

Висновки. Визначивши на емпіричному рівні ступінь впливу соціально-психологічного клімату як чинника управління за допомогою спеціально розробленої анкети, спрямованої на дослідження даного питання, та методики "ефективність діяльності керівника", на підставі якої може бути складена думка про ефективність роботи конкретного керівника, можемо зробити наступні висновки: серед досліджуваних працівників приватного підприємства переважає середній рівень соціально-психологічного клімату, якому відповідає ідентичний рівень управління. Такий рівень клімату не є ідеальним, але достатнім для того, щоб підприємство могло зайняти міцні позиції в економічному просторі країни, досягати успіху та цілеспрямовано розвиватись.

Список використаних джерел

1. Анцупов А.Я. Социально-психологическая оценка персонала: учеб. пособ. / А.Я. Анцупов, В.В. Ковалев. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2006. – 303 с.
2. Казмиренко В.П. Социальная психология организаций. / В.П. Казмиренко. – К. : МЗУХП. – 1993. – 384 с.
3. Кондратьев М.Ю. Азбука социального психолога-практика / М.Ю. Кондратьев, В.А. Ильин. – М. : ПЕРСЭ, 2007. – 464 с.
4. Наследов А.Д. Математические методы психологического исследования. Анализ и интерпретация данных : учеб. пособ. / А.Д. Наследов – СПб. : Речь, 2004. – 392 с.
5. Неймер В.Л. Социально-психологический климат коллектива предприятия / Социологические исследования // В.Л. Неймер. – 1990. – №11. – С. 81–88.
6. Обозов Н.Н. Психология работы с людьми: Советы руководителю : учеб. пособ., 6-е изд., стереотип. / Н.Н. Обозов, Г.В. Щекин. – К. : 2004. – 228 с.
7. Парыгин Б.Д. Социально-психологический климат коллектива: пути и методы изучения; [под ред. В.А. Ядова]. – Л. : Изд-во "Наука", 1981. – 186 с.
8. Платонов К.К. Проблемы управления психологическим климатом коллектива. – В кн.: Платонов К.К. Социально-психологические проблемы повышения эффективности деятельности производственных коллективов. – Курган, 1977.
9. Почебут Л.Г. Организационная социальная психология : учеб. пособ. / Л.Г. Почебут, В.А. Чикер. – СПб. : Изд-во "Речь" – 2002. – 298 с.
10. Регуляция социально-психологического климата трудового коллектива / [под ред. Б.Д. Парыгина]. – Л. : Наука, 1986. – 239 с.
11. Щёкин Г.В. Организация и психология управления персоналом : учеб.-метод. пособ. – К. : МАУП, 2002. – 832 с.
12. Sathe V. Culture and Related Corporate Realities. / Richard D. Irvin, Inc., 1985. – p. 385.

Стаття надійшла 10.04.2014

УДК 316, 722

Н.М. Цимбалюк, С.І. Гринченко
Tymbaliuk, N.M., Hrynchenko, S.I.

Формування та регулювання ринку праці у сфері культури і мистецтв

Formation and Regulation of the Labour Market in Culture and Arts

У статті розглядаються процеси формування ринку праці у сфері культури і мистецтв. Представлено результати моніторингу поповнення ринку праці випускниками вищих навчальних закладів Міністерства культури України за галузями знань, напрямками підготовки та освітньо-кваліфікаційними рівнями.

Ключові слова: ринок праці сфери культури, поповнення ринку праці, молоді фахівці.

The article deals with the processes related to the formation of the labour market in culture and arts. It presents the results of monitoring the labour market replenished with graduates from higher educational institutions under the Ministry of Culture of Ukraine, classified by disciplines, areas of training and educational and qualification levels.

Keywords: labour market of culture, replenishment of the labour market, young professionals.

Постановка проблеми. У реаліях сьогодення українське суспільство все ще переживає процес транс-

Цимбалюк Наталія Миколаївна, доктор соціологічних наук, професор, Київський національний університет імені Тараса Шевченка (Київ);

Гринченко Світлана Іванівна, кандидат соціологічних наук, старший науковий співробітник, Український центр культурних досліджень Міністерства культури України (Київ).

Tymbaliuk, Nataliia Mykolaivna, Dr.S. (Sociol.), Professor, Taras Shevchenko National University of Kyiv;

Hrynchenko, Svitlana Ivanivna, PhD (Sociol.), Senior Researcher, Ukrainian Center For Cultural Studies, Ministry of Culture of Ukraine (Kyiv).

© Цимбалюк Н.М., Гринченко С.І., 2014

© Tymbaliuk, N.M., Hrynchenko, S.I., 2014

формації, що виражається у зміні ціннісних орієнтирів та деформації культурних цінностей, зростаючій соціальній диференціації, соціокультурній відокремленості людей. У цих умовах актуалізуються проблеми підвищення рівня інтегрованості та консолідації суспільства, поліпшення взаєморозуміння і взаємодії, толерантності різних груп населення.

Важливим чинником соціальної інтеграції суспільства мають стати культура та мистецтво. Забезпечення рівного доступу особи до всіх напрямів та форм культури, включення до різноманітних культурних практик, естетичне виховання, організація безперервної культурно-мистецької освіти стають важливими завданнями культурної політики держави. Вирішення цих завдань передбачає

оптимізацію кадрової політики Міністерства культури відповідно до вимог ринкової економіки, регулювання процесу кадрового забезпечення мережі державних закладів та інфраструктури культури, розробку та запровадження державних механізмів регулювання ринку праці.

Усталеною є кореляційна залежність між якістю вищої освіти та конкурентоспроможністю фахівців. Саме тому в ринкових умовах система вищої культурно-мистецької освіти повинна запроваджувати нові принципи підготовки фахівців, не лише давати знання, а й формувати нові компетенції, серед яких чільне місце посідають інноваційне мислення, вміння застосовувати фахові навички у нестандартних ситуаціях, а також розвивати нетрадиційні для фахівців мистецтва якості особистості (організаційні, комерційні, комунікативні тощо). Тому цілком вірним є твердження, що поряд із завданням підвищення ефективності професійної освіти, стратегічним пріоритетом діяльності вищих навчальних закладів сфери культури і мистецтв повинна стати участь у формуванні кадрової політики Міністерства культури України та її науковому забезпеченні. Це, насамперед, вивчення ринку праці у сфері культури і мистецтв, подолання протиріч між інтересами вищих навчальних закладів та реальними кадровими потребами галузі.

Мета статті. Наявність протиріч між кадровими потребами ринку праці та діяльністю ВНЗ з підготовки кадрів характерні для більшості пострадянських суспільств. У свідомості пересічних громадян вища освіта залишається одним із головних важелів підвищення особистісного та соціального статусу, матеріального забезпечення. У той же час сучасна соціальна практика свідчить про хибність такої мотивації освітньої діяльності. Адже в умовах ринкових відносин, особливо у приватному секторі, головним чинником соціального визнання стає не формальне підтвердження кваліфікації фахівця у формі документа державного зразка, не схоластичні, а виявлені особою у процесі праці знання, вміння, компетенції. Тому диплом про вищу освіту як індульгенція, що дає право на стабільність професійного існування та позитивну грошову ренту, поступово втрачає своє сакральне значення.

Виклад основного матеріалу. Протиріччя між кадровими потребами ринку та певними напрямками підготовки у ВНЗ, популярність яких призводить до перевиробництва фахівців, проявляються не лише у вітчизняній вищій освіті. Вони характерні для більшості пострадянських країн, науковці яких проводять значну наукову роботу з вивчення цих процесів, у т.ч. того, як відбувається поповнення молодими фахівцями ринку праці. На основі отриманих результатів вони розробляють управлінські технології, спрямовані на посилення державного контролю за процесом наповнення ринку праці та його державного регулювання [1].

Культурно-мистецькі кадри є однією із соціально-професійних груп у структурі інтелігенції. Це – працівники масових закладів для населення (бібліотек, музеїв, клубно-дозвілєвих установ, театральних концертних організацій), підготовка яких фінансується з державного та муніципальних бюджетів. Їх діяльність пов'язана зі збереженням культурної спадщини, наданням населенню доступу до цінностей матеріальної та духовної куль-

тури, задоволенням культурно-мистецьких запитів суспільства.

У той же час сучасна модель розвитку вищої культурно-мистецької освіти, результатом діяльності якої повинно бути формування кількісних та якісних характеристик трудових ресурсів, необхідних для вирішення цих професійних завдань, не повною мірою виконує своє призначення. Виникає парадоксальна невідповідність між значущістю праці фахівців сфери культури та їх узгальненою соціальною оцінкою [2].

Перетворення в економіці, перехід до ринкових законів призвели до деформації системи культурно-мистецької освіти. Зниження якості та рівня життя працівників культури, орієнтованих у першу чергу на державні дотації, невлаштованість фахівців у соціальному житті, соціальна незахищеність породжують стійкі стереотипи щодо непрестижності роботи у сфері культури. Це негативно впливає на зацікавленість молоді у здобутті вищої культурно-мистецької освіти, знижує у студентів потяг до підвищення рівня професійних знань і, таким чином, зменшує їх шанси на ринку праці, ускладнює майбутнє працевлаштування [3].

В українських реаліях спостерігається відсутність комплексного, всебічного моніторингу поповнення фахівцями ринку праці у сфері культури і мистецтв. Дослідження цього процесу може стати одним із перших кроків державного регулювання ринку праці у сфері культури.

Під час роботи над темою “Дослідження і розробки з питань розвитку культурно-мистецької освіти та забезпечення фахівцями закладів культури в Україні” (2014 р.) працівниками лабораторії соціології культури Українського центру культурних досліджень (УЦКД) Міністерства культури України було розроблено методичку та апробовано систему моніторингу кадрового забезпечення ринку праці у сфері культури і мистецтв молодими фахівцями. *Об'єктом* дослідження був процес припливу на ринок праці культурно-дозвілєвої сфери трудових ресурсів – випускників ВНЗ культури і мистецтв III–IV рівнів акредитації. Предметом дослідження виступали випускники ВНЗ культури і мистецтва III–IV рівнів акредитації, молоді фахівці, що поповнюють ринок праці.

Емпірична інтерпретація основного поняття “молоді фахівці” була здійснена за наступними характеристиками:

- освітньо-кваліфікаційним рівнем фахівців;
- галузями знань, за якими проводилася фахова підготовка;
- напрямками фахової підготовки.

Мета роботи – виявлення особливостей та закономірностей поповнення ринку праці молодими фахівцями сфери культури і мистецтв за період 2010–2014 рр.

Основним методом дослідження обрано метод динамічного моніторингу, а також методи статистичного аналізу, типологізації, систематизації та класифікації. Проміжок часу, в межах якого відбувався моніторинг, складав п'ять років (2010–2014 рр.).

За даними Держстату України, на 01.01.2014 в Україні функціонувало 133 тис. масових та універсальних бібліотек, 18,5 тис. клубних закладів, 133 професійні

театри, 85 концертних організацій. Для мережі цих закладів у системі Міністерства культури України фахівців з вищою освітою готують 11 вищих навчальних закладів III–IV рівнів акредитації, вісім з яких мають статус “національних”. Це – вісім академій та три університети. П’ять навчальних закладів державного підпорядкування розташовані у столиці України, Києві; два – на території Донбасу (Донецьк та Луганськ); два у Харкові; решта – у Львові та Одесі. Отже розміщення ВНЗ культури і мистецтв за територіальною ознакою не можна назвати пропорційним. Проте у розташуванні помітно врахування географічної складової (Центральний, Східний, Західний, Південний, Північний регіони) із суттєвим пріоритетом столиці.

Зазначені вищі навчальні заклади готують фахівців за всіма освітньо-кваліфікаційними рівнями (молодший спеціаліст, бакалавр, спеціаліст та магістр). Відмінність ВНЗ культури і мистецтв полягає в тому, що значна частина з них випускає на ринок праці фахівців освітньо-кваліфікаційного рівня “молодший спеціаліст” та “бакалавр” на основі освітньо-кваліфікаційного рівня “молодший спеціаліст”, що не притаманно більшості ВНЗ гуманітарного спрямування.

За даними Міністерства культури України, у 2013 р. кількість студентів у вищих навчальних закладах державної власності складала 22 тис. 700 осіб.

Основними галузями знань, за якими у ВНЗ культури і мистецтв III–IV рівнів акредитації відбувається підготовка, є 0201 “Культура” та 0202 “Мистецтво”.

За галузю знань “Культура” протягом досліджуваного періоду на ринок праці ВНЗ культури і мистецтва поставляли фахівців з п’яти напрямів підготовки: “Культурологія”, “Книгознавство”, “Музейна справа та охорона пам’яток історії та культури”, “Документознавство та інформаційна діяльність”, “Менеджмент соціокультурної діяльності”. За галузю знань “Мистецтво” на ринок праці вийшли молоді фахівці з дев’яти напрямів підготовки: “Театральне мистецтво”, “Хореографія”, “Кіно-, телемистецтво”, “Музичне мистецтво”, “Образотворче мистецтво”, “Реставрація творів мистецтва”, “Дизайн”, “Декоративно-прикладне мистецтво”, “Фотомистецтво”.

Розглянемо, як відбувалося поповнення ринку праці випускниками ВНЗ різних освітньо-кваліфікаційних рівнів: бакалавр, спеціаліст, магістр у галузі знань “Культура” та “Мистецтво” і порівняємо їх за освітньо-кваліфікаційними рівнями (рис. 1).

Протягом п’яти років (2010–2014 рр.) на ринок праці ВНЗ культури і мистецтв було поставлено 4 676 фахівців з напрямів знань “Культура”. Серед них – 56,2% бакалаврів; 35,7% спеціалістів та 8,1% магістрів. Отже переважну більшість фахівців, підготовлених з напрямів знань “Культура”, складали бакалаври, тобто фахівці досить низького освітньо-кваліфікаційного рівня, які володіють обмеженими навичками та підготовлені до виконання конкретних видів культурно-мистецької діяльності.

За цей же час ринок праці поповнився 11 925 фахівцями з напрямів знань “Мистецтво” – 53,3% бакалаврів; 35% спеціалістів та 11,7% магістрів. У розподілі молодих фахівців за освітньо-кваліфікаційними рівнями обох напрямів знань “Культура” та “Мистецтво” спостерігаємо

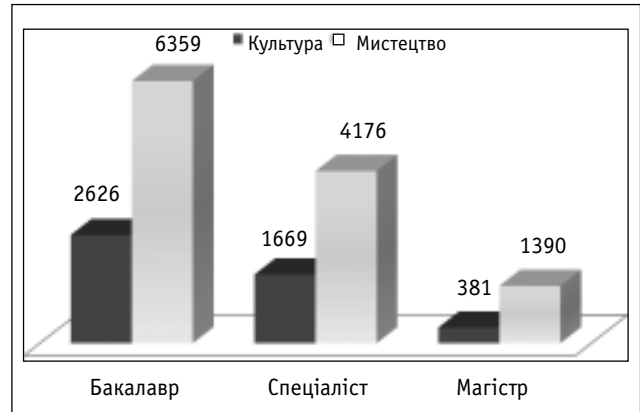


Рис. 1. Випуск фахівців за освітньо-кваліфікаційними рівнями (2010–2014 рр.)

однакові тенденції: більшість випускників – бакалаври (53–56%), меншість – магістри (8–11%), чисельність спеціалістів становить біля 35% від загальної кількості випущених на ринок праці фахівців.

Розглянемо, як за цей період на ринку праці складалося кількісне співвідношення молодих фахівців за напрямом підготовки “Культура” на прикладі освітньо-кваліфікаційного рівня бакалавр (табл. 1).

Таблиця 1

Випуск фахівців за напрямами галузі знань “Культура” освітньо-кваліфікаційного рівня бакалавр

Напрямок підготовки	Кількість	Рейтинг
1. Культурологія	895	2
2. Книгознавство, бібліотекознавство і бібліографія	544	3
3. Музейна справа та охорона пам’яток історії та культури	218	5
4. Документознавство та інформаційна діяльність	1271	1
5. Менеджмент соціокультурної діяльності	394	4

Безперечним лідером за кількістю фахівців виявився напрям підготовки “Документознавство та інформаційна діяльність”. За п’ять років ринок праці поповнився 1 271 фахівцем, випущених з ВНЗ культури і мистецтв (перше місце за рейтингом). На ринок праці вийшло також 895 культурологів (друге місце за рейтингом). Значно менше поповнився ринок праці менеджерами (394 особи) та фахівцями музейної справи (218 осіб – останнє, п’яте місце за рейтингом). Проаналізуємо, яка кількість випускників ВНЗ виходила на ринок праці за різними напрямами галузі знань “Мистецтво” (табл. 2).

За даними таблиці, за п’ять років ВНЗ культури і мистецтв випустили на ринок праці 3 780 фахівців з музичного мистецтва. Цей напрям підготовки є безперечним лідером за заповненням ринку праці (перше місце). За досліджуваний період випущено 1 181 фахівців для масмедіа (друге місце за рейтингом). Значно підвищилася чисельність фахівців з театрального мистецтва та дизайну (третє місце). Найменшою була частка випускників з декоративно-прикладного мистецтва та напрямом “Реставрація творів мистецтва” (72 особи). З напрямом підготовки

Таблиця 2

Випуск фахівців за напрямами галузі знань "Мистецтво" освітньо-кваліфікаційного рівня бакалавр

Напрямок підготовки	Кількість	Рейтинг
1. Театральне мистецтво	1 075	3
2. Хореографія	781	5
3. Кіно-, телемистецтво	1 181	2
4. Музичне мистецтво	3 780	1
5. Образотворче мистецтво	992	4
6. Реставрація творів мистецтва	72	7
7. Дизайн	1 066	3
8. Декоративно-прикладне мистецтво	206	6
9. Фотомистецтво	0	–

"Фотомистецтво" за означений період випуск не проводився.

Вивчаючи процес поповнення молодими фахівцями ринку праці сфери культури і мистецтв, необхідно враховувати, що державними замовниками на підготовку за напрямами знань "Культура" і "Мистецтво" виступають не лише ВНЗ Міністерства культури України, а й інші міністерства та відомства. Отже загальна чисельність фахівців, що виходять з ВНЗ на ринок праці, має бути значно більшою за ту, що випускають ВНЗ культури і мистецтв.

Треба зауважити, що всі молоді фахівці, незалежно від підпорядкування навчального закладу, в якому вони навчалися, поповнюють лави працівників культури і мистецтв, складають сукупний кадровий потенціал галузі. Порівнявши чисельність фахівців, випущених на ринок праці, визначимо роль ВНЗ культури і мистецтв у забезпеченні ринку праці на прикладі освітньо-професійного рівня бакалавр (рис. 2).

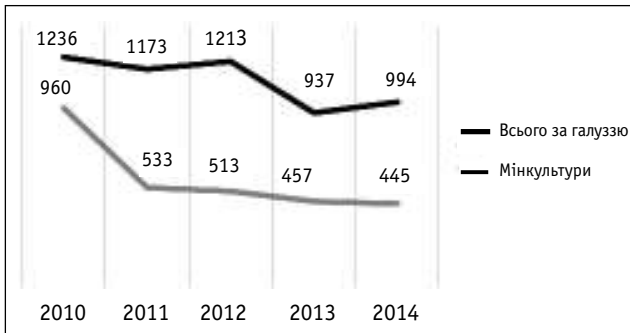


Рис. 2. Підготовка фахівців за освітньо-кваліфікаційним рівнем бакалавра, галузь знань 0201 "Культура" (2010–2014 рр.)

За даними гістограми, протягом усього досліджуваного періоду загальна чисельність фахівців, що поповнювали ринок, значно перевищувала ту частку, яку готували у ВНЗ культури і мистецтв. Найменшим цей розрив був у 2010 р., коли 78% фахівців, що вийшли на ринок праці, закінчили галузеві ВНЗ. Найбільший розрив спостерігався у 2012 р. У цей період він досягнув 700 осіб, тоді ВНЗ культури і мистецтв підготували лише 30% фахівців від їх загальної чисельності.

Аналогічні тенденції зафіксовано і за галуззю знань "Мистецтво". У 2010 р. на ринок праці вийшло найбільше фахівців (5 377 осіб), серед яких випускники ВНЗ культури

і мистецтв склали 42% (2 430 осіб). Випуск фахівців цього напрямку знань у ВНЗ культури і мистецтв різко знизився у 2011 р. (1 652 особи). У наступний період ця тенденція продовжувала зберігатися.

Отже, з 2010 р. спостерігається перерозподіл державного замовлення ВНЗ на підготовку фахівців. ВНЗ культури і мистецтв перестають бути монополістами з підготовки фахівців у своїх галузях знань. Щорічно ринок праці поповнюється фахівцями, підготовленими у ВНЗ інших галузей та відомств.

Висновки. Дослідження динаміки забезпечення ринку праці сфери культури і мистецтв фахівцями протягом 2010–2014 рр. дає можливість зробити наступні висновки:

1. Поповнення ринку праці у сфері культури і мистецтв характеризується напруженістю та незбалансованістю, загострюється протиріччя між потребами ринку праці та його насиченням, напрямами підготовки і чисельністю молодих фахівців, які ВНЗ культури і мистецтв щорічно випускають.

2. Протягом п'яти років (2010–2014 рр.) на ринок праці ВНЗ культури і мистецтв було поставлено **4 676 фахівців** з галузей знань: 0201 "Культура", що включає п'ять напрямів підготовки, та 0202 "Мистецтво" – **дев'ять** напрямів підготовки.

3. Чисельність фахівців, випущених на ринок праці за галуззю знань "Мистецтво", значно перевищують чисельність фахівців з напрямку "Культура". Такий розподіл не відповідає структурі мережі закладів культури і мистецтв.

4. Переважну більшість фахівців, що вийшли на ринок праці з ВНЗ культури і мистецтв за освітньо-професійними рівнями, складають бакалаври, меншість – магістри (8–11%). Слід зауважити, що чисельність спеціалістів складає біля 35% від загальної кількості випущених на ринок праці фахівців. Зважаючи на відсутність у нещодавно затвердженому законі "Про освіту" освітньо-кваліфікаційного рівня "спеціаліст", ринок праці сфери культури і мистецтв очікує суттєві зміни, пов'язані як із корекцією загальної чисельності фахівців, так і напрямів їх підготовки.

5. У процесі дослідження було виявлено, що фахівці за галуззю знань 0201 "Культура" випускаються не лише ВНЗ культури і мистецтв, а й навчальними закладами інших галузей. Отже кількість фахівців, випущених ВНЗ культури і мистецтв за галуззю знань 0201 "Культура", за п'ять років складає лише **34,4%** від загальної кількості фахівців, випущених на ринок праці України ВНЗ іншого підпорядкування (**65,6%**).

6. Спостерігається стихійність та хаотичність ринку праці сфери культури і мистецтв, коли приплив фахівців відповідних напрямів визначається не потребами замовників, у першу чергу – управліннями культури обласних державних адміністрацій, не кадровими потребами закладів культури і мистецтв, а уявленнями і потребами ВНЗ. Першим кроком до вирішення цього протиріччя може стати запровадження галузевого моніторингу ринку праці, систематичне дослідження процесу поповнення ринку праці фахівцями галузей знань "Культура" та "Мистецтво".

Список використаних джерел

1. Волков С.М. Інституціалізовані соціокультурні системи: регіональна специфіка та динаміка / С.М. Волков. – К. : Інститут культурології НАМ України, 2010. – 248 с.
2. Троєльнікова Л.О. Художньо-освітній процес як складова культурогенезу / Л.О. Троєльнікова // Культура і сучасність. – 2005. – Вип. 2. – С. 50–57.

3. Шульгіна В. Філософські засади розбудови національної музичної освіти в Україні / В. Шульгіна // Культурологічна думка: щорічник наук. пр. – К. : Інститут культурології Академії мистецтв України, 2010. – №2. – С. 120–127.

Стаття надійшла 15.09.2014

УДК 331.548 + 305

А.В. Алексєєва
Alieksieieva, A.V.

Гендерні аспекти політики зайнятості

Gender Aspects of the Employment Policy

У статті окреслено напрями впровадження гендерно чутливої політики у систему професійної орієнтації, проаналізовано сучасний стан та окреслено шляхи подальшого удосконалення надання профорієнтаційних послуг у контексті посилення гендерного партнерства в умовах сучасного ринку праці.

Ключові слова: гендерна політика, професійна орієнтація, вразливі категорії безробітних, гендерна дискримінація, гендерне партнерство.

The article outlines the areas of implementation of the gender-sensitive policy in the system of career guidance. The modern state of services in career guidance has been analysed, and ways of their further improving in the context of strengthening gender partnership in today's labour market.

Keywords: gender policy, career guidance, vulnerable groups of the unemployed, gender discrimination, gender partnership.

Постановка проблеми. В умовах соціально-економічної перебудови сучасного українського суспільства відбувається стрімке зростання гендерної нерівності, проявом чого є нерівні можливості жінок і чоловіків щодо доступу до структур влади, сфери освіти та зайнятості, в отриманні доходу та володінні власністю.

Існуюча гендерна нерівність погіршує якість людського потенціалу, сповільнює економічне зростання, послаблює систему державного управління, знижує ефективність стратегій розвитку та боротьби з бідністю, що, звичайно ж, певним чином впливає на структуру та динаміку зайнятості та рівень безробіття.

Водночас гендерна нерівність на вітчизняному ринку праці не є виключно економічним, а скоріше – соціально сконструйованим феноменом, в основі якого – соціальні стереотипи, засновані на уявленнях про існуюче становище чоловіків та жінок, норми їхньої поведінки, мотиви та потреби [6].

Алексєєва Анна Валеріївна, кандидат психологічних наук, старший науковий співробітник науково-дослідної лабораторії з професійної орієнтації незайнятого населення Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України (Київ).

Alieksieieva, Anna Valeriivna, PhD (Psychol.), Senior Researcher, Research Laboratory of Career Guidance of the Unemployed Population, Ukrainian State Employment Service Training Institute (Kyiv).

© Алексєєва А.В., 2014

© Alieksieieva, A.V., 2014

Аналіз наукових досліджень з визначеної проблеми. Питання гендерних досліджень проблем зайнятості та безробіття знайшли відображення у працях зарубіжних і вітчизняних науковців: В. Андерсона, Дж. Анкера, Т. Бека, Т. Веблена, Д. Вулфорда, К. Делфі, М. Кіммела, О. Грішнової, Л. Лібанової, О. Макарової, В. Сташенко, О. Піжук, Г. Мамонової та ін.

Але незважаючи на значну кількість досліджень з даної тематики, розробка цієї проблеми відрізняється недостатньою комплексністю запропонованих підходів, що призводить до відсутності чітких та дієвих алгоритмів подолання гендерної нерівності у сучасному українському суспільстві.

Мета даної статті – визначення напрямів реалізації гендерно чутливої політики у процесі надання послуг безробітному населенню.

Виклад основного матеріалу. Як уже було зазначено, гендерна нерівність багато в чому є соціально сконструйованим феноменом, існування якого залежить також від менталітету країни, який визначає відповідні стереотипи щодо життєвого призначення та сенсу життя чоловіка та жінки. Так, до країн, мешканці яких вважають, що чоловіки повинні мати привілеї щодо робочих місць, тобто до країн, які найбільшою мірою демонструють гендерну нерівність, належать Греція, Угорщина, Польща, Україна та Португалія (рис. 1). У цих країнах панує традиційний розподіл ролей, коли основним призначенням чоловіка є матеріальне забезпечення сім'ї, а головним обов'язком жінки виховання дітей та домогосподарство [4].