



Таким образом, в данной статье были выделены основные методы диагностики социотипов и представлен алгоритм их применения для диагностирования работников современных предприятий Украины. Необходимость применения данного алгоритма подтверждается не только повышением эффективности деятельности организации в результате правильного определения социотипов работников, но и содержательным наполнением компетентностного поля профессиональной деятельности HR-менеджеров.

Научн. рук. Назарова Г. В.

Литература: 1. Гуленко В. В. Менеджмент слаженной команды: соционика и социоанализ для руководителей / В. В. Гуленко. – 2-е изд. – М. : Астрель, 2003. – 282 с. 2. Удалова Е. А. Соционика в работе с персоналом, или что показывает MBTI / Е. А. Удалова. – 2-е изд. испр. – М. : Велигор. – 2007. – 152 с. 3. Аугустина А. Соционика: Психотипы. Тесты / А. Аугустина ; сост. Л. Филиппов. – СПб. : TerraFantastica. – 1998. – 444 с. 4. Бескова Л. А. Уроки соционики, или Самое главное, чему нас не учили в школе / Е. А. Удалова, Л. А. Бескова. – М. : Астрель, 2003. – 207 с. 5. Гуленко В. Соционическая диагностика. Метод интервью [Электронный ресурс] / В. Гуленко // Гуманитарная соционика. – Режим доступа к журн. : <http://www.socioniks.net/diagnostika/intrvju.html>. 6. Духовской Т. О методике типирования по внешности [Электронный ресурс] / Т. Духовской ; Офиц. сайт физиогномической соционики. – Режим доступа : <http://tipolog.narod.ru>. – Название с экрана. 7. Князев А. Метод интервью при диагностике соционического типа при подборе персонала [Электронный ресурс] / А. Князев // Соционика. – Режим доступа к журн. : <http://www.gamo.ru/article/?aaa=34&topic=>. 8. Прокофьева Т. Н. Методика диагностики типов информационного метаболизма / Т. Н. Прокофьева // Менеджмент и кадры: психология управления, соционика и социология. – 2006. – № 9. – С. 28–35. 9. Рейнин Г. Р. Соционика: типология. Малые группы / Г. Р. Рейнин. – СПб. : Образование-Культура, 2005. – 240 с. 10. Букалов А. В. Тесты и определение типа информационного метаболизма / А. В. Букалов // Соционика, ментология и психология личности. – 1999. – № 1. – С. 42–43.

Топорова Л. Ю.

УДК 378:316.346.2

Студент 3 курса
факультета экономики и права ХНЭУ им. С. Кузнеця

ОСОБЕННОСТИ ГЕНДЕРНОГО НЕРАВЕНСТВА В СИСТЕМЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Аннотация. Рассмотрена проблема гендерного неравенства в сфере высшего образования. Проанализировано соотношение женщин и мужчин, занимающих должность декана факультета в высших учебных заведениях отдельных регионов Украины.

Анотація. Розглянуто проблему гендерної нерівності у сфері вищої освіти. Проаналізовано співвідношення жінок і чоловіків, що займають посаду декана факультету у вищих навчальних закладах окремих регіонів України.

Annotation. The problem of gender inequality in higher education has been studied. The ratio of women to men in the position of dean of faculty in higher educational establishments in several regions of Ukraine has been analyzed.

Ключевые слова: гендерное неравенство, человеческое развитие, регионы Украины, высшие учебные заведения.

Проблема гендерного равенства актуальна в большинстве стран мира, где за права женщин борются на протяжении многих лет. При этом в профессиональной сфере осталось предубеждение против женщин-руководителей. Потому женщины если и возглавляют предприятия, то по большей части малые: 26 % малых предприятий, 15 % – средних, 12 % – больших. В половине норвежских компаний совет директоров состоит более чем на 40 % из женщин, в управлениях США – 13,6 % женщин, Британии – 11,8 % [1].

В Украине, как и многих других странах, женщина на равных с мужчинами имеют свободный доступ к высшему образованию и занятиям наукой. Однако занимают высокие должности, такие, как ректор или декан факультета, в высших учебных заведениях мужчины. В то время как большую часть преподавателей составляют женщины (более 70 %).

© Топорова Л. Ю., 2014

Среди отечественных и зарубежных ученых, которые занимались проблемой гендерного равенства на рынке труда, можно выделить Грыцяк Н. В., Доронину М. С., Ковалеву В. И., Р. Столлера. Несмотря на разработанность тематики гендерного неравенства в разных сферах, вопросы, относящиеся к образовательному пространству, остаются открытыми для рассмотрения.

Объект данного исследования – гендерное неравенство в системе высшего образования; предмет – гендерное неравенство среди деканов факультетов в отдельных высших учебных заведениях Украины.

Цель – изучение практических вопросов гендерной политики в ряде ВУЗов Украины.

В современном мире устойчивое развитие общества невозможно без достижения гендерного равенства. По мнению некоторых исследователей, равенство полов является следующей, после патриархального устройства, ступенью социальных отношений.

Гендерное равенство подразумевает под собой путь к достижению равенства в правах между мужчинами и женщинами во всех сферах общественных отношений. Достижение такого равенства полов заключается в изучении и устранении всех социальных барьеров, а также в создании равных социальных возможностей для реализации личности мужчин и женщин во всех сферах жизни общества с учетом предпочтений отдельной личности [2].

По заявлениям правительства Украины, в стране проводится активная гендерная политика: утверждены международные документы, приняты национальные планы по достижению гендерного равенства, внесены некоторые изменения в законодательные акты, в учебные планы высших учебных заведений внесены спецкурсы, по данной проблематике изданы учебные пособия по основам теории гендера. Правительством было предпринято несколько попыток ввести гендерные квоты, однако все они были безрезультатными: в 2006 и 2007 годах парламент рассматривал законопроект о внесении изменений в закон о выборах в Украине, которые предусматривали выдвижение, по крайней мере, одного кандидата противоположного пола на каждые пять кандидатов. Несмотря на все усилия законопроект не получил поддержки в парламенте. В результате большое число женщин являются членами партий, однако немногие из них могут получить руководящие должности. Таким образом, проводимая в стране гендерная политика – это скорее лишь выполнение обязательств перед международным сообществом. В этом можно убедиться, если проанализировать реализацию таких программ, например, в сфере образования [1].

Гендерный баланс смещается в пользу мужчин, начиная с уровня управления образованием, который связан с существенными экономическими и политическими дивидендами; наблюдается скрытая дискриминация женщин; существует негласная директива, что женщинам можно занимать должности до определенного уровня, выше – только мужчины [3].

Автором данной статьи проведено исследование на предмет занятия должности декана факультета в наиболее известных высших учебных заведениях (31 ВУЗ) таких городов, как Киев, Харьков, Донецк, Днепропетровск, Одесса и Львов. По результатам анализа выявлено, что должность декана факультета в исследуемых ВУЗах занимает 48 женщин из 287 должностных позиций (рис. 1).

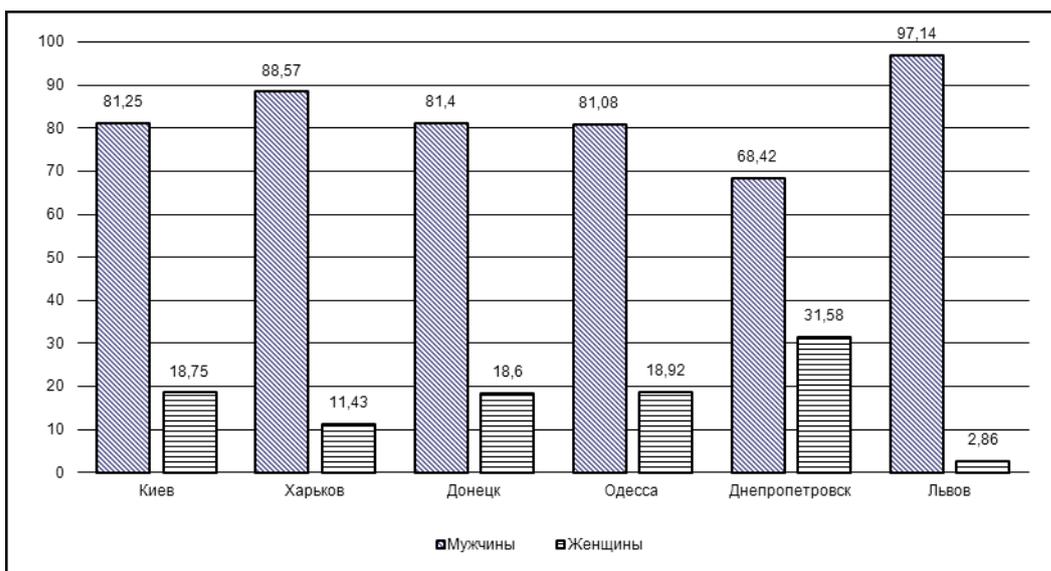


Рис. 1. Процентное соотношение мужчин и женщин на должности декана факультета

После проведенного исследования так же можно сделать вывод, что в киевских и днепропетровских ВУЗах насчитывается большее количество женщин, чем в других городах. На рис. 2 представлено распределение женщин-деканов в исследуемых городах.

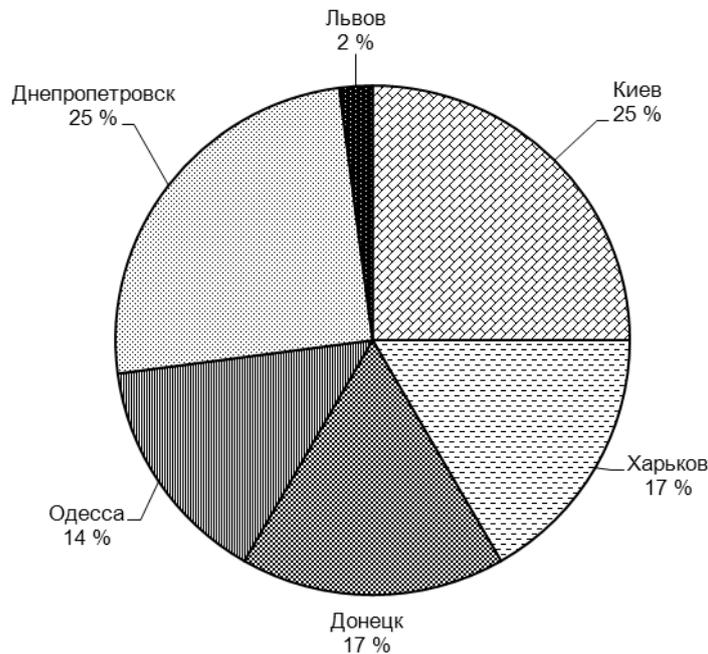


Рис. 2. Количественное соотношение женщин на должности декана факультета по городам

Среди профессорско-преподавательского состава ВУЗов руководящие должности заняты в основном мужчинами, и только 16,7 % должность декана факультета занимают женщины. Наибольшее количество женщин на этой должности наблюдается в столице Украины, а так же в Днепропетровске; наименьшее на западе Украины – во Львове.

Уровень человеческого развития в стране можно определить не только по количеству женщин в парламенте, но и по соотношению количества женщин и мужчин, которые занимают высокие должности, так же и в сфере высшего образования. Правительство Украины стремится изменить сложившуюся ситуацию по вопросу гендерного неравенства на основе активного участия в проведении деятельности ООН.

В Украине в 1995 году был опубликован доклад о положении женщин и развитии человеческого потенциала, а также Украина принимает участие в осуществлении декларации цели развития тысячелетия. Одна из целей доклада – поощрение равенства женщин и мужчин, расширение прав и возможностей женщин.

В 2008 – 2009 годах Еврокомиссия запустила в Украине три проекта гендерного равенства и защиты прав женщин и детей, общий бюджет которых – более 7 млн евро.

На сегодняшний день Организация Объединенных Наций отметила отставание Украины от европейских стандартов гендерного равенства. В марте 2013 состоялся круглый стол на тему "Равенство мужчин и женщин для социального развития", где директор Фонда народонаселения ООН в Украине Нузхат Эхсан отметила, что женщины в Украине составляют 54 % населения, но в новом созыве парламента лишь 10 % женщин, и их роль в социальной и политической сфере остается маргинальной.

Таким образом, согласно результатам исследований под эгидой ООН в украинском обществе продолжают существовать гендерные стереотипы, в том числе профессиональные. На рынке труда, несмотря на то, что гендерное равенство подразумевает равную оплату труда, женщины по-прежнему зарабатывают лишь 70 % заработка мужчин, несмотря на высокий уровень квалификации и иногда более качественное, по сравнению с мужчинами, образование.

Научн. рук. Маркова Н. С.

Литература: 1. Руденко С. О гендерном равноправии / С. Руденко // Губерния. – 2011. – № 3. – С. 24. 2. Грыцьак Н. В. Социально-экономическое положение женщин и мужчин в Украине – основания для формирования государственной гендерной политики / Н. В. Грыцьак // Актуальные проблемы государственного управления. – 2004. – № 2. – Ч. 1. – С. 207–216. 3. Доронина М. С. Контент-анализ спроса-предложения на рынке рабочей силы (гендерный аспект) / М. С. Доронина // Економіка розвитку. – 2006. – № 2(38). – С. 5–8.