

ностно-нормативных ориентиров важно в полной мере задействовать социально-критический потенциал философии в целях разрешения противоречий в динамике социокультурного развития современных обществ.

Социально-философская рефлексия важна как для анализа, так и для выработки конструктивных стратегий противодействия угрозам и минимизации социокультурных рисков, инициируемых процессами информатизации и переходом к новому типу общественного устройства — информационному обществу. «Философское познание, — отмечает в этой связи академик В. С. Стёпин, — выступает особым самосознанием культуры, которое активно воздействует на ее развитие. Генерируя теоретическое ядро нового мировоззрения, философия тем самым вводит новые представления о желательном образе жизни, который предлагает человечеству» [10, с. 215], а также обосновывает систему ценностных координат, которая может стать прочным основанием социокультурного и культурно-цивилизационного развития в будущем.

Важно понять, что только на пути критического, творчески преобразующего «осмысляющего мышления» [11, с. 105] возможно постижение сути цифровой трансформации одновременно с утверждением ценностей свободы и ответственности, долга и совести, чести и достоинства, конституирующих бытие человека как личности. Так, перспективы цифровой трансформации социума, без сомнений, будут окрашены в позитивные тона только в том случае, если человечество сумеет преодолеть стихийность и стохастичность информатизации путем осуществления рационально организованного и компетентного управления в сфере практического применения информационных технологий в социальной практике. Без сомнения, только принимая на себя бремя свободы и ответственности, человек, культура и общество могут полноценно развиваться и вырабатывать альтернативные апокалиптическим сценарии социодинамики в ответ на социокультурные вызовы современности.

Список цитируемых источников

1. Лазаревич, А. А. Перспективы информационной цивилизации в современной социальной философии / А. А. Лазаревич // Социум, цивилизация, культура в исследовательских традициях классической и современной философии : пособие / А. И. Зеленков [и др.] ; под ред. А. И. Зеленкова. — Минск : БГУ, 2015. — С. 159—163.
2. Сафонов, А. Л. Этнос и глобализация: этнокультурные механизмы распада современных наций : монография / А. Л. Сафонов, А. Д. Орлов. — СПб. : ЛИТЕО, 2017. — 336 с.
3. Окинавская Хартия глобального информационного общества (2000) [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Tashkent/pdf/okinawa_charter_ru.doc. — Дата доступа: 27.12.2018.
4. Добренков, В. И. Социально-гуманитарные проблемы становления глобального общества / В. И. Добренков // Человек и современный мир. — М., 2002. — С. 11—26.
5. Зеленков, А. И. Глобализация как социокультурный вызов современной эпохи / А. И. Зеленков // Философия устойчивого развития и социальная экология : пособие / А. И. Зеленков [и др.] ; под ред. А. И. Зеленкова. — Минск : БГУ, 2015. — С. 21—63.
6. Голубев, С. В. Основания государственности : социально-философский анализ / С. В. Голубев. — Минск : Изд-во БГУ, 2005. — 182 с.
7. Лазаревич, А. А. Становление информационного общества : коммуникативно-эпистемологические и культурно-цивилизационные основания / А. А. Лазаревич ; [науч. ред. И. Я. Левяш] ; НАН Беларуси, Ин-т философии. — Минск : Беларус. навука, 2015. — 537 с.
8. Лисенкова, А. А. Вызовы и возможности цифровой эпохи : социокультурный аспект / А. А. Лисенкова // Рос. гуманит. журн. — 2018. — Т. 7. — № 3. — С. 217—222.
9. Тульчинский, Г. Л. Цифровизация и социально-культурный инжиниринг / Г. Л. Тульчинский // Философ. науки. — 2018. — № 6. — С. 100—108.
10. Стёпин, В. С. Философия как самосознание культуры / В. С. Стёпин // Цивилизация и культура. — СПб. : СПбГУП, 2011. — С. 208—248.
11. Хайдеггер, М. Отрешенность / М. Хайдеггер // Разговор на проселочной дороге / под ред. А. Л. Доброхотова ; пер. с нем. — М. : Высш. шк., 1991. — С. 102—111.

УДК 159.922.1

Ю. С. Клещёва

Учреждение образования «Гродненский государственный университет имени Янки Купалы», Гродно

ПЕРСПЕКТИВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САООПРЕДЕЛЕНИЯ МОЛОДЁЖИ: ГЕНДЕРНЫЕ СТЕРЕОТИПЫ НАНИМАТЕЛЕЙ

Вопрос профессионального самоопределения стоит очень остро особенно в подростковом и юношеском возрасте. Выбор будущей профессии может быть основан на интересе к какой-либо отрасли наук, на наличии тех или иных специальных способностей, на традициях выбора профессии в семье, престиже профессии и т. д. Но немаловажным остаются стереотипные представления о предпочитаемых качествах личности и принадлежности к мужскому либо женскому полу будущего работника. Последнее основание осложняет и трудоустройство выпускника учреждения высшего образования даже на этапе собеседования с нанимателем.

Гендерные стереотипы сильны у нанимателей особенно в отношении кандидата на вакантное место. Так, например, проанализировав различные популярные сайты на предмет, каким должен быть предприниматель, оказалось, что в большинстве случаев ему приписываются именно маскулинные качества. Его портрет при-

мерно такой: ответственный мужчина в возрасте от 32 до 47 лет, брутальный, целеустремлённый, оригинальный, решительный, но осторожный, уважаемый, деловой, строгий и инициативный. Таким образом, прожить женщине себя в так называемых «мужских» профессиях достаточно сложно. Например, многие полагают, что женщины, занимающие управленческие должности или должности ведущих специалистов, менее склонны рисковать или идти на определённые жертвы ради профессионального успеха [1]. Они в большей степени готовы к созданию благополучной и комфортной атмосферы для каждого работника.

Но если предложить описать учителя, то сталкиваемся с иным портретом, уже с феминными характеристиками: душевная женщина, любящая и понимающая детей, ответственная, коммуникабельная, мудрая, с хорошим настроением. Учитель-мать в век кризиса семьи с высоким процентом разводов не может быть благоприятным явлением для гендерной социализации подрастающей личности. И дома, и в учреждении образования ребёнок находится под влиянием и опекой матери либо женщины, её заменяющей, а следовательно, не имеет возможности снимать образцы мужского поведения [2].

Мы привыкли к тому, что профессии условно делят на «мужские» и «женские». Так, если девушка будет претендовать на должность инженера на крупном заводе, то она, скорее всего, проиграет конкуренцию парню, претендующему на это место. А если парень всё же устроится воспитателем в учреждение дошкольного образования, то, скорее всего, его будет ожидать недоверие со стороны родителей дошкольников.

Исходя из вышесказанного, мы задались следующими вопросами: присущи ли нанимателям гендерные стереотипы? Каким стереотипным представлениям подвержены наниматели относительно кандидатов на работу? Есть ли предпочтения в наборе маскулинных, феминных или андрогинных качеств для будущего работника?

Гендерные стереотипы — сформировавшиеся в обществе правила и убеждения о том, какими качествами должны обладать мужчина и женщина, каково должно быть их поведение в той или иной ситуации. Гендерные стереотипы преследуют человека на протяжении всей жизни. В теории социального конструирования гендера прямо указывается на отрицание биологического пола как природной данности, которая является источником поведенческих, психологических, культурных и других различий между мужчинами и женщинами. Так, субъект сам конструирует гендер, но и следует гендерным правилам, ему навязанным [3]. Родители считают, что для девочек и для мальчиков различные игрушки (куклы и машинки), цвета в одежде (розовый и синий). Детям предопределена одежда в соответствии с полом: мальчики одевают брюки, девочки одевают платья. В школе детей разделяют по стереотипному представлению о наличии способностей. Так, считается, что мальчики более склонны достигать успеха в математике и физике, а девочки — в языках. Взрослым людям общество предъявляет требования по выполнению обязанностей, основанных на гендерном принципе. Например, женщина — хозяйка, хранительница домашнего очага. Её обязанность — готовить пищу, заботиться о детях. А мужчина — добытчик, материально обеспечивающий членов семьи. Существуют типично женские и типично мужские товары, вещи и предметы: мужские и женские автомобили, мужская и женская бижутерия. Предполагается, что услугами косметологии пользуются «настоящие» женщины, тогда как «настоящие» мужчины являются потребителями данной услуги по-прежнему редко. Взрослым предъявляются требования к досугу и к видам спорта. Например, хоккей, тяжёлая атлетика, шахматы — спорт для мужчины, тогда как девушки должны заниматься фигурным катанием, гимнастикой или спортивными танцами. Даже относительно проявления эмоций есть предубеждения. Известно, что не приветствуется, когда мальчик плачет. Расхожая фраза «ты же мужчина, не плачь» ставит запрет на внешнее проявление эмоций представителям мужского пола, тогда как проявление слабости со стороны девочек одобряется. Такая же ситуация в проявлении агрессии. Не одобряется социальным окружением проявление злости у девочек, их агрессивное поведение в отношении других, драки, тогда как агрессия по правилу «дай сдачи, ты же не девчонка» не только приветствуется, но и ожидается от мальчиков.

Не обосновательно мы предполагаем, что для нанимателя важно, какими качествами — маскулинными, феминными или андрогинными — должен обладать его будущий работник. Обратимся к трактовке понятий [4]. Феминность — совокупность качеств, традиционно приписываемых женщинам или ожидаемых от женщин. Маскулинность — совокупность качеств, традиционно приписываемых мужчинам или ожидаемых от мужчин. Андрогиния — явление, при котором человек проявляет одновременно (необязательно в равной степени) и женские, и мужские качества. Науке известны различные теории гендерного неравенства в профессии [5]. Например, теория человеческого капитала гласит о том, что женщины в сравнении с мужчинами имеют меньше ресурсов, которые может использовать наниматель в интересах своего производства (ниже уровень образования, меньше профессионального опыта, наличие детей и т. д.). Согласно модели компенсации различий, женщина, избегая неблагоприятных условий труда, выбирает работу с хорошим социальным пакетом и сохранными для её здоровья условиями труда. Исходя из теории сегментации рынка труда, объясняющей разделение на мужские и женские профессии, может наблюдаться эффект переполнения, когда, например, большое количество мужчин задействовано в одной профессии, что приводит к снижению оплаты труда. Феминистские и гендерные теории профессиональной сегрегации основаны на подчинённом положении женщины в патриархальном обществе: статус женщин на рынке труда является следствием подчинённого положения женщины в семье.

Таким образом, мы предположили, что наниматели различных профессиональных сфер имеют определённый набор гендерных стереотипов относительно кандидатов на вакансии. Мы опросили руководителей различных организаций с помощью полоролевого опросника С. Бем [6]. Классический вариант опросника предполагает, что сам испытуемый определяет качества, характерные ему, выбирая их из перечня в 60 наименований. Мы воспользовались указанным перечнем, ключом и формулами для обработки результатов, сформулировав

основной вопрос следующим образом: «Выберете необходимые качества, которые Вы бы хотели видеть у человека, нанимающегося к Вам на работу».

В исследовании приняли участие руководители следующих сфер деятельности (по 8 человек): биология, география, экология; инженерия; медицина; военные специальности; педагогические специальности; право, юриспруденция; лингвистика; искусство; физическая культура и спорт. Общая выборка испытуемых составила 72 человека. Результаты исследования представлены в таблице 1.

Таблица 1 — Предпочитаемые качества личности работника различных профессиональных сфер, %

Профессиональная сфера нанимателя	Качества личности работника		
	феминные	маскулинные	андрогинные
Биология, география, экология	—	—	100
Инженерия	—	—	100
Медицина	12,5	37,5	50
Военные специальности	—	100	—
Педагогические специальности	50	25	25
Право, юриспруденция	12,5	37,5	50
Лингвистика	—	25	75
Искусство	25	—	75
Физическая культура и спорт	—	100	—

Интересным оказался факт, что большинство нанимателей предпочитают в своих работниках андрогинные качества, за исключением военных, педагогических специальностей и сферы физической культуры и спорта. А на должность биоэколога, геоэколога, водолаза, медицинского эколога, а также на должность инженера подразделений предприятий, заводов требуются специалисты исключительно с андрогинными качествами личности. И это не удивительно. С точки зрения концепции андрогинии С. Бем соответствие только маскулинной или феминной модели поведения ограничивает развитие личности, как интеллектуальное, так и эмоциональное. Снижается её приспособляемость к стремительно изменяющимся социальным условиям. В случае, если андрогиния максимально выражена, то личности обеспечена большая социальная гибкость и адаптивность. Человек с андрогинными качествами способен быть настойчивым, заинтересованным в других в зависимости от ситуации, с высоким самоуважением, склонным к достижениям в профессии, с хорошим исполнением родительской роли, с субъективным ощущением благополучия.

Из таблицы видно, что наниматели также однозначно определились в предпочитаемых качествах своего работника в ряде профессиональных сфер. Лётчиком, связистом или офицером войск специального назначения, а также тренером, инструктором спорта или спортивным комментатором, по мнению нанимателей, может стать соискатель с маскулинными качествами. Отсутствуют наниматели, предпочитающие в своём работнике исключительно феминные качества. Но наибольшее их количество ожидается от представителей педагогических специальностей.

Мы проранжировали пять самых предпочитаемых качеств личности от более значимого для нанимателя к менее значимому.

Так, для работников инженерии важными, по мнению нанимателя, оказались следующие качества: сильная личность, надёжный, преданный, имеющий собственную позицию, умеющий дружить, неконфликтный. Представителям лингвистической профессиональной сферы (например, сурдопереводчик, синхронный переводчик) важно быть сильной личностью, склонной защищать свои взгляды, способной к лидерству, имеющей собственную позицию, честным. Представителям экологических профессий необходимо, по мнению нанимателя, быть способным помочь, совестливым, удачливым, надёжным и искренним. Врач должен быть торжественным и важным, уметь дружить, быть правдивым, иметь аналитические способности и уметь сочувствовать. Военный — атлетичным, напористым, сильной личностью, мужественным, агрессивным. Педагог, напротив, видится нанимателю адаптивным, приспособляемым, сильной личностью, способным утешить, любящим детей и спокойным. Прокурор, адвокат или судья оценивается как совестливый, театральный, склонный защищать свои взгляды, напористый, спокойный. Представитель искусства — как угрюмый, театральный, непредсказуемый, ревнивый, падкий на лесть. Человек, профессионально занимающийся спортом, — верящий в себя, атлетичный, напористый, сильный, мужественный.

Таким образом, мы обнаружили, что гендерные стереотипы относительно представителей разных профессий присутствуют. По-прежнему выделяют «мужские» и «женские» профессии. К «мужским» относят военные и спортивные профессии. Наниматели в большинстве случаев предпочитают видеть в своих работниках андрогинные качества с соответствующим поведением. От представителей профессий педагогической сферы

по-прежнему ожидаются в большинстве случаев проявления феминных качеств в поведении. Таким стереотипам подвержены наниматели, что однозначно усложняет выбор молодым человеком будущей профессии, а в последствии — трудоустройство молодого выпускника учреждения высшего образования. Положительной тенденцией отмечаем выбор нанимателя практически всех профессиональных сфер работника с андрогинными качествами, а значит, адаптивную личность к стремительно изменяющимся условиям труда и требованиям к любой профессии, без учёта принадлежности к полу.

Список цитируемых источников

1. Ильин, Е. П. Дифференциальная психофизиология мужчины и женщины / Е. П. Ильин. — СПб. : Питер, 2003. — 544 с. : ил. — (Серия «Мастера психологии»).
2. Волович, А. С. Особенности процесса социализации выпускников средней школы : дис. ... канд. психол. наук / А. С. Волович. — М., 1990. — С. 127—130.
3. Российский гендерный порядок: социологический поход : коллектив. монография / под ред. Е. Здравомысловой, А. Темкиной — СПб. : Изд-во Европ. ун-та в СПб., 2007. — 306 с.
4. Словарь гендерных терминов / под ред. А. А. Денисовой. — М. : Информация XXI век, 2002. — 256 с.
5. Практикум по гендерной психологии / под ред. И. С. Клециной. — СПб., 2003. — С. 277—280.
6. Гендер и экономика: мировой опыт и экспертиза российской практики / отв. ред. и сост. Е. Б. Мезенцева. — М. : Рус. панорама, 2002. — С. 299—328.

УДК 27-565.6:006.954(=161.3)

А. В. Катовіч

Установа адукацыі «Беларускі дзяржаўны ўніверсітэт культуры і мастацтваў», Мінск

ЛІНЕЙНАЯ СІСТЭМА СТРУКТУРАВАННЯ ЧАСУ: ХРЫСЦІЯНСКАЯ ПАСХАЛІЯ І ТРАДЫЦЫЙНЫ КАЛЯНДАР БЕЛАРУСАЎ

Прыняцце ўсходнеславянскімі народамі хрысціянскай рэлігійнай традыцыі з цягам часу прывяло да шматлікіх і значных змен у духоўным жыцці беларускага этнасу. Па-першае, хрысціянства прынесла з сабой прыныцова іншую светапоглядную сістэму, іншую версію аб паходжанні свету і тых скрэпах, якія ўтрымлівалі гармонію суіснавання чалавека, соцыуму, прыроды, космасу. Па-другое, хрысціянства прынесла з сабой іншае разуменне часу, а таксама своеасаблівую сістэму яго парадкавання і асэнсавання. Можна без перабольшання сказаць, што змены закранулі фундаментальныя асновы ў асэнсаванні часу як найважнейшай светапогляднай катэгорыі.

У дахрысціянскую эпоху ўсходнія славяне (як і большасць еўрапейскіх народаў) кропкай адліку існавання чалавецтва лічылі той міфалагічны час, калі быў створаны свет — эра *ад Утварэння свету* [1, с. 233—236]. У Сярэднявеччы менавіта гэта мадэль летаблічэння атрымала найбольшае распаўсюджванне: «У гісторыі налічваецца каля 200 розных эр ад Утварэння свету. Назавём некаторыя з іх: антыохская эра адносіць Утварэнне свету да 1 верасня 5969 г. да н. э. ...александрыяская эра — 29 жніўня 5493 г. да н. э., візантыйская эра — 1 верасня 5509 г. да н. э. або 1 сакавіка 5508 г. да н. э. Апошнюю эру таксама называюць канстанцінопальскай або старажытнарускай, таму што яе выкарыстоўвалі для ліку гадоў на Русі» [2, с. 57]. Былі вядомы і іншыя эры, якія звычайна спалучаліся з імёнамі знакамітых гістарычных асоб або лёсавызначальных падзей (напрыклад, эра па Алімпіядах, эра *ад заснавання Рыма*).

Кожны прахыты год успрымаўся нашымі продкамі новым (чарговым) і цалкам паўтораным актам першатварэння. Уяўленні аб часе абпіраліся на ўніверсальны міф аб паміраючым і ўваскрасаючым дрэве, якое сімвалізавала дынамічны рост, сезоннае паміранне і наступную за смерцю рэгенерацыю [3, с. 31—32]. Увосень (пару сталасці і старасці) яно скідвала лістоту, пераўвасаблялася, памірала на перыяд працяглага зімовага спачыну, а ўвесну зноў ажывала, нараджалася, вяртаючы сабе колішнюю прыгажосць. Улетку дрэва дасягала найвышэйшага росквіту. Таму каляндарны год успрымаўся не толькі завершаным прыродна-касмичным цыклам, але і чарговым этапам жыццёвай закальцаванасці. Квінтэсенцыяй разумення прыродна-касмичных цыклаў, зафіксаваных у старажытным міфе, стала шырока вядомая формула «*ўсё вяртаецца на кругі свая*».

Хрысціянская мадэль светабудовы прынесла і замацавала ў свядомасці людзей новую кропку адліку часу — *ад Раства Хрыстова*: «Першыя дакументы, пазначаныя датай ад Раства Хрыстовага (скарочана Р. Х.) з'явіліся ў VII ст. ...Зацвердзілася новае летаблічэнне амаль што ў сярэдзіне XVIII ст. Праваслаўная царква доўгі час працягвала карыстацца эрай ад Утварэння свету» [4, с. 57].

З цягам часу была вызначана і дата распачынення новага адліку. Справа ў тым, што ў традыцыйных культурах свету галоўнае месца адводзілася культу сонца (Мітры), таму вызначальнай кропкай адліку прыроднага і зямнога часу было зімовае сонцастаянне. У ноч з 24 на 25 снежня ў Паўночным паўшар'і адбываецца галоўная прыродна-касмичная падзея: самы кароткі па часе дзень «перанараджаецца і пачынае расці... У 274 г. н. э. імператар Аўрэліан, жадаючы аб'яднаць Рымскую імперыю вакол культуры “Непераможнага