

багатьох наукових спеціальностей при прийомі в аспірантуру практично відсутній конкурс, спостерігається високий відсів аспірантів під час навчання.

Гальмування притоку талановитої молоді на посади науково-педагогічних працівників, можливий відтік її до країн з розвиненою ринковою економікою негативно впливає на якість підготовки фахівців з вищою освітою, знижує конкурентоспроможність вітчизняних закладів вищої освіти на світовому ринку освітніх послуг, гальмує процес становлення економіки знань і таким чином заважає прискоренню темпів економічного зростання України. Тому збільшення обсягів фінансування закладів вищої освіти за рахунок різних джерел фінансування сприятиме формуванню нової економіки, яка буде здатна належним чином реагувати на глобальні виклики та загрози.

Література

1. Верховна Рада України (2017), Закон України «Про освіту», Голос України. — 2017. — №№ 178-179. — С. 10-22.
2. Статистичний бюлетень «Підготовка наукових кадрів». Архів. 2016 рік. / Державна служба статистики України. — К., 2017. — 42 с.

УДК 331.101.3:331.101.24/316.346.2

Цимбалюк С.О.

д-р. екон. наук, професор,
КНЕУ імені Вадима Гетьмана

Гендерні аспекти професійної самореалізації в академічному середовищі в умовах євроінтеграції

З огляду на євроінтеграційні прагнення Україна взяла на себе зобов'язання дотримуватися основних цінностей і стандартів ЄС. Однією з європейських цінностей, визначених Лісабонським договором (Treaty of Lisbon), є заборона будь-якої дискримінації та забезпечення рівності між чоловіками і жінками. З-поміж цілей Стратегії сталого розвитку до 2030 року

ООН, ціль № 5 – досягнення гендерної рівності та посилення прав жінок і дівчат. Прийнята Радою Європи «Стратегія гендерної рівності на 2018-2023 роки» (Council of Europe «Gender Equality Strategy, 2018-2023») передбачає створення рівних можливостей для жінок і чоловіків, подолання гендерної асиметрії та нерівності в усіх сферах життєдіяльності суспільства. У країнах Європейського Союзу саме політику гендерного мейнстримінгу (gender mainstreaming policy) проголошено одним із основних засобів демократизації суспільства.

Цілком очевидно, що інтеграція України до європейської спільноти потребує перебудови усіх соціальних інституцій та процесів на нових демократичних засадах, позбавлених будь-якої дискримінації, зокрема й за гендерною ознакою. Заклади освіти мають посісти лідерські позиції щодо запровадження ідеї гендерної рівності та різноманіття (diversity) до навчального процесу й менеджменту. Разом з тим КНЕУ, як і система освіти в Україні загалом, залишається недостатньо чутливим до проблем гендерної рівності й характеризується асиметричною гендерною структурою менеджменту.

У процесі дослідження виявилось, що хоча жінки і становлять 70 % професорсько-викладацького складу КНЕУ й понад 50% управлінців університету, їхня частка у керівних структурах із підвищенням рівня менеджменту суттєво зменшується. Участь жінок в управлінні на рівні завідування кафедрами становить менше 40%, серед деканів університет має лише 1 жінку, у ректораті – 2 жінки. Це вказує на наявність так званої скляної стелі (glass ceiling) на рівні вищого менеджменту університету.

З метою дослідження гендерних аспектів професійної самореалізації в академічному середовищі протягом січня 2018 року було проведено соціологічне опитування серед професорсько-викладацького складу КНЕУ. В опитуванні взяли участь 102 респонденти, що складає біля 10 % генеральної сукупності.

Відповідно до результатів опитування у своєму прагненні до професійного зростання і чоловіки, і жінки КНЕУ виявили однакову

заінтересованість (за винятком кількох викладачів). Переважна більшість респондентів відзначили, що вони мають бажання до професійного зростання.

Щодо впевненості у своїй професійності розподіл відповідей респондентів жінок і чоловіків дещо відрізняється. Як засвідчили результати опитування, чоловіки більше впевнені у своїй професійності, ніж жінки. 100% чоловіків вибрали варіанти «так» або «швидше так», в той час як 8% жінок було складно визначитися з відповіддю й серед жінок – респондентів 1% невпевнені у своїй професійності.

Результати опитування засвідчили відмінності в задоволеності чоловіків і жінок реалізацією свого потенціалу. 57% чоловіків дали позитивні відповіді щодо задоволення реалізацією свого професійного потенціалу, у той час як жінок, котрі задоволені реалізацією свого потенціалу, набагато менше – 41%.

Відповідно до результатів дослідження значна частина чоловіків і жінок відзначили, що не відчують, що їхні досягнення дістають адекватне визнання. Причому серед жінок – 51%, чоловіків дещо менше – 43%.

Одержані результати опитування вказують на наявність значних проблем в політиці управління персоналом університету. Зважаючи на прагнення працівників до професійного зростання, невдоволеність половини з них визнанням їх результатів може призводити до втрати університетом людського капіталу або ж роботи в університеті низькомотивованих і нелояльних працівників.

Результати показали, що чоловіки (86%) більшою мірою потребують схвалення своїх результатів, а ніж жінки (64%), а отже, чоловіки більшою мірою схильні до публічного представлення (демонстрації) своїх досягнень для одержання позитивного підкріплення та визнання. Поряд із цим жінки (46%) відчують більшу потребу у негрошових знаках визнання порівняно з чоловіками (38%). З цього можна зробити висновок, що чоловіків більшою мірою цікавить матеріальна сторона схвалення результатів.

Оскільки переважна більшість респондентів професорсько-викладацького складу зазначили, що мають бажання до професійного

зростання, тому важливо встановити, чи потребують вони наставництва (менторства) задля професійного зростання. Відсоток чоловіків (43%), котрі відчують потребу у менторстві задля професійного зростання є меншим порівняно з жінками (50%).

Варто зазначити, що чоловіки більшою мірою готові відкрито висловлювати конструктивні пропозиції щодо удосконалення академічного середовища на засіданнях кафедри або інших офіційних зборах. 86% респондентів – чоловіків висловили свою готовність, у той час як відсоток жінок є меншим – 77%. Респонденти - чоловіки також продемонстрували не тільки готовність висловлювати пропозиції, а й більшу активність щодо висунення власних ініціатив з удосконалення академічного середовища та професійної діяльності. Так, 81% чоловіків дали позитивну відповідь на запитання «Чи звертаєтесь Ви до керівництва з власними ініціативами?», у той час як таких жінок менше – 74%.

Результати також засвідчили, що 58 % респондентів - чоловіків прагнуть обійняти керівну посаду. Відсоток жінок є набагато меншим – 38%. Крім того, 19 % жінок зазначили, що стать стоїть на заваді розвитку їхньої кар'єри, в той час як жоден з респондентів – чоловіків не вказав на це.

Отже, результати дослідження засвідчили, що університет залишається недостатньо чутливим до проблем гендерної рівності й характеризується асиметричною гендерною структурою менеджменту. Відсоток жінок у керівних структурах із підвищенням рівня менеджменту дедалі зменшується. Анкетування підтверджує, що гендерний чинник значно впливає на трудове життя наших співробітників. Університет міг би значно ефективніше використовувати потенціал жінок, запровадивши для них програми наставництва, менторства, розвитку лідерського потенціалу, підвищення самооцінки та впевненості в собі.