

## ЗМІСТОВА СТРУКТУРА КУЛЬТУРИ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ

*Проводиться аналіз змістової структури культури професійної діяльності майбутніх менеджерів у психолого-педагогічній літературі та дослідженнях вітчизняних і зарубіжних науковців. Визначена актуальність досліджуваної проблеми. Розкрито сутність понять “культура”, “професійна культура”, “культура професійної діяльності майбутнього менеджера”. Подано авторське визначення поняття “професійна культура менеджера”, яке варто трактувати як високий рівень професіоналізму людини, як спосіб творчої самореалізації в професійній діяльності, як процес освоєння, передачі професійних цінностей, становлення системи особистісних сенсів, які розглядаються як ступінь якості професійної діяльності й життя людини. Представлено інформацію щодо стандартів системи професійної освіти менеджерів у документах міжнародних організацій, а саме: Європейського Союзу (ЄС), Організації Об'єднаних Націй з питань освіти, науки і культури (ЮНЕСКО), Ради Європи (РЄ), Світового банку (СБ), Міжнародної організації праці (МОП), Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) тощо. Для вирішення поставлених завдань на різних етапах наукового пошуку використано комплекс методів дослідження. Розкрито зміст і структуру культури професійної діяльності, що є складним ціннісним утворенням, яке характеризується не лише особистою, духовною й матеріальними культурами, а й задоволенням в управлінській праці, знаннями в галузі економіки, психології, менеджменту тощо. Розглядаються методологічні підходи до формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів закладів вищої освіти: суб'єктний, діяльнісний, культурологічний, професіографічний, компетентнісний та акмеологічний. Окреслено складові компоненти культури професійної діяльності майбутніх менеджерів, як-от: гностичний, конструктивний (проектний), організаторський і комунікативний.*

**Ключові слова:** професійна культура, культура професійної діяльності, менеджери.

Важливим чинником розвитку сучасного ринку економіки України, подолання кризових явищ у фінансовому секторі є реформування підготовки менеджерів і модернізація системи професійної освіти загалом відповідно до міжнародних стандартів, які висвітлено в документах міжнародних організацій, зокрема Європейського Союзу (ЄС), Організації Об'єднаних Націй з питань освіти, науки і культури (ЮНЕСКО), Ради Європи (РЄ), Світового банку (СБ), Міжнародної організації праці (МОП), Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР), що впливають на формування сучасних уявлень про цивілізаційний прогрес, людський капітал визнається вирішальним чинником економічного зростання країн, підвищення їх конкурентоспроможності на світовому ринку. Саме тому світовою спільнотою підкреслюється ключова роль освіти в підвищенні готовності майбутніх менеджерів до майбутньої професійної діяльності. Протягом останніх років усе більша роль у підготовці менеджерів відводиться культурі професійної діяльності, адже від рівня обізнаності з основами комунікативної взаємодії, професійності спілкування суттєво залежить ефективність управлінської діяльності.

Дослідженню проблеми культури професійної діяльності майбутніх менеджерів приділяється належна увага в багатьох наукових дослідженнях, зокрема таким її аспектам, як питання професійного становлення майбутніх менеджерів (В. Горланчук, І. Дороховський, І. Черноіванов, Т. Прехул, П. Друкер, В. Зобов та ін.); теорія та практика підготовки до управлінської діяльності (І. Анненкова, О. Виханський, І. Драч, О. Ельбрехт, С. Самигін, Е. Печерська та ін.); роль і значення цінностей особистості в професійному самовизначенні й професійній діяльності (Л. Белкер, А. Бербердін, Т. Стеранюк, Л. Хілл та ін.); теоретико-методологічні засади підготовки майбутніх фахівців у навчально-виховній діяльності закладу вищої освіти (С. Архипова, І. Бех, С. Вітвицька, Н. Нічкало, В. Стрельніков, М. Фіцула та ін.); вивчення нових цілей, принципів і методологічних підходів в освітньому процесі закладу вищої освіти (Е. Волков, К. Альбуханова-Ставська, А. Брушлинський, В. Татенко, В. Андреева, Г. Вашенко, В. Гриньов та ін.); формування професійної культури майбутніх менеджерів (Л. Батченко, О. Виговська, М. Гриньова, М. Дробноход, М. Захаров, В. Жигір, Л. Карашук, Н. Коломинський, О. Крупський, С. Крисюк, Є. Намлієв, Р. Шакуров та ін.).

Отже, актуальність дослідження проблеми формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів зумовлена низкою чинників: недостатнім рівнем сформованості комунікативних умінь випускників закладів вищої освіти, що суттєво впливає на загальний рівень їхньої підготовки до виконання професійних функцій; необхідністю вдосконалення освітнього процесу в контексті його практичної спрямованості, потребою підвищення рівня загальної культури студентів загалом і комунікативної, зокрема.

**Мета статті** – виокремлення й наукове обґрунтування змістової структури культури професійної діяльності майбутніх менеджерів.

Для вирішення поставлених завдань на різних етапах наукового пошуку використано комплекс методів дослідження, а саме: теоретичних – синтез, узагальнення, моделювання, прогнозування (з метою розкриття сутності проблеми); метод термінологічного аналізу (для з'ясування змісту поняття культура професійної діяльності майбутніх менеджерів); аналізу результатів українських і зарубіжних досліджень (з метою визна-

чення сутності культури професійної діяльності майбутніх менеджерів); теоретичного узагальнення та систематизації (для концептуалізації основних положень дослідження).

Термін “культура” належить до багатозначних, саме тому її варто розглядати як особистісну якість, що свідчить про її духовний розвиток, здатність до рефлексії, логічності та адекватності мислення [9, с. 161].

Професійна культура розглядається як специфічна якість діяльності фахівця та розкриває предметний зміст культури, який визначається специфікою професії, професійної діяльності та професійного співтовариства [7].

У дослідженнях П. Батура виділяє такі елементи професійної культури: “загальна освіта, спеціальні знання, уміння та навички, виробничий досвід, спосіб професійної діяльності, ставлення працівника до виконання своїх обов’язків, ініціативність, культура мовлення, спілкування, поведінки та особистісні якості працівника (пунктуальність, організованість, акуратність тощо)” [2].

Отже, професійну культуру менеджера варто розглядати як високий рівень професіоналізму людини, як спосіб творчої самореалізації в професійній діяльності, як процес освоєння, передачі професійних цінностей, становлення системи особистісних сенсів, які розглядаються як ступінь якості професійної діяльності й життя людини [7].

Варто зазначити, що зміст і структура культури професійної діяльності менеджера є складником його загальної культури та професійних компетентностей, що є складним ціннісним утворенням, яке характеризується не лише особистою, духовною й матеріальними культурами, а й задоволенням в управлінській праці, знаннями в галузі економіки, психології, менеджменту тощо [1].

Розглядаючи специфіку діяльності менеджера, варто акцентувати увагу на таких її ключових аспектах: інноваційній діяльності менеджера (орієнтація на постійний пошук більш продуктивних шляхів, нових способів діяльності, що передбачає певний ризик); самостійність у визначенні цілей своєї діяльності, виходячи із загальних цілей організації, специфіки галузі діяльності; високий ступінь ідентифікації з організацією, прагнення підвищити її здатність до виживання, стимулювання її розвитку [2].

На думку Е. Печерської, за змістом професійна діяльність менеджера характеризується суто практичною, пошуковою та інноваційною діяльністю, що включає в себе потужні проектно-конструкторські, проектно-технологічні та практико-інноваційні компоненти [6].

Розглядаючи структуру професійної діяльності майбутніх менеджерів, науковці (С. Самігіна, Л. Столярченко) виділяють такі компоненти культури професійної діяльності майбутніх менеджерів, а саме: гностичний, конструктивний (проектний), організаторський і комунікативний. *Гностичний компонент* дослідники пов’язують зі сферою знань і вмінь, що становлять основу культури професійної діяльності, а система знань включає як загальнокультурні, так і спеціальні знання.

*Проектувальний і конструктивний компоненти* – уміння постановки перспективних цілей діяльності, розроблення стратегій щодо їх досягнення та забезпечення реалізації тактичних цілей, тобто вміння планувати свою діяльність з урахуванням найближчих завдань. *Організаторський компонент* відображає вміння організувати власну діяльність і вміння організувати діяльність оточуючих. *Комунікативний компонент* акцентує увагу на вмінні організувати взаємодію менеджера його людьми, котрі його оточують [8].

Компонентами культури професійної діяльності майбутніх менеджерів є *особистісний, когнітивний, діяльнісний*. Отже, *особистісний компонент* відображає ціннісне ставлення особистості до обраної професії, наявність загальнолюдських цінностей і цінностей професійної самореалізації, готовності до виявлення особистої ініціативи й подальшого професійного зростання, наявність моральних якостей особистості, оцінювання власної професійно-культурної діяльності крізь призму високих моральних якостей, культурних цінностей і норм.

*Когнітивний компонент* (засвоєння ґрунтовних загальнокультурних і специфічних професійних знань, технології їх використання в професійній діяльності, знання норм моральної та етичної поведінки, етики ділового спілкування, знання методів самоаналізу й адекватної самооцінки, методів і прийомів саморозвитку та самовиховання). *Діяльнісний* (уміння практично використовувати набуті теоретичні знання, дотримання морально-етичних норм у суспільстві та професійній діяльності, здійснення самоаналізу власної професійної діяльності й розвитку професійної культури, знаходження шляхів до самовдосконалення та реалізації потреб самоактуалізації в професії).

Варто зазначити, що саме особистісний компонент культури професійної діяльності майбутніх менеджерів відіграє ключову роль, тому що основні принципи організації задають певний напрям для функціонування суб’єкта, а також визначають його норми та цінності.

На думку С. Гриньова [3], важливим чинником формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів є формування суб’єктивної педагогічної позиції майбутнього менеджера, його власний світогляд (світоглядна культура) як розуміння та взаємодія з навколишнім світом. Критерієм оцінювання такого світогляду є рівень загальної культури, самовизначення у світі культури, сформованість особистісного культурного “Я” на засадах гуманізму. Професіоналізм діяльності менеджерів залежить від рівня їхніх здібностей, від якості початкової професійної підготовки, а також від подальшої роботи з підвищення кваліфікації та самовдосконалення. Також результати діяльності менеджера багато в чому залежать від ефективності міжособистісного спілкування, уміння організувати спільну діяльність інших людей. У зв’язку з цим можна сказати, що спілкування є інструментом майбутньої професійної діяльності менеджера.

Згідно з поглядами С. Гриньова [3], існують такі компоненти культури професійної діяльності майбутніх менеджерів: пізнавальний, мотиваційно-емоційний, діяльнісний і регулятивний. Пізнавальний компонент передбачає відповідність навчальних і професійних інтересів менеджера, стійку потребу в самоосвіті, володінні інформацією про зміст інноваційних технологій і безпосередньо з предмета, що він викладає. Мотиваційно-емоційний компонент – це позитивне ставлення до управлінської діяльності, задоволення становищем у соціально-професійній групі. Діяльнісний компонент – відповідність знань, умінь, навичок і їх реалізація під час управлінської роботи та проектної діяльності. Регулятивний компонент – формування суб'єктивної управлінської позиції, сформованість особистісного культурного “Я”; рефлексія як особистісне новоутворення викладача; самовдосконалення, а саме: курси підвищення кваліфікації, конференції, симпозіуми, семінари, тренінги тощо; уміння вдосконалювати професійно значущі якості.

У наукових працях О. Михальчук [5] наголошує на важливості технологічного компонента культури професійної діяльності, який передбачає дві форми розвитку, а саме: статичну та динамічну форми. Відповідно до статичної форми, професійні знання та професійний досвід майбутнього менеджера, його навички системного мислення й аналізу є когнітивно-процесуальним елементом останньої. Когнітивно-процесуальний елемент статичної форми технологічного компонента культури професійної діяльності варто розглядати як сукупність психолого-педагогічних та управлінських знань і вмінь, якість засвоєння яких необхідні для здійснення майбутньої управлінської діяльності, успішного прийняття ним управлінських рішень. Динамічна форма технологічного компонента культури професійної діяльності в розвитку вмінь майбутнього менеджера реагувати на зміни, що відбуваються навколо, готовність йти на ризик, самовдосконалюватися відповідно до викликів сучасності. Завдяки динамічній формі в процесі управлінської діяльності створюються умови для розвитку особистості й, власне, її культури.

Отже, технологічний компонент культури професійної діяльності необхідно розглядати як інтегроване особистісне утворення, що забезпечує ефективність прийняття управлінських рішень. Формування технологічного компонента культури професійної діяльності передбачає успішність здійснення управлінської діяльності майбутнім менеджером та оволодіння комплексом умінь і навичок.

Отже, з'ясовано, що в основі змісту культури професійної діяльності майбутніх менеджерів є поєднання морально-етичних норм, загальнолюдських цінностей, які регулюють поведінку, взаємини та професійну діяльність у сфері виробництва, під час ділових переговорів, презентацій, укладенні угод; уміння переконати партнера й вплинути на нього з метою досягнення позитивного результату міжсуб'єктної взаємодії; в умовах ринкових відносин приймати управлінські рішення, розв'язувати професійні завдання, налагоджувати контакти з представниками іноземних підприємств (див. рис. 1).

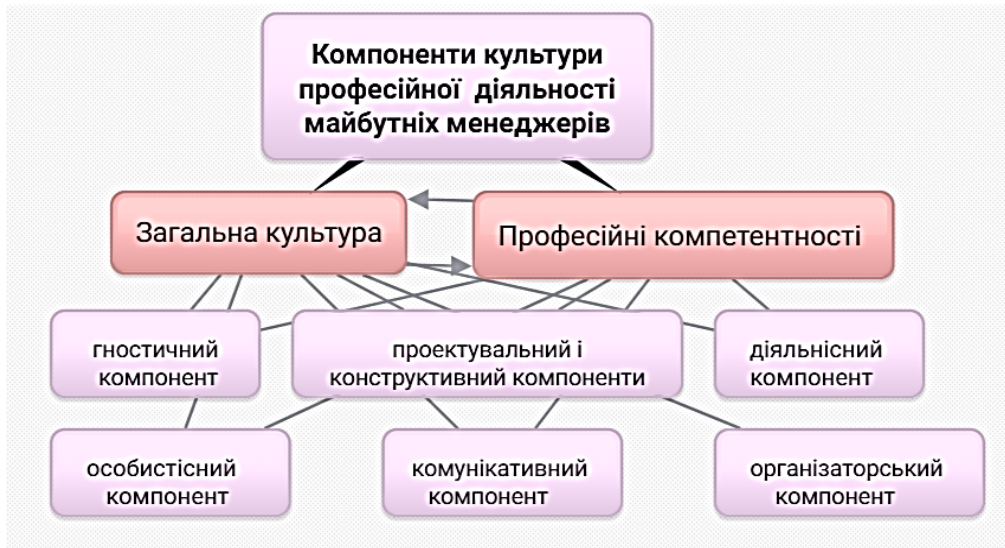


Рис. 1. Компоненти культури професійної діяльності майбутніх менеджерів

Структурними компонентами культури професійної діяльності майбутніх менеджерів визначено культурний, лінгвістичний, соціальний і психологічний елементи; комунікативну компетенцію, пов'язану з міжнародною економічною діяльністю; здатність до взаєморозуміння в міжкультурному діалозі; моральні якості, цінності й етика професійних стосунків.

Варто зазначити, що сучасні тенденції професійної підготовки майбутніх менеджерів спонукають до врахування соціально-психологічних та особистісних компонентів у майбутній професійній діяльності. Згідно із сучасними тенденціями менеджменту, можна виокремити такі характеристики професійної діяльності менеджера: лідерство як здатність вести за собою людей; комунікація як здатність до безперервного спілкування; професійне знання з погляду основ управління загалом або технології тієї галузі, у якій діє менеджер [4].

Зазначена точка зору знаходить відгук у низці зарубіжних досліджень, які висвітлюють питання діяльності менеджера. Зокрема, Л. Белкер акцентує увагу на значущості особистісних аспектів для успішної професійної діяльності менеджера, а саме: умінні довірчих відносин із колегами, підлеглими, клієнтами; хороших комунікативних здібностях (уміння вислухати співрозмовника, ораторські здібності); умінні керувати своїми почуттями й емоціями, організувати спільну роботу в команді [10].

**Висновки.** Отже, зміст культури професійної культури діяльності майбутніх менеджерів являє собою динамічне структурнорівневе утворення, що відображає єдність особистісного, когнітивного та діяльнісного компонентів. Проведене дослідження не претендує на вичерпне вирішення всіх аспектів проблеми характеристики змістової структури культури професійної діяльності майбутніх менеджерів. Потребують подальшого розвитку питання науково-методичного забезпечення освітнього процесу з використанням сучасних Інтернет-технологій; оптимізації освітнього процесу в закладах вищої освіти як засобу розвитку творчого потенціалу майбутнього менеджера; створення відповідних електронних навчальних посібників, використання яких сприятиме формуванню й удосконаленню культури професійної діяльності майбутніх менеджерів.

#### **Використана література:**

1. Алексюк А. М. Педагогіка вищої освіти України. Історія. Теорія : підручник. Київ : Либідь, 1998. 560 с.
2. Батура П. М. Профессиональная культура молодежи села: проблемы и перспективы : автореф. дисс. ... канд. филос. наук : 09.00.02 / Беларус. гос. ун-т. Минск, 1990. 21 с.
3. Гриньов С. Я. Технологія формування професійної культури майбутнього менеджера для нової української школи. *Витоки педагогічної майстерності*. 2019. Вип. 23. С. 54–58.
4. Зобов А. М. Бизнес-образование: новые подходы к формированию личности менеджера. *Дополнительное профессиональное образование*. 2005. № 5. С. 1–4.
5. Михальчук Ю. Технологічний та особистісний компоненти професійної культури майбутнього менеджера: реалії та перспективи. *Проблеми сучасного педагогічного образования. Серія "Педагогіка і психологія"* : збірник статей. Ялта : РІО КГУ. 2014. Вип. 46. Ч. 4. 320 с. С. 168–174.
6. Печерская Э. П. Концептуальные аспекты подготовки конкурентоспособного специалиста в современных условиях. Самара : Изд-во Самар. гос. экон. акад., 2003. 260.
7. Романовський О. Шляхи впровадження інновацій, підприємництва та підприємницької освіти в системі національної освіти України : монографія. Вінниця : Нова книга, 2020. 416.
8. Самыгин С. И. Менеджмент персонала. Ростов-на-Дону : Феникс, 1997. 480.
9. Тернопільська В. І. Культура особистісного самовизначення як предмет наукового дослідження. *Нові технології навчання*. 2015. Т. 1. Вип. 86. С. 160–163.
10. Belker L. B. The first-time manager. New York : AMACOM. Amer, management assoc., Cop, 1997. P. 211.

#### **References:**

1. Aleksyuk A. M. (1998). Pedagogika vyshchoi osvity Ukrainy. Istoriiia. Teoriiia. Teoriiia : pidruchnyk [Pedagogy of Higher Education of Ukraine. History. Theory: a textbook]. K. : Lybid, 560 p. [in Ukrainian].
2. Batura P. M. (1990). Professionalnaya kultura molodezhi sela: problemy i perspektivy : avtoref. dis. ... kand. filosof. nauk : 09.00.02. [The professional culture of youth in the countryside: problems and prospects: abstract. dis. ... cand. philosopher. Sciences: 09.00.02.]. Belarus. gos. un-t. Minsk, 990. 21 p. [in Russian].
3. Hrynov S. Ya. (2019). Tekhnolohiia formuvannia profesiinoi kultury maibutnoho menezhnera dlia novoi ukrainskoi shkoly [Technology of formation of professional culture of the future manager for the new Ukrainian school]. *Vytoky pedahohichnoi maisternosti*. Vol. 23, 54–58 [in Ukrainian].
4. Zobov A. M. (2005). Bizness-obrazovanie: novyie podhody k formirovaniyu lichnosti menezhnera [Business education: new approaches to the formation of a manager's personality]. *Dopolnitelnoe professionalnoe obrazovanie*, 5, 1–4 pp. [in Russian].
5. Mykhalchuk Yu. (2014). Tekhnolohichniy ta osobystisnyi komponenty profesiinoi kultury maibutnoho menezhnera: realii ta perspektivy [Technological and personal components of the future manager's professional culture: realities and perspectives]. *Problemyi sovremennoho pedagogicheskogo obrazovaniya*. Ser.: Pedagogika i psihologiya. Sb. statey. Yalta : RIO KGU. 2014. Vyp. 46. Ch.4. 320 s., 168–174. [in Ukrainian].
6. Pecherskaya E.P. (2003). Kontseptualnyie aspektyi podgotovki konkurentosposobnogo spetsialista v sovremennyih usloviyah [Conceptual aspects of training a competitive specialist in modern conditions]. Samara: Izd-vo Samar. gos. ekon. akad., 260 s.
7. Romanovskyi O. (2010). Shliakhy vprovadzhennia innovatsii, pidpriemnytstva ta pidpriemnytskoi osvity v systemi natsionalnoi osvity Ukrainy: monohrafiia [Ways of introducing innovation, entrepreneurship and entrepreneurship education in the national education system of Ukraine: monograph]. Vinnytsia : Nova knyha, 416 p. [in Ukrainian].
8. Samyigin, S. I. (1997). Menedzhment personala [HR Management]. Rostov na Donu: Feniks, 480 s. [in Russian].
9. Ternopil'ska V. I. (2015). Kultura osobystisnoho samovyznachennia yak predmet naukovoho doslidzhennia [The culture of personal self-determination as a subject of scientific research]. *Novi tekhnolohii navchannia*, T. 1. Vyp. 86, 160–163 pp. [in Ukrainian].
10. Belker L. B. (1997). The first-time manager. New York: AMACOM. Amer, management assoc., Cop, 211 [in English].

#### **Gonchar L. V. Content structure of future managers' professional culture**

*The article analyzes the content structure of the culture of professional activity of future managers in psychological and pedagogical literature and research of domestic and foreign scientists. The relevance of the research problem is determined. The essence of the concepts "culture", "professional culture", "culture of professional activity of the future manager" is revealed. The author defines the concept of "professional manager culture", which should be interpreted as a high level of professionalism of the person, as a way of creative self-realization in professional activity, as a process of development, transfer of professional values, formation of a system of personal meanings, which are considered as a degree of quality of professional activity*

and human life. Information is presented on the standards of the managerial education system in the documents of international organizations, in particular: European Union (EU), United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO), Council of Europe (CoE), World Bank (WB), International Labor Organization (ILO), Organization for Economic Co-operation and Development (OECD), etc. A complex of research methods was used to solve the tasks at different stages of scientific search. The content and structure of the culture of professional activity, which is a complex value formation, which is characterized not only by personal, spiritual and material cultures, but also by pleasure in management work, knowledge in the field of economics, psychology, management, etc., is revealed. Methodological approaches to forming the culture of professional activity of future managers of higher education institutions are considered: subjective, activity, cultural, professional, competent and acmeological. The components of the culture of professional activity of future managers, such as: gnostic, constructive (project), organizational and communicative are outlined.

**Key words:** professional culture, professional culture, managers.

УДК 364.024

DOI <https://doi.org/10.31392/NPU-nc.series5.2020.73-1.14>

Гончаренко О. В., Корінна Г. О.

## ВИВЧЕННЯ ГЕНДЕРНИХ ПИТАНЬ У КОНТЕКСТІ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ З ЛЮДЬМИ ПОХИЛОГО ВІКУ

Стаття присвячена вивченню гендерних особливостей чоловіків і жінок похилого віку, які виявляються в особливостях переживання ними складних життєвих ситуацій відповідно до статі. Авторами аналізується гендерна зумовленість проблем людей похилого віку, яка проявляється в показниках стану здоров'я, різній тривалості життя, ступені соціальної активності й залежності від соціального захисту, статусі в сім'ї та суспільстві, переживанні виходу на пенсію тощо. Ці й інші аспекти мають урахувувати соціальні працівники, орієнтуючись у професійній діяльності на гендерний підхід. На думку дослідниць, означений підхід має базуватися на професійній компетентності фахівців, що включає знання гендерної специфіки старіння й передбачає делікатне, тактовне ставлення соціальних працівників до особистих проблем людей похилого віку, до специфіки самовираження їхньої гендерної ідентичності, до тих труднощів, які доводиться переживати жінкам і чоловікам у період пізньої зрілості. Констатовано, що через зростання числа чоловіків і жінок похилого віку в сучасному суспільстві соціальна робота з ними набуває дедалі більшої актуальності, стає значущою й невід'ємною частиною соціальної політики. Ці люди потребують підтримки, захисту, допомоги та піклування з боку держави, щоб повноцінно функціонувати в суспільстві, не бути ізольованими від суспільства й не стати тягарем для оточуючих. Визначено, що знання особливостей впливу соціально-психологічних і біологічних факторів на процес старіння, урахування гендерних аспектів соціальної роботи із жінками та чоловіками похилого віку дасть фахівцям змогу направлено змінювати умови та спосіб їхнього життя так, щоб сприяти оптимальному функціонуванню в період пізньої зрілості.

**Ключові слова:** гендерний підхід, гендерні особливості старіння, гендерно чутлива соціальна робота із жінками й чоловіками похилого віку.

Місце людини в тому числі й у період пізньої дорослості в суспільстві та родині визначається загальним соціально-економічним і культурним розвитком, матеріальними й господарськими відносинами, місцевими та національними звичаями. Крім того, на чоловіків і жінок істотно впливає низка факторів (вік, місце проживання – сільська місцевість чи місто, перебування у шлюбі, діти), серед яких особливе місце посідає стать.

У зв'язку з цим у соціальній роботі з людьми похилого віку має враховуватися гендерна перспектива, зокрема в медико-соціальній реабілітації та соціально-психологічній підтримці. Делікатне, тактовне ставлення фахівців до особистих проблем людей похилого віку, до специфіки самовираження гендерної ідентичності, до тих труднощів, які доводиться переживати жінкам і чоловікам у період пізньої зрілості, обов'язково має базуватися на професійній компетентності, що включає знання гендерної специфіки старіння. Проблема взаємодії із жінками та чоловіками похилого віку з урахуванням гендерних аспектів у змісті й організації соціальної роботи перебуває в центрі уваги теорії та практики соціальної роботи.

Проведений аналіз наукових джерел дає змогу стверджувати, що проблемою специфіки соціальної роботи з людьми похилого віку займаються І. Зайнишев, І. Зверева, А. Капська, Л. Тюття, О. Холостова, В. Шахрай та інші. Гендерні аспекти соціальної роботи з різними категоріями населення, зокрема із жінками й чоловіками похилого віку, вивчають О. Білий, О. Бойко, Н. Ловцова, Г. Федько, О. Ярська-Смірнова та інші.

**Метою статті** є висвітлення гендерних аспектів старіння, які необхідно враховувати в соціальній роботі із жінками та чоловіками похилого віку.

На сучасному етапі розвитку людства науковці відзначають постійне зростання частки людей похилого віку, що стає впливовою загальноосвітовою соціально-демографічною тенденцією. На думку фахівців, цей процес зумовлений двома причинами. По-перше, успіхи у сфері охорони здоров'я, узяття під контроль низки небезпечних хвороб, підвищення рівня та якості життя призвели до збільшення середньо очікуваної тривалості життя людей, яка в розвинених країнах наблизилася до 80 років, а для жіночого населення