

**ГЕНДЕРНІ ОСОБЛИВОСТІ
КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ВУЗУ
(НА ПРИКЛАДІ ВІННИЦЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО
ТЕХНІЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ)**

І. Герасимова

На основі штатних формулярів Вінницького національного технічного університету за 1999, 2002 та 2005 роки здійснено аналіз кадрової політики цього навчального закладу. Виявлено існування гендерного дисбалансу і механізми його формування.

Ключові слова: *гендерний дисбаланс, вікові особливості, кадрова політика, галузь освіти.*

The analysis of personnel policy was made using staff cards of the Volyn national technical university for 1999, 2002 and 2005. The gender imbalance and the ways of its forming were discovered.

Keywords: *gender imbalance, age peculiarities, personnel policy, educational sphere.*

Перехід від тоталітаризму до ліберально-демократичних форм суспільного життя характеризує розвиток української держави останніх десятиліть. Однією з ознак цього процесу є зміна ставлення до людини, гуманізація суспільного буття. В цих умовах самореалізація особистості, самоуправління процесу реалізації життєвих планів, переосмислення інтересів і потреб, саморегуляція власної діяльності стають складовою суспільних перетворень.

Відомо, що до найважливіших цінностей демократичної держави належать рівність і справедливість. Тому прагнення демократичних перетворень, приєднання України до міжнародного гендерного руху стали основою втілення ідеї гендерної рівності у практику суспільного життя, яка має сприяти формуванню суспільного і державного погляду на нього з позиції обох статей як рівноцінних, що, своєю чергою, має стати передумовою рівних можливостей для самореалізації жінок і чоловіків.

Втіленню ідеї гендерної рівності у суспільне буття передувала тривала історія, коріння якої сягає далекої давнини. У 70-80 роках ХХ століття на ґрунті руху фемінізму започатковуються спочатку

жіночі, а з часом і гендерні дослідження. Одним із пріоритетних напрямів стають дослідження у галузі освіти - як одного із найпотужніших інститутів соціалізації, котрий сприяє не лише визначенню ідентичності особистості, але й її професійному і громадянському вибору. Цілком логічно, що науковцями аналізуються особливості організації навчально-виховного процесу, зміст підручників, зокрема дослідження прихованого навчального плану, виявлення механізму формування гендерних стереотипів та пошук шляхів їх подолання тощо.

З-поміж вітчизняних науковців, роботи яких відображають означену вище проблему, – Т. Говорун, О. Кікінежді, Л. Карамушка, Н. Чухим, Т. Мельник, І. Головащенко, Л. Малес, С. Оксамитна, О. Маланчук-Рибак, М. Скорик, О. Луценюк, Л. Смоляр, П. Горностай, І. Лебединська, І. Бондаревська, Л. Усанова, А. Фурман, Т. Надвична, Т. Свида, О. Цокур, І. Іванова, Н. Стрельчук та ін.

Постановка завдання. Попри поширеність гендерної проблематики у галузі освіти, маємо зазначити, що досліджень особливостей навчально-виховної діяльності у ВНЗ, зокрема кадрової політики закладів освіти, поки небагато. Здебільшого вони загального характеру щодо вищої школи, констатують перевагу з-поміж тих, хто працює на посаді викладачів (асистентів) – жінок, проте керівний склад навчальних закладів сформовано здебільшого вже з чоловіків [1].

Не можна сказати, що подібна інформація повністю відтворює гендерні особливості організації діяльності навчальних закладів. Тому, на нашу думку, існує потреба у дослідженнях різних її аспектів, які відображають гендерні особливості функціонування ВНЗ, у тому числі їх кадрової політики. Виявлення її має стати одним із кроків подолання гендерних упереджень на шляху до гендерної рівності.

Організація дослідження. Актуальність і недостатнє опрацювання цієї проблеми зумовлює мету названої статті: дослідження гендерних особливостей кадрової політики Вінницького національного технічного університету (ВНТУ). Роботу виконано у межах програми досліджень Вінницького освітнього гендерного центру. Задля цього було проаналізовано штатні формуляри ВНТУ за 1999, 2002 та 2005 роки.

Робота із документацією зумовила необхідність групування даних. Для зручності аналізу ми розподілили відомості про

співробітників університету, поклавши в основу їхні посади – з науковим ступенем і без нього. Важливим для організації дослідження було виокремлення груп жінок і чоловіків з-поміж співробітників університету, котрі займаються викладацькою діяльністю, а також розподіл їх за віковими категоріями, що мають відмінність у п'ять років. Нами було проаналізовано відомості про керівний склад ВНТУ як вищої, так і середньої ланок.

Узагальнення результатів дослідження. У таблиці 1 наведено дані про співвідношення чоловіків та жінок, які у 1999, 2002 та 2005 роках працювали на посадах асистентів і старших викладачів (без наукового ступеня) та з науковим ступенем кандидата й доктора наук.

Таблиця 1

Співвідношення жінок і чоловіків на посадах старшого викладача й асистента (без наукового ступеня) та з науковим ступенем кандидата і доктора наук

Рік	Асистенти		Ст. викладачі		Кандидати наук		Доктори наук	
	чол.	жін.	чол.	жін.	чол.	жін.	чол.	жін.
1999	42,9%	57,1%	59,8%	40,2%	83,9%	16,1%	100,0%	-
2002	44,7%	55,3%	56,8%	43,2%	81,1%	18,9%	100,0%	-
2005	42,8%	57,2%	42,8%	33,6%	78,4%	21,6%	97,8%	2,2%

Привертає увагу те, що з-поміж асистентів, які працювали у ВНТУ в період, що розглядається, традиційно переважають жінки, причому у 1999 році їх було на 14,2% більше, ніж чоловіків, у 2002 – на 10,6%, а в 2005 – на 14,4%. Маємо відзначити певне зменшення жінок з-поміж асистентів у 2002 році, порівняно із 1999 роком, і майже відновлення чисельності жінок на цій посаді у 2005 році. Що ж стосується різниці у показниках з-поміж тих, хто працював на посаді старшого викладача, то вона становить у 1999 році – 19,6% на користь чоловіків, у 2002 році – 13,6% і в 2005 році – 9,2% також на користь чоловіків. Це дає нам підстави стверджувати, що з-поміж викладачів без наукового ступеня, які працювали у ВНТУ в період з 1999 по 2005 роки, відбувалися зміни, що виявилися у кількісному зростанні жінок на посаді старшого викладача. Причому різниця між кількістю тих, хто обіймав посаду старшого викладача з поміж чоловіків і жінок, з кожним роком зменшувалася. Разом із тим, за однакового освітнього рівня, найнижчі за оплатою праці посади асистентів здебільшого традиційно обіймають жінки.

Дані, наведені у таблиці 2, дозволяють з'ясувати вікові особливості жінок і чоловіків, які працювали на посаді старшого викладача і асистента (викладача) у 1999, 2002 та 2005 роках. Ця таблиця дає нам можливість проаналізувати співвідношення працівників на визначених вище посадах у межах вікових груп.

Таблиця 2

Вікові особливості співвідношення жінок і чоловіків без наукового ступеня на посаді старшого викладача та асистента у 1999, 2002 та 2005 роках

Вікова категорія	1999				2002				2005			
	ст. вик.		асистенти		ст. вик.		асистенти		ст. вик.		асистенти	
	ч %	ж %	ч %	ж %	ч %	ж %	ч %	ж %	ч %	ж %	ч %	ж %
20-25			9,0	9,7		2,1	9,5	11,5			14,3	17,6
26-30	5,8		16,7	17,4	6,3	4,2	26,3	26,0	4,3	6,3	24,5	23,7
31-35	1,9		19,2	13,5	4,8	4,2	5,9	9,6	4,3		10,2	14,5
36-40	3,8	8,6	14,1	19,3	6,3		13,1	10,6	7,5	4,3	8,2	6,9
41-45	17,3	22,8	9,0	19,3	9,6	18,7	7,1	11,5	7,5	14,9	7,1	6,1
46-50	27,0	20,0	17,9	9,7	20,6	22,9	9,5	18,3	14,1	14,9	10,2	12,2
51-55	11,5	22,8	9,0	10,6	22,2	25,0	15,5	8,7	18,3	29,8	9,2	9,9
56-60	19,2	11,4	3,8		11,1	14,6	5,9	2,9	23,6	14,9	7,1	6,1
61-65	13,5	8,6	1,3		14,3	8,3	4,8		8,6	8,5	5,1	3,0
66-70		5,8		0,5	3,2		2,4	0,9	10,8	6,4	3,1	
71-75					1,6				1,0		1,0	
усього	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Перш за все привертає увагу те, що відсоток тих, хто з-поміж жінок розпочинає професійну діяльність в університеті на посаді асистента (викладача) віком 20-25, майже такий самий, як і чоловіків, відмінність становить 0,7% на користь перших. У наступній віковій категорії спостерігається та сама ситуація, відмінність становить 1,0% також на користь жінок. У віковому проміжку 31-35 років з-поміж чоловіків асистентами працювало на 5,7% більше осіб, ніж з-поміж жінок. Але у наступній віковій категорії ситуація обернена: вже з-поміж жінок працювало більше на 5,2%, ніж з-поміж чоловіків. Ця відмінність стає більш значною у віковій категорії 41-45 років – на 10,3% більше з-поміж жінок. Проте у наступному проміжку знову спостерігаємо збільшення асистентів з-поміж чоловіків – на 8,2% більше, ніж з-поміж жінок. Відмінність стає менш помітною у віковому проміжку 51-55 років: лише на 1,6% жінок більше працювало на посаді асистента. Маємо зазначити, що працівників на цій посаді з-поміж жінок усього 0,5% у віковій категорії 66-70

років, а з-поміж чоловіків на 0,8% більше у віковому проміжку 61-65 років. Привертає увагу і те, що у передпенсійній віковій категорії з-поміж жінок працювало на 6,8% більше, ніж з-поміж чоловіків.

Майже аналогічна тенденція спостерігається 2002 і 2005 рр. На наш погляд, немає значної відмінності у співвідношенні з-поміж жінок і чоловіків, які працювали на посаді асистента у ці роки. Простежуються певні коливання між різними віковими проміжками, але залишається і дещо більша чисельність з-поміж жінок у передпенсійній віковій категорії: вона становить 2,8% і в 2002, і в 2005 роках. Можна також відзначити, що у 2002 р. працівників у післяпенсійній віковій категорії з-поміж чоловіків було на 2,0% більше, ніж з-поміж жінок. Відповідно 2005 р. їх було майже однаково, але чоловіки мали можливість працювати довше, 4,1% з них обіймали цю посаду у вікових категоріях старше 66 років.

Що ж стосується даних стосовно жінок і чоловіків, які працювали на посадах старших викладачів, то бачимо, що саме чоловіки кількісно переважають у більш ранньому віці у 1999 році. Так, з-поміж чоловіків старшими викладачами у віковому проміжку 26-30 та 31-35 років працюють 7,7%, у той самий час з-поміж жінок їх немає. Жінки на посаді старшого викладача з'являються у віковому проміжку 36-40 років, до того ж їхня чисельність значно збільшується у наступній віковій категорії. Загальна сума чисельності старших викладачів з-поміж жінок до передпенсійної вікової категорії становила у 1999 році 74,2%, а з-поміж чоловіків – 86,5%, а це вже суттєва відмінність.

Маємо відзначити, що у 2002 році старші викладачі з-поміж жінок з'являються у віковому проміжку 20-25 років, проте їхня поява з-поміж чоловіків у віці 26-30 за чисельністю вирівнює ситуацію. Майже без змін вона залишається і в наступній віковій категорії, проте у віці 36-40 років чисельність старших викладачів з-поміж чоловіків збільшується, ситуація вирівнюється у віковій категорії 41-45 років. У наступній віковій категорії спостерігаємо поступове зростання чисельності жінок на посаді старшого викладача, але до передпенсійного віку на цій посаді з-поміж них працювало 77,1%, а з-поміж чоловіків на 3,8% більше. До того ж більша чисельність старших викладачів з-поміж чоловіків мала можливість працювати після пенсійного віку. Якщо жінки припиняють професійну діяльність у віковій категорії 61-65 років, то чоловіки – у категорії 71-75 років.

Привертає увагу більша чисельність старших викладачів з-поміж жінок у 2005 році - їх на 2,0% більше, ніж з-поміж чоловіків. Проте досить динамічним є збільшення старших викладачів з-поміж чоловіків у двох наступних категоріях, у віковій категорії 36-40 років відмінність становить 5,5% на користь чоловіків. Збільшення чисельності старших викладачів з-поміж жінок у наступній віковій категорії вирівнює ситуацію і до передпенсійного проміжку їх стає 70,2%, а з-поміж чоловіків – 79,6%. Це дає нам можливість відзначити збільшення чисельності старших викладачів з-поміж чоловіків порівняно з жінками. Після пенсійної вікової категорії у 2005 році чоловіки і жінки мали можливість працювати, за винятком 1,0% чоловіків, до досягнення вікової категорії 66-70 років.

Дані з таблиці 1 дозволяють відзначити тенденцію збільшення чисельності кандидатів наук з-поміж жінок, і хоча чисельність чоловіків переважає, це свідчить про поступові зміни, які відбуваються у гендерному співвідношенні науковців. Так, це зростання становить 2,8% у 2002 році проти 1999 і 2,7% у 2005 році. Надзвичайно показово те, що у 2005 році з-поміж працівників у ВНТУ з'являється жінка - доктор наук.

У таблиці 3 наведено дані, які дають можливість проаналізувати співвідношення жінок і чоловіків, які працювали у ВНТУ і мали науковий ступінь кандидата і доктора наук.

Таблиця 3

**Вікові особливості співвідношення жінок і чоловіків
з науковим ступенем доктора та кандидата наук
у 1999, 2002 та 2005 роках**

Вікова категорія	1999				2002				2005			
	д.н.		к.н.		д.н.		к.н.		д.н.		к.н.	
	ч %	ж %	ч %	ж %	ч %	ж %	ч %	ж %	ч %	ж %	ч %	ж %
20-25							2,2					
26-30			1,6	6,1			5,1	8,7			7,1	9,2
31-35			5,1	8,2			3,0	6,5			9,2	16,7
36-40	2,5		11,3	12,2	4,7		8,6	10,9	4,4		5,1	5,6
41-45	12,2		13,3	26,5	4,7		11,7	13,0	4,4		8,2	14,8
46-50	19,5		16,8	20,4	11,6		22,3	32,6	13,4		18,9	9,3
51-55	19,5		14,8	8,2	25,6		19,8	17,4	11,1	100	15,3	25,9
56-60	9,8		17,2	14,3	16,3		11,2	6,5	28,9		20,9	13,0
61-65	14,6		12,9		18,6		12,7	2,2	11,1		5,6	3,7
66-70	14,6		3,9	4,1	9,3		5,1		15,6		9,2	1,8
71-75	7,3		2,7		4,6		0,5		6,7		0,5	
76-80			0,4		4,6				4,4			
усього	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Перш за все, маємо зауважити тенденцію до зменшення віку молодих науковців із науковим ступенем кандидата наук, а також збільшення жінок з-поміж них. Необхідно відзначити більшу динаміку кандидатів наук з-поміж жінок у 1999 році до вікової категорії 46-50 років. Починаючи із вікового проміжку 56-60, збільшується чисельність кандидатів наук з-поміж чоловіків. Проте до передпенсійної вікової категорії кандидатів наук з-поміж жінок було 81,6%, а з-поміж чоловіків – на 1,5% менше. Попри незначну відмінність у післяпенсійному віковому проміжку кандидати наук з-поміж чоловіків мали можливість працювати до вікового проміжку 76-80 років, водночас час з-поміж жінок така можливість припинялася на десять років раніше, тобто у 66-70 років.

Тенденція, яка спостерігалася у 1999 році, простежується і в 2002. Знову ж бачимо більшу динаміку чисельності кандидатів наук з-поміж жінок і у більш ранньому віці. Причому ця динаміка зростає і призводить до того, що до передпенсійної вікової категорії кандидатів наук з-поміж жінок було 91,3%, а з-поміж чоловіків – на 9,6% менше. І це при тому, що передпенсійна вікова категорія для жінок настає на п'ять років раніше, ніж для чоловіків. Але знову бачимо, що існує вікова відмінність припинення трудової діяльності науковців зі ступенем кандидата наук: для жінок це віковий проміжок 61-65 років, а для чоловіків – 71-75.

Аналіз даних, що відображає вікові особливості докторів наук з-поміж чоловіків (маємо нагадати, що перша жінка-доктор наук з'являється лише у 2005 році), дозволяє відзначити певне збільшення їхньої чисельності у віковому проміжку 36-40 років. Порівняно із 1999 роком у 2002 їх стає більше на 2,2%, майже на тому самому рівні залишається і в 2005 році. Але при цьому найбільша чисельність докторів наук з-поміж чоловіків у 1999 році спостерігається у віковому проміжку 46-50 та 51-55 років, у 2002 році цей проміжок становить 51-55 років і в 2005 – 56-60, що свідчить про тенденцію своєрідного «старіння» наукових кадрів, хоча формально до передпенсійної вікової категорії чисельність докторів наук у ВНТУ зменшується, але не суттєво. Якщо у 1999 році їх 63,5%, то у 2002 на 0,6% менше і на 0,7% менше у 2005 році.

У таблиці 4 наведено дані, які відображають співвідношення жінок і чоловіків у керівництві ВНТУ як вищої, так і середньої ланок. До вищої ланки нами віднесено ректора університету,

проректорів та деканів факультетів (директорів інститутів), а до середньої – завідувачів кафедр.

Таблиця 4

**Співвідношення чоловіків і жінок у керівному складі
ВНТУ**

Рік	Вища ланка		Середня ланка	
	чоловіки	жінки	чоловіки	жінки
1999	100%	-	91,9%	8,1%
2002	93,8%	6,2%	93,6%	6,4%
2005	87,5%	12,5%	90,7%	9,3%

Як бачимо, стосовно 1999 року простежується позитивна динаміка зростання чисельності жінок-керівників вищого рівня, проте присутність жінок з-поміж керівників середньої ланки за проаналізовані роки не зазнала значних змін і в середньому становить 7,9%.

Висновки

Аналіз даних проведеного дослідження дозволяє нам зробити висновки про існування гендерних особливостей у кадровій політиці ВНТУ.

- Лише 1999 року і чоловіки, і жінки мали приблизно однакові стартові позиції щодо початку професійної діяльності у ВНТУ на посаді асистента. У 2002 і 2005 рр. з-поміж тих, хто починав працювати в університеті на цій посаді, було більше жінок.

- Після виходу на пенсію з посади асистента чоловіки мають можливість працювати довше за жінок.

- Чоловіки мають переваги у можливості зробити кар'єрний крок із посади асистента (викладача) на посаду старшого викладача раніше, ніж жінки і це при тому, що жінки починають працювати на посаді асистента у більш молодшому віці.

- Більша чисельність чоловіків працює на посаді старшого викладача до передпенсійної вікової категорії: так, у 1999 їх було 86,5% порівняно із 74,2% жінок, у 2002 відповідно 77,1% і 80,9% і у 2005 році – 79,5% і 70,2%. Це, безперечно, позначається на їх матеріальному забезпеченні.

- Чоловіки після виходу на пенсію мають можливість працювати на посаді старшого викладача довше за жінок.

- Жінки виявляють більшу активність у здобутті наукового ступеня кандидата наук. Їх чисельність у молодших вікових категоріях перевищує чоловіків. І у 1999, і у 2002 роках жінок-

кандидатів наук, які досягли передпенсійної вікової категорії, було більше, ніж чоловіків. У 2005 році кандидатів наук серед чоловіків, що досягли перед пенсійного віку, було на 3,0% більше.

- Чоловіки з науковим ступенем кандидата наук мають можливість працювати довше за жінок, а це знову ж дає можливість забезпечити себе матеріально.

Узагальнюючи результати проведеного дослідження, потрібно зазначити передчасність остаточних висновків без порівняння результатів аналогічних досліджень інших ВНЗ м. Вінниці. Наразі можемо зауважити лише гендерні особливості, що існують у кадровій політиці ВНТУ.

1. «Звіт про виконання в Україні положень Пекінської декларації та Платформи дій, схвалених Четвертою Всесвітньою конференцією із становища жінок (1995-2002)». – ПРООН, 2001. – 111 с.

УДК 328.161 (477)

УКРАЇНА У ПРОСТОРИ СИСТЕМНОЇ КРИЗИ

Р. Балабан

У статті окреслюються чинники кризових процесів в Україні, виокремлюються періоди за часів незалежності, протягом яких відбувалося збідніння населення, виведення коштів за кордон, збагачення окремих осіб, наближених до владних структур.

Ключові слова: криза, виборчі кампанії, влада, збагачення, «дивна економіка».

In the article, the author determines the reasons of crisis situation in Ukraine and offers several periods at the times of Independence when people were becoming poorer, money were transferring abroad, particular powerful persons were enriching.

Keywords: crisis, election campaigns, power, enriching, «strange economy».

Перші роки незалежності (початок 90-х) вирізнялися зубожінням населення, коли заробітні плати найманих працівників складали не більше 10-30 доларів на місяць, а статок у 100 доларів вважався