього типу («кар'єра на рівних») – жінки жертвують створенням сім'ї заради успішної кар'єри – обрали 25% опитаних;

– кар’єра четвертого типу – жінки прагнуть поєднати сім’ю і кар’єру, намагаючись досягти успіху в обох сферах – відзначили 11% жінок;

– кар’єра п’ятого типу (відстрочена кар’єра) – жінка, створивши міцну сім’ю і виховавши дитину (пожертвувавши на це 6 років), включається в конкурентну боротьбу дещо пізніше, але при цьому створивши потужні «тили» – обрали 7%;

– кар’єра шостого типу – у період створення сім’ї і виховання дитини жінка вибирає часткову зайнятість, професійну освіту, індивідуальний графік роботи, що дозволяє їй розвивати професійну компетентність і після зміни життєвих пріоритетів зробити акцент на кар’єрі, вже маючи професійний досвід – 43%. Більшість опитаних жінок визнала цей тип кар’єри найбільш бажаним.

У результаті аналізу психологічних проблем, які виникають на шляху самореалізації жінок-поліцейських у професійній сфері, постає питання визначення дієвих способів подолання цих перешкод. Окремого розгляду потребує програма розвитку успішної самореалізації у професійній діяльності жінок-поліцейських, яка б могла слугувати науково-практичними рекомендаціями для психологів та керівників структурних підрозділів Національної поліції України, які відповідно до наказу МВС № 88 від 06.02.2019 року «Про затвердження Порядку організації системи психологічного забезпечення поліцейських, працівників Національної поліції України та курсантів (слухачів) закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських» є суб’єктами системи психологічного забезпечення.

Висновки. У статті проаналізовано психологічні чинники, які сприяють успішній самореалізації жінок-поліцейських у професійній діяльності, зокрема поєднанню кар’єри з сімейним життям. Професійні успіхи впливають на розвиток особистості жінки, оскільки вони відображають її установку на самореалізацію та самовдосконалення. Розглядаючи можливість успішної самореалізації жінки в професійній діяльності, особливо в поліції, слід відзначити складність і багатогранність зазначеної проблеми, яку, на наш погляд, треба розглядати з трьох сторін: щодо суб’єктивної значущості професійної самореалізації в житті самої жінки; значення цієї діяльності для її сім’ї та для суспільства загалом. У зв’язку з цим становить інтерес такий напрям досліджень, як вивчення особистісних та соціально-психологічних чинників, клімату сімейно професійно успішних жінок-поліцейських.

Список використаних джерел:

1. Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития: Учебн. пособие. 2-е изд. Москва : Издательский центр «Академия». 2007. 240 с.
2. Казимеж Чарнецкі. Психология професійного розвитку особистості. Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора психологічних наук. Інститут педагогіки і психології професійної освіти. Академії педагогічних наук України. Київ, 1999.
3. Климов Е.А. Психология профессионала. Москва : Изд-во «Институт практической психологии» ; Воронеж : НПО «МОДЭК». 1996. 400 с.
4. Коростылева Л.А. Психология самореализации личности: затруднения в профессиональной сфере. Санкт-Петербург : Речь. 2005. 222с.
5. Митина Л.М., Кореляков Ю.А., Шавырина Г.В. и др. Личность и профессия: психологическая поддержка и сопровождение : учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. Заведений ; Москва : Издательский центр «Академия». 2005. 336 с.
6. Перхайло Н.А. Гендерні аспекти професійного спілкування фахівців із соціальної роботи. *Вісник Запорізького національного університету. Педагогічні науки.* № 1 (34). 2020. С. 260–265.
7. Brown, T.J., & Sumner, K.E. (2013). The work-family interface among school psychologists and related school personnel: A test of role conflict and expansionist theories. *Journal of Applied Social Psychology.* 2013. 43. P. 1771–1776.
8. Kulik, L., Shilo-Levin, S., & Liberman, G. (2015) Work-Family Role Conflict and Well-Being Among Women and Men. *Journal of Career Assessment.* November 2015. P. 1-18.

References:

1. Zeer E.F. (2007). *Psikhologiya professionalnogo razvitiia: Uchebn. posobie.* 2–e izd. M.: Izdatelskii tsentr «Akademiia». 240 p. [in Russian].
2. Kazymiezh Charnetski (1999). *Psykhohohiia profesiinoho rozvytku osobystosti. Dysertatsii na zdobuttia naukovoho stupenia doktora psykhohohichnykh nauk.* Instytut pedahohiky i psykhohohii profesiinoy osvity. Akademii pedahohichnykh nauk Ukrainy. Kyiv. [in Ukrainian].
3. Klimov E.A. (1996). *Psikhologiya professionala.* M.: Izd-vo “Institut prakticheskoi psikhologii”; Voronezh: NPO “MODEK”. 400 p. [in Russian].
4. Korostyleva L.A. (2005). *Psikhologiya samorealizatsii lichnosti: zatrudneniia v professionalnoi sfere.* SPb.: Rech. 222 p. [in Russian].
5. Mitina L.M. et al (2005). *Lichnost i professiia: psikhologicheskaiia podderzhka i soprovozhdenie: ucheb. posobie dlia stud. vyssh. ped. ucheb. zavedenii;* M.: Izdatelskii tsentr «Akademiia». 336 p. [in Russian].
6. Perkhailo N.A. (2020). *Henderni aspekty profesiinoho spilkuvannia fakhivtsiv iz sotsialnoi roboty // Visnyk Zaporizkoho natsionalnoho universytetu. Pedahohichni nauky.* № 1 (34). pp. 260-265. [in Ukrainian].
7. Brown, T.J., & Sumner, K.E. (2013). The work-family interface among school psychologists and related school personnel: A test of role conflict and expansionist theories // *Journal of Applied Social Psychology.* 2013. 43. P. 1771–1776.
8. Kulik, L., Shilo-Levin, S., & Liberman, G. (2015) *Work-Family Role Conflict and Well-Being Among Women and Men // Journal of Career Assessment.* November 2015. P. 1-18.