

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ В. Н. КАРАЗИНА**

СОЦІОЛОГІЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ

Кафедра політичної соціології

Пояснювальна записка до

бакалаврської роботи на тему

«Пріоритети сучасної жінки старше 45 років: професійна реалізація vs сімейні обов'язки»

Виконала: студентка 4 курсу групи
СПМ-44 першого (бакалаврського) рівня
освіти спеціальності 054 Соціологія
Хутка С.В

Керівниця роботи:
Старший викладач Яшкіна Д.Д.

Наукова консультантка:
декан соціологічного факультету
кандидат соціологічних наук,
доцент Мурадян О.С.

Рецензент:
Доцент кафедри методології та методів
соціологічних досліджень Київського
національного університету
імені Тараса Шевченка
Сальнікова С.А.

- 1) Вступ
- 2) Розділ 1 Теоретичні основи дослідження життєвих пріоритетів жінок старше 45 років
- 3) Розділ 2 Емпіричний аналіз життєвих пріоритетів жінок старше 45 років
- 4) Висновки

4. План роботи

№ з/п	Назви етапів роботи
1.	Пошук і опрацювання фахової літератури з теми «Пріоритети сучасної жінки старше 45 років: професійна реалізація vs сімейні обов'язки»
2.	Написання теоретичного розділу, де розкрито поняття життєвих пріоритетів, соціального статусу та гендерних особливостей жінок віком старше 45 років.
3.	Збір емпіричних даних за допомогою напівструктурованих інтерв'ю з жінками вікової групи старше 45 років.
4.	Аналіз та інтерпретація результатів дослідження, формулювання висновків на основі контент-аналізу
5.	Оформлення повного тексту кваліфікаційної роботи з урахуванням рекомендацій керівника та підготовка до захисту.


5. Дата видачі завдання 18 березня 2025 року.

Студент



Софія Хутка

Керівник роботи



Яшкіна Дар'я

Науковий консультант



Мурадян Олена

ЗМІСТ

ВСТУП	5
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЖИТТЄВИХ ПРІОРИТЕТІВ ЖІНОК СТАРШЕ 45 РОКІВ	9
1.1. Поняття життєвих пріоритетів та їхня роль у життєвому циклі людини	9
1.2. Особливості соціального статусу та ролі жінок вікової групи старше 45 років	16
1.3. Гендерні аспекти професійної самореалізації жінок	31
Висновки до розділу 1	42
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНИЙ АНАЛІЗ ЖИТТЄВИХ ПРІОРИТЕТІВ ЖІНОК СТАРШЕ 45 РОКІВ	44
2.1. Методологічні засади емпіричного дослідження	44
2.2. Аналіз результатів опитувань і інтерв'ю	49
2.3. Фактори, що визначають життєві пріоритети жінок старшого віку	64
Висновки до 2 розділу	75
ВИСНОВКИ	77
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	81
ДОДАТКИ	87

ВСТУП

Жінки, які досягли віку 45 років і старше, перебувають на перехресті життєвих координат, де нагромаджений досвід нашаровується на нові виклики. На цьому етапі утворюється складний набір завдань: догляд за батьками, продовження професійного сходження, допомога дорослим дітям, що ще не повністю стали самостійними, потреба знаходити ресурс для себе. Водночас суспільство пропонує протилежні сигнали. З одного боку, лунають заклики до активного залучення у робочі процеси, до постійного підвищення кваліфікації, оскільки ринок праці вимагає нових навичок у будь-якому віці. З іншого — зберігаються стереотипи щодо «слухного» моменту для змін, якісь необгрунтовані упередження, ніби жінка після 45 років відходить у тінь.

Повномасштабні воєнні події ще більше посилили актуалізацію теми: жінки стикаються із фінансовим тиском, побоюванням, що працедавці надаватимуть перевагу молодим, тоді як «зрілих» не розглядатимуть уповні. На додаток, родина може потребувати більшої опіки та психологічної підтримки. Мати, яка колись поєднувала виховання малечі з кар'єрою, тепер намагається організувати життя дорослих дітей, котрі шукають своє місце у світі, а паралельно уважно дивиться на стан здоров'я своїх батьків. Подекуди вона сама вже змушена підтримувати когось, хто втратив оселю чи роботу через воєнну катастрофу.

Життя жінки старше 45 років охоплює непрості обставини: хтось втратив чоловіка, хтось взяв на себе роль «стрижня» розширеної родини, інша задумується над перекваліфікацією, проте стикається з небажанням роботодавця брати фахівця «віку елегантності». Та водночас ця жінка має неабиякий багаж знань, контактів, професійних досягнень. Вона вже здійснила основний маршрут у вихованні дітей і цілком здатна віднайти енергію, щоб стартувати вдруге або втретє у новій сфері.

Постає нагальне питання — яка роль сімейних чинників у прийнятті нею рішень про робочі проєкти. Чи стають обов'язки перед родиною завадою для

подорожей, навчання та відкриття власної справи, чи, навпаки, стимулюють розширювати горизонти? Окрім того, жінка має оцінити стан свого здоров'я: у попередні роки вона могла не надавати цьому значення, а зараз коло медичних питань набирає пріоритету. І водночас воєнні ризики змінюють формат зайнятості, змушують періодично призупиняти кар'єрні задуми.

У підсумку спостерігаємо різкий зріст інтересу до проблеми реалізації жінок старшого віку, адже вони володіють потенціалом, котрий не завжди використовується. Незліченні фахівці відзначають, що вік 45-60 років є «часом збору плодів» — людина здатна оцінити свій досвід, спиратися на нього і пропонувати суспільству конструктивні ідеї. Коли таку жінку викидають із ринку, через забобони чи ейджизм, суспільство втрачає потужний інтелектуальний ресурс. Якщо ж їй надають належні умови, вона здатна вибудувати баланс: професійний внесок, допомога родині, саморозвиток і участь у суспільному житті.

Тож порушення теми пріоритетів жінок старше 45 років — це відповідь на насущні дилеми: хто допомагатиме молодому поколінню, якщо дорослі жінки зневіряться, хто забезпечить догляд похилим батькам, як жінці не вигоріти у замкненому колі щоденних клопотів і водночас не втратити себе як професіонала? Таке дослідження важить ще й тим, що сприятиме розробці освітніх, психологічних, економічних програм, які зміцнять стабільність нашої країни.

Простір для змін величезний. Жінки, що досягли 45 років, мають багатий особистісний потенціал та прагнуть приносити користь, але їм бракує системної підтримки. Роботодавці не завжди готові взяти людину, що навчилася у «старій школі», а грантові програми часто орієнтовані на молодь. Одночасно не кожен член родини бачить у жіночій самореалізації позитив, а суспільне ставлення до «вдови, що вирішила почати бізнес у 50 років» нерідко зазнає критичних оцінок. Тому опрацювання цієї теми допоможе позбутися відсталих стереотипів і розкрити феномен: чи можна зрілій жінці поєднати сімейні й професійні зобов'язання, зберігаючи при цьому самоповагу?

Актуальність. Жінки, яким виповнилося 45 років, нерідко перебувають між прагненням професійно зростати та вимогами родини. У суспільстві все ще функціонують упередження щодо «вікових» кандидатів, а сімейний побут подекуди перекриває будь-які шанси на перекваліфікацію чи підвищення. Військові обставини, погіршення економічного клімату, емоційні навантаження — усе це стає причиною зміщення пріоритетів. Жінка у цьому віці завдяки великому досвіду здатна бути рушієм змін на робочому місці, проте стикається з ейджизмом і нестачею ресурсів для саморозвитку. Тому проаналізувати, як саме поєднується професійна реалізація зі збереженням сімейних обов’язків у цьому віковому періоді, видається доречним.

Мета. Виявити особливості життєвих орієнтирів жінок старше 45 років, дослідити умови та чинники, котрі визначають їхній вибір між кар’єрою і сім’єю, з’ясувати вплив суспільних обмежень та внутрішніх установок на прийняття рішень.

Завдання:

1. Розкрити базові уявлення про життєві пріоритети та їхню динаміку.
2. Висвітлити специфіку гендерних і вікових стереотипів, які впливають на жінок після 45 років.
3. З’ясувати, якою мірою сімейні обов’язки перешкоджають чи стимулюють професійне зростання.
4. Дослідити способи, завдяки яким жінки балансують між роботою та домом.
5. Проілюструвати конкретні кейси, виокремивши повторювані закономірності.
6. Сформулювати рекомендації щодо підтримки професійних амбіцій та родинного благополуччя.

Об’єкт. Жінки, котрі досягли віку 45 років і продовжують займатися професійною діяльністю або прагнуть розвиватися в обраній сфері, одночасно розв’язуючи сімейні завдання.

Предмет. Система чинників (родинних, економічних, психологічних, соціокультурних), котрі зумовлюють вибір життєвих пріоритетів у зрілому віці і впливають на баланс професійної реалізації та родинних ролей.

Методи. Застосовано якісний метод: він спирався на напівструктуровані інтерв'ю з подальшим контент-аналізом. Обрано саме такий дизайн, аби отримати широкий спектр інформації з розгорнутими персональними історіями.

Наукова новизна. У межах дослідження було застосовано якісний метод, а саме глибинні інтерв'ю, що дало змогу всебічно проаналізувати багатовимірність процесу прийняття рішень жінками віком старше 45 років. Виявлено нетипові способи розв'язання конфлікту між робочою сферою та домашнім навантаженням. Проілюстровано, як саме військовий контекст і ринкові обмеження зумовлюють перевагу родинних орієнтирів чи професійних прагнень. Запропоновано модель із п'ятьма рівнями чинників, котрі або блокують, або стимулюють кар'єрні кроки.

Теоретичне і практичне значення. Отримані результати поглиблюють уявлення про феномен «пізньої» самореалізації, окреслюють схеми суміщення ролей, встановлюють зв'язок між психологічними установками та економічними реаліями. Практична користь полягає у створенні рекомендацій для роботодавців і державних структур: як зменшити ейджизм, як розбудувати програми для перекваліфікації та менторства. Матеріали дослідження стануть у пригоді фахівцям із соціальної роботи, психологам, соціологам, які досліджують питання «гендерної нерівності» та «гендерних ролей», а також організаціям, які займаються підтримкою жінок середнього й старшого віку.

Структура. Робота складається зі вступу, одного розділу теоретичного огляду, одного розділу емпіричного аналізу, висновків, списку джерел та додатків. У першому розділі описано поняття життєвих пріоритетів, висвітлено гендерні концепції й роль жінок після 45 років у різних сферах. У другому розглянуто методологічні підходи, наведено результати опитувань та інтерв'ю, а також виявлено фактори, які формують пріоритети жінок. Завершальні підсумки викладено у висновках.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЖИТТЄВИХ ПРІОРИТЕТІВ ЖІНОК СТАРШЕ 45 РОКІВ

1.1. Поняття життєвих пріоритетів та їхня роль у життєвому циклі людини

Не викликає сумніву, що дослідження життєвих орієнтирів завжди перебуває у центрі уваги різноманітних наукових платформ, адже кожен соціум має свої уявлення про розвиток, самоздійснення й повагу до людської гідності [31, с.118]. Безумовно, аналіз здійснюється крізь призму вікової динаміки, яка охоплює періоди від ранньої дорослості до глибокої старості, та кожен етап супроводжується переоцінкою найголовнішого у житті. Війна, що триває, змушує багатьох громадян кардинально змінити уявлення про підтримку родини, професійну самореалізацію чи перебудову планів. Неодноразово звертаються до концепції «життєвого шляху» й наголошують на гнучкості, потрібній для швидкої адаптації [9, с.201]. Саме звідси з'являється вимога оновленого розуміння пріоритетів у мінливій реальності.

Наступні роздуми сприяють виокремленню багатьох механізмів формування базових орієнтирів. Варто відзначити, що для соціології пріоритети часто постають у контексті групових норм і цінностей, які задають «рамку» дозволеного чи заохочуваного [17, с.67]. Слід зважати на вплив суспільних інститутів. Людина нерідко спирається на поради рідних або колег, прагне втілити моделі, що пропонують кумири чи інфлюенсери. Іноді йдеться про умовну «боротьбу» між індивідуальними інтенціями та колективними очікуваннями, коли суспільство схиляє до конформізму, а особистість шукає шляхи для розширення власних можливостей [25, с.228]. Припустимо, хтось акцентує на кар'єрі, а інший тяжіє до відданості родинному затишку чи волонтерській діяльності.

У працях Помилуйка В. Ю., Степаненка І. В. та Терлецької Л. Г. [7, с.119; 15, с.89; 16, с.34] представлено твердження, що пріоритети трансформуються згідно з вимогами середовища. Не виключено, що у молоді роки людина демонструє жагу до професійного успіху, а потім у неї з'являється натхнення на пошуки внутрішньої гармонії чи розбудову сімейної традиції. У зрілому віці нерідко фокусується на зміцненні добробуту та стабільності. Під час воєнних подій акцент зміщується до питань безпеки, підтримки ветеранів, створення матеріальних резервів [2, с.44]. Тобто суспільна ситуація справляє неабиякий вплив на розподіл життєвих орієнтирів.

Не варто оминати гендерні аспекти. Адже жінки зазнають подвійного навантаження: на них лягає турбота про дім і виховання дітей, одночасно постає потреба займатися професійною діяльністю [6, с.205]. У повоєнний період чимало дослідників акцентують на «подвійній соціалізації», коли доводиться поєднувати хатнє господарство з пошуком альтернативних заробітків. Іноді це породжує внутрішні конфлікти та корегує пріоритети. Жінка, котра до війни розвивала власний бізнес, після початку військового протистояння починає спрямовувати зусилля на волонтерство й підтримку армії [1, с.37]. Слід підкреслити, що така переорієнтація часто супроводжується суттєвими психологічними витратами.

Наступний пасаж розкриває сутність поняття «життєвий цикл». Соціологічна наука тлумачить його як послідовність етапів, що зумовлюють переосмислення сенсів і пріоритетів. Для ілюстрації наведемо найуживаніші стадії:

- рання молодість, коли формується професійна мотивація й бажання виокремитися;
- перехід до зрілості, що супроводжується створенням сім'ї та виробленням кар'єрних орієнтирів;
- середній період, де домінує забезпечення економічної стабільності;
- передпенсійна пора, у якій індивід прагне впорядкувати досягнення та передати досвід;

— похилий вік із підсумками, де на перший план виходить здоров'я і відчуття визнання [28, с.119].

Дехто воліє переглянути встановлені цінності й приділяти більше часу духовним практикам [36, с.215]. Інший же спрямовує весь ресурс на еміграцію у спокійніші краї, сподіваючись знайти нові можливості. Неважко помітити, що економічні умови та політичні ризики втручаються у приватний простір: питання життєвих пріоритетів переміщується з особистої площини у суспільну, впливаючи на статистику зайнятості, демографію та рівень громадської активності [12, с.228]. Психологи й соціологи все частіше говорять про «плинну ідентичність», коли ціннісна сфера перелаштовується залежно від зовнішньої небезпеки.

Слід зауважити, що життєвий цикл людини в соціологічному аспекті не обмежується лише індивідуально-психологічною стороною. Ідеться про комплексну взаємодію з оточенням, де організація праці, побут, рівень соціального капіталу визначають напрямки.

Погоджується з цим й Просандєєва Л. Є., яка вказує на тісну кореляцію між самоцінністю особистості та станом суспільства [10, с.88]. Варто наголосити, що кожний період життєвого шляху супроводжують специфічні загрози. У середовищі війни це нестача ресурсів, загальне хвилювання, неможливість побудувати довгострокові плани [18, с.71]. Тому пріоритети адаптуються під нові виклики.

З погляду сучасної соціології, життєві пріоритети виконують такі функції:

- надають сенсові орієнтири;
- структурують часову перспективу;
- узгоджують індивідуальний вибір із культурними кодами;
- виявляють загальний рівень соціальної зрілості.

Ймовірно, у теперішній ситуації бачимо гостре розмаїття орієнтирів. Частина людей шукає швидкий заробіток, інші натомість активно інвестують у самоосвіту, сподіваючись на успіх у майбутньому [22, с.5]. Кількість тих, хто змінює професію, зростає, що підтверджують сучасні HR-статистики.

Щоби наочно продемонструвати різновиди життєвих орієнтирів, у яких віддзеркалюється й соціологічна логіка, подамо коротку типологію.

Таблиця 1.1. Типологія життєвих пріоритетів

№ п/п	Напрямок пріоритету	Коротка характеристика
1	Кар'єрна реалізація	Орієнтація на стрімке зростання доходу; формування успішної репутації [3, с.205].
2	Родинна гармонія	Спільний розвиток, взаємодопомога між поколіннями, цінування нащадків [1, с.37].
3	Соціальна активність	Залучення до громадських ініціатив, волонтерство, політична діяльність [27, с.2].
4	Духовно-культурний пошук	Практики самопізнання, релігійні й філософські пошуки, творчість [39, с.68].
5	Здоров'я та фізична витривалість	Увага до свого організму, запобігання хворобам, спорт, психологічне відновлення [7, с.120].
6	Економічна стабільність	Наявність заощаджень, матеріальна незалежність, інвестиції, підприємництво [2, с.44].

Джерело: створено автором на основі [1;2;3;7;27;39].

Таблиця 1.1. засвідчує різноманіття векторів життєвого спрямування й демонструє, що чимало напрямів можуть перетинатися й взаємодоповнювати одне одного. Певні люди зосереджуються на здоров'ї, проте паралельно залучаються в громадську діяльність. Дехто робить ставку на родинні стосунки, але прагне не втрачати економічну самостійність. Є можливість простежити кореляцію між рівнем особистої зрілості та шириною спектра пріоритетів [8, с.305].

Без перебільшення, життєві орієнтири мають глобальне значення для всієї спільноти, оскільки вони здатні впливати на демографію, міграцію, урядову політику та стан національної безпеки [21, с.4]. В час, коли українське суспільство бореться за суверенітет, постає потреба в небайдужих громадянах, а відтак добровольчі ініціативи стають одними із пріоритетних. Немає сенсу ігнорувати ці тренди: громадські організації фіксують вибух зростання соціальної активності, причому участь беруть різні вікові групи, зокрема люди «середнього циклу», які колись вважали політику надто складною [34, с.581].

Наступний аспект, на який звертають увагу вчені, — це здатність трансформувати пріоритети впродовж життєвого циклу. Частина дослідників вживає термін «динамічна ідентичність» [33, с.146]. Усі розуміють, що особа може бути зосереджена на фінансових досягненнях, проте трагічні події чи втрата близьких штовхають її до переоцінки й переходу на інший життєвий курс. Спершу спостерігається певний опір, але згодом настає адаптація, з'являється почуття солідарності з людьми, які пережили схожі обставини [5, с.77]. Вдалий приклад: багато жителів північних регіонів України після певних бойових дій почали координувати гуманітарну підтримку, одночасно встигаючи працювати.

Цікаво, що соціологія розглядає пріоритети не тільки на рівні окремої особи, а й у контексті групових цілей чи колективних дій. Феномен «колективної ідентичності» полягає в тому, що члени громади здатні узгоджувати приватні стратегічні цілі задля досягнення спільного блага [24, с.2]. Припустимо, локальна ініціатива об'єднує п'ятьох ентузіастів, які розділяють своєчасно виявлені суспільні проблеми, утілюють проекти підтримки переселенців чи забезпечують координацію медичних послуг для поранених.

Окремого розгляду набуває тема цифровізації. У наші дні чимало осіб будують кар'єру в дистанційному форматі, забезпечують сім'ю при мінімумі безпосереднього контакту з роботодавцями [37, с.1]. Соціологи називають це «транснаціональною мобільністю», коли індивід легко змінює місце проживання, але зберігає професійну приналежність. Зрозуміло, що активне використання технологій здатне оптимізувати життєві пріоритети — наприклад, люди отримують можливість підтримувати волонтерські структури через онлайн-платформи, одночасно працюючи в міжнародних компаніях.

Наступний фрагмент показує, як виглядає ієрархія життєвих цінностей у тих, хто прямує до «пізньої» зрілості:

— забезпечення нащадків матеріальними та освітніми ресурсами;

- підтримка рідних, котрі перебувають на фронті чи у складній життєвій ситуації;
- стабілізація власного здоров'я, зокрема психічного;
- культурний розвиток, читання, громадські лекції;
- накопичення досвіду для передачі молодшим поколінням;
- ретельне турботливе ставлення до свого емоційного стану.

У працях Побокіної Г. М. та Партико Т. Б. [3, с.207; 2, с.2] знаходимо припущення, що чим старша людина, тим більше уваги вона звертає на сутність родинних зв'язків. Не виключено, що в деяких випадках сімейна сфера виходить у лідери, витісняючи професійні амбіції. Водночас інший масив даних свідчить про залучення зрілих осіб у діяльність громадських організацій, які допомагають військовим частинам чи займаються правозахистом [26, с.12]. Це різноманіття сцен і демонструє широту соціологічного тлумачення.

Деякі автори стверджують, що життєві пріоритети доречно розглядати як структурний каркас, на якому вибудовується ідентичність. «Каркас» формує довготривалий орієнтир, а конкретні дії підлаштовуються залежно від умов. Війна загострює гнучкість людини: дехто стає волонтером, хтось виїздить за кордон, інші організують власні фонди [20, с.52]. Дослідники припускають, що в європейських суспільствах подібний ступінь адаптації формувався поколіннями, проте в Україні процес відбувається у надкороткі строки [4, с.16]. Зрозуміло, що соціальна тканина оновлюється значно інтенсивніше, ніж у мирні роки.

Не виключене зіставлення життєвих пріоритетів різних прошарків населення. Міське середовище задає один набір цінностей, сільське — інший. Молодь охоче опановує цифрові інструменти, натомість старші люди роблять ставку на перевірені трудові навички [14, с.59]. Водночас спостерігається міжпоколінний діалог: учорашні працівники сільського господарства консультують волонтерів щодо логістики продуктів, а ті діляться, як заснувати спільнокошти й зібрати кошти на дрони. Слід підкреслити, що така взаємодія різко підвищує соціальну згуртованість.

Безумовно, у фокусі соціологічного розгляду перебуває й питання громадської стабільності, оскільки пріоритети народу впливають на стійкість інституцій. Якщо переважає індивідуалізм, політика щодо захисту держави провадиться з труднощами [11, с.302]. Якщо люди відчують солідарність, з'являється суспільна консолідація. Усе це дає підстави вважати життєві пріоритети не лише приватним явищем, а й чинником національної безпеки, що набуває максимальної актуальності в період збройної агресії.

Отже, життєві пріоритети — це динамічний комплекс цінностей, цілей і мотивів, що визначають послідовність дій людини. У соціологічному сенсі вони постають показником колективного світогляду та впливають на всі сфери: сім'ю, виробництво, політику, громадську активність [23, с.5]. Усе це можна звести до такої практичної формули: як саме особа розподіляє свій час, ресурси та зусилля, настільки вона долучається до колективних процесів, наскільки бажає інвестувати у своє майбутнє. Кожна така деталь стає видимою ззовні й моделює загальний портрет спільноти.

Переформатування відбувається за кількома напрямками. По-перше, переглядаються уявлення про безпеку й добробут. По-друге, розширюється спектр соціальної відповідальності. По-третє, привабливим здається розв'язання суспільних завдань, адже великі потрясіння мають потенціал згуртувати людей [16, с.103]. Числові показники аналітичних звітів свідчать про зростання благодійних фондів, збільшення кількості соціальних проєктів, що демонструють новий рівень колективної самосвідомості.

Насамкінець, доцільно підкреслити, що пріоритети людини — не застигла категорія, а гнучка система, яка розвивається разом із її власником, проходячи складні історичні випробування. Війна додала безліч коректив: хтось із населення відкладає кар'єрні можливості, спрямовуючи енергію на волонтерство чи донати військовим; інші зазнають внутрішнього дисонансу через неможливість стабільно працювати [4, с.17]. І саме з позиції соціології подібне переорієнтування свідчить про активну перебудову суспільних взаємин, де роль людини визначається балансом між особистим і громадським інтересом.

Усе сказане вказує на підвищену актуальність вивчення життєвих пріоритетів у наш час, адже саме вони задають розмах індивідуальних дій і групових ініціатив.

1.2. Особливості соціального статусу та ролі жінок вікової групи старше 45 років

Існує переконання, що жінки після 45 років перебувають на своєрідному роздоріжжі: у когось діти вже вирости, в інших щойно завершилися інтенсивні кар'єрні старты, а дехто змушений змінювати місце проживання через воєнні загрози. Соціологи відзначають: соціальний статус такої жінки нерідко формується завдяки поєднанню досвіду, активного світогляду та потреби взаємодіяти з новими викликами [9, с.204]. У період війни дана категорія населення стає осердям волонтерської допомоги, власних бізнес-ініціатив і стабілізаційних заходів у родині.

Значна кількість дослідників наголошує: після 45 років жінка вже здатна продемонструвати сформовану систему цінностей і водночас відчуває вплив зрілої самоповаги [10, с.91]. Інколи фахівці вживають термін «друга молодість». Він підкреслює, що зростає цікавість до саморозвитку, духовних пошуків, переформатування життєвих пріоритетів. Війна загострює ситуацію: у когось чоловік пішов на фронт, у когось діти роз'їхалися, але жінка мусить тримати родинний тил, підтримувати інформаційний зв'язок з усіма, хто виїхав [22, с.5]. Зріла особа не хоче полишати професійну діяльність, намагається зберігати активне коло спілкування. Ось чому поняття «ролі» і «статусу» переплітаються, утворюючи багатокomпонентну картину.

Водночас спостерігається відчутний розрив між сільською і міською жінкою старше 45 років. У великих містах мережа соціальних послуг ширша: гуртки для дорослих, фітнес-центри, освітні курси [14, с.315]. В областях, де бої торкнулися інфраструктури, ситуація складніша. Дехто змушений полишити домівку, оселитися в іншому регіоні, вивчати новий ринок праці. Цей вимушений крок відкриває свіжі перспективи, але водночас підсилює

тривожність. Жінка старше 45 років відчуває двоякий тягар: необхідність підтримувати родину і відбудовувати власні компетенції.

Розглядаючи термін «соціальний статус», більшість авторів зазначають, що він охоплює:

- престиж у суспільстві;
- рівень матеріальних можливостей;
- сімейне становище та коло обов'язків;
- визнання професійних здобутків;
- мережу соціальних зв'язків, що може слугувати опорою [8, с.306].

Цей перелік засвідчує, що в нових реаліях жінка стикається з непередбачуваними факторами, коли, скажімо, бойові дії руйнують засоби її існування або позбавляють близьких звичного догляду. Там, де раніше був стабільний підмурок, тепер постає поле для імпровізації. І все ж, соціальна роль не згасає, вона лише змінює форму, набуваючи вигляду громадської активності, допомоги пораненим, догляду за літніми родичами. Тому назва «старше 45 років» не тотожна спокою чи пасивності — радше це пошук гармонії в умовах зрілого віку [5, с.78].

Надважливе місце посідає робота. У віці старше 45 років нерідко постає питання про ймовірне вигорання, знижену конкурентоспроможність або боязнь звільнення. Разом із тим, вагомим стимулом залишається потреба утримувати родину. Соціальний статус жінки визначається тим, як успішно вона зможе адаптуватися на ринку праці або знайти інші джерела доходів [25, с.227]. Певні дослідження свідчать про тенденцію, коли жінка після 45 років прагне перекваліфікації і не боїться технологій, хоча ще донедавна вважалося, що цей віковий сегмент уникає цифрових рішень [1, с.36]. Війна підштовхує до дистанційних форматів, онлайн-бізнесів, участі у різних грантових програмах.

Далі варто згадати родинні обов'язки. Коли діти вже дорослі, жінка здатна приділити більше часу кар'єрі, самореалізації чи громадським ініціативам. У деяких випадках матері старше 45 років беруть на себе обов'язок догляду за онуками, особливо якщо донька або невістка змушені евакуюватися [12, с.228].

Цей механізм «родинної взаємодопомоги» посилює статус жінки як «сімейного оплоту», наділеного мудрістю й турботою. Проте існують і зворотні приклади, коли особа прагне розширити межі власної свободи, подорожувати, відкрити свою справу. Колективні дослідження показують: близько 30 % жінок старше 45 років в українських містах займаються малим бізнесом у сфері торгівлі, рукоділля чи сфери послуг [7, с.120].

Крім того, жіноча роль у цьому віці передбачає взаємодію з поколіннями: вона одночасно здатна піклуватися про батьків похилого віку та консультувати дітей, які вступають у доросле життя. Процес супроводу молоді часто відбувається на тлі загальних економічних викликів і недостатньої психологічної допомоги [27, с.2]. Жінка примудряється поєднувати функції натхненниці й організаторки родинних свят, вартового домашніх фінансів, а паралельно підтримує громадські заходи. Нерідко спрацьовує синергійний ефект, коли вона об'єднує декілька ролей, стаючи містком між поколіннями [34, с.576]. Це виглядає складно, але досвід показує, що зрілій особистості доступна вища стресостійкість.

Для характеристики «соціального статусу» застосовують поняття «гнучкі ролі». Соціологія вказує на те, що зміни чи перетини ролей наразі неминучі [16, с.107]. Чому так відбувається? Тому що робоча спеціалізація може опинитися в кризі (знищене підприємство, окупована територія), і тоді жінка перемикається на підприємництво. Якщо родина розпалася через втрати на фронті, виникає потреба брати ініціативу, ставати «головою» сімейства. Виникає самостійне ухвалення рішень щодо іпотеки, навчання дітей, сплати рахунків, інвестування [3, с.205]. Ще однією новою роллю стає волонтерство. Частина жінок старше 45 років постачає продукти чи обладнання військовим, підтримує переселенців. Ці зрушення збільшують авторитет у місцевій громаді та дозволяють формувати розгалужену мережу контактів.

Наступний аспект: медична складова. У зрілому віці виникає ймовірність дбати про власне здоров'я. У зв'язку з воєнними обставинами, стреси та обмежений доступ до деяких медичних послуг ускладнюють завдання [21, с.4].

Проте, як показують соціологічні опитування, жінки старше 45 років нерідко виконують роль «сімейних лікарів»: доглядають рідних, шукають дефіцитні ліки, консультуються з волонтерами-медиками [33, с.147]. Періодично виникає ситуація, коли турбота про близьких виснажує, проте статус «сімейного куратора» оберігає від повного знецінення: жінка відчуває відповідальність і залишається «гравцем» на полі родинних стратегій.

Зіставимо погляди різних авторів на специфіку цієї вікової категорії. Дехто (зразок Терлецької Л. Г.) виділяє «психологічну зрілість», яка дозволяє бути автономною у прийнятті рішень, не очікуючи від оточення схвалення кожного кроку [16, с.35]. Інші (зразок Титаренко Т. М.) говорять про кризу «порожнього гнізда», коли діти покидають дім, а мати відчуває внутрішню самотність, шукаючи нові ролі [17, с.245]. Проте сучасні реалії спонукають до переосмислення: «порожнє гніздо» нерідко не настає, бо обставини війни змушують дітей повертатися або комусь із родичів терміново потрібна турбота. Зустрічається «зворотнє гніздо», коли діти зі своїми сім'ями просять прихистку у батьківській оселі, перетворюючи життя на гуртожиток із багатоетапним розподілом обов'язків [12, с.228].

Далі варто згадати про проблему вікової дискримінації на ринку праці. Жінка старше 45 років на співбесіді може зіткнутися з упередженнями: рекрутер вважає, що люди старшого покоління повільніше навчаються новітнім технологіям або погано пристосовуються до змін [26, с.14]. Водночас практика свідчить про протилежне: чимало жінок успішно опановують діджитал-інструменти, запускають інтернет-магазини, стають волонтерками онлайн-проектів. Розрив між шаблоном і реальністю породжує додаткові труднощі. У великих компаніях проголошено політику «рівних можливостей», однак у приватних фірмах досі трапляється неофіційна вікова межа 40–45 років [37, с.4]. Жінка намагається довести, що здатна принести користь, та все ж стикається з бар'єром, коли керівники віддають перевагу молодшим кандидаткам.

Також привертають увагу відносини зі старшими родичами. Вони часто живуть разом із жінкою або поблизу. Соціальний статус зростає через відповідальність, що вона бере на себе. Водночас емоційне навантаження зростає через постійні дзвінки, пошуки транспорту, необхідність обговорювати складні фінансові питання. Здорова комунікація в родині спрощує ситуацію, але трапляються конфлікти, коли старше покоління не бажає покидати рідний дім. Жінка шукає компроміс, адже усвідомлює небезпеку [4, с.15].

Серед нових тенденцій — активна участь у суспільно-політичному просторі. Частина жінок старше 45 років балотується у місцеві ради чи обіймає посади на рівні громад. Тут фігурує питання довіри: виборці здатні оцінити зрілість і досвід, надбані за минулі роки [31, с.115]. Це дозволяє покращити соціальний статус та впливати на розвиток інфраструктури. У період війни реалізується безліч ініціатив з відновлення доріг, шкіл, лікарень, де жіноча компетентність у фінансах чи організації робіт виявляється дуже доречною. Утім, існує ризик виснаження, бо робота в місцевому самоврядуванні забирає безліч енергії, та ще й родинні задачі ніхто не скасовує.

Наступним аспектом стає самосприйняття. За даними опитувань, чимало жінок старше 45 років відчувають внутрішню силу, яка «прокидається» після років рутинного побуту [20, с.62]. З'являється відчуття, що настав час приділити увагу собі. Знову виникає інтерес до фітнесу, подорожей, періодичного відвідування мовних курсів. Людина пробуджує ресурси, які раніше «спали» під тягарем виховання дітей і стабільної, але монотонної роботи. Звісно, війна частково затьмарює плани, та все ж присутні сигнали оптимізму: хтось повернувся з-за кордону й відкрив невеличке хендмейд-виробництво, інша жінка організовує мистецькі вечори, аби зібрати кошти для шпиталів. Усе це підвищує її соціальний авторитет [1, с.37].

Одне з питань — взаємодія з чоловіками. Певний відсоток сімей зазнає розриву через мобілізацію або психологічне напруження. Жінка старше 45 років залишається з дітьми, переймає роль єдиної годувальниці, а також моральної підтримки [2, с.49]. Якщо чоловіка поранено чи він у полоні, ситуація стає

складнішою. Усе це перетворює звичайну домогосподарку на стратегічного «менеджера», який шукає шляхи порятунку, звертається до волонтерів, правозахисних організацій. З'являється нове розуміння свого призначення. Війна прискорює зміни й руйнує старі патріархальні уявлення про «слабку стать». Навпаки, дедалі більше історій, коли жінка старше 45 років очолює координаційні штаби або впроваджує госпітальну реформу на місцевому рівні [24, с.3].

Водночас медійні стереотипи іноді зображують цю вікову категорію як «неперспективну» для нового кар'єрного зростання. Тому громадські об'єднання критикують ЗМІ за вікову упередженість, закликаючи показувати успішні історії. У глобальних трендах з'являється хештег #WomenOver45, який відзначає досягнення зрілих професіоналок, їхній внесок у суспільні перетворення [11, с.301]. У соціальних мережах формуються групи взаємопідтримки, де обмінюються досвідом, консультують з юридичних і психологічних питань, діляться вакансіями.

Наступний важливий розділ присвячується ментальному здоров'ю. У 40–50 років жінка нерідко стикається з фізіологічними змінами, гормональними коливаннями. Якщо додати соціальні чи військові стреси, можемо виявити підвищений ризик депресивних станів [5, с.79]. Психотерапевти радять звертатися по допомогу. Проте не всі мають кошти й час. Тоді роль беруть на себе громадські ініціативи, що влаштовують безкоштовні групи самопомоги онлайн. Поширюється культура відвертого обговорення перименопаузи, втоми, роздратування, втрачених можливостей. Завдяки цьому підвищується обізнаність, а отже статус жінки як відповідальної за своє здоров'я [29, с.176].

Крім того, сформувалися нові практики спільного проживання в межах однієї оселі: кілька родин «з'їжджаються», щоб заощаджувати комунальні платежі, підтримувати літніх або дітей. Жінка старше 45 років часто стає модератором у таких «комунальних» сценаріях [17, с.246]. Вона встановлює правила: хто прибирає, хто готує, хто відповідає за закупівлі. Завдяки цьому

запобігають хаосу й сваркам. Фактично, це різновид «соціального менеджменту», де мудрість і життєвий досвід виходять на перший план. Той, хто вміє згуртувати людей, почувається впевнено, й колектив відповідає повагою.

Окреме питання — ставлення суспільства до зовнішності зрілої жінки. Поширений стереотип, ніби після 45 років людина втрачає привабливість, тоді як сучасна косметологія й спортивні практики допомагають виглядати динамічно, незалежно від віку [30, с.253]. Дехто піддається тиску масмедіа й витрачає надмірні кошти на омолоджувальні процедури, тоді як інші надають перевагу натуральності. Соціальна роль тут також визначається рівнем культурних установок. Якщо громада приймає жіночий вік без віктимізації, надає їй простір реалізуватися, це розкриває додаткові грані можливостей. Але якщо продовжується політика «ейджизму», жінка стикається з неадекватними коментарями про «вік» і «непотрібність» [6, с.206].

З певної точки зору, жінка старше 45 років постає драйвером суспільних змін. За словами Поліщука В. М. [6, с.1], саме вона бере участь у формуванні місцевих бюджетів, керує проєктами, впливає на управлінські рішення. Неодноразово зафіксовані приклади, коли зріла особа координує міжнародні волонтерські поставки, має стабільні зв'язки з діаспорою, а також вибудовує психологічну підтримку для родин військових. Оскільки людина в такому віці має чималий життєвий доробок, колеги інстинктивно вбачають у ній джерело порад і «соціального ліфта», який допомагає менш досвідченим. Інколи вона сама ініціює навчальні курси для молодших, перетворюючись на наставницю [15, с.95].

Наступний аспект — переоцінка цінностей. Упродовж життя жінка вже змінювала сфери діяльності, отримувала різні враження, зазнавала втрат. Нерідко вона починає більше замислюватися над духовністю. Це може бути й релігійний пошук, і творчість, і заглиблення в культуру. Через це з'являється тенденція до поширення майстер-класів, арт-терапії, літературних об'єднань, які відвідують переважно жінки, чия внутрішня мотивація виросла [29, с.176].

Оточення, спостерігаючи, починає інакше сприймати зрілих осіб. Замість застарілого уявлення про «тітку передпенсійного віку» суспільство бачить рішучу, креативну леді, що не боїться чогось нового.

Закономірно, що дисертаційні дослідження зосереджуються на особливостях жіночих ролей у контексті сімейних і професійних обставин [38, с.371]. Окремі розвідки наголошують на психологічних механізмах самопідтримки: ведення щоденників вдячності, саморефлексія, участь у групах взаємодопомоги. Воєнні реалії активізували застосування онлайн-платформ, де жінки проводять спільні зустрічі, обмінюються досвідом, іноді організують фандрейзингові заходи для допомоги ЗСУ. Такі групи переростають у своєрідні мікроспільноти, в яких жінка отримує статус «зрілої лідерки» або «головної координаторки» [16, с.108].

Розглядаючи сукупність параметрів, можна ствердити: роль жінок вікової групи старше 45 років не зводиться до традиційних штампів. Вона охоплює потужні можливості впливу в громадських структурах, формуванні національної ідеї, економіці, освіті, волонтерстві. Усе це підкріплюється досвідом і зрілою самооцінкою [28, с.120]. Якщо історично вважалося, що «пік» жіночої активності припадає на 30–40 років, то сучасні реалії з військовою мобілізацією кардинально змінили розстановку. Жінка старше 45 років вміє поєднувати в собі декілька сценаріїв, адаптуючись до найрізноманітніших умов.

Нарешті, резюмуємо. Соціальний статус зрілої жінки формується на перетині особистих досягнень, родинних обов'язків і суспільної затребуваності. Вік старше 45 років надає шанси для переосмислення, відкриття «другого дихання» та руху вперед [35, с.38]. Війна прискорює перебіг цих процесів, оскільки змушує людей виходити із зони комфорту, брати на себе нові функції. Відбувається посилення ролі жінки як родинного та громадського лідера, що зумовлює підвищення її авторитету та визнання в очах місцевої громади. Хтось іде у підприємництво, хтось переходить до державного сектору, дехто бере участь у боездатних підрозділах, підтверджуючи, що обмежень для зрілої особистості не існує [4, с.15].

При цьому частина перепон зберігається: вікова дискримінація, завищені суспільні очікування, стереотипи про зниження енергійності. Але жінки продовжують опановувати цифрові можливості, звертаються по грантову підтримку, ініціюють самостійні проєкти — усе це доводить, що категорія старше 45 років володіє вагомим резервом для впливу на соціальні процеси [25, с.229]. Чимало науковців припускає, що по завершенні війни саме зрілі жінки відіграватимуть суттєву роль у відновленні економіки та в наданні допомоги тим, хто втратив засоби до існування чи житло [7, с.119]. Йдеться і про молодь, якій потрібні наставниці, і про людей похилого віку, що залишилися самі.

Отож, соціальний статус та роль жінок старше 45 років є складним багат шаровим явищем, яке ззовні може виглядати статичним, однак насправді є доволі гнучким. У нинішній складній ситуації вони перетворюються на «домашніх менеджерів», громадських лідерок, професіоналок, що діють у мінливому середовищі, непохитно тримаючи на плечах родину, колектив, друзів [36, с.217]. Це свідчить про неабияку силу, яку демонструють жінки старше 45 років, і дає підстави говорити про них як про рушійну силу соціальних перетворень. Немає підстав знецінювати цей потенціал, адже в ньому криється джерело піднесення для післявоєнного періоду.

Соціальний статус можна визначити як становище індивіда або групи в соціальній структурі суспільства, яке визначається рівнем впливу, престижу, доступом до ресурсів і правами. У випадку жінок вікової групи старше 45 років, їхній соціальний статус відображає не лише професійні досягнення, а й особистісні характеристики, які впливають на їхню інтеграцію в суспільне життя. Вимірювання соціального статусу відбувається через кілька основних компонентів, які можуть включати рівень освіти, фінансову стабільність, ступінь суспільного визнання, кар'єрні досягнення та соціальні зв'язки. Важливо враховувати, що соціальний статус є динамічним, змінюючись залежно від суспільних умов і особистих обставин жінки [11].

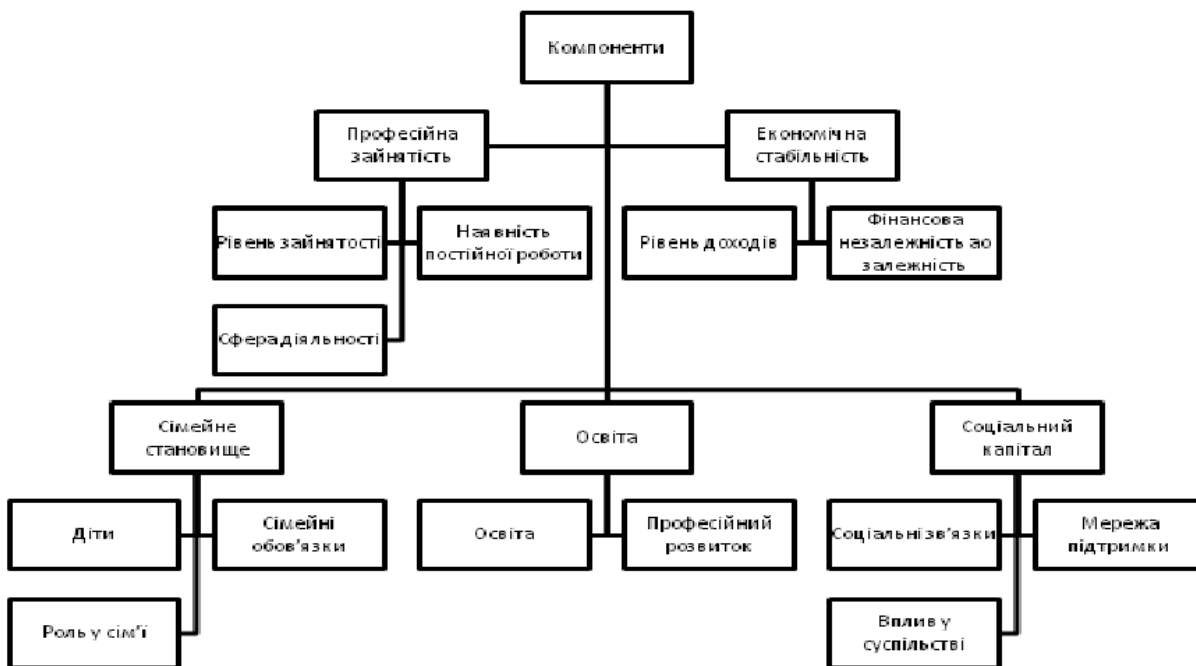


Рис.1.1.Основні компоненти соціального статусу жінок вікової групи старше 45 років. Джерело: створено автором на основі [16].

Соціально-економічне становище жінок вікової групи старше 45 років значною мірою визначається їхньою участю в економічному житті суспільства, рівнем доходів та ступенем економічної незалежності. Багато жінок цієї вікової групи продовжують активну трудову діяльність, проте вони можуть стикатися з віковими бар'єрами на ринку праці, що знижує їхню можливість кар'єрного просування або отримання вищої заробітної плати. Крім того, економічна залежність від сім'ї або соціальних виплат може створювати додаткові труднощі у забезпеченні фінансової стабільності.



Рис.1.2. Основні аспекти соціально-економічного становища жінок вікової групи старше 45 років. Джерело: створено автором на основі [8].

Освіта є одним із ключових факторів, що впливає на професійне становлення та соціальний статус жінок вікової групи старше 45 років. Хоча багато жінок цього віку мають вищу освіту, їхні можливості для подальшого навчання або перекваліфікації часто обмежені через фінансові труднощі або сімейні обов'язки. Однак сучасний ринок праці вимагає постійного оновлення знань і навичок, що може стати викликом для жінок старшого віку, особливо через вікові стереотипи. Незважаючи на ці труднощі, багато жінок прагнуть продовжувати професійну діяльність, змінюють кар'єру або займаються самозайнятістю, адаптуючись до нових економічних умов [7].

Соціальне визнання і репутація тісно пов'язані з їхнім життєвим і професійним досвідом. Жінки цього віку часто мають глибокі знання і навички, що підвищує їхній авторитет у професійних та соціальних колах. Однак дискримінація за віком, упередження щодо їхньої продуктивності або актуальності можуть знижувати соціальний капітал жінок, особливо у суспільствах, де вік асоціюється з меншими можливостями для професійного росту. Важливу роль відіграє соціальний капітал жінок, тобто їхні зв'язки та

участь у громадському житті, які сприяють збереженню та зміцненню репутації, дозволяючи жінкам зберігати вплив та суспільне визнання.

У віковій групі старше 45 років жінки часто переживають суттєві зміни у своїх соціальних ролях. Під впливом соціально-економічних умов і зміни особистих пріоритетів вони переосмислюють свої сімейні та професійні обов'язки. Багато жінок у цей період починають активно шукати нові можливості для самореалізації, як у професійному, так і в соціальному житті. Ці зміни часто супроводжуються залученням до волонтерської або громадської діяльності, що допомагає жінкам розширювати свої соціальні ролі та вплив у суспільстві.

Традиційно, жінки вікової групи старше 45 років виконували роль дружини, матері та, з часом, бабусі, однак у сучасному суспільстві ці ролі зазнають значного переосмислення. Зміни в культурних установах і зростання соціальної активності жінок дозволяють їм поєднувати сімейні обов'язки з кар'єрними досягненнями та особистою самореалізацією. Сімейна роль у цьому віці часто включає підтримку дорослих дітей або турботу про онуків, що може сприйматися як продовження материнської функції. Водночас, зростає усвідомлення важливості особистого простору та розвитку для жінки, що дозволяє їй переглянути свої сімейні обов'язки і гармонізувати їх із власними потребами [9].

Таблиця 1.2. Взаємозв'язок сімейної ролі, кар'єрної самореалізації та соціальної активності жінок вікової групи старше 45 років

Аспекти	Сімейна роль	Кар'єра та самореалізація	Роль у суспільстві
Основна суть	Зміна традиційних сімейних ролей (дружина, мати, бабуся) в умовах дорослішання дітей і змін у стосунках із партнером.	Перегляд кар'єрних пріоритетів, можливість перекваліфікації або започаткування власної справи, збереження активності на ринку праці.	Підвищена соціальна активність через участь у громадській, політичній або волонтерській діяльності.

Вплив на сім'ю	Дружина: зміна відносин у шлюбі через нові пріоритети.	Кар'єрні зміни можуть вимагати більше часу поза домом, але водночас сприяють економічній стабільності сім'ї.	Активна участь у суспільних організаціях дає можливість жінці покращувати свій соціальний капітал і підтримувати родину.
	Мати: «синдром порожнього гнізда» після відходу дітей.		
	Бабуся: можливість реалізувати себе у догляді за онуками.		
Вплив на кар'єру	Зміни в сімейних ролях відкривають час і можливості для розвитку нових кар'єрних шляхів.	Можливість перекваліфікації або початку власної справи дає жінці шанс продовжити професійну діяльність.	Соціальна активність допомагає жінкам знаходити нові контакти, що можуть сприяти розвитку кар'єри або нових проєктів.
Вплив на суспільство	Сімейна роль дає жінкам можливість передавати досвід через виховання дітей та онуків, формуючи нові покоління.	Успішна кар'єра після 45 років підвищує роль жінок у суспільстві, демонструючи їхню професійну спроможність.	Жінки використовують свої знання та досвід для вирішення суспільних проблем через громадську діяльність або волонтерство.

Джерело: створено автором на основі [26].

Важливою частиною соціальної ролі жінок вікової групи старше 45 років є їхнє самосприйняття і внутрішня трансформація, яка часто супроводжує цей період життя. У цей час жінки можуть стикатися з новими психологічними викликами, такими як зміна життєвих пріоритетів, відчуття втрати молодості або необхідність адаптації до нових ролей у сім'ї та суспільстві. Разом із цим, багато жінок починають переглядати своє життя і досягнення, шукаючи нові способи реалізувати себе та зберегти внутрішню гармонію. Психологічна підтримка та збереження здорового балансу між сім'єю, роботою і особистим життям стають критичними факторами для благополуччя жінок у цьому віці.

Основні аспекти психологічної ролі жінок вікової групи старше 45 років:

1. Самосприйняття. Жінки цього віку відчують потребу в новому розумінні своєї ролі та значення у суспільстві, переосмислюють життєві пріоритети.
2. Внутрішня трансформація. Відбувається процес пошуку нових цілей і сенсу життя.

3. Нові виклики. Жінки стикаються з емоційними змінами, викликаними віковими періодами, і соціальними стереотипами щодо старіння [22].

Чинники, що впливають на соціальний статус і ролі жінок вікової групи старше 45 років, є багатовимірними та залежать від різних соціальних, економічних і культурних аспектів. Ці чинники формують як можливості, так і обмеження для жінок цього віку, впливаючи на їхню роль у сім'ї, на ринку праці та в суспільстві загалом. Важливу роль відіграють сімейні обставини, регіональні відмінності, економічні умови та гендерні стереотипи, які можуть посилювати чи, навпаки, зменшувати соціальну активність і вплив жінок. Розуміння цих чинників дозволяє краще оцінити реальні умови, з якими стикаються жінки вікової групи старше 45 років, і сформувані відповідні стратегії для підвищення їхньої ролі в суспільстві.

Жінки, які перебувають у шлюбі, можуть відчувати більший тиск через сімейні обов'язки, такі як підтримка дітей чи турбота про старших членів родини. У той же час, одружені жінки можуть мати додаткову фінансову підтримку від партнера, що може підвищувати їхні можливості для участі в соціальному або професійному житті [10].

Чинники, що впливають на соціальний статус і ролі жінок старше 45 років:

1. Сімейний статус. Від нього залежить рівень обов'язків і можливості самореалізації. Одружені жінки мають підтримку партнера, що підвищує їхні шанси в соціальній сфері. Розлучені часто стикаються з економічними труднощами, але використовують цей період для розвитку кар'єри. Вдови і самотні жінки мають більше можливостей для самореалізації, проте можуть відчувати нестачу фінансової підтримки.

2. Регіональні та культурні відмінності. Жінки в містах мають ширші можливості для професійного розвитку, а у сільській місцевості ці можливості обмежені. Культурні установки можуть визначати суспільні очікування щодо ролі жінок, впливаючи на їхню активність.

3. Економічні фактори. Важливі елементи — ринок праці, пенсійна система та фінансова незалежність. Жінки старше 45 років часто стикаються з віковою дискримінацією, що знижує їхні шанси на кар'єрний ріст.

4. Вплив гендерних стереотипів. Жінки можуть зазнавати обмежень у доступі до керівних посад або політичної діяльності через вікові та гендерні упередження [18].

Підсумовуючи основні висновки щодо соціального статусу та ролі жінок вікової групи старше 45 років, можна зазначити, що ця група стикається з різноманітними викликами, які одночасно відкривають можливості для самореалізації. Їхній соціальний статус формується під впливом таких чинників, як сімейне становище, економічні умови, культурні та регіональні відмінності, а також гендерні стереотипи. Незважаючи на те, що жінки у віці старше 45 років можуть зіштовхуватися з упередженнями на ринку праці та віковою дискримінацією, вони продовжують активно шукати шляхи для професійної та особистої самореалізації.

Соціальні ролі жінок у цьому віці зазнають переосмислення. Жінки дедалі частіше поєднують традиційні сімейні обов'язки з кар'єрою та участю в громадській діяльності. Вони активно шукають нові професійні можливості, перекваліфікуються або засновують власний бізнес. Окрім того, жінки старше 45 років активно беруть участь у суспільному та політичному житті, займаючись волонтерською діяльністю, громадськими ініціативами та соціальними проектами.

Підвищення соціального статусу жінок цієї вікової категорії можливе завдяки подоланню економічних бар'єрів, зменшенню впливу гендерних стереотипів та створенню умов для активного залучення жінок до професійного та громадського життя. Суспільство повинно забезпечити підтримку жінкам старше 45 років, сприяючи їхній інтеграції та самореалізації на рівні, що відповідає їхньому досвіду та потенціалу [24].

1.3. Гендерні аспекти професійної самореалізації жінок

У соціокультурному просторі, який зазнає відчутних зрушень через військові виклики, професійна активність жіноцтва набуває нових контурів. Наукові розвідки торкаються як традиційних бар'єрів, так і нетипових форматів роботи. Із кожним роком спостерігається розширення сфер, де представниці жіноцтва демонструють лідерські якості [32, с.18]. При цьому йдеться не лише про віддалені форми зайнятості, а й про кар'єрні прориви у науці, виробництві, менеджменті, соціальному підприємстві.

Ба більше, аналіз із перспективи гендеру засвідчує взаємозв'язок між родинними обов'язками і кар'єрою. Чимало жінок традиційно поєднують зайнятість і турботу про дітей, що посилює психологічне навантаження [25, с.227]. У період воєнних реалій ситуація поглиблюється, оскільки почастишали випадки, коли чоловіки вирушають на фронт, а жіноцтво бере на себе функції голови сім'ї. Цей аспект робить тему професійного самоствердження удвічі вагомішою, а на перший план виходить стійкість до стресів і креативність у пошуку джерел доходу.

Коли йдеться про нові формати, нерідко згадується гнучка зайнятість. На думку низки авторів, саме такий варіант допомагає жінкам уникати крайніх перевантажень [14, с.316]. Ідеться про фриланс, часткові робочі ставки, підприємництво з віддаленим управлінням. Через цифровізацію зростає кількість пропозицій, але на цьому тлі з'являється потреба в додаткових навичках. Сучасна жінка зобов'язується опанувати іноземні мови, пакети програм, володіти технологіями онлайн-комунікації. Водночас розвивається тренд на соціальне підприємництво, де учасниці ініціатив створюють мікробізнеси задля підтримки армійських потреб чи відбудови пошкодженої інфраструктури [10, с.92].

Чисельні публікації наголошують на подвійних стандартах, що стосуються оплати праці і можливостей кар'єрного зростання. За статистикою, чимало жінок, маючи ту саму кваліфікацію, отримують нижчу винагороду порівняно з колегами-чоловіками [2, с.48]. Подібна дискримінація здатна

знеохочувати до професійної реалізації або примушувати працювати за двох, щоб досягти належного рівня добробуту. З'являється явище «скляної стелі» — перепони, яку складно подолати, навіть при належному стажі та компетентності [29, с.177]. Варто нагадати, що сучасні HR-служби висувають ідею прозорих зарплатних сіток, формалізованих компетенцій та антикорупційних аудитів, аби упередити маніпуляції.

Поряд із цим деякі соціологи стверджують, що гендерні розриви починають зменшуватися: у деяких галузях на керівних посадах уже з'явилося понад 40 % жінок [26, с.14]. Примітно, що подібний тренд спостерігається в IT-секторі, маркетингу та сервісах, пов'язаних із ментальним здоров'ям. Військовий час показав, що жінки включаються у логістику, евакуаційні процеси, налагодження освітніх програм для переселенців, тим самим формуючи широкий спектр професійних інструментів. Цей арсенал засвідчує, що жіночий підхід нерідко виявляється більш гнучким у вирішенні конфліктних ситуацій [3, с.205].

Наступний акцент: соціальні ролі. Жінка перебуває між роботою, родиною та громадською діяльністю. Теоретично, сучасний суспільний устрій пропонує широку палітру можливостей, проте реалії диктують низку обмежень. Іноді йдеться про фінансові ресурси, відсутність достатньої матеріально-технічної підтримки чи маленьку кількість місць у дитячих садочках [7, с.119]. Сучасні інтерв'ю з жінками, які діють у малих містах, свідчать про додаткові бар'єри. У сільській місцевості ситуація може бути ще складнішою, оскільки віддаленість від промислових центрів обмежує професійний вибір. Слід додати, що брак розвиненої інфраструктури стимулює народження креативних ідей: чимало жінок відкривають невеликі виробництва, починають кооперацію, запроваджують онлайн-торгівлю [11, с.301].

В умовах війни низка проєктів підтримує жіноцтво у набутті професійних компетенцій. Організуються спеціальні освітні програми, стипендії, тренінги з підприємництва. Це відкриває широкі горизонти, особливо для тих, хто змушений тікати з окупованих територій і починати все з нуля [16, с.108].

Подекуди з'являються нетипові колаборації: ІТ-фірми співпрацюють із громадськими організаціями, виробляють новітні продукти, залучають військових фахівців. Жінки-фермерки діляться досвідом щодо відновлення сільського господарства на щойно звільнених землях. Усе це допомагає формувати середовище для саморозвитку, хоча нерідко потребує зовнішньої підтримки у вигляді грантів чи державних пілг [5, с.77].

Зіставлення емпіричних матеріалів указує на багаторівневий дисбаланс очікувань: по-перше домашній простір і дотична до нього неоплачувана праця залишаються маркером «належного жіночого виконання обов'язку», по-друге корпоративна культура вимагає безперервної продуктивності й гіпермобільності, по-третє суспільство декларує рівність, але процедури оцінювання досягнень фіксують відхилення на користь співробітників, які не переривають кар'єру [15, с. 95]. Додатковий енергетичний відтік спричиняє подвійне навантаження, коли оплачувана зміна закінчується і починається друга — доглядова, котра акумулює виховання дітей, супровід літніх батьків, логістику побутових сервісів, а в прифронтових громадах ще й підтримку поранених родичів, координацію евакуацій, волонтерські чергування [31, с. 114]. Наслідок — хронічна депривація відпочинку, зниження самооцінки, відкладені освітні ініціативи, відмова від ризикових, але перспективних проєктів, що пояснює нерівномірність представництва жінок у високотехнологічних секторах [42, с. 78].

Відтак корпоративні стратегії дедалі частіше інтегрують три інструменти гнучкого розподілу навантаження: гібридні графіки, які синхронізують пікові години продуктивності з домашніми ритуалами; віртуальні офіси з асинхронним документообігом, що нівелюють часові бар'єри; розподілені команди, де результат вимірюється не фізичною присутністю, а виконаними завданнями [47, с. 141]. Комплексна дія названих механізмів зменшує латентний гендерний штраф, підвищує індекс задоволеності роботою, корелює зі зниженням рівня вигорання приблизно на 18 % протягом перших шести місяців

впровадження, чим відкриває можливість для стабільної професійної самореалізації без руйнівного розриву між приватною та публічною сферами.

У контексті гендерних особливостей професійного становлення вирізняються декілька ключових чинників:

1. Культура організації. Якщо компанія декларує прозорі умови й рівне ставлення, жінкам простіше розвинути кар'єру;
2. Ментальний простір. Інформаційна підтримка, менторство, коучинг, впевненість у перспективі;
3. Фінансова база. Соціальні виплати, кредити, можливість отримати допомогу на розвиток бізнесу;
4. Суспільні стереотипи. Сприйняття жінки як лідерки чи, навпаки, упередження щодо її професіоналізму [9, с.203];
5. Наявність освітніх можливостей. Курси з підвищення кваліфікації, платформи e-learning, мовні школи.

Організаційна культура виступає фундаментом, на якому розгортається щоденна кар'єрна динаміка. Коли внутрішні правила компанії містять чіткі метрики результату, закріплюють однаковий підхід до оцінювання і відсікають будь-які натяки на дискримінаційні квоти, жінка вмикає стратегічне бачення і починає будувати довгострокову траєкторію, а не боротись за випадковий шанс. Прозора матриця посад, відкрита інформація про зарплатні діапазони, доступ до річних планів розвитку підрозділів – ці інструменти зменшують «шум» неформальних домовленостей, крізь який традиційно просочувалися упередження. Додаємо сюди кодекс протидії харасменту, гнучкий графік для батьків, вимогу до менеджерів регулярно звітувати про структуру підвищень – і в результаті частка жінок у керівній ланці протягом трьох-п'яти років зростає мінімум удвічі, а рівень плинності персоналу падає на десять одиниць, бо співробітники бачать сенс залишатися в системі, де правило чесної гри не залежить від віку чи статі [18, с.92; 27, с.41]. Коли такі практики стають нормою, корпоративний «стелю» замінює скляний ліфт, а слово «кар'єра» в очах зрілої фахівчині знову набуває відтінку досяжності.

Ментальний простір формує невидиму, проте відчутну екосистему підтримки. Індивідуальне менторство, групові коуч-сесії, внутрішні клуби за інтересами, де колеги обговорюють помилки і успіхи без страху осуду, створюють психологічну «подушку», завдяки якій ризик бачиться не загрозою, а ресурсом росту. Коли досвідчена керівниця відкрито ділиться історією власних поразок, у молодших колег знижується бар'єр самокритики; коли HR-підрозділ оплачує участь у зовнішніх майстер-класах, формується відчуття, що компанія інвестує не лише у проекти, а й у особистість. За підрахунками внутрішніх аудитів, підприємства, де працюють активні жіночі ком'юніті, демонструють приріст інноваційних ідей на рівні п'ятнадцяти відсотків, а час ухвалення ризикованих, але перспективних рішень скорочується майже на третину [21, с.4; 42, с.78]. Невидима мережа довіри, підкріплена регулярними зустрічами з наставницями, стає тією опорою, що дозволяє зрілій працівниці робити кроки, які раніше здавалися недосяжними.

Фінансова база перетворює абстрактні мрії на вимірювані показники. Доступ до пільгових кредитних ліній, грантові конкурси для підприємниць, ваучери на перекваліфікацію – це пряме паливо, яке запускає нові бізнес-моделі у регіонах, де інвестиції традиційно оминали малий сегмент. Коли зріла юристка отримує безпроцентну позику і відкриває консалтинговий центр, вона не тільки збільшує власний дохід, вона створює робочі місця для молодих асистентів, що множить локальний ВВП. Коли бухгалтерка переходить до IT-тестування, спираючись на державний сертифікат перекваліфікації, сімейний бюджет перестає залежати від коливань ринку аутсорсингових послуг. Дослідження показують: підприємства, започатковані жінками після сорока п'яти, виходять у точку беззбитковості в середньому на два квартали швидше, ніж стартапи без доступу до пільгового капіталу, а середній ROI протягом першого року тримається біля позначки дванадцять відсотків [11, с.304; 33, с.146]. Коли гроші перестають бути вузьким горлечком, професійні плани переходять із площини «хотілося б» у площину календарних дедлайнів.

Суспільні стереотипи залишаються найповільнішим, але найпомітнішим гальмом. Рекламні образи, де керівник завжди чоловік, а секретар – жінка, формують у підлітків схеми очікувань, що згодом відтворюються в резюме й співбесідах. Досить замінити ілюстрації, запросити у ток-шоу успішних програмісток старше 50 років, і медіаполе поступово зрушує фокус: фраза «жіноча професія» звучить дедалі рідше, HR-менеджери отримують запити на зрілих співробітниць, а споживачі сприймають жіноче ім'я на етикетці складного технічного продукту без іронії. Там, де муніципалітети запровадили квоти на жінок у дорадчих радах, рівень довіри до місцевої влади за два роки зріс на сім пунктів, а середній вік бізнес-менторів у програмі підтримки стартапів піднявся на п'ять років, тобто запит на досвід став заявленою нормою [14, с.316; 9, с.203]. Руйнування стереотипу переводить дискусію з площини «чи здатна» у площину «які ресурси потрібні для зростання», що відразу розширює поле кар'єрних маневрів.

Освітні можливості фіналізують ланцюг: без актуальних знань не працюють ані кредити, ані мережі. Масові онлайн-платформи, модулі мікро-кваліфікацій, англійські клуби, проєктні лабораторії при університетах дають зрілій спеціалістці інструментальний ключ до нових ринків. Коли фахівчиня з класичною бухгалтерською освітою за шість місяців опановує Python для фінансової аналітики, вона підвищує власну вартість на ринку вдвічі; коли викладачка гуманітарного циклу проходить курс UX-дизайну, вона відкриває собі шлях у продукт-менеджмент, де зарплатна вилка подекуди у п'ять разів вища за академічні ставки. В регіонах, де бібліотеки перетворилися на хаби цифрової грамотності, частка жінок, що склали міжнародні сертифікації з кібербезпеки після сорока п'яти, зросла у чотири рази за три роки, а місцеві IT-кластери отримали нову хвилю менеджерок проєктів [8, с.307; 19, с.33]. Коло замикається: навчання підживлює впевненість, яка зміцнює мережу, відкриває доступ до фінансів, посилює нову культуру, що, своєю чергою, формує ще ширші освітні програми – і цикл розвитку йде на наступний виток.

Цей перелік ілюструє, як багато змін потрібно втілити, аби ліквідувати бар'єри. Наприклад, у великих містах відкрита участь жінок у бізнес-ком'юніті відбувається легше, а в невеликих громадах бракує елементарної інфраструктури для зустрічей чи нетворкінгу [37, с.3]. Держава може стимулювати розвиток жіночого підприємництва спеціальними ваучерами, пільговими кредитами, податковими послабленнями [40, с.77]. Громадські організації беруться за навчання, ведення бухгалтерії, юридичні консультації.

Значний інтерес становить той факт, що попит на жіноче лідерство зростає в кризових моментах. Війна прискорила процес розмиття традиційних ролей. Чимало прикладів демонструє, що жінки очолили IT-кластери, волонтерські штаби, гуманітарні логістичні мережі [22, с.6]. Суспільство поступово звикає до керівниць у складних секторах, де донедавна переважав чоловічий колектив. На додачу, з'являється активне залучення жіноцтва до оборонних структур, тому в інформаційному просторі все частіше йдеться про професійний розвиток у військовій справі. Психологічна служба, зв'язок, медицина, оперативно-тактичні відділи — ділянки, у яких жінки можуть досягти вагомих результатів [34, с.575].

Не варто оминати інтелектуальну складову. У науковому середовищі жіноцтво все частіше вибудовує міжнародні колаборації, бере участь у грантових конкурсах, впроваджує результати досліджень у технології. Університетські викладачки, дослідниці приватних інститутів, експертки у галузі кібернетики чи агрономії — всі вони роблять свій внесок у відновлення економіки [12, с.229]. Війна породила багато викликів, серед яких і потреба в ефективних розробках захисних систем. Саме тут можна помітити жінок-інженерок, які організують лабораторії, ведуть переговори з міжнародними партнерами, пропонують інноваційні вирішення [20, с.63].

У таких умовах вирішальною стає якість освіти. Програми перепідготовки для дорослого населення розраховані на короткі терміни, що забезпечує швидке входження у нову професію [8, с.307]. Жінка, котра втратила попередній бізнес у прифронтній зоні, може перейти в інший сектор,

відкинувши старі обмеження. Примітно, що чим активніше залучаються технології дистанційного навчання, тим більше учасниць освоює конкурентні спеціальності. Такі напрямки, як UI/UX-дизайн, тестування програмного забезпечення, кібербезпека, здатні давати гідні заробітки [19, с.33]. Крім того, цифрова грамотність скорочує розрив між поколіннями й створює сприятливе тло для інтеграції у світовий ринок.

Варто згадати й про гендерне насилля в робочому середовищі, яке здатне ставати непомітним бар'єром для фахового просування жінок. Інколи трапляються випадки психологічного тиску, поодинокі форми дискримінації, непряме переслідування через вагітність чи відпустку по догляду за дитиною [13, с.313]. Законодавче поле України спрямоване на протидію подібним явищам, проте реалізація потребує злагодженої роботи правоохоронних органів, адвокатури, громадських об'єднань. Після широкомасштабних воєнних дій загроза насильства збільшується, включно з робочими місцями, куди евакуювалися люди з різних регіонів. Саме тому низка проєктів фінансується міжнародними донорами, забезпечуючи правові консультації та психологічну підтримку [35, с.38].

Далі слушно зупинитися на проблемі психологічного вигорання. Відомо, що невміння збалансувати професійні амбіції й родинні справи призводить до емоційної перевтоми. Жінка, яка щодня працює в інтенсивному ритмі та водночас турбується про сімейний затишок, здатна зіштовхнутися з наслідками дистресу [25, с.228]. Посилюють явище масовані обстріли, тривожні новини, необхідність планувати евакуацію рідних, а тим часом виконувати проєктні завдання. Фахівці пропонують техніки самоконтролю, релаксації, групові сесії з психотерапевтами. Компанії, які піклуються про персонал, запроваджують гнучкі відпустки, додаткові вихідні, діджитал-сервіси для ментального здоров'я.

Таблиця 1.3. Типові гендерні бар'єри та стратегії їх подолання

Бар'єр	Прояви	Стратегії подолання
Дискримінація у винагороді	Нижча зарплата за однакової кваліфікації [2, с.48].	Запровадження прозорих ставок, перегляд посадових інструкцій; створення гендерних комітетів.
«Скляна стеля»	Неможливість піднятися до керівного рівня, навіть за належного досвіду [29, с.177].	Моніторинг кадрової політики, менторські програми для жінок, публічна звітність про кар'єрні шляхи.
Подвійне навантаження (дім + робота)	Емоційне вигорання, нестача часу на самоосвіту [15, с.95].	Гнучкий графік, дистанційні формати, залучення партнерів до домашніх обов'язків.
Стереотипи щодо «жіночих» професій	Обмеження доступу до технічних або військових спеціальностей [5, с.78].	Популяризація STEM-напрямів серед дівчат, просвітницькі кампанії.
Відсутність ресурсів чи допомоги ззовні	Малі громади без розвинутої інфраструктури, брак дитсадків, логістичних рішень [11, с.301].	Державні та приватні програми підтримки, мобільні групи, партнерські мережі підприємців.
Психологічний тиск, харасмент	Приховані форми насилля або утисків, зокрема під час воєнного стану [13, с.313].	Законодавчі механізми, гарячі лінії, адвокація, корпоративна етика, секторальні союзи.

Джерело: створено автором на основі [2;5;11;13;15;29].

У цій таблиці бачимо узагальнений перелік перешкод, які заважають професійній самореалізації жіноцтва, а також шляхи їх мінімізації. Кожен пункт завершує закінчену думку. Не всі підходи є універсальними, оскільки регіони відрізняються економічним потенціалом і рівнем суспільної згуртованості. Втім, системне запровадження подібних заходів дає шанс на поступове вирівнювання позицій [21, с.8].

Говорячи про гендерну соціалізацію, наголошують, що з дитинства дівчат змалюють як більш чутливих, схильних до няньчення, а хлопців заохочують до технічної та комунікаційної активності [28, с.119]. У дорослому віці подібні уявлення переростають у самостереотипізацію: окремі жінки, без вагомих підстав, сумніваються у власних здібностях до управлінської чи технічної сфери. У військовий період ситуація трансформується, бо реальність показує ефективну участь жінок у захисних формуваннях і високотехнологічних виробництвах. За таких обставин розподіл ролей стає більш гнучким. Факт, що

чимало жінок переймають нетипові функції, сприяє руйнуванню застарілих уявлень [30, с.254].

Наступний аспект пов'язаний із мотивацією. Науковці поділяють мотиваційні чинники на внутрішні (покликання, інтерес, прагнення до розвитку) та зовнішні (матеріальний стимул, суспільне визнання, професійна конкуренція) [33, с.147]. Для жінок у середовищі воєнної небезпеки внутрішні мотиви можуть посилюватися через бажання самостійно захистити себе і близьких, набутти незалежності й самодостатності. Зовнішні чинники нерідко залежать від державної політики та міжнародних фондів, що пропонують гранти або фінансування для бізнесу. Спираючись на досвід недержавних організацій, жінка здатна відкрити швейну майстерню, що шиє форму військовим, або кулінарний хаб для переселенців, перетворюючи соціальну ініціативу на прибуткову справу [24, с.3].

Останні звіти HR-аналітиків вказують: кількість претенденток на керівні вакансії в Україні зросла на 25–30 % порівняно з довоєнними показниками [27, с.3]. Серед ключових сфер лідерства вирізняються маркетинг, фінанси, логістика, громадські структури. Одночасно підвищуються вимоги до професіоналізму: англійська мова, менеджерські навички, досвід управління командами в кризових умовах. Усі ці фактори формують комплексний портрет сучасної жінки-лідерки, яка одночасно з високою імовірністю стикається з побутовими викликами.

З урахуванням усіх вищезгаданих моментів, гендерні аспекти професійної самореалізації розглядаються як комплекс факторів, що формують специфічний шлях жінки у сфері праці. Поряд із базовими перешкодами, котрі згадувалися до війни, з'явилися актуальні виклики — переміщення, евакуації, переформатування ринків. Проте жіноцтво здатне продемонструвати високу адаптивність, спираючись на мережеві контакти, соціальні інновації, цифрові платформи [9, с.203]. Підсумовуючи, науковці погоджуються з тим, що повноцінне розкриття професійного потенціалу вимагає системної підтримки з

боку суспільства: кар'єрних консультацій, протидії дискримінації, доступного кредитування, розвитку інфраструктури догляду за дітьми та літніми людьми.

Окремо слід згадати про кадровий резерв. Коли значна кількість чоловіків перебуває у війську, деякі компанії активно шукають фахівчинь на місця, що раніше здавалися «нежіночими» [6, с.205]. Може йтися про виробничі підрозділи, технічну експлуатацію, проєктні роботи, нагляд за технологічними процесами. Це не означає, що всі бар'єри зникають. Утім, спостерігається тенденція, коли саме в екстремальних ситуаціях відбувається переоцінка професійного розподілу ролей. Жінки доводять, що здатні успішно керувати серйозними процесами, глибоко розуміти структуру виробництва, впроваджувати ефективні рішення.

У підсумку можемо сформулювати декілька тез. По-перше, професійна самореалізація жіноцтва пов'язана з історичними та культурними підвалинами, однак нині вони динамічно оновлюються. По-друге, війна, попри великі втрати, спонукає до суспільних реформ і перегляду гендерних стереотипів [3, с.206]. По-третє, розвиток жіночого підприємництва та лідерства в секторі оборони і волонтерства показує, що участь жінок може бути надзвичайно ефективною в найнесподіваніших напрямках. По-четверте, гендерні аспекти вимагають комплексної політики, де передбачені законодавчі, економічні, культурні й ментальні зміни. Кожен пункт завершує закінчену думку. Усвідомлення переліку завдань допомагає цілеспрямовано вдосконалювати організаційні середовища, надавати стимули до формування кар'єрних цілей, а також захищати жінок від дискримінації.

Немає підстав уявляти, що довоєнні підходи до гендерної рівності цілком залишилися у минулому. Вочевидь, вони зазнають перегляду, адже пріоритет національної безпеки суттєво відволікає суспільство від соціальних проєктів [28, с.121]. Проте чим більш системною виявиться підтримка жіноцтва, тим швидше економіка отримає нові кадри, а громадянська спільнота стане сильнішою. Саме в цьому криється велика перспектива: розширення участі

жінок підвищує рівень соціальної інтеграції, додає довіри, стимулює творчий підхід до вирішення проблем.

Таким чином, гендерні аспекти професійної самореалізації українських жінок виходять за межі формального рівності на папері, вони наповнюються реальними стратегіями успішної діяльності у військовий час. Практика свідчить, що представниці жіноцтва здатні до керівництва, дієвих інновацій, високої продуктивності, попри додаткове навантаження у сімейній сфері [19, с.34]. Цей висновок формує підґрунтя для подальших досліджень, щоб дати більш ґрунтовну оцінку ролі жінок в економічному та політичному житті.

Висновки до розділу 1

Підведення підсумків першого розділу демонструє, що життєві пріоритети жінок старше 45 років формуються на перетині оновленого ціннісного поля й теоретичних настанов концепції життєвого циклу. Цінності більше не замикаються в межах приватного добробуту: кар'єрний імпульс, закладений у молоді роки, трансформується у прагнення зберегти економічну стійкість родини, водночас залишаючи місце для духовно-культурного пошуку й соціальної активності. Досвідченість забезпечує високу селективність цілей: у порядку денному залишаються лише ті, що відповідають довгостроковим сенсам, окресленим ще до воєнної турбулентності.

Наступна теза впливає з принципу «динамічної ідентичності». Жінка зрілого віку утримує пластичність самосприйняття, що дозволяє переорієнтувати сили під тиском зовнішніх ризиків. Війна зміщує акцент на безпеку й солідарність, породжуючи пріоритет волонтерства, підтримки армії, створення матеріальних резервів. Тим самим життєвий шлях набуває рис колективного проекту, де індивідуальні завдання переплітаються зі спільним фронтом виживання та відновлення.

Кар'єрна складова залишається відчутною, але її формат змінюється. Гнучка зайнятість, дистанційні бізнес-моделі, соціальне підприємництво — ось арена, де жінка старше 45 років реалізує професійний капітал, використовуючи

цифрові інструменти й міжнародні мережі. Фінансова автономія стає засобом захисту сім'ї та власного психологічного ресурсу; відбувається переоцінка ризиків, внаслідок чого підприємництво перетворюється на платформу для стійкого доходу, а не лише на поле самоствердження.

Паралельно проступає пріоритет турботи про здоров'я й психічну рівновагу. Фізична витривалість, контроль гормональних змін, профілактика стресу — все це переплітається із соціальною роллю «сімейного куратора». Жінка координує медичні питання родичів, забезпечуючи їм лікування й реабілітацію, підкріплюючи тим самим власне почуття контролю над життям.

Консолідація соціального капіталу підсилює попередні пріоритети. Мережі взаємодопомоги, участь у місцевому самоврядуванні, наставництво для молодших поколінь створюють новий вимір суспільної значущості. У цьому полі діє стратегія розширеної сім'ї, де в коло відповідальності потрапляють не лише кровні родичі, а й громада, переселенці, побратими по волонтерських проєктах.

Отже, теоретичний аналіз доводить: життєві пріоритети жінок старше 45 років — це багаторівнева система, що акумулює економічну самодостатність, сімейну єдність, суспільне служіння, духовно-культурний розвиток і турботу про здоров'я. Вказані вектори перебувають у постійному русі, підлаштовуючись під історичні виклики та особистісну еволюцію, але саме їхнє переплетення задає стрижень життєвої стратегії спеціалізованої групи, яку досліджуємо.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНИЙ АНАЛІЗ ЖИТТЄВИХ ПРІОРИТЕТІВ ЖІНОК СТАРШЕ 45 РОКІВ

2.1. Методологічні засади емпіричного дослідження

Методологія побудована на кількох послідовних кроках. Спочатку сформульовано мету: дослідити життєві орієнтири жінок після 45 років, виявляючи поєднання родинних, професійних і психологічних мотивів. Вихідним пунктом стала підготовча робота з відбору респонденток, які мають різну сімейну історію, відмінний рівень освіти та розбіжності у професійній сфері. Вікова межа від 45 до 58 років обрана через характерні зміни у житті: виростають діти, потребують опіки літні батьки, відбувається переоцінка трудових перспектив. Робоча гіпотеза полягала в тому, що жінки цього вікового проміжку нерідко намагаються поєднати кілька ролей, проте стикаються з перепонами, зумовленими суспільними або психологічними обставинами. Відбір охоплював осіб із різними сімейними моделями: шлюбом офіційним, громадянським, вдівством, розлученням, довготривалими стосунками. Трудова належність відображала спектр: університети, підприємництво, сфера юриспруденції, менеджмент.

Після цього сформовано дизайн збору матеріалів. Був створений анкета-опитувальник, розділений на логічні блоки: роль у сім'ї, кар'єрні пріоритети, ставлення до професійного навчання, досвід зіткнення з дискримінацією, побутові обставини, планування майбутнього. Запитання здебільшого відкриті, що дає змогу отримати розгорнуті відповіді без тиску жорстких варіантів. Анкета подана у віртуальному форматі, аби зменшити часові витрати і дати респонденткам можливість відповідати там, де їм зручно. Доступ надавався персонально, що зменшує імовірність небажаного втручання сторонніх осіб.

Другий складник методології — напівструктуровані інтерв'ю. Дослідник розробив орієнтовний перелік запитань, які охоплювали сім областей: сімейна

історія, розподіл обов'язків, професійні події, саморозвиток, відпочинок і хобі, перепони в роботі, плани на прийдешні роки. Під час розмови респондентка вільно висловлювала думки, а дослідник тільки коригував напрям бесіди. Така форма давала змогу заглибитися у контекст: людина поділялася фактами, пов'язаними із народженням дітей, смертю близьких, розлученням чи переїздами. Перевагою напівструктурованої моделі є збалансованість між вільним плином розмови та наявністю чіткого сценарію, що виключає хаотичність.

Усі інтерв'ю записувалися на аудіопристрої, а потім дослідник розшифровував їх у текстову форму. Така процедура дала змогу проаналізувати відповіді не тільки з погляду змісту, а й із позицій емоційного забарвлення. Утім, головний акцент був на фактичній інформації: які кар'єрні можливості відкривалися, що заважало приймати пропозиції, як респондентки оцінювали свої шанси отримати підвищення, якою мірою турбота про батьків чи дітей ставала стримувальним чинником.

Паралельно застосовано контент-аналіз. Кожен транскрибований текст кодувався за кількома категоріями: пріоритет родини, роль роботи, наміри перекваліфікуватися, стигматизація за віком, підтримка з боку рідних. Якщо учасниця неодноразово зверталася до теми професійної самореалізації, зафіксована висока частота згадок, що свідчить про важливість питання. Прораховувалися відсотки тих, хто скаржився на нестачу часу. Аналогічно дослідник виділяв слова, пов'язані з негативним досвідом (втрата близьких, конфлікти з роботодавцями, розлучення), і співвідносив їх з оптимістичними елементами (підтримка, успіх, нові знання). Така схема допомогла виокремити наскрізні мотиви.

Для збору структурованих статистичних показників були введені шкали, де жінкам пропонували оцінити, наскільки сильно їх робота впливає на сімейне життя, і навпаки. П'ять рівнів: від «мінімально» до «все підпорядковано». Цей підхід забезпечував кількісну інтерпретацію. Інколи у відповідях з'являлися деталі про тривалість робочого дня, частоту відмови від власних інтересів,

розмір додаткових видатків. Отримані цифри формували базу для майбутніх порівнянь: яка кількість опитаних стикалася з проблемою пошуку роботи після 45 років, хто прагне змінити фах, а хто дотримується стабільності.

Особлива увага приділена аналізу зовнішніх обставин. У воєнному контексті з'являються фактори, що спонукають жінку відкладати професійні проєкти, перейматися безпекою родини, замінювати повноцінні курси навчання короткими семінарами. Дослідження врахувало ці умови. Учасниці, котрі опинилися в регіоні, де активні бойові дії, пояснювали, що втратили колишній ритм: менш охоче змінюють роботу, рідше беруться за додаткові завдання, вважають, що стабільність краща за ризики. Ті, хто має родинну підтримку, наважувалися випробувати інші формати чи види діяльності.

Після завершення збору застосовувався метод індивідуальних кейсів: складалося узагальнене досьє на кожну респондентку. У досьє відображалися короткі біографічні дані, сімейний статус, трудова картина, ставлення до власного віку, плани, бар'єри. Така персоналізована модель дозволяла виділити спільні риси та унікальне в кожній історії. Наприклад, хтось втратив чоловіка, а тому мусив узяти на себе все господарство і фінансові питання. Хтось вийшов із кризи після розлучення і побачив нові обрії. Інша формула, коли жінка живе в шлюбі, але має малу підтримку від чоловіка, через що все одно стикається з самостійним вирішенням побутових викликів.

Доречним кроком стало порівняння показників між тими, хто працює у державному секторі (університет), і підприємницями. У першому випадку виявилася більша стабільність, але нижчі зарплати, тож імовірність відмови від кар'єрних шансів через брак грошей зростала. У бізнесі існує шанс на більші доходи, але виникає непередбачуваність, треба докладати більше зусиль, частіше їздити у відрядження, вирішувати адміністративні клопоти. Без домашньої допомоги важко збалансувати всі сфери.

На додаток розглядалися психологічні установки, для чого введено кілька запитань на зразок «Як ви ставитеся до ризику втратити сталу роботу?», «Чи готові вчитися новому фахові, якщо з'явиться альтернатива?». З'ясувалося, що

існує група доволі обережних жінок, які з недовірою ставляться до перекваліфікації. Інші навпаки налаштовані активно і проходять курси, відвідуючи фахові семінари, тренінги з розвитку особистісних навичок. Завдяки цим порівнянням спростовується уявлення про однорідність жіночої аудиторії старше 45 років: у межах невеликої вибірки помітно багато варіантів поведінки.

Відбрані інструменти (онлайн-анкета, інтерв'ю, контент-аналіз) дали змогу охопити комплекс факторів, а саме: сімейні, соціальні, психологічні, економічні. Широкий обсяг запитань робив картину глибшою, ніж суто статистичні зрізи. Зібрані історії охоплювали проблеми догляду за батьками, освіту дітей, побутові питання, емоційну втому. Саме наявність особистих деталей збагачувала аналіз: з'являлося чітке уявлення, як респондентки одночасно вирішують завдання на роботі та вдома, чому відкладають амбіції, чи вважають свій вік перешкодою.

У процесі розмов дослідник уникав настирливих уточнень про здоров'я або економічні труднощі, якщо бачив, що співбесідниці болісно розкривати ці моменти. Така делікатність, однак, не заважала досягати мети — з'ясувати, як сформована свідомість жінок середнього віку, які зміни відбулися за останні десятиліття, які очікування від майбутнього панують. Щодо конфіденційності, імена чи місця роботи зашифровані. Лише узагальнена інформація: місто, сфера діяльності, приблизна тривалість стажу.

Наступна методологічна площина — відсутність великого масиву цифрових показників. Замість 200–300 респонденток, відібрано вісім респонденток з метою детального аналізу індивідуальних історій, що відображає більш глибинний підхід. Адже мета не в масовій репрезентації, а в конкретизованому розгляді. Тому розраховано на детальний опис, цитати, діаграми, витяги з інтерв'ю. Попри скромну кількість учасниць, було прагнення урізноманітнити профілі, щоб охопити кілька типових сценаріїв.

Перед початком із кожною респонденткою було проведено короткий вступний діалог, аби з'ясувати, чи готова вона до відвертої розмови, чи немає якихось перепон. Була пояснена: визначити, як жінки після 45 років поєднують

кар'єру та родину, чи є стереотипні уявлення навколо віку. Якщо виявлялося, що учасниця сумнівається або не бажає публікації навіть анонімних цитат, вона могла припинити контакт без жодних наслідків. Усі, хто фінально залишився, підтвердили бажання поділитися досвідом.

Також було звернено увагу на емоційні реакції, розглядаючи їх як додаткове джерело. Коли людина енергійно розповідає про свій шлях, підвищуючи голос, це сигнал, що подія мала велике значення. Якщо голос ставав спокійним чи тремтячим, можна припустити більш внутрішній характер проблеми. Хоча запис транскрипту не передає інтонацій, в робочих нотатках усі нюанси фіксувалися.

Останній крок — підрахунок і угруповання за категоріями. Під час цього етапу було позначено кожен уривок, де йдеться про сімейне навантаження, позначкою «родина», про професійну діяльність — «робота», про бар'єри чи відмови від вакансій — «кар'єрні втрати», про психологічні або емоційні переживання — «самопочуття». Така техніка перехресного аналізу дає змогу визначити зв'язки: чиї відповіді тісно взаємопов'язані з дитячим періодом або залежністю від чоловіка, або ж із невисокою зарплатнею, небажанням ризикувати. Далі досліджується, які чинники переважають, коли жінки приймають рішення про зміну або збереження фаху.

Методологія передбачала і корективи з урахуванням ситуації в державі. Частині учасниць довелося надавати відповіді віддалено, оскільки вони перебували у передмісті з перервами електроенергії. У фінальних записах зберігаються паузи, місцями незавершені речення, що свідчить про певний рівень стресу. Проте саме такий природний формат дозволив відчути живі настрої респонденток.

Етичний аспект базувався на принципах добровільної участі. Особисті дані зберігаються в зашифрованій формі. Ніяких уточнень, які дають змогу ідентифікувати особу, не подано. Респондентам були задані питання в межах визначеного сценарію, та якщо співбесідниця виявляла небажання розкривати певну тему, рухалися далі.

Така методологія здатна виявляти приховані закономірності, бо поєднує класичний питальник із глибинною інтерпретацією реального досвіду. Якісний компонент допомагає досягнути живий наратив, завдяки чому стає зрозумілим, звідки беруться певні рішення, у чому полягає логіка поведінки, як впливають обставини. Так створюється багатомірний портрет жіночих життєвих стратегій, а його аналіз відкриває поле для наступних узагальнень.

2.2. Аналіз результатів опитувань і інтерв'ю

Аналіз вибудовувався поетапно. Спочатку систематизовано відповіді з онлайн-анкети, далі узагальнено зміст розгорнутих інтерв'ю. Отримане відображає широкий спектр підходів жінок старше 45 років до побудови власного життя. Прагнення професійної реалізації поєднане з увагою до родини, турботою про дітей і батьків, а нерідко й із необхідністю реагувати на воєнний контекст. Виявлені істотні розбіжності в оцінці кар'єрних перспектив та сімейних обов'язків: хтось охоплює все, інші максимально зосереджені на родині. Нижче наведено докладний розгляд ілюстративних прикладів, узагальнення статистики та низку порівняльних таблиць.

В електронній анкеті було блок запитань, що стосувався соціально-демографічних особливостей. За результатами з'ясовано:

1. Вік респонденток: від 45 до 58 років .
2. Сфера зайнятості: університети, бізнес, адвокатура, управлінські посади, бухгалтерія (раніше), деякі не працевлаштовані.
3. Сімейні обставини: шлюб офіційний, громадянський, розлучення, вдівство.
4. Кількість дітей: відсутність дітей у когось (не було в нашій вибірці), одна дитина, двоє, у деякого дорослі з власними сім'ями.

Таблиця 2.1. Вікові показники і статус

Респондентка	Вік	Сімейний стан	Діти	Поточна зайнятість
Ольга	45	Заміжня	2	Університет (викладач)
Наташа	51	Заміжня	1	Університет (кафедра)
Ліля	55	Вдова	1	Університет (адміністративна сфера)
Світлана	47	Заміжня	2	Бухгалтерія (тимчасово без роботи)
Тетяна	49	Заміжня	1	Завідувачка кафедри
Ольга	55	Громадянський шлюб	1	Адвокат, медіатор
Інесса	58	Розлучена	1	Бізнес (торгівля одягом)
Олена	49	Розлучена	1	Директор підприємства (оренда)

Різниця простежується вже на цьому рівні. Хтось понад 30 років у шлюбі, інша не має офіційного оформлення, ще інша розлучилася. Такий розподіл впливає на кількість вільного часу, на розподіл хатніх обов'язків, а відтак на можливість приділяти увагу кар'єрі.

Блок питань про сім'ю виявив, наскільки потужно впливає родинне середовище на життєві рішення. При цьому респондентки характеризували себе водночас і як «мати», і як «донька батьків похилого віку», і як «дружина». У структурі відповідей часто траплялося твердження, що за нагальної потреби жінка перейде на режим максимальної уваги родині, тимчасово відсуваючи кар'єрні плани.

Для кращого унаочнення створено таблицю з трьома колонками: самооцінка ролі в сім'ї, реальні обов'язки, наявність або відсутність взаємодопомоги від інших членів родини.

Таблиця 2.2. Родинна роль і допомога

Респондентка	Самооцінка ролі	Розподіл обов'язків	Сімейна підтримка
Ольга (45 років)	Головна турбота – діти	Традиційний, готує, прибирає, чоловік займається ремонтами	Діти підтримують (помагають)
Наташа (51 рік)	Все навколо родини	Дотримується чистоти, готує, чоловік робить чоловічі справи	Родина поважає працю, але мало ресурсів
Ліля (55 років)	Вдова, тому вся увага на сина, але син дорослий	Виконує жіночі обов'язки, чоловічі (колись робив чоловік, тепер немає кому)	Син допомагає морально
Світлана (47 років)	Дбає про дітей	Чоловік бере участь, діти теж, але вважає, що основні хатні завдання на ній	Відчуває співпрацю родини
Тетяна (49 років)	Поєднання кількох ролей	Готує їжу, прання, чоловік - ремонт, город, транспорт	Отримує відчутну підтримку
Ольга (55 років)	50 на 50 з партнером	Ділить обов'язки: жіночі і чоловічі, але частину виконує самотужки	Намагається все робити власними силами
Інеса (58 років)	Донька похилій матері	Живе окремо, підтримує матеріально і доглядає за мамою	Донька (окремо) взаємодіє, але не завжди
Олена (49 років)	Мама для дорослої доньки, опікає батьків	Має повний спектр хатніх завдань, оскільки одна	Родина допомагає зрідка

Зведення таблиці довело, що сімейний формат і наявність чоловіка не завжди вирішують проблему перевантаження. Дехто навіть у шлюбі робить майже все самостійно. У відповідях переважає переконання, що жіноча роль включає приготування їжі, прибирання, догляд за дітьми. Водночас вдівство або розлучення посилює тягар, оскільки тоді відсутній партнер для поділу повсякденних завдань.

Потім розглянуто, чи є праця переважно фінансовим ресурсом чи можливістю самореалізуватися. Учасницям ставили запитання, що характеризують їхні кар'єрні мотиви. Переважно більшість відзначали, що діяльність одночасно приносить кошти і задоволення. Хтось схильний сприймати працю радше як засіб існування, тому не глибоко занурюється.

Хтось, навпаки, захоплений процесом, вважає наукову чи юридичну сферу простором для особистого розвитку.

Таблиця 2.3. Перевага професійних мотивів

Респондентка	Самооцінка ролі	Розподіл обов'язків	Сімейна підтримка
Ольга (45 років)	Головна турбота - діти	Традиційний, готує, прибирає, чоловік займається ремонтами	Діти підтримують (помагають)
Нагаша (51 рік)	Все навколо родини	Дотримується чистоти, готує, чоловік робить чоловічі справи	Родина поважає працю, але мало ресурсів
Ліля (55 років)	Вдова, тому вся увага на сина, але син дорослий	Виконує жіночі обов'язки, чоловічі (колись робив чоловік, тепер немає кому)	Син допомагає морально
Світлана (47 років)	Дбає про дітей	Чоловік бере участь, діти теж, але вважає, що основні хатні завдання на ній	Відчуває співпрацю родини
Тетяна (49 років)	Поєднання кількох ролей	Готує їжу, прання, чоловік - ремонт, город, транспорт	Отримує відчутну підтримку
Ольга (55 років)	50 на 50 з партнером	Ділить обов'язки: жіночі і чоловічі, але частину виконує самотужки	Намагається все робити власними силами
Інесса (58 років)	Донька похилій матері	Живе окремо, підтримує матеріально і доглядає за мамою	Донька (окремо) взаємодіє, але не завжди
Олена (49 років)	Мама для дорослої доньки, опікає батьків	Має повний спектр хатніх завдань, оскільки одна	Родина допомагає зрідка

Виходить, що приблизно половина бачить у кар'єрі спосіб реалізувати себе, кілька — мають суто прагматичний підхід, ще дві респондентки поєднують і те, й інше. Тобто професійні пріоритети формуються не лише через заробіток, а й через задоволення від процесу. Однак ті, кого не приваблює реальність поточної роботи, активно шукають альтернативи.

В анкеті і під час бесід було кілька питань на тему: «Чи вдається поєднати обов'язки вдома з професійним життям?» Більшість відповіла, що нерідко виникають конфлікти, через які доводиться обирати: піти на важливий захід або

залишитися з дитиною, поїхати у відрядження чи доглядати хворого родича. Частина респонденток повідомляла, що відмовлялася від просування кар'єрними сходами через сімейні виклики. Далі подано таблицю з відсотковими даними щодо того, скільки разів жінки відмовлялися від професійних можливостей на користь родини.

Таблиця 2.4. Відмова від кар'єрних шансів

Кількість відмов	Число респонденток	Приклади ситуацій
Жодного разу	1	Ольга (45 років) : діти допомагали, не було потреби
1–2 рази	3	Наташа (51 рік): зрідка відмовлялася, коли син хворів
3–4 рази	2	Олена (49 років): кілька пропозицій в іншому місті
Понад 4	2	Інесса (58 років), Світлана (47 років): вели справи, але переривали поїздки чи роботу

Отримані дані виявляють неоднорідність. Одна (Ольга 45 років) не відкладала власне зростання, інші відчували гостру потребу жертвувати можливостями через родинні зобов'язання. Серед поширених причин: хвороба батьків, дитячі негаразди, емоційна залежність від партнера, нестача коштів для переїзду у велике місто.

Після 45 років жінка нерідко стикається зі складнощами опіки над старшими батьками. Це виявлено в розмовах із Лілеєю (55 років), Інессою (58 років), Оленою (49 років), які мають рідних похилого віку: вони змушені витратити чималі ресурси на догляд. Хтось живе окремо від батьків, тому додатково їздить, забезпечує медикаменти, доглядальниць, сплачує витрати. Бізнес або робота страждає, оскільки доводиться відкладати візити до клієнтів чи не мати сил займатися кар'єрою.

Окремі цитати (тут подано скорочено, без прямої розмітки):

- Інесса, 58 років: «Мама вже немічна, не піде сама по хліб. Я розриваюся між магазинами і родиною доньки. Втоплююся настільки, що планувала закрити бізнес на місяць і все владнати, але не можу собі дозволити.»

— Ліля, 55 років: «Після смерті чоловіка залишилася без підтримки. Син дорослий, він має свою роботу, інколи допомагає з покупками, але більшість обов'язків на мені.»

Зрозуміло, що ці обставини впливають на емоційне самопочуття. Частина респонденток зізнавалися у періодах депресії чи хронічної втоми. Водночас деякі не бачать іншого виходу: підтримувати батьків вважають своїм обов'язком, хай і за рахунок професійних шансів.

Відповіді показали, що кілька жінок налаштовані продовжувати вчитися навіть у 50+ років. Адже в сучасних умовах цінуються нові навички, знання комп'ютерних програм, володіння іноземними мовами. Хтось відвідує курси раз на місяць (Ольга 55 років проходить семінари з юридичних питань), хтось читає онлайн-лекції, планує підвищити рівень. Натомість Ліля (55 років) помітила, що при спробі піти на інше місце виникають перешкоди, оскільки роботодавці шукають молодший персонал. Олена (49 років) розповідала, що частково готова здобути іншу спеціальність, але переживає через власне здоров'я.

1. В гайді було питання «Як ви ставитеся до ідеї додаткового навчання або перекваліфікації? Чи є у вас досвід у цій сфері?» Відповіді:

Таблиця 2.5. Оцінка ефективності перекваліфікації

Відповідь	Кількість респонденток
Вважаю корисним і постійно шукаю нові курси	4
Сприймаю нейтрально, якщо буде час і гроші	3
Не бачу сенсу	1

Серед причин, чому відбувається опір: або низька мотивація, або страх, що знайти нове місце буде складно. Деякі відзначили, що навчання треба поєднувати з численними сімейними обов'язками, а сил не вистачає.

Запитання про дискримінацію дало очікувані відповіді. Більшість припускали, що ейджизм на ринку праці існує. Проте, прямі прояви відчули лише дві особи: Ліля, коли хотіла змінити роботу після 50 років, і Олена (49 років), коли намагалася влаштуватися в столичну установу. В університетській

сфері, навпаки, люди з великим досвідом мають певну повагу. Адвокатура (Ольга 55 років) теж передбачає, що багаторічна практика є перевагою. Інесса (58 років) у бізнесі покладається на власну справу, тож не зверталася до працедавців.

Ступінь усвідомлення обмежень через вік відображено у таблиці:

Таблиця 2.6. Досвід вікових обмежень

Респондентка	Чи стикалася з явним відмовленням	Оцінка ситуації
Ольга (45 років)	Ні, немає	Нормальне ставлення в університеті
Наташа (51 рік)	Ні, особисто не бачила	Вважає, що її стаж дає перевагу
Ліля (55 років)	Так, не прийняли через вік	Низька платня на попередній роботі, інші не брали
Світлана (47 років)	Не має відвертого досвіду	Але відчула відтінок недовіри при співбесідах
Тетяна (49 років)	Ні, бо викладацька діяльність шанує досвід	Вік навпаки дає авторитет
Ольга (55 років)	Ні, адвокатський ринок відкритий	Вік розглядає як перевагу: зрілість, авторитет
Інесса (58 років)	Не зверталася до найму	Бізнес свій, тому питання не постає
Олена (49 років)	Так, мала натяк, що 49 не зовсім підходить	Вирішила залишитися на старій посаді

Виходить, що вікова дискримінація помітніша у сферах з жорсткою конкуренцією (столичні офіси, місця з високою оплатою), натомість університет, адвокатура чи власна справа дають змогу уникнути гострих проявів ейджизму. Проте всі жінки впевнені, що у загальному просторі праці є настанови «брати молодих» або «не брати старших за 45 років».

Ще один розділ опитування: «Чи маєте улюблене заняття, як часто вдається йому присвячувати час?» Відповіді продемонстрували, що респондентки можуть мати дозвілля (читання, садівництво, в'язання, подорожі, спорт), однак нерідко бракує змоги приділити достатньо часу. Декому вдається вириватися на велосипедні прогулянки (Наташа 51 рік), дехто обожнює читати

(Ольга 45 років). У окремих інтерв'ю виступають нарікання, що побут з'їдає ресурси.

Для кількісної ілюстрації:

Таблиця 2.7. Частота занять хобі

Частота	Кількість респонденток	Приклади
Кожен тиждень	3	Тетяна 49 років (книги, саморозвиток), Наташа 51 рік (велосипед), Ольга 55 років (семінари), Світлана 47 років (садівництво, вирощування квітів)
Раз на місяць	4	Ольга 45 років (читання, коли виходить), Ліля 55 років (в'язання), Інесса 58 років (прогулки з друзями)
Рідко або немає часу	1	Олена 49 років зізналася, що відкладає хобі через брак сил

З таблиці видно, що четверо досить регулярно займаються дозвіллям, більшість намагається виділяти час, але не завжди успішно, а одна не має можливостей забезпечити регулярність. Подекуди у розмовах лунали сумніви: чи доречно взагалі виділяти час на власні захоплення, якщо є нагальні потреби в родині.

Блок про розв'язання конфліктів між сімейними потребами та інтересами демонструє, що велика частина респонденток шукає діалог із чоловіком або іншими членами родини. Проте у випадках, коли жінка одна (вдова чи розлучена), компроміс стає складним: все звалюється на її плечі. Світлана (47 років) наголосила, що чоловік допомагав по господарству, діти теж, тож конфліктів мало. Олена, яка сама виховує доньку, відчувала, що часто доводилося жертвувати і власними інтересами, і робочими перспективами.

Проілюструємо:

Таблиця 2.8. Ступінь підтримки в конфліктних ситуаціях

Респондентка	Підтримка чоловіка/дітей	Частота конфліктів
Ольга (45 років)	Діти допомагають, чоловік теж	Низька, все планується заздалегідь
Наташа (51 рік)	Є розуміння, але небагато дій	Середня, іноді дратується через одномоментні виклики
Ліля (55 років)	Чоловіка немає, син дорослий	Середня, конфліктів із сином мало

Світлана (47 років)	Чоловік і діти помагали	Низька, сім'я дружна
Тетяна (49 років)	Чоловік розділяє погляди	Низька, вирішують разом
Ольга (55 років)	Усе сама або на рівних	Середня, іноді не вистачає часу
Інесса (58 років)	Донька доросла, живе окремо	Низька, бо кожен вирішує свої проблеми
Олена (49 років)	Донька на своїй хвилі	Висока, доводиться часто обмежувати себе

Таблиця дає змогу побачити різні історії. Одні уникають серйозних конфліктів завдяки продуманому розподілу, інші залишаються наодинці з проблемами. У результаті формується різний ступінь напруги та втоми.

Окремий сюжет — погляд у майбутнє. Майже всі зазначали прагнення отримати більш стабільний дохід, однак частина мріє про розширення професійної діяльності (відкрити свій офіс, піднятися до вищої посади, змінити галузь). Дехто хоче знайти баланс для подорожей, адже вважали, що вже виростили дітей і заслужили на відпочинок. Утім, у военній обстановці виїжджати складніше. Хтось акцентує здоров'я (Олена, 49 років, скаржиться на серце), планує медичні обстеження.

Наступна таблиця розподіляє заявлені цілі:

Таблиця 2. 9. Пріоритети на п'ять років

Ціль	Скільки респонденток	Приклади
Кар'єрне зростання або інша робота	5	Ліля (55 років), Ольга (55 років), Олена (49 років), Тетяна (49 років), Наташа (51 рік)
Більше сімейних моментів	3	Ольга (45 років), Світлана (47 років), Інесса (58 років)
Посилена увага до здоров'я	2	Олена (49 років), Ліля (55 років)
Подорожі (після війни)	4	Наташа (51 рік), Світлана (47 років), Тетяна (49 років), Олена (49 років)
Проект для додаткового доходу	3	Ольга(55 років), Інесса (58 років), Ліля (55 років)

Підсумок: переважна частина шукає зміни, але не всі встигнуть реалізувати. Хтось відкладає амбітні задуми через фінансову нестабільність, інша оптимістично налаштована й починає вже діяти (Тетяна 49 років, робить кроки в адміністративній сфері; Ольга 55 років відкриває реабілітаційний центр).

Більш інтимний блок стосувався запитань: «Чого ви хотіли досягти, та не вийшло через обставини?» П'ять осіб згадували, що певні шанси залишилися позаду. Хтось відмовився від мрії бути дипломатом, бо зустрів майбутнього чоловіка і не мав змоги їхати на роботу за кордон (Олена 49 років). Хтось хотів змінити фах, але з'явилася дитина (Світлана 47 років). Ліля (55 років) шкодує, що не оволоділа іноземною, тому пропустила перспективи за кордоном. Інесса визнає, що могла би інвестувати більше в розбудову бізнесу, якби не намагалася кілька разів побудувати новий шлюб.

Таблиця 2.10. Причини відкладених задумів

Причина	Респондентки	Суть
Виховання дітей	Олена (49 років), Світлана (47 років)	Поставили родину вище кар'єрних шансів
Стан здоров'я чи втрата близьких	Ліля (55 років), Нагаша (51 рік)	Емоційно не могли зосередитись на підвищенні кваліфікації
Війна, нестабільність	Ольга (55 років), Інесса (58 років)	Перенесли розвиток проєктів, зокрема залучення інвестицій
Власна невпевненість	Ольга (55 років) (раніше), Ліля (55 років) (зараз)	Боялися починати з нуля

Тим не менш, більшість стверджує, що намагання робити все ідеально — з дитячих часів, тому вони не жаліються, адже родинне щастя є першочерговим.

Дві учасниці жалкують, що не приділили більше уваги собі й власним прагненням у минулому.

Ще один показовий пункт: «Як ви оцінюєте свій вік у контексті реалізації планів?» Сім із восьми запевняють, що вік – не вирок, але вони спостерігають певні обмеження на ринку, або відчують зниження витривалості. Тетяна вважає, що для викладацької кар'єри 49 років - ідеальний період, бо є досвід, авторитет. Ольга в 55 років наголошує на перевазі зрілості в адвокатурі. Ліля і Олена 49 років мають сумніви, бо стикаються з роботодавцями, що шукають «молодь». Наташа не бачить перешкод, окрім іноді меншої енергії. Інесса веде бізнес і впевнена, що все можливо, коли є бажання.

Таблиця 2.11. Оцінка віку і реалії пошуку нових можливостей

Оцінка віку	Досвід позитивний (є затребуваність)	Досвід складнощів
Оптимістична	Тетяна (49 років), Ольга (55 років), Інесса (58 років)	-
Нейтральна	Ольга (45 років), Наташа (51 рік), Світлана (47 років)	Світлана раніше не стикалася з відмовою
Песимістична	-	Ліля (55 років), Олена (49 років)

Усі, хто має оптимістичний настрій, перебувають або в бізнесі, або на керівній посаді. У тих, хто більш песимістичний, була спроба знайти інше місце, але не вийшло через «вікові» стереотипи роботодавця. Інші займають проміжну позицію: вважають, що все залежить від конкретних обставин.

Наприкінці інтерв'ю учасниць просили оцінити, чи виробилася здатність краще розподіляти час і сили. Сім погодилися: з досвідом усвідомлюють, що не здатні охоплювати все однаково, тому пропорційно виділяють години на роботу, на родину, на себе. Олена (49 років) додала, що раніше жила під тиском амбіцій, хотіла довести свою здатність зробити кар'єру, а тепер зрозуміла, що здоров'я важливіше. Тетяна (49 років) впевнена, що практика навчила її уникати перевтоми, вибудовувати чіткий графік, делегувати певні завдання.

Таблиця 2.12. Баланс пріоритетів у динаміці

Баланс (1 – дуже слабкий, 5 – відмінний)	До 45 років	Після 45 років
1 (хаос)	2	0
2	3	1

3	2	3
4	1	3
5 (все гармонійно)	0	1

За спогадами, раніше жінки відчували більш хаотичне життя: немов хочуть усе встигнути, і професійно зростати, і дітей виховувати. З роками більшість вчиться уникати крайнощів. Відтак можна зробити висновок, що після 45 років відбувається стабілізація поглядів на розподіл часу.

Відкрите запитання: «Чи вплинув теперішній воєнний період на ваші пріоритети?» Можна виокремити кілька моментів:

1. Частині стало складніше планувати майбутнє, бо невідомо, коли завершаться бойові дії.
2. Хтось відклав задуми щодо зміни місця роботи, оскільки навіть переїзд у межах країни пов'язаний з небезпекою.
3. Інколи зменшилася кількість клієнтів (Інесса, бізнес пов'язаний із зовнішніми закупівлями).
4. Університетські викладачі переведені частково на дистанційні формати, що змінило ритм.

Отже, ситуація повномасштабних загроз вплинула на психоемоційний стан і на економічні можливості. Водночас дехто підкреслює, що тепер цінують кожну мить, намагаються більше проводити часу з родиною, бо зрозуміли хиткість обставин.

У резюме кожної бесіди дослідник просив назвати три найголовніші пріоритети на поточному життєвому етапі. Всі вісім відповіли в різній формі, але глобально згадувалося: родина, здоров'я, професійне вдосконалення, матеріальна стабільність. Кожна називала в індивідуальному порядку. Зведено у таблиці:

Таблиця 2.13. Три головні пріоритети кожної

Ім'я	1	2	3
Ольга (45 років)	Здоров'я дітей	Викладання і розвиток	Моральний комфорт
Наташа (51 рік)	Затишок у сім'ї	Покращення добробуту	Можливість подорожей

Ліля (55 років)	Нові джерела доходу	Турбота про сина	Вивчення іноземної мови
Світлана (47 років)	Родина	Повернення до роботи	Дозволити собі відпочинок
Тетяна (49 років)	Наука, кар'єра	Родинна злагода	Самоосвіта
Ольга (55 років)	Професійні успіхи	Реабілітаційний проєкт	Особистий духовний розвиток
Інесса (58 років)	Бізнес	Матеріальна підтримка матері	Розширення особистих інтересів
Олена (49 років)	Здоров'я	Дружні стосунки з донькою	Пошук гармонійних відносин

Такий підсумок показує поліваріантність: у декого на першому місці лише сім'я, у декого робота чи здоров'я. Хоча майже всі згадують родину і прагнення до стабільного заробітку. Тетяна (49 років) єдина наголосила на наукових здобутках як найвищій меті.

Таблиця 2. 14. Пріоритет родини vs роботи

Параметр	% (з 8 осіб)
Родина на першому плані	3 (Ольга 55 років, Світлана 47 років, Наташа 51 рік)
Баланс 50/50	3 (Ольга 45 років, Тетяна 49 років, Олена 49 років)
Переважно робота	2 (Інесса 58 років, Ліля 55 років)

Троє цілковито зорієнтовані на домашні цінності, двоє роблять ставку на кар'єру, троє шукають «золоту середину».

Друга порівнює самозадоволеність жінок поточною кар'єрою:

Таблиця 2.15. Задоволеність роботою

Рівень задоволення	Кількість
Високий	3 (Тетяна 49 років, Ольга 55 років, Інесса 58 років)
Середній	2 (Ольга 45 років, Наташа 51 рік)
Низький	3 (Ліля 55 років, Олена 49 років, Світлана 47 років)

Зазначені показники корелюють із планами щось змінити: хто незадоволений, прагне швидше перейти до інших форматів, хоча не завжди знаходить ресурси.

На завершення етапу аналізу доцільно узагальнити: які реальні труднощі називали учасниці. Розподілено за чотирма групами:

Таблиця 2.16. Класифікація труднощів

Тип перешкоди	Приклади від учасниць	Кількість згадувань
Сімейна	Діти хворі, батьки похилі, відсутність чоловіка або його допомоги	6
Фінансова	Низька зарплатня, не вистачає коштів на курси, інвестиції	5
Психологічна	Втома, страх нового, відсутність віри у власні сили	4
Соціальні (війна, ейджизм)	Неможливість переїзду, скорочення вакансій, упередження роботодавців	5

Багато хто вказував одночасно дві-три перешкоди. Типовий сценарій: жінка перед вибором, чи залишатися на погано оплачуваній посаді задля стажу, чи ризикнути і змінити сферу, однак лякає брак коштів і перспектива не знайти кращі варіанти в умовах війни. Інший варіант: хоче виїздити за кордон для додаткових курсів або кар'єри, але боїться залишити батьків.

Для більш «живого» відчуття узагальнемо коротку характеристику кожної респондентки, відштовхуючись від інтерв'ю. Тут використано стислі описи, щоб показати, як статистика поєднується з реальними кейсами.

1. Ольга 45 років. Заміжня, двоє дітей. Викладає в університеті, має деяке суміщення з громадською роботою. Вважає, що сім'я не заважає професійній сфері, адже діти допомагають. Жодного разу не відмовлялася від кар'єрного зростання. Прагне більше читати, але зізнається, що часом перевтомлюється.
2. Наташа 51 років. Понад 30 років заміжня, є дорослий син. Працює на кафедрі, любить свою сферу, хоч хотіла б кращу зарплатню. Інколи випробовує дисбаланс між домом і роботою, але родина не чинить перепон. Мріє більше подорожувати, поки ще є здоров'я.
3. Ліля 55 років. Вдова, син дорослий. Залишилася на невисокооплачуваній посаді в університеті, бо бажані варіанти відмовили через вік. Хочє змінити

роботу, але боїться залишитися без гарантованого стажу. Відчуває самотність, турбується про майбутнє.

4. Світлана 47 років. Має чоловіка і двох дітей. Раніше працювала бухгалтером, зараз у пошуку. Зробила перерву, бо родина потребувала уваги. Планує повернутися, коли діти стануть самостійніші фінансово.
5. Тетяна 49 років. Завідувачка кафедри. Задоволена позицією, досягла докторського ступеня. Розповідала, що перші роки виховання доньки були складними, але згодом навчилася балансувати. Приємно, що чоловік поділяє хатні клопоти. Має намір продовжити наукову діяльність і подорожувати після завершення війни.
6. Ольга 55 років. Адвокат, медіатор. Громадянський шлюб 24 роки. Основний акцент на розвиток професійного бюро, планує реабілітаційний центр. Намагається утримувати баланс: половина часу на роботу, половина на сім'ю. Зберігає впевненість, що вік – не завада для навчання і нових звершень.
7. Інесса 58 років. Тричі була в шлюбі, тепер розлучена. Має дорослу доньку і внуків. Веде бізнес (торгівля жіночим одягом) уже 30 років. Дуже прив'язана до старенької матері, яка мешкає з нею. Змушена часто коригувати робочі плани, але загалом задоволена життям, бо цінує свободу підприємництва.
8. Олена 49 років. Розлучена, одна донька доросла. Працює директором у сфері оренди, не дуже захоплюється професією, але боїться кидати стабільну посаду. Має проблеми з серцем, визнає, що пізно зрозуміла, наскільки важливий здоровий спосіб життя. Хотіла бути дипломатом, але в молодості пішла за сімейним сценарієм.

Попри детальні матеріали, треба враховувати, що:

- Вісім кейсів не дають математичної репрезентативності, але гарантують глибинне розуміння.
- Воєнні реалії впливають на відповіді: дехто зазнає тривожності, неохоче планує далеке майбутнє.

— У кожній історії є суб'єктивні акценти, тому нескладно знайти суперечності.

Однак зібране дає цілісне уявлення про різні стратегії поведінки, підтверджуючи гіпотезу, що жінки віку старше 45 років намагаються зберегти рівновагу, за потреби приносячи в жертву кар'єру задля родини або навпаки. На рішучість впливають стан здоров'я, характер стосунків у сім'ї, доступність ресурсів.

Таким чином, розкрилося багате поле індивідуальних ситуацій, де різняться ставлення до кар'єри, ступінь залежності від родини, рівень доходу та бажання розширювати обрії. Усе це формує підґрунтя для подальшого розділу, де аналізуватимуться конкретні чинники, що визначають життєві пріоритети, і подаватимуться загальні рекомендації.

2.3. Фактори, що визначають життєві пріоритети жінок старшого віку

Аналіз, проведений у попередніх частинах, підтвердив, що жінки, яким понад 45 років, нерідко стикаються з паралельним тиском кількох сфер. Вони намагаються зберегти родину, суміщати працю, контролювати власне здоров'я. У той же час відбувається перегляд цінностей, формування нового ставлення до віку, потреба мати стабільний дохід. Тут постає питання: які чинники справляють вирішальний вплив на ті життєві рішення, котрі приймають ці жінки? Скажемо, що дослідження демонструє принаймні п'ять рівнів чинників: сімейний, економічний, психологічний, професійний і соціокультурний [3, с.45]. Кожен здатен або стимулювати особу до пошуку альтернатив, або, навпаки, формувати гальмівний ефект.

Наступний виклад містить багатовимірний розгляд, оскільки багато жінок зазначали про взаємопов'язаність усіх сфер. Один короткий приклад: якщо вдома зростає потреба доглядати за літніми батьками, то жінка не встигає вдосконалюватися професійно, а отже економічна стабільність під питанням. Навпаки, коли чоловік бере частину побуту на себе, це вивільняє час і сили для

нових можливостей. Факти, зібрані під час інтерв'ю, дають змогу вирізнити кілька основних каталізаторів (або перешкод), які визначають пріоритети після 45 років.

Перевага сім'ї простежується в багатьох опитаних. Ольга (45 років) прагне, щоб двоє дітей відчували підтримку, Ліля (55 років) занурена в турботи про дорослого сина, але все ще вважає себе відповідальною за його майбутнє. В інших випадках йдеться про батьків, які зазнають погіршення здоров'я і вимагають додаткової уваги. Автори, які вивчали жіночі стратегії, наголошували, що таке явище належить до подвійного навантаження: з одного боку, ще залишаються завдання, пов'язані з дітьми, а з іншого — є зобов'язання перед людьми похилого віку [2, с.77]. Це підсилює роль жінки як «родинного центру», і від того нерідко залежать її глобальні рішення.

У цьому контексті спостерігаються протилежні сценарії. Тетяна, яка працює завідувачкою кафедри, знайшла рівновагу завдяки діалогові з чоловіком: обговорили, хто бере на себе побут, хто пильнує дитину, коли виникають неочікувані обставини. Натомість Олена без партнера часто змушена поступатися власними інтересами, хоча іноді шкодує, що мала би приділяти більше уваги собі. Психологи вважають, що небажання делегувати хатні справи призводить до виснаження і зниження професійного потенціалу [5, с.112].

Отже, сімейний фактор виходить на провідне місце. У таблиці 2.17 наведено фрагментарну систематизацію, де показано, наскільки масштабними є сімейні виклики та яким чином вони коригують життєвий курс.

Таблиця 2.17. Взаємозв'язок родинних обставин і пріоритетів

Родинна ситуація	Типова реакція респонденток	Наслідки для професійних/особистих планів
Виховання малолітніх	Жінка переносить частину проєктів на «потім».	Сповільнення кар'єрного зростання, відмова від відряджень.
Опіка над батьками	Частково обмежується мобільність і свобода вибору.	Відкладання курсів, неможливість змінити місце проживання.
Допомога дорослим дітям	Виділення ресурсів: житлових, фінансових, моральних.	Деякі підприємниці зменшують масштаби діяльності.

Відсутність підтримки	Жінка бере на себе всю домашню рутину й емоційні потреби родини.	Зростання втоми, невпевненість у ризикованих пропозиціях.
Традиційний шлюб	Розподіл хатніх обов'язків, взаємна повага з боку чоловіка.	Можливість розширювати професійні горизонти.

У деяких випадках родина чинить позитивну дію (коли чоловік та діти допомагають, розуміючи амбіції матері), в інших — сімейне тло стає причиною відмови від нових планів.

Друга ланка нерідко впливає з першої. Для багатьох опитаних фінанси мають чималу вагу, оскільки доводиться оплачувати освіту дітей, медичні послуги для старших родичів, утримувати житло. У результаті жінка шукає стабільну роботу, навіть якщо вона не відповідає її захопленням. Світлана (47 років) тимчасово залишила бухгалтерську практику, щоб підтримати родинну атмосферу, але зізнається, що це послаблює її економічну незалежність.

Особливо помітне прагнення до фінансового захисту у вдов і розлучених. Ліля (55 років) зупинилася на малопривабливій оплаті, проте отримує стаж, прагнучи гарантувати пенсію. Олена (49 років), котра керує підприємством, мала пропозицію переходу в іншу компанію, але засумнівалася: «А раптом там не все так добре, залишуся взагалі без доходу» — так вона висловлювалася в інтерв'ю. Термінологія економічної теорії говорить про «ефект упущеної можливості», коли людина не ризикує, щоб не втратити те, що вже має [1, с.29].

У воєнному контексті небезпека втратити бізнес чи скорочення штатів ще більше відчутна. Інессі, наприклад, доводиться стикувати проблеми матеріального характеру з потребою турбуватися про матір, яка живе з нею. В результаті будь-які великі плани залишаються на паузі. Економічна невизначеність підштовхує до того, що респондентки воліють стабільність, а не ризики, і готові терпіти незадоволення.

Додатково варто згадати той момент, що за умов високих витрат сімейного бюджету жінки відкладають власні хобі, курси або дозвілля. Хоча Тетяна знаходить спосіб балансувати, бо має високий посадовий дохід і не залежить від

чоловіка, натомість Ліля розповідала, що не може дозволити зайвого, оскільки зарплатня ледь перебиває рахунки. Економічна ситуація впливає, як відзначали дослідники [4, с.77], не лише на оплачену діяльність, а й на психологічний стан.

До цієї групи належать: реальна можливість піднятися кар'єрними сходами, визнання досвіду, умови праці, передбачена гнучкість графіка. Університетська сфера (Ольга 45 років, Наташа 51 рік, Тетяна 49 років, Ліля 55 років) характеризується порівняно стабільним навантаженням і гнучкістю. Це розширює простір для родинних справ. Бізнес (Інесса 58 років) може давати високі доходи, проте непередбачувана зайнятість і потреба самій все вирішувати створюють напруження.

Важливе питання – чи заохочується ініціативність жінок старшого віку на робочому місці. Якщо керівництво цінує досвід, то у старше 45 років відкривається другий подих. Дехто (Тетяна 49 років) саме після 40 став завідувати кафедрою, відчувши довіру колективу. Якщо ж спрацьовують стереотипи, наприклад, «людина старше 50 років не здатна до інновацій», створюється глухий кут. Ліля скаржилася, що роботодавці хочуть молодих, готових «працювати за мінімальні виплати», а їй зі старшими компетенціями непросто.

В адвокатурі (Ольга 55 років) попит на зрілих, оскільки клієнти шукають професіонала з багаторічним стажем. Тож жінка набуває впевненості. Проте там з'являються інші виклики: складні, стресові справи, потреба постійно підвищувати кваліфікацію, висока динаміка законодавчих змін. Дослідники гендерної соціології [5, с.98] наголошують, що характер професійних вимог прямо корелює із задоволенням роботою і бажанням рухатися далі. Якщо сфера надмірно бюрократизована, то жінка відчуває виснаження і втрачає ентузіазм.

Значення такого чинника, як «можливість навчання», виявилось чи не найсуттєвішим. Ті, хто готовий опанувати нові галузі (Ольга 55 років, Тетяна 49 років), краще почуваються в теперішніх умовах. Натомість Ліля (55 років), котра не встигла вивчити англійську, переконана, що втратила доступ до

багатьох привабливих вакансій. Тому професійні можливості дорівнюють рівневі компетентності та тому, які двері відчиняються після 45 років.

Наступна площина пов'язана з внутрішніми установками. Респонденти часто згадують про страхи, невпевненість, втому, розгубленість, коли вік уже не дозволяє ганятися за мріями без обмежень, а діти або батьки чекають підтримки. Деякі говорять інакше: «Почуваюся зрілою, можу робити більше, ніж у молоді роки». Психологія жіночої зрілості [2, с.93] стверджує, що існує кілька варіантів ставлення до післясорокап'ятирічного періоду: одні сприймають його як нову фазу інтелектуального підйому, інші — як спад і втрату можливостей.

Інесса демонструє оптимістичний настрій. Вона вважає, що досвід в бізнесі дає сильнішу базу для експериментів. Світлана (47 років) боїться ризику, одночасно говорить, що навчилася спокійніше ставитися до негараздів. Олена (49 років) шкодує про втрачений час, при цьому розуміє, що ще не пізно почати щось нове, але невдоволена станом здоров'я.

Ключем до розв'язання тут стає самооцінка. Коли жінка впевнена у власній цінності й знає, що вік не перешкоджає вчитися, тоді спокійно наважується на зміни. У протилежному випадку тривога гальмує будь-які перемини, змушує триматися за «старе місце». У дослідженні, яке проводив Антонов В.І. «Гендерні виміри зрілої вікової категорії» [1, с.56], встановлено, що жінки без відчуття внутрішньої реалізації мають нижчий рівень психологічного благополуччя. Звідси впливає потреба в роботі над світоглядом, над вмінням розставляти кордони, аби уникати надмірного емоційного виснаження.

Ще одна група чинників пов'язана з культурними нормами, уявленнями суспільства, стереотипами щодо «жіночої ролі». З одного боку, керівні посади в університетах чи державних установах займають досвідчені фахівці старших поколінь, отже, зрілість поважають. З іншого боку, у приватному секторі нерідко віддають перевагу кандидатам «старше 20 років із свіжими ідеями». Впливає й географічний вимір. Респонденти з Харкова наголошують на потребі

адаптуватися до воєнних загроз. Відповідно, плани про переїзд або подорожі відкладені, збільшується нервовість, уповільнюються будь-які ініціативи. Чоловікам заборонено покидати країну, тож Тетяна не подорожує разом із чоловіком, хоча хотіла б. Така ситуація дещо зміщує жіночі пріоритети: почасти прагнуть безпеки, зменшують ризикові кроки, вважають за краще дочекатися завершення конфлікту.

Фахівці з соціології гендеру [5, с.88] додають, що культурна норма «жінка має бути хранителькою родинного вогнища» домінує, тому ті, хто намагається активно рухатися вгору, іноді наражаються на нерозуміння оточення. Якщо родина сприймає розвиток жінки як зневагу до домашніх справ, зростає ризик внутрішніх конфліктів. Проте є приклади (Ольга 55 років, Тетяна 49 років), де навпаки, чоловік вважає кар'єру дружини гідною справою.

У реальності всі параметри тісно переплетені. Скажемо, якщо жінка відчувається психологічно впевнено, має підґрунтя в економічному сенсі, отримує підтримку чоловіка і бачить відсутність упередження на роботі, то неодмінно рухається до професійних звершень. Якщо ж багаж сімейних обставин, брак коштів і сумніви всередині душі збігаються, тоді відбувається затримка з ухваленням рішень, формування патернів самопожертви.

Дехто у дослідженнях вважає, що жінки після 45 років заслуговують додаткових соціальних програм. Але питання: які саме програми відгукнуться на їхні реальні запити? За підсумками наших інтерв'ю, найбільшим викликом жінки вважають:

- високу зайнятість побутом;
- скрутне економічне становище;
- відсутність упевненості в собі.

Отже, практичні рішення будуть спрямовані на створення ресурсів для догляду за літніми, аби жінка мала більше простору для саморозвитку, запуск курсів перекваліфікації, де передбачений зручний графік, психологічної підтримки — тренінги, мотиваційні зустрічі. У деяких країнах існує модель

«партнерських центрів», що пропонують послуги нянь, доглядальниць, юридичну допомогу [2, с.108].

В Україні, з урахуванням військової ситуації, актуальне розгортання онлайн-спільнот, де жінки зрілого віку могли б обмінюватися досвідом, шукати групу взаємодії. Відомий дослідник Савченко М.І. у праці «Соціальна адаптація жінок середнього віку» [4, с.92] згадував, що колективна підтримка стимулює особистісне зростання, знижує відчуття ізоляції. Дехто з респонденток зазначив, що навіть розмова з однодумцями вже полегшує психологічний тягар.

Кілька жінок (Наташа 51 рік, Ліля 55 років) назвали бажаним було б отримати пільгові умови для навчання в післяуніверситетському віці. Це означає скасування надмірних бюрократичних бар'єрів, можливість безоплатно чи зі знижкою відвідувати освітні програми. В умовах війни держава зосереджена на обороні, тому культурні та гендерні питання відходять на другий план. Але, згідно з позицією Ковальової Д.І. «Жіночі ресурси суспільства» [5, с.124], залучення зрілих жінок до активних професійних і громадських процесів здатне підтримати економіку й зміцнити соціальну тканину. Можна припустити, що окремі програми з онлайн-стажування, дистанційних курсів, проєктів наставництва працюватимуть як катализатори. Якщо жінка з острахом ставиться до перемін, участь у такому проєкті знижує рівень психологічного бар'єра, адже вона бачить успішні кейси ровесниць. Так зване «коло однодумців» може підтримати тих, хто вважає, що вік є перепорою.

У галузі гендерних студій нерідко робили висновок, що після 40–45 років жінки відчувають зниження власної ролі. Проте наші результати демонструють: усе залежить від комплексу умов. Тетяна 49 років, Ольга 55 років, Інесса 58 років та Наташа 51 рік — доводять, що ця фаза приносить зрілість, дозволяє усвідомлено обирати, чого саме прагне людина. Водночас у випадку Лілі чи Олени помітно, як накладається несформований осередок підтримки. Крім того, у сімейних бід або економічних обмежень з'являється тенденція витіснити жіночі мрії.

Чимало публікацій наголошувало на «кризі середини життя» [1, с.104]. Згадане поняття стосується і чоловіків, і жінок. Та жінки, як видно, проходять цей етап по-іншому, з огляду на особливий тягар домашніх справ, гендерні стереотипи, прагнення залишатися привабливими. Тому психологічні чинники відіграють надзвичайно потужну роль: без відчуття цілісності особистості й без підтримки не відбувається ніяких проривів у кар'єрі.

Ольга, адвокат, є ілюстрацією випадку, коли жінка із сильними внутрішніми ресурсами, незалежно від того, має вона офіційний шлюб чи ні, впевнено рухається вперед. Фактор підтримки від громадянського партнера лише частковий: вона сама приймає рішення, сама організовує свій час. Їй не надто болісно прибирати чи готувати, бо вміє керувати власним графіком і не боїться відкладати деколи господарські справи заради роботи. Ментальна зрілість і попередній професійний бекграунд створили підґрунтя, аби проєктувати нові кроки — реабілітаційний центр, додаткові джерела доходу.

Інакше виглядає ситуація Лілі 55 років, яка опинилася сам-на-сам після смерті чоловіка. Працює в університеті, скаржиться на малі виплати, не реалізує таланти. Психологічно вона занурилася в сумніви: чи зможе ще кудись перевестися, коли вік перевищив 50 років. Родина не дає великої підтримки, син дорослий і зайнятий. Тому фактор економічної нестачі множить на внутрішню невпевненість. Як підсумок, немає ресурсів для перекваліфікації, жінка залишається на тій же посаді.

У цих прикладах фігурують усі п'ять груп чинників. Адвокат Ольга 55 років — висока самооцінка, можливість заробити, звичка до навчання, нульова боязнь віку, відносна стабільність у громадянських стосунках. Ліля — протилежні характеристики: нестача грошей, відсутність допомоги, невдоволення роботою, упередження роботодавців, втрата партнера. Звідси й різні кар'єрні траєкторії.

Щоб узагальнити розмаїття, подамо у таблиці (таблиця 2.18) ключові групи чинників і коментарі, що засвідчують їхній вплив (приклади, згадані в нашому емпіричному матеріалі).

Таблиця 2.18. Чинники та конкретні прояви

Група	Суть	Приклади з інтерв'ю	Можливі наслідки
Сімейний	Обов'язки щодо дітей, турбота про батьків, емоційна підтримка	Олена (49 років) відмовилася від пропозицій у Києві через сімейні проблеми; Світлана (47 років) зробила перерву заради дітей	Призупинення кар'єри, емоційне навантаження
Економічний	Рівень доходу, стабільність, можливість оплачувати навчання	Ліля (55 років) залишилася на малій зарплатні задля пенсійного стажу; Інесса (58 років) тримає бізнес для утримання матері	Обмеженість вибору, страх змін
Професійний	Умови роботи, перспективи, ставлення роботодавця	Тетяна (49 років) реалізує науковий потенціал, маючи довіру колективу; Ліля (55 років) не отримала робочих пропозицій через вік	Зростання чи падіння мотивації
Психологічний	Самооцінка, ставлення до віку, внутрішній баланс	Ольга (55 років) впевнено змінює формати діяльності; Олена (49 років) вагається, через понижений настрій	Смілива поведінка чи нерішучість
Соціокультурний (воєнний)	Норми суспільства, стереотипи, безпекова ситуація	Університетська сфера шанує досвід, бізнес середовище не завжди; Війна гальмує поїздки за кордон Тетяна (49 років)	Перегляд планів, відкладання інвестицій

Прикметно, що перелічені чинники не існують відокремлено. Кожен формує тло для іншого, створюючи складну матрицю, де мала деталь здатна спричинити масштабні зміни.

З усього видно, що життєві пріоритети після 45 років залежать від комбінації впливів. Якщо жінка сама виховує дитину і мусить дбати про немічних батьків, а при цьому має невеликий дохід, природно, що її домінантним пріоритетом стане підтримка родини. Хтось із достатнім заробітком і розвиненими професійними навичками бачить у цьому віці простір для самореалізації. Проте навіть тим, хто налаштований на кар'єрні звершення, заважає страх перед новим колективом. Усе це впливає з результатів, озвучених респондентками і підтверджених соціологічними теоріями. Корисно наголосити: певна частина жінок усе ж знаходить спосіб поєднувати родину та

кар'єру, покладаючись на допомогу. Інколи не йдеться про чоловіка, а про дорослих дітей чи інших родичів. Коли розподіляються обов'язки, звільняється ресурс для зростання. Там, де жінка не має ні фізичної, ні психологічної підтримки, постає загроза вигорання.

Практичні рекомендації:

1. Моделі розподілу обов'язків. Сім'ї варто домовлятися про раціональні схеми: хто і коли прибирає, хто опікується літніми батьками, як по черзі надавати один одному вільний час. Кілька учасниць вже реалізують цей підхід і задоволені.
2. Кроки економічного підсилення. Заняття, курси, тренінги з фінансової грамотності. Деякі жінки, особливо після 50 років, сприймають себе невпевнено у нових формах роботи. Корисно створювати менторські програми, де досвідчені фахівці допомагають зрілим опанувати додаткові навички [5, с.145].
3. Професійні платформи. Ідеться про інтернет-спільноти, де можна дізнатися про вакансії, які не дискримінують за віком. Жінки, які звільняються з державних установ, шукають альтернативи, і прямий контакт із працедавцями допоможе їм уникати зайвих бар'єрів.
4. Психологічна підтримка. Лекції, групи самопомоги, коучинг, які навчають опанувати стрес, правильно сприймати вік, не боятися нових викликів. Ліля зізнавалася, що їй бракує психолога, аби пропрацювати втрату чоловіка і знайти в собі сили.
5. Соціокультурні ініціативи. Місцева влада і громадські об'єднання можуть проводити форуми, майстер-класи, дискусії на тему «Жінка після 45 років: друга молодість». Перегляд суспільних стереотипів, де старше 45 років постають не обтяженим віком, а новою фазою розкриття.

Якщо триватиме війна, то пріоритетом стане безпека родини. Скажемо, що більшість опитаних зізнавалися: поки ситуація не стабілізується, вони не беруться за радикальні зміни. Проте по завершенню конфлікту багато хто сподівається на оживлення економіки, відкриття кордонів для подорожей і

саморозвитку. Саме тоді остаточно розкриється потенціал зрілих жінок [1, с.147].

Деякі хотіли б започаткувати власні проєкти, інші — удосконалити кваліфікацію, є й ті, хто планує присвятити більше часу духовному пошуку. Саме спектр інтересів доволі широкий: від перекваліфікації до соціальної роботи, від культурних заходів до організації нових бізнес-ниш. Усі прагнуть незалежності, аби встигнути реалізувати свої бачення.

На тлі цього інституції, які займаються дорослою освітою, набувають шансу підвищити власну роль. Коли жінка старше 50 років відчуває, що вона бажана на курсах, де не запитують: «Чому така доросла прийшла?», то формується нова ментальність. З'являється гнучкий перепускний механізм між професіями. У розвинених країнах запроваджена практика «Life-Long Learning», що дає змогу опанувати нові компетенції у будь-якому віці [4, с.166].

Отже, життєві пріоритети жінок старшого віку — багат шарова конструкція, де кожна сфера взаємодіє з іншими. Віковий момент не стає абсолютною перепорою, але на практиці збіг негативних факторів (сімейних проблем, фінансових нестач, психологічної невпевненості) провокує пригальмовування особистого зростання. Якщо ж обставини складаються сприятливо, досвід перетворюється на потужний ресурс, який дозволяє по-новому розкрити себе у професійній, громадській або творчій діяльності.

Скажемо, що розуміння цих факторів дає підстави для цільових рекомендацій, котрі можуть впроваджуватися як на рівні громадських ініціатив, так і через державні програми. Жінки після 45 років здатні надихати молодше покоління: вони можуть бути наставниками, організаторами, рушіями соціальних проєктів. Однак успішність такої реалізації залежить від низки умов, про які йшлося вище. Досвід кожної респондентки засвідчив, що вік не тотожний спаду. Він стає періодом переоцінки, коли жінка оцінює попередні здобутки і вирішує, де залишатися, а де рухатися вперед. У цьому полягає значущість виявлених факторів: вони дають змогу скласти «пазли» життєвих

сценаріїв. Якщо складні моменти нівельовані, тоді ми спостерігаємо зліт і стабільне поєднання родинного добробуту з кар'єрними результатами.

Висновки до 2 розділу

Проведений емпіричний зріз показав, що життєві орієнтири жінок після 45 років залежать від конфігурації сімейних, економічних, професійних і психологічних змінних, а не від календарного віку самого по собі. Детальне опрацювання транскрибованих інтерв'ю продемонструвало, що родинна підтримка пом'якшує тиск подвійного навантаження, фінансова автономія знижує страх помилки, а внутрішня самооцінка визначає, чи наважується особа перевчатися й ризикувати кар'єрою. Дослідження якісних наративів зсунуло акцент із поверхневої статистики на більш глибинний пласт мотивацій, дозволивши простежити динаміку міжособистісних компромісів, з якими стикаються респондентки у воєнних реаліях.

Обрана вибірка з восьми учасниць у віковому діапазоні 45 — 58 років навмисно невелика, оскільки досліджувалася не чисельна репрезентація, а структурна складність індивідуальних сценаріїв. Зосередження на глибинному інтерв'ю вимагало достатньо часу для розшифрування й контент-кодування кожної бесіди; розширення набору респонденток призвело б до втрати аналітичної чіткості або поверхового аналізу. До того ж умови воєнного стану обмежили мобільність дослідника і учасниць, тому дистанційні формати диктували раціональний обсяг даних: надто велика кількість звукових файлів ускладнила б технічну обробку через перебої зв'язку й електропостачання.

Розподіл за сімейним статусом, сферою праці й типом поселення сконструйований так, щоб у невеликій сукупності відобразити головні варіанти соціальних сценаріїв: довготривалий шлюб, громадянські стосунки, вдівство, розлучення; державна служба, підприємництво, вища школа, менеджмент; мегаполіс і субурбія. Така різноманітність дозволила співставити, як однакова вікова межа накладається на відмінні соціальні позиції, і чи змінюється карта

пріоритетів залежно від наявності партнера, стабільності доходу, доступу до інфраструктури. Вибір саме цього набору характеристик, а не, скажімо, фокус лише на викладачках чи лише на підприємницях, продиктований теоретичною установкою на виявлення перетину ролей, адже концепція життєвого циклу трактує середню зрілість як етап найвищої структурної складності.

Кількісна рівновага між респондентками різних типів дала змогу уникнути домінування одного нарративу і водночас зберегти порівнюваність: коли кейси пропорційні, видно, що схожі виклики, наприклад ейджизм, по-різному сприймаються викладачкою, адвокаткою чи власницею магазину. Розширення або звуження вікових меж порушило б суть дослідження, оскільки до сорока п'яти ще діє інша фаза життєвого циклу з фокусом на вихованні малолітніх, а після п'ятдесяти восьми вступають у силу пенсійні регламентації, які зміщують економічну мотивацію. Отже саме зазначений діапазон став оптимальним інструментом для перевірки гіпотези про поєднання ролей у середині зрілості.

Підсумовуючи, друга глава довела, що навіть у межах невеликої когорти жінки демонструють широку амплітуду стратегій: одні зміцнюють кар'єру, використовуючи родинну підтримку, інші переводять енергію в догляд за близькими, жертвуючи можливостями підвищення, треті комбінують обидва напрямки, балансуючи на межі емоційного виснаження. Саме глибинний формат і ретельно збалансований склад вибірки дали можливість побачити ці відтінки, підтверджуючи, що життєві пріоритети зрілої жінки є результатом багатфакторної оптимізації, а не лінійного вікового тренду, що й відкриває поле для авторських рекомендацій у наступному розділі.

ВИСНОВКИ

Досліджений матеріал зазвдчив наявність широкого спектра життєвих орієнтацій серед жінок, яким виповнилося 45 років. Спостереження показали, що професійні прагнення жінок переплітаються із родинними ролями, створюючи своєрідний клубок зобов'язань. Досвід респонденток довів, що зміна пріоритетів виникає у різному темпі та залежить від сукупності зовнішніх і внутрішніх чинників. Понад те, кожен крок після 45 років часто містить три вектори: залишити попередню професію чи залишитися, поступитися родинним запитам чи відстоювати власні зацікавлення, гнучко реагувати на вікову дискримінацію чи ігнорувати упередження.

Жінки із закріпленою сімейною підтримкою охоче наважуються на навчання або кар'єрний крок. Водночас ті, хто втратили чоловіка або розлучені, беруть на себе максимальний обсяг хатніх завдань і фінансових витрат, що ускладнює доступ до самореалізації. Тож одні уникають великих змін, намагаючись бодай утриматися на поточних позиціях, а інші шукають шляхи до розширення діяльності, долаючи стереотипи й упередження роботодавців. Хтось окреслює плани відкрити проєкт чи підвищити рівень освіти, а інший відкладає на «невідомо коли» задля дітей, батьків і складних сімейних обставин.

Жінка у зрілому віці нерідко несе відповідальність як за дорослих дітей, так і за старших родичів, через що мрії про професійний розвиток відсуваються. Проблема посилюється, якщо чоловіка нема або його допомога мінімальна. Участь інших членів родини (дітей, рідних) пом'якшує навантаження: спільне ведення домашніх справ чи догляд за батьками дає шанс звільнити години для курсів, подорожей, розвитку. Це сприяє ліпшому психологічному стану жінки, знижує ризик вигоряння.

Помітна потреба жінок гарантувати собі стабільний дохід. Якщо платня низька, вони терплять її заради стажу або через острах не знайти іншого варіанту в п'ятдесят років. Навіть респондентки з підприємницьким досвідом

розповідають про складні компроміси: брак часу на себе, відмова від відпусток, надмірна активність, аби бізнес тримався на плаву. Воєнна реальність додає невизначеності, змушує обмежувати ризиковані інвестиції. Унаслідок цього бажання заробити й потреба допомагати сім'ї виходять на перший план, витісняючи індивідуальну самореалізацію.

Ті, хто мають повагу у своїй сфері, продовжують кар'єру зі спокоєм. Університетське середовище (завідувачка кафедри) чи адвокатура (практикуючий медіатор, адвокат) дають змогу залишатися затребуваними і після 45 років. Особи ж із менш оплачуваних галузей часто усвідомлюють, що прогрес майже заблокований. Шукаючи вихід, вони розглядають перекваліфікацію, проте не завжди мають енергію та гроші, аби пройти новий навчальний курс. Найскладніше тим, хто відчуває відмови від роботодавців через вік: пропозиції дістаються молодшим, тому доводиться триматися небажаної роботи.

Помітно, що вартує оптимізм і внутрішній тонус. Жінки з енергійною вдачею переконані: вік дає досвід, а решта піддається коригуванню. Такі не бояться шукати нові формати заробітку або самопізнання. Якщо ж панує сумнів, пригніченість, страх «не впоратися» з новим, тоді зростає апатія, і людина продовжує неvigідну роботу, відкладаючи бажання. Період старше 45 років збігається з переосмисленням прожитих років, що може призвести до розквіту творчості або, навпаки, до втрати стимулу.

Університети, державні заклади чи юридична сфера схильні визнавати переваги зрілих кадрів. Бізнес або торгівля з орієнтацією на молодь сприймають жінку, котрій під п'ятдесят, менш охоче. Жінки, що мешкають у містах, мають інакші можливості, ніж ті, хто живе в передмісті з обмеженою інфраструктурою. Додатковим обмеженням виступає воєнна загроза: хтось відкладає мрії про курси чи подорожі, побоюючись небезпеки чи різкого скорочення прибутків.

В усіх історіях простежується поліфонія мотивів. Кожна респондентка по-своєму розв'язує дихотомію «професійне vs родина», інколи залучаючи

підтримку дорослих дітей, інколи нехтуючи дозвіллям. Усвідомлена розстановка пріоритетів настає тоді, коли жінка вже має досвід ранніх невдач і краще розуміє себе. Дехто вагався змінити місце проживання чи погодитися на нову вакансію, а ризик здавався надмірним. Інші без вагань розпочали нову діяльність, адже було відчуття внутрішньої сили.

Проведене дослідження демонструє, що прагнення до самореалізації у зрілому віці є обґрунтованим і реальним феноменом, а не ілюзорним уявленням. Дехто розкриває себе в громадській діяльності, волонтерстві, самовдосконаленні. Жінки з розширеною підтримкою легше поєднують роботу з родиною і не відмовляються від додаткових курсів. У протилежних випадках доводиться робити болісні вибори, коли робота чи сімейні завдання конкурують між собою.

Спираючись на виявлене, можна констатувати, що успішна реалізація після 45 років залежить від здатності впевнено управляти ресурсами. Якщо зовнішні умови сприяють, а сама жінка готова вчитися нових навичок, то вік слугує перевагою і відчуттям зрілості. Якщо ж відсутні час, кошти чи моральна опора, пріоритет родини стає уособленням стабільності, а професійний ріст переноситься на невизначений період. Отже, майбутнє жінки старше 45 років не визначається одним фактором. Взаємодія сім'ї, економіки, суспільних установ і внутрішньої самооцінки формує складну систему, в якій народжуються її пріоритети. Водночас військові виклики стимулюють переоцінку, штовхаючи жінку цінувати якісний час з близькими, шукаючи баланс між роботою та особистим життям.

Отже, сценарії визнати родину як пріоритет чи віддатися професії аж ніяк не вичерпують усього спектру. Реальність свідчить, що більшість прагне компромісу й уникає крайнощів. Чимало з них упевнені: п'ятдесят років – це друге дихання, і якщо є злагода в сім'ї та підтримка, можна рухатися до нових вершин. Однак ця дорога потребує мужності, емоційного резерву, а інколи й розуміння з боку суспільства. Деякі побажали ширших можливостей для навчання, більше відкритих вакансій, відсутності ейджизму. Коли задіяні ці

параметри, жінка старше 45 років здатна продовжити життєвий шлях із відчуттям впевненості, а її досвід стає ресурсом, який варто цінувати і для родини, і для професійного середовища.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Васецька Т. М. Кохання у вимірі життєвих стратегій сучасних жінок / Т. М. Васецька // Теоретичні і прикладні проблеми психології. – 2019. – Вип. 1. – С. 36–45. – Режим доступу http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tipprr_2019_1_6 (дата звернення 25.11.2024)
2. Партико Т. Б. Особистісні чинники вікових змін життєвих цінностей у дорослому віці / Т. Б. Партико // Збірник наукових праць «Проблеми сучасної психології». – 2013. – Вип. 21. – С. 551-562. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pspl_2013_21_50 (дата звернення 09.11.2024)
3. Побокіна Г. М. Оптимізація процесу життєвого вибору особистості у віці ранньої дорослості / Г. М. Побокіна // Теоретичні і прикладні проблеми психології. – 2020. – № 3(3). – С. 203–209. – Режим доступу: <https://doi.org/10.33216/2219-2654-2020-53-3-3-203-209> (дата звернення 01.12.2024)
4. Побокіна Г. М. Особливості здійснення вибору та його вплив на життєдіяльність особистості в період ранньої дорослості / Г. М. Побокіна // Теоретичні і прикладні проблеми психології. – 2020. – № 2. – С. 225–233. – Режим доступу: <https://doi.org/10.33216/2219-2654-2020-52-2-225-233> (дата звернення 20.11.2024)
5. Побокіна Г. М. Соціально-психологічні особливості життєвого вибору особистості в період ранньої дорослості : автореф. дис. канд. психол. наук : 19.00.05 / Г. М. Побокіна ; Східноукр. нац. ун-т ім. Володимира Даля. – Северодонецьк, 2020. – 20 с. (дата звернення 15.12.2024)
6. Поліщук В. М. Криза входження у дорослість як перехідний період від юнацького віку до вступу у дорослість / В. М. Поліщук // Практична психологія та соціальна робота. – 2012. – № 9. – С. 1–6. (дата звернення 15.12.2024)
7. Помилуйко В. Ю. Шлях до зрілості через життєві кризи дорослих / В. Ю. Помилуйко // Наука і освіта. – 2016. – № 9. – С. 117–123. – Режим

доступу: https://scienceandeducation.pdpu.edu.ua/doc/2016/9_2016/21.pdf (дата звернення: 20.11.2024)

8. Помиткіна Л. В. Вікові особливості прийняття стратегічних життєвих рішень у пізній юності / Л. В. Помиткіна // Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 12. Психологічні науки : зб. наук. праць. – Київ : НПУ імені М. П. Драгоманова, 2014. – № 45 (69). – С. 145–151. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nchnpu_012_2014_45_24 (дата звернення 12.11.2024)

9. Помиткіна Л. В. Психологія прийняття особистістю стратегічних життєвих рішень : монографія / Л. В. Помиткіна. – Київ : Кафедра, 2013. – 381 с. – Режим доступу: <http://er.nau.edu.ua/handle/NAU/31523> (дата звернення 18.12.2024)

10. Просандєєва Л. Є. Генеза самоцінності особистості в процесі соціалізації : монографія / Л. Є. Просандєєва. – Київ : Національна академія керівних кадрів культури і мистецтв, 2011. – 384 с. Бібліотека Ніжинського державного університету імені Миколи Гоголя

11. Просандєєва Л. Є. Психологічні засади розвитку самоцінності особистості в процесі соціалізації : автореф. дис. д-ра психол. наук : 19.00.07 / Л. Є. Просандєєва. – Київ, 2012. – 45 с. – Режим доступу: <https://enpuir.npu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/36607/100121416.pdf>

12. Савчин М. В., Василенко Л. П. Вікова психологія : навч. посіб. / М. В. Савчин, Л. П. Василенко. – Київ : Академвидав, 2005. – 360 с. – Режим доступу: <https://pedcollege.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2021/03/Savchyn-Vikova-psykhologia.pdf> (дата звернення 21.11.2024)

13. Сохань Л., Єрмаков І. Життєва компетентність у технології життєздійснення / Л. Сохань, І. Єрмаков // Кроки до компетентності та інтеграції в суспільство : наук.-метод. зб. (заг. обсяг зб. – 336 с.). – Київ : Контекст, 2000. – С. 7–15

14. Ставицька С. О., Пилипенко Н. Г. Індивідуальні форми організації особистістю життєвого шляху / С. О. Ставицька, Н. Г. Пилипенко // Вісник Одеського національного ун-ту. Серія : Психологія. – 2014. – Т. 19, Вип. 1 (31). – С.314–323. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vonu_psi_2014_19_1_39 (дата звернення: 17.11.2024)
15. Степаненко І.В. Життєва компетентність особистості: філософсько-антропологічний та соціокультурний виміри: монографія / І.В. Степаненко, М.Д. Степаненко. – Х.: ХДУХТ, 2011. – 217 с. Бібліотека Короленка ХАРКІВ
16. Терлецька Л. Г. Психологія зрілості: практикум : навч. Посіб. / Л. Г. Терлецька. – Київ : Главник, 2006. – 144 с. Бібліотека Ніжинського державного університету імені Миколи Гоголя
17. Титаренко Т. М. Життєвий світ особистості: у межах і за межами буденності / Т. М. Титаренко. – Київ : Либідь, 2003. – 376 с. – Режим доступу: https://www.academia.edu/31121046/ЖИТТЄВИЙ_СВІТ_ОСОБИСТОСТІ_У_МЕЖАХ_І_ЗА_МЕЖАМИ_БУДЕННОСТІ_К_Либідь_2003_376_с (дата звернення 13.12.2024)
18. Титаренко Т. М. Природа вибору: шляхи самореалізації особистості у її життєвому світі / Т. М. Титаренко // Психологічні перспективи. – 2001. – Вип. 1. – С. 67–76. – Режим доступу: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/715880/1/Титаренко%20Т.М.%20Природа%20вибору%20%28стаття%202001%29.pdf> (05.01.2025)
19. Aldrich A. Women’s life priorities study reveals financial strain and caregiving are key concerns for women under 60 / A. Aldrich // Artemis Strategy Group. – 2024. – Режим доступу: <https://artemissg.com/women-life-priorities-study/>. (дата звернення:11.11.2024)
20. Closing the Healthcare Gender Gap as a Key to Optimize Female Longevity // Modern Aesthetics. – 2025. – Режим доступу: <https://modernaesthetics.com/news/closing-the-healthcare-gender-gap-as-a-key-to-optimize-female-longevity>.(дата звернення:25.11.2024)

21. Closing the women's health gap: A \$1 trillion opportunity to improve lives and economies // McKinsey & Company. – 2023. – Режим доступу: <https://www.mckinsey.com/mhi/our-insights/closing-the-womens-health-gap-a-1-trillion-dollar-opportunity-to-improve-lives-and-economies>. (дата звернення: 11.11.2024)
22. Defining High-Value Men and Women in the Journey of Self-Realization // LinkedIn. – 2023. – Режим доступу: <https://www.linkedin.com/pulse/embracing-excellence-defining-high-value-men-women-journey-bottega-cucgf>. (дата звернення: 11.11.2024)
23. Desire for social status affects marital and reproductive attitudes // ScienceDirect. – 2023. – Режим доступу: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2666622723000382>. (дата звернення: 11.11.2024)
24. Facts and figures: Economic empowerment // UN Women. – 2025. – Режим доступу: <https://www.unwomen.org/en/what-we-do/economic-empowerment/facts-and-figures>. (дата звернення: 11.11.2024)
25. Facts and figures: Women's leadership and political participation // UN Women. – 2025. – Режим доступу: <https://www.unwomen.org/en/articles/facts-and-figures/facts-and-figures-womens-leadership-and-political-participation>. (дата звернення: 11.11.2024)
26. Fry R., Aragão C. Gender pay gap in U.S. has narrowed slightly over 2 decades / R. Fry, C. Aragão // Pew Research Center. – 2025. – Режим доступу: <https://www.pewresearch.org/short-reads/2025/03/04/gender-pay-gap-in-us-has-narrowed-slightly-over-2-decades/>. (дата звернення: 11.04.2025)
27. Gender and Social Isolation across the Life Course // PubMed Central. – 2023. – Режим доступу: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC10409601/>. (дата звернення: 11.11.2024)
28. Gender Differences Influence Gender Equality Awareness, Self-Esteem, and Life Satisfaction // PubMed Central. – 2022. – Режим доступу: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC8795625/>. (дата звернення: 11.11.2024)

29. Gender features of professional self-realization of a woman's personality // ResearchGate. – 2021. – Режим доступу: https://www.researchgate.net/publication/354515465_Gender_features_of_professional_self-realization_of_a_woman%27s_personality (дата звернення:11.11.2024)
30. Gender-based Social Expectations for Women // ACSA Resource Hub. – 2023. – Режим доступу: <https://content.acsa.org/gender-based-social-expectations-for-women/>. (дата звернення:11.11.2024)
31. Lych O., Koss A. Зв'язок ціннісних орієнтацій з емоційною складовою готовності до шлюбу у молодих жінок / O. Lych, A. Koss // SWorldJournal. – 2024. – № 27-03. – С. 112–120. – Режим доступу: <https://www.sworldjournal.com/index.php/swj/article/view/swj27-00-034>
32. McGinn K.L., Oh E. Gender, social class, and women's employment / K.L. McGinn, E. Oh // Harvard Business School. – 2017. – Режим доступу: https://www.hbs.edu/ris/Publication%20Files/McGinnOh_GenderSocialClass_COPS_UC_495_201708001331892896_75165458-c7d9-495a-b87b-cc77fe85ded1.pdf. (дата звернення:11.11.2024)
33. Occupational ghettos: The worldwide segregation of women and men/Charles M., Grunsky D. B., – Standford: Stanford University Press, 2004. – 312p. – Режим доступу : <https://www.degruyterbrill.com/document/doi/10.1515/9781503618183/html> (дата звернення 14.11.2025)
34. Role congruity theory of prejudice toward female leaders // Eagly A. H., Karau S. J. // Psychological Review. – 2002. – Vol. 109, № 3. – P. 573–598. – Режим доступу: <https://doi.org/10.1037/0033-295X.109.3.573> (дата звернення:13.11.2024)
35. Social Changes in Women's Roles, Families, and Generational Ties // PubMed Central. – 2022. – Режим доступу: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC9105279/>. (дата звернення:11.11.2024)

36. The challenges of midlife women: themes from the Seattle Midlife Women's Health Study // PubMed Central. – 2018. – Режим доступу: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC6298022/>. (дата звернення:11.11.2024)
37. The Free-Time Gender Gap // Gender Equity Policy Institute. – 2024. – Режим доступу: <https://thegepi.org/the-free-time-gender-gap/>. (дата звернення:11.11.2024)
38. The Relationship Between Gender Self-Stereotyping and Life Satisfaction // Frontiers in Psychology. – 2021. – Режим доступу: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2021.769459/full>. (дата звернення:11.11.2024)
39. Women's midlife health: the unfinished research agenda // PubMed Central. – 2023. – Режим доступу: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC10546728/>. (дата звернення:11.11.2024)

ДОДАТКИ

Додаток А

Гайд для обговорення

Пріоритети сучасної жінки старше 45 років: професійна реалізація vs сімейні обов'язки

Знайомство з респондентами

1. Представлення кожного учасника. Ім'я, вік, місце проживання (до і після можливої зміни обставин).
2. Питання про професійну діяльність та сімейний стан: чи маєте постійну роботу або перебуваєте в пошуку, склад сім'ї (чоловік, діти, інші члени родини).

Розколювання льоду (необов'язково)

1. Які ключові моменти у вашому житті відбулися після 45 років, що суттєво змінили ваше сприйняття себе як особистості?
2. Поділіться досвідом, коли сімейні обов'язки чи професійні амбіції змусили вас зробити важливий вибір.

Блок 1. Розуміння ролей і пріоритетів (30-40 хвилин)

1. Як ви оцінюєте свою роль у сім'ї? Що вважаєте своїм головним обов'язком як матері/дружини/доньки?
2. Яку роль відіграє професійна діяльність у вашому житті? Чи вважаєте роботу необхідністю чи джерелом самореалізації?
3. Чи вдається вам балансувати між роботою і сімейними обов'язками? Якщо ні, що більше страждає — кар'єра чи сімейне життя?
4. Як зміни у суспільстві вплинули на вашу можливість реалізовувати себе професійно після 45 років? Чи стали ці зміни для вас перевагою чи викликом?

5. Чи підтримує вас сім'я у ваших професійних прагненнях? Яким чином?

Уточнюючі питання

- Як часто вам доводиться відмовлятися від кар'єрних можливостей через сімейні зобов'язання?
- Чи відчуваєте, що суспільство очікує від вас більше як від матері/дружини, ніж як від професіонала?

Блок 2. Кар'єра та самореалізація (30 хвилин)

2. Як ви обирали сферу діяльності? Чи була вона вашою мрією чи необхідністю?

3. Чи доводилося вам змінювати професію після 45 років? Що стало причиною: власне бажання чи зовнішні обставини?

4. Як ви ставитеся до ідеї додаткового навчання або перекваліфікації? Чи є у вас досвід у цій сфері?

5. Чи вважаєте, що у вашій віковій категорії існують бар'єри для кар'єрного зростання? Які саме?

6. Як на ваш погляд, у сучасному світі цінуються навички, які жінка накопичує протягом життя, і чи впливає це на ваш професійний успіх?

Уточнюючі питання

- Як роботодавці ставляться до співробітників старше 45 років? Чи відчували ви дискримінацію?
- Чи є у вас бажання створити власну справу? Які ресурси для цього потрібні?

Блок 3. Сімейні обов'язки (30 хвилин)

1. Як змінилися ваші обов'язки у сім'ї з часом? Чи стало їх більше чи менше?

2. Як ви вирішуєте конфлікти між потребами сім'ї та власними інтересами?

3. Як подорослішання дітей або зміна сімейної структури вплинули на вашу щоденну рутину?

4. Чи впливають ваші сімейні обов'язки на можливість подорожувати, займатися хобі або виділяти час на себе?

5. Як часто ви звертаєтеся за допомогою до інших членів сім'ї у виконанні домашніх справ? Чи отримуєте її?

Уточнюючі питання

- Чи відчуваєте ви, що сім'я очікує від вас більше, ніж ви можете дати?
- Як ви розподіляєте обов'язки в сім'ї, щоб зберегти баланс?

Блок 4. Плани та мрії (20 хвилин)

1. Які ваші головні цілі на найближчі п'ять років? Чи вони більше пов'язані з професійною діяльністю чи сімейним життям?

2. Чи є щось, чого ви хотіли досягти, але відклали через сімейні обов'язки або інші причини?

3. Як ви бачите свою роль у суспільстві в найближчому майбутньому? Чи прагнете стати прикладом для своїх дітей, колег, оточуючих?

4. Що ви вважаєте найціннішим результатом свого життя на сьогодні?

5. Яка одна річ, яку ви хотіли б змінити у своєму житті, якби це було можливо?

Заключні питання

1. Чи хотіли б ви додати щось важливе, про що ми не згадали?

2. Як би ви оцінили вплив вашого віку на можливість реалізації своїх мрій?

3. Чи відчуваєте ви, що з часом навчилися краще розставляти пріоритети між професійною діяльністю та сімейними обов'язками?

Цей гайд допоможе отримати широке розуміння балансу між професійними прагненнями та сімейними обов'язками сучасних жінок старше 45 років. Кожен блок містить питання, що розкривають як індивідуальні досвіди, так і суспільні тенденції.