

DOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-506-8-84>

**WOMAN ROLE IN MODERN ENGINEERING EDUCATION
AND HER SELF-FULFILLMENT IN TECHNICAL POSITIONS:
PSYCHOLOGICAL ASPECT**

**РОЛЬ ЖІНКИ У СУЧАСНІЙ ІНЖЕНЕРНІЙ ОСВІТІ
ТА ЇЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЯ НА ТЕХНІЧНИХ ПОСАДАХ:
ПСИХОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТ**

Rekova N.Yu.,

*DSc (Economics), Professor,
LLC "Technical university
"Metinvest polytechnic",
Zaporizhzhia, Ukraine*

Рекова Н.Ю.,

*д.е.н., професор,
ТОВ «Технічний університет
«Метінвест політехніка»,
м. Запоріжжя, Україна*

Chanhli K.M.,

*Student (group ПФ 4ПП 3В),
State higher educational institution
"Donbas State Pedagogical
University",
Sloviansk, Ukraine*

Чанглі К.М.,

*студентка гр. ПФ 4ПП 3В,
Державний вищий навчальний заклад
«Донбаський державний
педагогічний університет»,
м. Слов'янськ, Україна*

Сучасні тенденції розвитку особистості жінки в суспільстві охоплюють кілька важливих аспектів, які розглядаються в наукових дослідженнях, зокрема в галузях психології, соціології та філософії.

Проаналізовані джерела дозволяють глибше зрозуміти процеси індивідуалізації та пошуку особистісної ідентичності жінок в контексті сучасного українського суспільства. Вони відображають вплив соціальних, культурних і глобальних змін на розвиток особистості, а також важливість індивідуальних цінностей і рефлексії у цьому процесі.

Українські вчені активно досліджують питання гендерної рівності та зміни традиційних гендерних ролей у сучасному суспільстві. Ці зміни суттєво впливають на формування особистості, стосунків та соціальної ідентичності. Нижче наведені думки українських та зарубіжних науковців та конкретні посилання на літературу, яка висвітлює ці питання.

М. Маєрчик, українська дослідниця гендерних студій, вказує на те, що перехід до рівноправності змінює сприйняття традиційних гендерних ролей, і це впливає на формування соціальної ідентичності особистості

[0]. Вона зазначає, що сучасне суспільство прагне подолати стереотипи щодо гендерних ролей, що дозволяє людям більше фокусуватися на індивідуальних здібностях і прагненнях, а не на очікуваннях, заснованих на статі.

Л. Литвиненко, соціолог, досліджує процес подолання гендерних стереотипів у сучасному українському суспільстві [2]. Вона зазначає, що рух до рівноправності сприяє зміні традиційних уявлень про гендерні ролі, особливо у сфері виховання дітей та побутових обов'язків. Це впливає на розвиток особистості, оскільки зростає можливість для чоловіків і жінок вільно обирати свої соціальні та професійні ролі без обмежень, нав'язаних суспільством.

О. Кісь, відома українська антропологиня та історикиня, аналізує зміни у гендерних відносинах у пострадянському просторі [3]. Вона зазначає, що рівноправність у гендерних ролях дозволяє особистості розвивати свою індивідуальність у нових умовах, оскільки традиційні рамки поступово слабшають. Кісь також підкреслює важливість рівного доступу до освіти і ринку праці для обох статей.

Бачимо, що вчені наголошують на тому, що українське суспільство поступово рухається до рівноправності, що впливає на розвиток особистості та стосунків. Вони визнають, що зміна традиційних гендерних ролей дає більше можливостей для самореалізації, як для жінок, так і для чоловіків, що сприяє побудові партнерських відносин. Проте О. Кісь і М. Маєрчик, зосереджуються на подоланні гендерних стереотипів та розширенні можливостей для жінок у суспільстві.

Шеріл Сандберг, операційна директорка Facebook, у книзі "Lean In: Women, Work, and the Will to Lead" наголошує на важливості рівноправності у сфері професійної самореалізації [4]. Вона підкреслює, що злам стереотипів щодо гендерних ролей дозволяє жінкам займати керівні позиції та розвивати свої професійні амбіції на рівних із чоловіками. Це змінює спосіб, у який жінки формують свою ідентичність, впливаючи також на стосунки всередині сім'ї та на робочому місці.

Раїса Беназарєф (Раєвін Коннелл), соціологиня, яка вивчає маскуліність і гендерні ролі, стверджує, що поняття "гегемонної маскуліності" поступово змінюється в бік більш інклюзивної форми маскуліності, що включає елементи співпраці, емоційної чутливості та рівноправності [5]. Це дозволяє чоловікам реалізовувати себе не лише через традиційно маскуліні ролі, а й через партнерські відносини, де важливою є рівність і спільна відповідальність.

Французька філософія Симона де Бовуар у своїй знаковій праці “The Second Sex” стверджувала, що жінка не народжується жінкою, а стає нею через соціальні очікування та гендерні ролі [6]. Її роботи заклали основи для феміністичної теорії, яка показує, як зміна гендерних ролей дозволяє жінкам і чоловікам розвивати власну особистість поза традиційними рамками.

Усі зазначені зарубіжні науковці акцентують на тому, що гендерні ролі є соціальними конструкціями, які можуть змінюватися відповідно до розвитку суспільства. Вони сходяться на думці, що переосмислення та трансформація традиційних гендерних ролей веде до рівноправності, сприяє самореалізації особистості та позитивно впливає на стосунки. Проте Симона де Бовуар більше зосереджується на деконструкції гендерних стереотипів та соціальних очікувань.

Таким чином, зарубіжні вчені підтримують думку про те, що суспільство поступово рухається до рівноправності, що змінює уявлення про традиційні гендерні ролі. Це відкриває нові можливості для розвитку особистості, формування стосунків та самореалізації як для чоловіків, так і для жінок.

Переосмислення гендерних ролей у металургійній промисловості – це важлива тенденція, яка стосується не лише рівності у сфері праці, але й розширення можливостей для жінок та підвищення уваги до питань інклюзії.

Металургійна промисловість традиційно вважалася “чоловічою” сферою через фізичну важкість праці та технічний характер роботи. Проте сучасні технології автоматизації та зміни в трудовому законодавстві сприяли залученню жінок до цієї галузі. Так, наприклад, у 2022 році глобальна компанія ArcelorMittal заявила, що збільшила кількість жінок на керівних посадах і в виробничих процесах завдяки новим ініціативам, спрямованим на гендерну рівність. Вони запустили спеціальні програми навчання для жінок-інженерів і фахівців технічних професій, щоб підвищити їхню участь у виробничих процесах [7].

Також слід зазначити, що багато металургійних компаній впроваджують програми, що спрямовані на підвищення інклюзивності та залучення жінок до різних етапів виробництва, включаючи ті, що раніше вважалися виключно чоловічими. Зростає кількість програм професійного навчання та перекваліфікації для жінок. Tata Steel, одна з найбільших металургійних компаній у світі, у 2021 році запустила ініціативу, спрямовану на збільшення кількості жінок у технічних та інженерних ролях. Вони організували спеціальні програми стажування

для жінок і планують збільшити кількість жінок у виробничих підрозділах до 25% до 2030 року [8].

Багато компаній у металургійній галузі працюють над тим, щоб збільшити частку жінок у керівництві. Це не тільки покращує репутацію компаній, але й сприяє створенню більш інклюзивного середовища для всіх працівників. Так, у 2023 році Nucor Corporation, одна з найбільших сталеливарних компаній у США, впровадила нову програму підтримки жінок-лідерів. Це включає тренінги з лідерства, менторські програми для жінок, що працюють у технічних відділах, та цільові заходи з підвищення рівня жіночого керівництва.

Для розширення участі жінок у металургійній промисловості важливо підтримувати технічну освіту та професійне навчання жінок. Уряди багатьох країн та міжнародні компанії працюють над створенням освітніх програм для залучення жінок до технічних дисциплін, таких як інженерія, металургія та механіка. Наприклад, програма Women in Engineering у Бразилії, створена за підтримки металургійної компанії Gerdau, надає стипендії та підтримку молодим жінкам, які хочуть працювати у сфері металургії та інженерії. Програма також включає стажування на виробництві та менторські сесії [9].

Таким чином, переосмислення гендерних ролей у металургійній промисловості відображається у кількох аспектах: залучення жінок до технічних та інженерних ролей, збільшення частки жінок у керівних посадах, підтримка гендерної рівності через освітні програми та ініціативи на виробництві.

Наступним елементом дослідження, якому хотілося б приділити увагу є визначення ролі самоприйняття у професійній самореалізації жінки.

Самоприйняття як основа для професійної впевненості. У галузі, де домінують технічні та інженерні спеціальності, жінки можуть стикатися із сумнівами щодо своїх компетенцій та професійних можливостей. Самоприйняття допомагає їм розвивати впевненість у своїх професійних знаннях та вміннях.

Металургійна галузь вимагає постійного оновлення знань, технічних навичок і адаптації до складних умов праці, що часто супроводжується високим рівнем стресу. Жінки, які мають високий рівень самоприйняття, демонструють вищу стійкість до стресових ситуацій і краще справляються з професійними викликами. Дослідження підтверджують, що самоприйняття сприяє розвитку емоційної стійкості, яка важлива для кар'єри в технічних галузях [10] (Fletcher & Shearer, 2007).

Компанія «Метінвест», одна з найбільших металургійних компаній в Україні, активно підтримує рівні можливості для самореалізації жінок у металургійній галузі. Принцип самоприйняття як чинник самореалізації жінки знаходить своє відображення в кількох ключових аспектах діяльності компанії:

В Болгарії питання рівності статей у металургії стає дедалі актуальнішим протягом останніх років, особливо завдяки зусиллям великих компаній, таких як Промет Стил та інших представників сектора. Проблеми, пов'язані з рівністю статей у цій індустрії, зазвичай пов'язані з низьким представництвом жінок на керівних і технічних посадах, а також зі стереотипами, що металургія – це "чоловіча" професія.

Все більше жінок займають технічні позиції у виробництві завдяки внутрішнім програмам менторства і навчання, які надають такі компанії, як Промет Стил. Вони пропонують можливості для розвитку жінок і заохочують їхню участь у проектному управлінні та стратегічному плануванні. Промислові компанії в Болгарії поступово впроваджують програми, спрямовані на забезпечення рівних можливостей між чоловіками і жінками. Це включає рівний доступ до навчання, кар'єрного зростання та заходів протидії дискримінації на робочому місці. Деякі компанії в металургійній галузі співпрацюють із місцевими та міжнародними організаціями, що сприяють гендерній рівності, і впроваджують програми соціальної відповідальності, які мають на меті покращити умови праці для жінок і забезпечити рівний доступ до професійних можливостей.

Одним із прикладів співпраці компаній металургійної галузі з міжнародними організаціями, що сприяють гендерній рівності, є ініціатива Women4Metals, яку підтримує компанія Aurubis Bulgaria. Ця ініціатива спрямована на залучення жінок до металургійного сектора та створення умов для їхнього професійного розвитку. У рамках ініціативи проводяться заходи для підвищення обізнаності щодо рівності можливостей, зокрема у співпраці з Німецькою торгово-промисловою палатою та місцевими громадами. Метою ініціативи є не тільки підвищення рівня залучення жінок до галузі, але й сприяння створенню умов для професійного зростання, співпраці та команди. На таких заходах жінки діляться своїми професійними досягненнями та отримують підтримку для розвитку лідерських якостей у виробничій сфері.

Промет Стил, одна з найбільших металургійних компаній у Болгарії, є частиною холдингу Метінвест і дотримується політики гендерної рівності, спрямованої на створення інклюзивного робочого середовища.

Основні аспекти цієї політики включають:

1. Рівні можливості для жінок і чоловіків.
2. Програми підтримки розвитку жінок.
3. Забезпечення рівних умов праці.
4. Забезпечення гендерної різноманітності в управлінні.
5. Підтримка сімейних зобов'язань.
6. Боротьба з гендерними стереотипами.

Таким чином, політика гендерної рівності в Промет Стил спрямована на створення рівних можливостей для жінок і чоловіків у всіх аспектах роботи компанії. Це охоплює не лише рівний доступ до посад і кар'єрного зростання, але й підтримку жінок у подоланні професійних бар'єрів та гендерних стереотипів. Завдяки цьому жінки в компанії мають можливість повноцінно реалізувати свій потенціал у металургійній галузі. Компанія "Метінвест" демонструє, як підтримка самоприйняття жінок через навчання, гендерну рівність та розвиток професійних можливостей допомагає жінкам успішно реалізовувати свій потенціал у металургійній галузі. Це сприяє їхній професійній та особистісній самореалізації, відкриваючи нові горизонти у кар'єрі та стосунках у робочому середовищі.

Перелік використаних джерел

1. Маєрчик М. Гендер і культура: історія, політика, практика. Київ: Видавництво «Дух і літера», 2018.
2. Литвиненко Л. В. Гендерні стереотипи та їх вплив на розвиток особистості в сучасному суспільстві. Соціологічний журнал, 2019.
3. Кісь О. Гендер і націоналізм: зміни у пострадянському суспільстві. Харків: Видавництво «Критика», 2019.
4. Sandberg, S. (2013). *Lean In: Women, Work, and the Will to Lead*. New York: Knopf.
5. Connell, R. W. (1995). *Masculinities*. Cambridge: Polity Press.
6. Beauvoir, S. (1949). *The Second Sex*. New York: Vintage Books.
7. Бойко О. В. *Психотерапія та самосвідомість: аспекти самодосконалення особистості*. – Український психологічний журнал, 2018.
8. Tata Steel Sustainability Report: <https://www.tatasteel.com/>
9. Gerdau Women in Engineering Program: <https://www2.gerdau.com/>
10. Fletcher, J., & Shearer, R. (2007). *Women's Self-Acceptance and Professional Success: The Role of Self-Esteem in Career Development*. *Social Psychology Quarterly*, 70(3), 187-204.