

ухудшение основных показателей эффективности деятельности вуза (снижение контингента студентов, рентабельности, ликвидности и др.);

устаревшие методы планирования, калькуляции и анализа, не удовлетворяющие современным требованиям, предъявляемым к менеджменту организации;

существующие в организации методики учета и анализа, не позволяющие дать удовлетворительные ответы на вопросы руководства вуза;

наличие в организации "трения" между отдельными подразделениями относительно выполняемых функций и отсутствие согласованных целей.

Таким образом, контроллинг в вузе – это система управления достижением целей и неотъемлемая часть управления его деятельностью. В современном менеджменте обычно выделяют оперативные (краткосрочные) и стратегические (долгосрочные, перспективные) цели [3]. Следовательно, и сам контроллинг должен включать в себя два основных аспекта: стратегический и тактический, которые позволяют осуществлять постоянный контроль за достижением соответствующих целей.

Можно выделить следующие направления анализа в стратегическом контроллинге вуза – осуществления образовательной деятельности с учетом:

положений действующего законодательства;
финансового состояния, маркетинга образовательной и финансово-хозяйственной деятельности вуза на рынке;
конкурентоспособности предоставляемых услуг (анализ уровня качества, затрат и рентабельности);
человеческих и других видов ресурсов;
существующей организационной структуры.

Целью оперативного контроллинга является достижения текущих целей организации, а также принятие своевременных решений по оптимизации соотношения стоимости и качества образовательных услуг. Он должен быть нацелен на мониторинг, контроль и анализ текущих параметров развития организации, что будет способствовать достижению стратегических целей образовательного учреждения, а также внутренней интеграции учебных подразделений и оптимизации функциональных составляющих управления образовательным учреждением.

В первую очередь оперативный контроллинг занимается контролем и оценкой входных и выходных составляющих процесса, на основании которых делается вывод о качестве самого процесса. Учитывая то, что образовательный процесс в вузе занимает достаточно продолжительное время и при этом многофункционален, СМК вуза должна подразумевать не только контроль и оценку указанных составляющих процесса, но и протекания самого процесса. Следует отметить, что кроме собственно образовательной функции образовательный процесс имеет ещё и воспитательную, социальную и другие функции, параметры которых оцениваются нефинансовыми показателями [4]. Плохое качество конечного продукта образовательной деятельности вуза нельзя исправить или отбраковать на выходе. Таким образом, комплексная система показателей, применительно к СМК вуза, должна содержать показатели, значения которых получаются как результат мониторинга образовательного процесса и его результатов (динамика трудоустройства выпускников вуза, отзывы работодателей и др.).

Таким образом, эффективность управления вузом интегрированного типа, с его достаточно сложной структурой, материальными и финансовыми потоками во многом определяет возможность проведения качественного научно-педагогического процесса. В связи с этим возникает необходимость построения системы менеджмента качества и комплексной системы показателей деятельности вуза в целом с использованием положений контроллинга как системы управления достижением целей организации.

Література: 1. Тamarin Ю. В. Контроллинг хозяйственной деятельности в государственном вузе / Ю. В. Тamarin // Вісник Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля. – 2002. – № 2 (48). – С. 168–176. 2. Контроллинг в бизнесе. Методологические и практические основы построения контрол-

линга в организациях / А. М. Карминский, Н. И. Оленев, А. Г. Примаков, С. Г. Фалько. – 2-е изд. – М.: Финансы и статистика, 2003. – 256 с. 3. Контроллинг как инструмент управления предприятием / Е. А. Ананькина, С. В. Данилочкин, Н. Г. Данилочкина и др.; под ред. Н. Г. Данилочкиной. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 279 с. 4. Тягур Р. С. Основы менеджменту в освіті: навч. посібн. / Р. С. Тягур. – Івано-Франківськ: Прикарпат. нац. ун-т, 2007. – 106 с.

Стаття надійшла до редакції
27.06.2009 р.

УДК [316.346.2:33]+396

Зима А. Г.
Зима О. Г.

ОСНОВНЫЕ КРИТЕРИИ ГЕНДЕРНОЙ ПОЛИТИКИ В УКРАИНЕ

The main aspects of a gender problem in Ukraine and the realization of the fundamental programs womens defence in the countries of EU are observed in the article.

Современное общество характеризуется различными признаками неравенства (демографические, психографические и др.), что обеспечивает неравноценные возможности развития для населения стран. Наиболее интересными для исследования являются различные формы неравенства в зависимости от принадлежности к группе в соответствии с гендерными признаками, что и обуславливает актуальность проблемы.

Именно европейский опыт дал возможность многим странам успешно решать проблемы женщин, достичь гендерного равенства в обществе. За много лет Украина мало приблизилась к европейским стандартам защиты прав женщин.

Фундаментальный европейский стандарт в основном связан с получением доходов граждан, где минимальная зарплата в 1,5 – 2 раза превышает прожиточный минимум. Для работающей женщины это означает, что даже минимальной зарплаты достаточно, чтобы прокормить себя, своих детей и вести достойную жизнь. В развитых европейских странах социальная помощь для женщин с детьми превышает прожиточный минимум. В Скандинавских странах на социальные программы, направленные на государственную поддержку семьи, идет до 10% бюджета [1].

Целью статьи является рассмотрение основных признаков гендерной политики в Украине и практика осуществления масштабных программ по защите женщин в странах Евросоюза (ЕС).

Одной из характеристик гендерной политики является трудоустройство. В Украине 80% официально зарегистрированных безработных – это женщины. При средней продолжительности поиска работы в Украине – 16 месяцев, женщины занимают таким поиском порядка 24 – 26 месяцев [1].

В Украине стало нормой отвечать отказом в работе беременным женщинам или женщинам с детьми. По данным опросов Международного центра перспективных исследований, дискриминацию при приеме на работу ощутили 58% опрошенных женщин. Из 7 миллионов трудовых мигрантов, которые ищут заработок за рубежом, 80% – женщины. Решение проблем по трудоустройству женщин нужно осуществлять на примере стран ЕС, где проводится масштабные программы, направленные на обеспечение равенства женских прав на рынке труда, оказывают содействие их профессиональной реализации. Причем эти программы охватили 20% женщин трудоспособного возраста. Например, законодательство Швеции предусматривает жесткие требования к работодателям. Чтобы устранить дискриминацию условий работы женщин, ведется

государственный мониторинг его выполнения. В Финляндии и Нидерландах за нарушение равенства прав женщин в сфере труда применяют нормы уголовного права [1].

Европейские государства помогают женщинам успешно совмещать работу с материнством, поскольку у них есть возможность работать неполный рабочий день. Например, в Нидерландах таких женщин 57%, в Швейцарии – 46%, в Норвегии – 42%. Защищая женщину, государство компенсирует работодателям разницу за ее неполный рабочий день [1].

Следующей характеристикой гендерной политики является насилие над женщиной. Ежегодно 15 тыс. украинских женщин гибнут вследствие бытового насилия.

Европейские страны создали эффективную систему защиты женщин от насилия. Действует не только правовая, но и институциональная система помощи. Работает бесплатная юридическая помощь, государственные центры реабилитации для женщин, испытывавших насилие. Правоохранительные и судебные органы реально реагируют на факты насилия и создают в обществе обстановку нетерпимости к таким ситуациям.

По данным Программы равных возможностей Организации Объединенных Наций (ПРООН), в Украине среди всех работающих, имеющих высшее образование, женщины составляют 56%. Несмотря на это, их карьерный и профессиональный рост ограничен, так же как и участие в принятии государственных политических решений, что является следующим признаком гендерной проблемы в Украине. Подтверждением этого является информация о количестве женщин-депутатов.

В парламентах многих стран [2] количество женщин содержится на уровне от 20 до 50%, тогда как в Украине – 8,2% (табл. 1).

Таблица 1

Количество женщин-депутатов в парламентах, %

№ п/п	Государство	% женщин в парламенте	№ п/п	Государство	% женщин в парламенте
1	Руанда	48,8	11	США	16,8
2	Швеция	47,0	12	Греция	14,7
3	Германия	31,6	13	Россия	14,0
4	Беларусь	29,1	14	Венгрия	11,1
5	Молдова	21,8	15	Япония	9,4
6	Болгария	21,7	16	Румыния	9,4
7	Китай	21,3	17	Армения	9,2
8	Италия	21,3	18	Турция	9,1
9	Польша	20,2	19	Украина	8,2
10	Франция	18,2	20	Грузия	6,0

В табл. 1 приведено процентное количество женщин в парламенте, причем, если в стране действует двухпалатный парламент, принимается во внимание только нижняя палата.

По данным Международной организации труда (МОТ), в 2008 г. невысокие показатели гендерного равенства наблюдались в странах Африки и Азии (женщины занимают лишь 8,6% руководящих постов). В мире в целом женщины занимают 28,3% руководящих постов. Максимальный процент наблюдается в США (41,2%).

Проблемы, с которыми женщины сталкиваются на рабочем месте, хорошо известны: трудности в продвижении по службе, предельная величина зарплаты и непростая задача сочетать все это с воспитанием детей. Теперь к этому списку следует добавить новый – немаловажный и проблемный признак – женщина-руководитель или женщина-начальник. Этот вопрос можно рассматривать с двух сторон: когда женщина работает под руководством женщины и когда женщина – начальник.

Команда канадских исследователей в результате обследования 1 800 работников из США сравнила уровни стресса и физического состояния сотрудников в трех разных ситуациях [2]: когда начальник один, и это мужчина, когда начальник один, и это женщина, и когда есть два начальника – мужчина и женщина. Выяснилось, что женщины, работающие под началом единственного начальника-женщины, страдают значительно больше, чем те, у кого начальник – мужчина. Они чаще жалуются на психологические расстройства (такие, как беспокойный сон, сложности с концентрацией на работе, депрессия и чувство тревоги), физиологические недомогания (головные боли,

боль в желудке или изжога, боли в шее и спине, утомляемость). Женщины, у которых шеф – мужчина, испытывают такого рода симптомы в гораздо меньшей степени.

При работе, когда руководителями являются мужчина и женщина одновременно, для сотрудников-мужчин никакой разницы по степени напряжения не наблюдается. Причем мужчины, работающие под началом смешанной пары, реже жалуются на психологические и физиологические проблемы, чем те, кем руководит только мужчина или только женщина. Ученые из Университета Торонто [2] предположили, что женщины имеют больше проблем от такого руководства. Причина такого положения вещей может заключаться в "синдроме пчеломатки", который проявляется в том, что успешные женщины не любят находиться в обществе конкурентов одного с ними пола. Есть также версия, что многим женщинам не нравится работать под началом женщины потому, что руководство они считают исконно мужской функцией. Авторы недавно опубликованного в Германии исследования [2] обнаружили, что занимающие руководящие посты женщины склонны считать женщин-подчиненных менее преданными, чем мужчин, поскольку женщины стоят на страже собственных интересов.

Автор исследования Скотт Шиманн считает, что различия, возможно, вызваны стереотипом, согласно которому для мужчины более "естественно" быть лидером и проявлять типичные лидерские качества. Со стороны начальника-мужчины женщина готова ждать агрессивного и требовательного поведения, чего не скажешь о руководителе-женщине. От последней они, возможно, ожидают большей эмоциональной поддержки, не получив которую испытывают недовольство, считая, что некоторые женщины "ведут себя, как мужчины, например, более конфликтно и агрессивно". А может быть, дело в том, что женщины чаще склонны занимать рабочие места другого типа, что сказывается на результатах [2].

Например, женщины, работающие под руководством женщины, по большей части трудятся в сфере воспитания и ухода за людьми или на таких местах, на которых, как правило, ощущается дефицит ресурсов и финансирования и которые часто недооценивают – например, социальные работники или работники образования. Это создает стрессовую ситуацию, как для самих работников, так и для начальника.

Гендерные проблемы – это прежде всего проблемы социальные, то есть проблемы не только женщин, но и мужчин, а также проблемы всего современного общества.

По мнению ученых, различия между мужчинами и женщинами сводятся в основном к способности последних к репродукции: оплодотворению, вынашиванию ребенка, рождению его и вскармливанию грудью. По большому счету, женщины от мужчин ничем не отличаются. Большинство вторичных и третичных признаков – волосаять покров, округлости, высота голоса, жесты, мимика, поддаются корректировке и зачастую являются приобретенными и специфичными для каждой этнокультуры. Поэтому сегодня принято говорить не о половой, а о гендерной дифференциации – разделении людей на мужчин и женщин не по половым признакам, а по совокупности социальных и культурных норм, которые общество предписывает выполнять им, в зависимости от их биологического пола [3].

Можно привести еще один пример: в одном детском саду в Германии [3] провели эксперимент – взрослые наблюдали за поведением детей в возрасте 1,5 – 2 лет, которые были одеты так, что невозможно было определить их пол. Малышей, которые проявляли большую самостоятельность в игре, неусидчивость, чаще сердились и требовали внимания к себе, идентифицировали как мальчиков. Детей, которые искали защиты у воспитательницы, чаще плакали или боялись взять понравившуюся им игрушку, отнесли к девочкам. Когда же были подведены итоги, оказалось, что в 60% пол ребенка был указан неверно.

Результаты эксперимента свидетельствуют о том, что половая принадлежность в сознании человека тесно связана с ожидаемым стереотипным поведением. Гендерный стереотип – это внутренние установки в отношении места мужчин и женщин в обществе, их функций и социальных задач. Стереотипы настолько прочно проникают в подсознание, что их очень трудно не только преодолеть, но и осознать вообще.

Пожалуй, один из самых старых, корнями уходящий еще в доисторические времена, – это стереотип "женственности", или "феминности" и "мужественности", или "мускулинности".

В табл. 2 приведены стереотипные представления об особенностях личности мужчин и женщин [3].

Таблица 2

Стереотипные представления об особенностях мужчин и женщин

Стереотипные представления	Характеристика мужчины	Стереотипные представления	Характеристика женщины
Логичность, абстрактность	Мужское мышление склонно к обобщениям, мужчина более рационален	Интуитивность, конкретность	Женщины конкретны в своей мыслительной деятельности
Инструментальность, оознательность	Мужчины более тверды и властны	Экспрессивность, бессознательность	Женщины более гибки, отзывчивы
Власть	Мужчине предписывается право распоряжаться женщиной	Подчинение	Зигмунд Фрейд воспринимал мазохизм как выражение женской сущности
Порядок	Мужчины склонны сначала зафиксировать проблему, а затем рассматривать ее, им свойственно фокусироваться на одной проблеме	Хаос	Женщины анализируют взаимоотношения на ходу, они фокусируются на цели, но держат в уме широкую картину поля действия
Индивидуальность	Мужчинам свойственно в первую очередь заботиться о собственном благополучии	Коллективность	Женщинам свойственно следить в первую очередь за благополучием людей, которые составляют круг общения

И хотя историки, антропологи, этнографы давно доказали: то, что в одном обществе считается мужским занятием (поведением, чертой характера), в другом может определяться как женское, биологический пол остается первоочередным фактором, влияющим на выполнение мужчинами и женщинами социальных ролей.

По данным Интернет-сайта Head Hunter [4], можно осуществлять анализ основных профессиональных областей на современном рынке труда. В том числе, на основе этих данных можно рассматривать и оценивать распределение кандидатов по основным на февраль 2009 года профессиональным областям в зависимости от половой принадлежности (табл. 3).

Таблица 3

Гендерное распределение кандидатов по профессиональным областям, % [3]

Профессиональные области	Женщины	Мужчины
Административный персонал	85	15
Управление персоналом	75	25
Бухгалтерия, финансы	67	33
Маркетинг, реклама	62	38
Юристы	50	50
Страхование	49	51
Банки и инвестиции	46	54
Транспорт и логистика	40	60
Строительство и недвижимость	29	71
Продажи	29	71
Высший менеджмент	20	80
Производство	19	81
IT, телекоммуникации	15	85
Начало карьеры, студенты	54	46

В современной бизнес-практике руководители украинских компаний все-таки признают некое преобладание мужчин на руководящих должностях и склонны объяснять это спецификой разных сфер бизнеса. Так, аудиторы ощущают сильнейший гендерный дисбаланс, поскольку так исторически сложилось и закрепилось в стереотипах, что бухгалтерия и аудит – сугубо женские дела. В секторе услуг, в медицине, FMCG-бизнесе мы можем встретить много женщин, занимающих должности генеральных директоров или являющихся собственниками бизнеса, а вот в тяжелом машиностроении – мало. Причина состоит не в дискриминации или проявлении феминизма, просто есть сферы более "женские", а есть те, где лучше и комфортнее работает мужчинам.

Гендерное "распределение" в направлении высшего менеджмента выглядит не в пользу женщин: 80% кандидатов – это мужчины, 20% – женщины. Однако количество женщин, претендующих на вакансии в сфере топ-менеджмента, увеличилось за 2008 год на 4%. Может, одна из причин – усугубление дефицита опытных топ-менеджеров в 2008 г., что и стало предпосылкой для более активного перехода женщин в эту профессиональную область [4].

Сегодня во многих современных компаниях пытаются применить программы "Разнообразия персонала" [4]. Суть этой программ состоит в том, что подбор специалистов производится без ограничений по национальности, вероисповеданию, расе, физическим возможностям и полу. В частности, одним из аспектов программы является гендерная политика, которая в современном кадровом менеджменте ставится во главу угла. По большей части это объясняется активностью женщин в борьбе за свои права. Эксперты считают, что коллективы, которые уравновешены по половому признаку, лучше генерируют инновационные идеи. Ведь синергический эффект в системе управления компанией возникает в результате взаимоотношений разных по мировосприятию людей, коими мужчины и женщины являются. Однако, несмотря на готовность сбалансировать гендерную структуру фирм, многие руководители не горят желанием внедрять специальные программы разнообразия.

Ежегодно, начиная с 2004 года, организацией Social Watch по странам мира разных континентов проводятся исследования и в качестве мониторинга социального положения женщин рассчитывается индекс гендерного равенства – Gender Equity Index (GEI) (табл. 4).

Таблица 4

Индекс гендерного равенства [5]

№ п/п	Государство	Образование	Экономическая деятельность	Общественное влияние	GEI
1	Швеция	99,9	83,8	83,2	89
2	Финляндия	100	78,5	76,1	85
3	Норвегия	100	81,9	70,9	84
4	Руанда	79,7	84,5	75,4	80
5...	Багамы	100	80,7	58,9	80
13...	Российская Федерация	99,8	71,2	58,3	76
20...	США	100	72,3	52,1	75
26	Украина	99,8	66,9	55,7	74

Как видно из табл. 4, рейтинг составлялся всего по этим трем основным показателям. Показатель не самый плохой, но, по мнению ряда международных организаций (Женского фонда развития ООН, Еврокомиссии, МОТ), он не отображает всех проблем, существующих в нашей стране с женским равноправием.

Среднемесячная зарплата женщин в Харьковской области в 2008 г. была на четверть меньше, чем у мужчин, и составила 1 тыс. 471 грн (у мужчин – 1 тыс. 920 грн). Это связано с тем, что ключевые должности на предприятиях и в организациях в основном занимают мужчины. Такая же тенденция наблюдается и в сферах, где преобладает женский труд. В большей степени женский труд используется в учреждениях здравоохранения и социальной помощи (среди сотрудников – 83,3% женщин), образования (74,6%) и в финансовой деятельности (69,2%). В промышленности в 2008 г. было занято 81,9 тыс. женщин (42%), в текстильном производстве и пошиве одежды – их две трети. Среди государственных служащих женщин в четыре раза больше, чем мужчин. На высших руководящих должностях их всего треть. На крупных и средних предприятиях Харьковской области в 2008 г. было занято 378,5 тыс. женщин (без учета нанятых работников статистически малых предприятий и занятых у граждан-предпринимателей). Услугами Харьковского областного государственного центра занятости в 2008 г. воспользовались 73,7 тыс. женщин. Среди них 51,4 тыс. женщин в течение 2008 г. не смогли самостоятельно найти новое место работы. На 1 января 2009 г. на учете в центре занятости состояло 26,1 тыс. женщин. Официальный статус безработных среди них имели 25,2 тыс. (96,9%). В течение 2008 г. при содействии областного центра занятости 31,3 тыс. женщин устроились на работу: каждая третья женщина – в торговле, шестая – на предприятиях перерабатывающей промышленности [6].

В заключение следует отметить, что в статье предложено усовершенствование анализа основных характерных признаков гендерной политики в Украине, таких, как трудоустройство, насилие, участие в принятии государственных политических решений и руководство, не учитываются при расчете индекса гендерного равенства. Но решение этих вопросов остается очень важным для успешного устранения существующих проблем женщин и достижения гендерного равенства в обществе.

Литература: 1. Шевляк И. Коня на скаку...Но какой ценой? / И. Шевляк // Время. – №43 от 07.03.08 г. – С. 3. 2. Дэннел Мартин. Почему женщинам труднее подчиняться "пчеломатке", чем боссу-мужчине / Дэннел Мартин // Время. – №175 от 26.09.08 г. – С. 3. 3. Мальчишки и девчонки [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.business.ua. 4. Работа на HeadHunter Украина [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://hh.ua>. 5. Мужское и женское // Власть денег. – 2008. – № 9 (169). – С. 9. 6. Соціально-економічне становище Харківської області за 2008 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://upstat.kharkov.ukrtel.net>.

*Стаття надійшла до редакції
07.09.2009 р.*

УДК 658.01

**Гончаров В. Н.
Родионов А. В.**

СПОСОБЫ ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА В ПРОЦЕССЕ ФОРМИРОВАНИЯ РЕПУТАЦИИ ПРЕДПРИЯТИЯ

*In the article the main methods of personnel selection
for the enterprise business reputation upgrading is studied.*

Процессы ужесточающейся национальной, региональной и международной конкуренции, интеграция предприятий в мировой процесс глобализации, стандартизация продукции и другие объективные условия способствуют активному применению предприятиями нематериальных активов и ресурсов в конкурентной борьбе. Нематериальные активы выгодно отличают предприятие и его продукцию на рынке товаров и услуг, создавая дополнительные конкурентные преимущества и повышая устойчивость предприятия. К одним из наиболее значимых нематериальных активов предприятия относится деловая репутация предприятия. Деловая репутация является инструментом стратегической защиты предприятия от конкурентов на рынке в условиях нестабильности и неопределенности.

Деловую репутацию предприятия можно рассмотреть с точки зрения комплексной экономической категории и определить как один из нематериальных активов предприятия, обеспечивающих ему конкурентное преимущество благодаря повышению финансовой устойчивости и экономического развития предприятия через увеличение количества клиентов и размера рынка, рост стоимости акций, содействие привлечению инвестиций.

Управление репутацией представляет собой перманентный комплексный процесс формирования и поддержки позитивного представления общества о предприятии и его продукции, что создает коммерческо-финансовый результат и долгосрочный кредит доверия у заинтересованных контактных аудиторий и общества в целом. Ключевыми источниками формирования деловой репутации предприятия является персонал. Именно персонал формирует репутацию предприятия, формирует позитивное или негативное мнение о предприятии, независимо от уровня работы персонала, будь-то топ-менеджер или секретарь или технический персонал. Если при встрече или опосредованном общении по средствам связи сотрудник предприятия не оказал должного внимания клиенту, или грубо или неадекватно отреагировал на просьбы, мнение формируется не только о сотруднике, но и о предприятии в целом. Поэтому отбор персонала, его дальнейшее обучение играет существенную роль в формировании и развитии репутации предприятия.

Как показывают исследования [1 – 6], предприятия полностью зависят от качества обслуживания персонала, его компетентности и порядочности. Опросы ряда предприятий [1; 2; 7; 8] показали, что выбор клиента в пользу того или иного предприятия зависит от отношения персонала предприятий с клиентами. Поскольку проблеме культурного и качественного обслуживания клиентов не уделяется достаточно внимания [1; 6; 9], проблема является актуальной. Анализ литературных и других источников [1 – 5; 8; 9] позволяет констатировать растущий интерес исследователей к проблематике данного направления. Отсутствие единогласия как в развитии направлений исследований, так и в конкретизации разработок свидетельствуют об актуальности и необходимости последующих исследований в данной сфере.