

ГЕНДЕРНІ ОСОБЛИВОСТІ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ВІННИЦЬКОГО ДЕРЖАВНОГО АГРАРНОГО УНІВЕРСИТЕТУ

Демократизація суспільного буття зумовлює актуальність гендерних досліджень, які мають сприяти розв'язанню проблем, що пов'язані із нерівністю статей у суспільстві. Вони позначаються і на стані розвитку економіки держави, і на її політиці, освіті, зокрема у вищій школі. Однак, попри значні наукові напрацювання з проблем гендерного характеру, не існує системних досліджень щодо виявлення їх у ВНЗ. Аналіз штатних формулярів має сприяти виявленню і усвідомленню подібних проблем, а згодом пошуку шляхів для їх розв'язання.

Складовою демократичних перетворень, що відбуваються в Україні, прагнення держави увійти в європейський освітній простір стає рух до гендерної рівності. Історико-філософські передумови його виникнення сягають в античну давнину, проте активна фаза усвідомлення необхідності дієвих заходів щодо розв'язання проблем гендеру збігається із другою половиною ХХ століття. Саме у цей час зазначене питання стає важливим чинником розвитку демократичного поступу, розпочинаються міждисциплінарні дослідження цієї галузі суспільного життя.

У свій час Україною були підписані численні міжнародні угоди, які підтвердили намір розв'язати гендерні проблеми, що мають тривалу історію та відображають соціально-економічні особливості розвитку суспільства в цілому і українського зокрема. Тому цілком логічно є поява і досліджень гендерних особливостей розвитку освіти, пошук шляхів розв'язання низки проблем через втілення у навчальні плани закладів освіти курсів з гендерної проблематики та їх методичне забезпечення, організацію гендерно спрямованої виховної роботи тощо.

Дослідженням означеної вище проблеми займалися такі науковці, як: Т. Говорун, О. Кікінежді, Л. Карамушка, Н. Чухим, Т. Мельник, І. Головащенко, Л. Малес, С. Оксамитна, О. Маланчук-Рибак, М. Скорик, О. Луценко, Л. Смоляр П. Горностай, І. Лебединська, І. Бондаревська, Л. Усанова, А. Фурман, Т. Надвична, Т. Свида, О. Цокур, І. Іванова, Н. Стрельчук, Н. Дерій, Т. Дороніна та ін.

Проте робіт, у яких досліджуються гендерні особливості організації навчально-виховної діяльності у ВНЗ, зокрема кадрової політики закладів освіти, поки небагато. Здебільшого вони мають загальний характер, а стосовно вищої школи містять відомості про перевагу чисельності жінок серед викладачів ВНЗ, хоча серед керівного складу навчальних закладів переважають чоловіки [1].

Подібна інформація недостатньо відтворює гендерні особливості організації діяльності навчальних закладів, а лише констатує її стан. Тому, на нашу думку, системний підхід до дослідження різних його аспектів у ВНЗ є досить актуальною науковою проблемою. Усвідомлення наявності гендерних проблем у кадрових питаннях функціонування ВНЗ є одним із кроків на шляху до гендерної рівності.

Актуальність і недостатня розробленість означеної вище проблеми зумовили мету наведеної статті – дослідження гендерних особливостей кадрової політики Вінницького державного аграрного університету (ВДАУ). Роботу виконано у межах програми досліджень Вінницького освітнього гендерного центру. Задля цього було проаналізовано штатні формуляри ВДАУ за 1999, 2002 та 2005 роки.

Робота із документацією зумовила необхідність групування даних. Для зручності аналізу ми розподілили відомості про співробітників університету, по-перше, поклавши в основу їх посади – з науковим ступенем і без нього. Важливим для організації дослідження було виокремлення груп жінок і чоловіків серед співробітників університету, що займаються викладацькою діяльністю, а також розподіл тих, хто займається викладацькою діяльністю за віковими категоріями, що мають відмінність у п'ять років. Аналізу піддалися також і відомості про керівний склад ВДАУ як вищої, так і середньої ланок.

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

Привертає увагу те, що серед асистентів, які працювали у ВДАУ в період, що розглядається, переважали жінки, при чому у 1999 році їх було на 21,2% більше, ніж чоловіків, у 2002 – на 10,0%, а у 2005 – на 15,8%. Що ж стосується різниці у показниках серед тих, хто працював на посаді старшого викладача, то вони становлять у 1999 році – 31,4% на користь чоловіків, у 2002 – 13,6%, але вже на користь жінок та у 2005 – 11,8% також на користь жінок. Це дає нам підстави стверджувати, що серед викладачів без наукового ступеня, які працювали у ВДАУ в період з 1999 по 2002 рр., відбулися значні зміни, що виявилися у кількісному зростанні жінок на посаді старшого викладача. Разом із тим найнижчі за оплатою праці посади асистентів, за одного і того самого рівня освіти, традиційно обіймають жінки.

Дані, що наведено у таблиці 2, дозволяють з'ясувати вікові особливості тих, хто працював на посаді асистента та старшого викладача, відповідно у 1999, 2002 та 2005 роках.

Таблиця 1.

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

Рік	Асистенти	Старші викладачі	Кандидати наук	Доктори наук
-----	-----------	------------------	----------------	--------------

	чоловіки	жінки	чоловіки	жінки	чоловіки	жінки	чоловіки	Жінки
1999	39,4%	60,6%	65,7%	34,3%	66,1%	33,9%	100%	
2002	45,0%	55,0%	43,2%	56,8%	64,0%	36,0%	100%	
2005	42,1%	57,9%	44,1%	55,9%	61,5%	38,5%	97,3%	3,0%

Таблиця 2.

Співвідношення жінок і чоловіків без наукового ступеня на посаді старшого викладача та асистента з 1999 по 2005 роки

Вікова категорія	1999				2002				2005			
	ст. вик.		асистент		ст. вик.		асистент		ст. вик.		Асистент	
	ч %	ж %	ч%	ж %	ч %	ж %	ч %	ж %	ч %	ж%	ч%	ж%
20-25			10,8	7,0			20,3	25,0			18,2	16,0
26-30			13,5	19,2	10,5		30,5	23,6	23,1		40,3	17,7
31-35	8,7		32,5	26,3		20,0	18,7	11,1	3,8	9,1	9,0	16,1
36-40	17,4	8,3	21,6	21,1	36,8	24,0	20,3	15,3	15,4	12,1	13,0	16,1
41-45	21,7	8,3	5,4	8,8	15,8	8,0	5,1	8,3	19,3	39,4	7,8	6,6
46-50	17,4	25,0	8,1	10,5	10,5	12,0	1,7	9,7	19,3	12,1	3,8	2,8
51-55	4,3	33,4		3,5	5,3	20,0	3,4	5,6	3,8	18,2	1,3	1,9
56-60	26,2	8,3		1,8	15,8	4,0			7,7	6,1	1,3	1,9
61-65	4,3	16,7	2,7	1,8	5,3	8,0		1,4	3,8			
66-70			2,7						3,8	3,0		0,9
71-75											1,3	

На підставі наведених даних ми маємо можливість відзначити динаміку чисельності чоловіків, які працювали на посаді асистента у 1999 році. Вона зростає від віку 20-25 років до віку 26-30 на 2,7% і суттєво збільшується до віку 31-35 років – на 19,0%. Після цього вікового періоду розпочинається зменшення – спочатку на 10,9% у віці 36-40, а в наступні вікові проміжки серед асистентів чоловіків стає значно менше.

У 2002 році простежується аналогічна тенденція, хоча найбільш продуктивний для чоловіків-асистентів вік зменшується, у середньому на п'ять років. Але спостерігається і певна відмінність, яка полягає у тому, що у віці 46-50 років у 1999 році працювали асистентами 8,1% чоловіків, а у 2002 році їх стало менше на 6,4%.

У 2005 році зазначена тенденція виявляється ще яскравіше. Понад 40% чоловіків працювали на посаді асистента у віці 26-30 років – це більше ніж удвічі у порівнянні із віком 20-25 років. Згодом відбувається помітне зменшення чисельності чоловіків, які працюють на посаді асистента, їх кількість зменшується у віковій категорії 31-35 років на 31,3%, у віці 36-40 відносно 26-30 років – на 27,3%, а потім значно менше.

За нашими спостереженнями, у 1999 році серед тих викладачів, хто досягнув пенсійного віку і працював на посаді асистента чоловіків, не було, так само у 2002 році, а у 2005 – лише 1,3%.

Розглянемо ситуацію стосовно жінок. Нагадаємо, що абсолютна кількість жінок, які працювали на посаді асистента у ВДАУ, є значно більшою, ніж чоловіків. Проте їх розподіл за віковими категоріями є загалом рівномірним як у бік збільшення, так і в бік зменшення. Чисельність жінок-асистентів у віці 20-25 років у 1999 році є меншою, ніж чисельність чоловіків. Це свідчить про те, що при прийнятті на посаду асистента перевага надавалася саме чоловікам. Збільшення кількості жінок на посаді асистента триває поступово і досягає максимуму у віковій категорії 31-35 років, після цього простежується, як і в чоловіків, тенденція до зменшення чисельності, але відбувається вона повільно.

У 2002 році ми бачимо дещо іншу ситуацію. Відсоток жінок, які розпочинали свою професійну кар'єру на посаді асистента, є найбільшим у віці 20-25 років, а після цього, при переході від однієї вікової категорії до іншої, простежується поступове зменшення чисельності жінок, які працювали на цій посаді. Але знову ж, як і у 1999 році, це зменшення було більш помірним, аніж серед чоловіків.

Дані стосовно 2005 року демонструють значно помірні показники стосовно жінок. Проте необхідно відзначити, що у 1999 році у віці 51-55 років серед асистентів чоловіків уже не зустрічаємо, їх було лише 3,4% у 2002 році. І в 2005 році серед тих, хто досягнув пенсійного віку, був незначний відсоток чоловіків. Що ж стосується жінок, то у 1999 році вікової категорії, яка збігається із виходом на пенсію, досягають 3,5% жінок, їх у 2002 році вже 5,6% і у 2005 – 1,9%. Це означає, що з поміж жінок з посади асистентів на пенсію йде значно більша кількість осіб, ніж серед чоловіків. До того ж після досягнення пенсійного віку можливість працювати є більшою для чоловіків. У 1999 році 5,4% від працюючих на цій посаді чоловіків були пенсіонерами, серед жінок їх усього 3,6%. У 2002 році ми спостерігаємо зміни у кадровій політиці ВНЗ, на відміну від кількості осіб у віковій категорії, яка збігається з досягненням пенсійного віку, жінок 5,6%, а чоловіків немає зовсім. Згодом, у 2005 році, вікової категорії, яка збігається із пенсійним віком, досягають 1,9% тих жінок, які працюють на посаді асистента і 1,3% чоловіків. Можливість роботи для пенсіонерів жіночої статі на посаді асистента хоча і незначно, проте збільшується – їх у 2005 році 2,8%, а серед чоловіків 2,6%.

Ми вже відзначали, що за період, який аналізується, відбулися позитивні зміни для жінок стосовно можливості стати старшими викладачами у ВДАУ. Дані, які розміщено у таблиці 2, дозволяють зробити більш ретельний аналіз.

У 1999 році, починаючи із вікової категорії 31-35 років, простежується збільшення кількості чоловіків, які працювали на посаді старшого викладача. Якщо у цьому віці старших викладачів серед чоловіків ще небагато,

то до віку 41-45 років відбувається поступове зростання кількості. До вікового проміжку 41-45 років серед чоловіків уже 47,8% тих, хто обіймає посаду старшого викладача. У віковий період 46-50 років спостерігається зменшення кількості викладачів, які працюють на цій посаді, але воно незначне на – 4,3%, однак різке зменшення відсотка старших викладачів серед чоловіків, які працюють на цій посаді, спостерігається у віковій категорії 51-55 років, проте різко зростає у передпенсійний вік, – на 21,9%. Відсоток старших викладачів, які працюють в університеті після виходу на пенсію, становить 4,3%.

Що ж стосується жінок, які працювали на посаді старшого викладача у 1999 році, то бачимо дещо іншу тенденцію. По-перше, жінки на цій посаді з'являються у наступній, у порівнянні з чоловіками, віковій категорії, а саме у віці 36-40 років. На тому ж самому рівні (8,3%) вони представлені і в наступній віковій категорії. Поступове збільшення на 16,7% відбувається у віці 46-50 років, і в передпенсійний вік старшими викладачами працюють 33,4% жінок. Необхідно зазначити, що до передпенсійної вікової категорії серед чоловіків старшими викладачами працюють 95,7% осіб, а серед жінок ця частка дорівнює 75,0%, тобто значно менше. Решта жінок працюють на посаді старшого викладача після виходу на пенсію. Простежується тенденція щодо припинення можливості працювати викладачам вікової категорії 61-65 років, які досягли пенсійного віку і не мають наукового ступеня.

У 2002 році ситуація, що складається, не відрізняється суттєво. Але зміни, хоч і незначні, все ж є. Перш за все, слід відзначити, що зменшився вік, коли викладачі мали можливість кар'єрного зростання – 4,0% жінок стали старшими викладачами до 26 років, проте 10,5% чоловіків стали ними у віці 26-30 років. У наступній віковій категорії бачимо певний "стрибок" серед жінок, які працювали на цій посаді, – 20,0%, однак він компенсується значним зростанням відсотка старших викладачів серед чоловіків, які перебувають у віковій категорії 36-40 років. Загальна сума частки викладачів серед чоловіків, які працювали на посаді старшого викладача, у цій віковій категорії становить 47,3%, а серед жінок 44,4%. Тобто ймовірність кар'єрного зростання для чоловіків залишається більшою. Починаючи з вікового проміжку 41-45 років бачимо, що динаміка змін серед жінок, які обіймають посаду старшого викладача, є більш стрімкою у бік зменшення, ніж для чоловіків. У проміжок 10 років відсоток чоловіків, які працюють на посаді старшого викладача, становить 26,3%, а серед жінок – 20,0%. Наступна вікова категорія є передпенсійною для жінок – тенденційним є традиційне зростання частки працівників на посаді, що розглядається. Для чоловіків віковий проміжок 51-60 років є хоч і не у значній мірі, але все ж більш динамічним, ніж для жінок. Різниця чоловіків, які у цей період працювали на посаді старшого викладача, становить на 1,1% більше. Як і у 1999 році, серед тих, хто працював в університеті на посаді старшого викладача після виходу на пенсію, – 12,0% жінок і 5,3% чоловіків. І знову бачимо, що можливість працювати для викладачів без наукового ступеня завершується у віці 61-65 років.

Дані, які дають змогу проаналізувати гендерні особливості кадрової політики ВДАУ стосовно тих, хто працював на посаді старшого викладача у 2005 році, є найбільш яскравими. По-перше, кількість чоловіків, які починали працювати на зазначеній посаді у віці 26-30 років, уже значно перевищує кількість жінок, бо вони з'являються на ній посаді у наступний віковий період, тобто у віці 31-35 років. До цього часу старших викладачів серед чоловіків працюють 26,9%, у той час, як з-поміж жінок усього 9,1%. Поступове зростання чисельності старших викладачів серед жінок у наступні 10 років призводить до того, що до віку 41-45 років цю посаду обіймають вже 36,4% жінок і 61,6% чоловіків. У наступне десятиліття динаміка змін серед жінок-старших викладачів є більш помірною, ніж у попередні роки, що розглядалися. Спостерігається вже традиційне їх збільшення у передпенсійний віковий проміжок – на 20,0%, що разом із попереднім періодом становить 32,0%. У той час, як у віковий проміжок з 46-60 років старшими викладачами працював майже такий самий відсоток чоловіків.

Аналізуючи показники 2005 року і порівнюючи з попередніми, звертаємо увагу на те, що саме у цьому році вік працівників, що вже вийшли на пенсію, збільшився для чоловіків до 71-75 років, а для жінок він є меншим – 66-70 років. Слід зазначити, що більшою є і частка чоловіків, що працюють, вона становить 3,8% серед старших викладачів і 1,3% серед асистентів, у той час як 3,0% жінок мали можливість працювати на посаді старшого викладача і 0,9% – на посаді асистента.

Наступним етапом нашої роботи став аналіз співвідношення жінок і чоловіків, які мали науковий ступінь кандидата і доктора наук.

Дані таблиці 1 дають можливість відзначити, що за роки, які проаналізовано, чисельність кандидатів наук серед жінок збільшилася у 2005 році на 4,6%, хоча аграрний університет залишається у науковому плані "чоловічим".

У таблиці 3 наведено дані, які відображають співвідношення чоловіків і жінок з науковим ступенем кандидата та доктора наук у 1999, 2002 та 2005 роках.

Нашу увагу привертає те, що у 1999 році у віці 26-30 років кандидатів наук серед жінок було на 4,0% більше, ніж серед чоловіків, ця різниця у наступному віковому проміжку стає ще більшою – 14,6%, вона також залишається значною у віці 36-40 років і становить 11,8% і у віці 41-45 серед жінок на 2,3% кандидатів наук більше, ніж серед чоловіків. Цікаво, що у наступному віковому проміжку серед жінок кандидатів наук не було, а в наступних вікових проміжках спостерігається зворотна тенденція – чоловіків стає більше. Їх серед кандидатів наук у віці 51-55 років більше на 7,1%, у віці 56-60 років – на 5,9%. Необхідно зазначити, що після виходу на пенсію, а для жінок цей вік становить 55 років, їх працює на 4,4% менше, ніж чоловіків у віці 61-65. Взагалі цей віковий проміжок характеризується тим, що чоловіків, які належать до нього, серед працівників більше, ніж жінок на 9,8%. До того ж бачимо, що чоловіки-кандидати наук мають можливість працювати до досягнення віку 71-75 років, у той час як для жінок він завершується у віці 66-70.

Таблиця 3.

Співвідношення жінок і чоловіків із науковим ступенем кандидата та доктора 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,%
26-30			1,4	5,4			4,9	6,9			5,1	12,2
31-35			9,7	24,3			3,9	19,0			5,0	12,2
36-40			12,5	24,3	6,5		16,5	31,1			10,2	24,3
41-45	6,2		16,7	19,0	3,2		13,6	17,2	6,3		15,2	24,3
46-50	12,6		6,9		3,2		15,5	8,6	6,3		12,7	9,5
51-55	6,2		12,5	5,4	12,9		8,7	1,7			14,4	4,1
56-60	50,0		16,7	10,8	9,7		13,6	6,9	15,6		10,2	4,0
61-65	15,0		15,2	5,4	45,2		12,6	5,2	18,7	100	13,6	6,8
66-70			4,2	5,4	16,1		6,8	1,7	43,7		8,5	1,3
71-75			4,2		3,2		2,9	1,7	9,4		3,4	1,3
76-80							1,0				0,8	

Наступного року – 2002, відтворюється тенденція, яка у значній мірі повторює 1999 рік, але з певними змінами. Перш за все, бачимо аналогічну ситуацію стосовно випередження чисельності з-поміж жінок тих, які отримали науковий ступінь кандидата наук у більш ранньому віці, ніж чоловіки, хоча слід відзначити, що взагалі вік кандидатів наук стає молодшим. У порівнянні з 1999 роком кандидатів наук серед чоловіків у віці 26-30 років стає на 3,5% більше, а серед жінок на 1,5%. Проте різниця між чоловіками і жінками, що здобули науковий ступінь у цьому віці, становить 5,0%, тобто на 1,0% більше ніж у 1999 році. У віці 31-35 років ця різниця вже становить 15,1%, у 36-40 – 14,6%, у 41-45 років вона становить 3,6% на користь жінок. Але вікова категорія 46-50 років стає певною межею, після якої кандидатів наук серед жінок стає менше, зокрема значно менше, ніж серед чоловіків, хоча їх цього віку у 1999 році не було зовсім. У 2002 році у віковий проміжок, про який іде мова жінок, серед кандидатів наук менше, ніж серед чоловіків на 7,0%, у віці 56-60 на 6,7%. Бачимо також і те, що після виходу на пенсію можливість працювати здебільшого мають чоловіки-кандидати наук, ніж жінки. Ця різниця становить 5,7%, відмінність між жінками у віковій категорії 56-60 і чоловіками – 61-65 років. Із досягненням більш старшого віку чисельність працюючих жінок серед кандидатів наук стрімко падає у порівнянні із чоловіками. У віці 61-65 – більше ніж у два рази, у віці 66-70 років – у чотири. У віці 71-75 років кандидатів наук, що працюють, серед чоловіків на 1,2% більше, ніж серед жінок, бачимо також чоловіків серед тих, хто досягнув вікового проміжку 76-80 років.

Дані, що відображають ситуацію, яка склалася у співвідношенні чоловіків і жінок, серед кандидатів наук у 2005 році стає ще більш контрастно. Бачимо, що чисельність жінок-кандидатів наук перевищує чисельність чоловіків більше, ніж у два рази, майже у тій самій мірі їх більше й у віці 31-35 років. У віці 36-40 років кандидатів наук серед жінок уже майже у два з половиною рази більше, ніж з-поміж чоловіків. І знову у віці 46-50 років бачимо збільшення у співвідношенні чоловіків і жінок – перших – на 3,2%, а у віці 51-55 років вже на 10,3%, у наступний віковий проміжок ця різниця становить 6,2%. І знову бачимо, що жінок, які досягли пенсійного віку, працює у два з половиною рази менше, ніж чоловіків (4,0% і 13,6%). Чисельність працюючих серед кандидатів наук-чоловіків уже значно перевищує чисельність кандидатів наук-жінок, які працюють у віці 66-70 років, більше ніж у шість з половиною разів, значну відмінність бачимо серед чоловіків і жінок у наступній віковій категорії. Отже саме чоловіки мають можливість працювати у віці 76-80 років, хоча їх чисельність і не є суттєвою.

Розгляд даних, що відображають ситуацію, яка склалася серед докторів наук, а їх у 1999 та 2002 роках представлено лише чоловіками, дозволяє відзначити досить загрозливу тенденцію. Вона полягає у тому, що вік докторів наук, які працюють у ВДАУ, стає дедалі старшим. Якщо у 1999 році найбільша чисельність докторів наук припадає на віковий проміжок 56-60 років – 50%, то у 2002 вже на 61-65 – 45,2%, а у 2005 на 66-70 років – 43,7%. Збільшується також і чисельність докторів наук серед тих, хто досягнув і дещо старшого віку. Якщо у 1999 році після виходу на пенсію працювало 25,5% чоловіків, то у 2002 році їх стає вже 64,5%, а у 2005 році – 71,8%. Слід зазначити, що і вік єдиної жінки доктора наук, яка працювала у 2005 році у ВДАУ, є також пенсійним. Усе це свідчить про динамічне "старіння" наукових кадрів в університеті.

У таблиці 4 наведено дані, які відображають співвідношення чоловіків і жінок серед керівників ВДАУ вищої і середньої ланки. До вищої ланки керівництва нами віднесено ректора, проректорів та деканів університету, а до середньої – завідувачів кафедр.

Простежується досить стійка динаміка щодо збільшення чисельності жінок серед керівництва як вищої, так і середньої ланки. І хоча у 2005 році у порівнянні із 2002 роком жінок серед керівників вищої ланки стало менше, все ж відносно 1999 року ситуація покращилася. У середньому за три роки, що підлягають аналізу, жінок серед керівників цієї ланки 14,5%. Що ж стосується керівників середньої ланки, то бачимо вже суттєві зміни. Вони полягають у поступовому збільшенні чисельності жінок серед завідувачів кафедр. Якщо у 1999 році їх було усього 8%, то бачимо збільшення більше ніж у два рази у 2002, і на 13,9% – у 2005 році.

Таблиця 4.

Співвідношення чоловіків і жінок серед керівництва ВДАУ

Рік	Вища ланка		Середня ланка	
	чоловіки	жінки	чоловіки	Жінки

1999	92,9%	7,1%	92,0%	8,0%
2002	80,0%	20,0%	80,6%	19,4%
2005	84,6%	15,4%	66,7%	33,3%

Здійснений аналіз дає змогу зробити висновки про існування гендерного дисбалансу кадрової політики ВДАУ. Він виявляється у тому, що жінки виконують переважно асистентське навантаження, хоча у порівнянні із ними чоловіки мають більше шансів розпочати кар'єру на цій посаді у більш ранньому віці. Про це свідчить їхня значна частка серед працюючих чоловіків на посаді асистентів.

Проте попри незначну тенденцію збільшення чоловіків серед працівників на посаді асистентів спостерігається зменшення їх чисельності серед тих, хто обіймає посаду старшого викладача. Разом із тим для чоловіків можливість зробити цей кар'єрний крок настає раніше, ніж для жінок, а це відбивається на рівні заробітної плати за умов однакової професійної кваліфікації.

Необхідно відзначити і збільшення жінок-кандидатів наук серед працівників ВДАУ. Проте маємо відзначити, що жінки набувають наукового ступеня у більш ранньому віці, разом із тим серед тих, хто працює після досягнення пенсійного віку їх менше. Це важко пояснити об'єктивними особливостями, якщо взяти до уваги, що тривалість життя жінок в Україні перевищує тривалість життя чоловіків, у середньому на 10 років [2].

Гендерна особливість кадрової політики виявляється також і у тому, що серед докторів наук, які працюють у ВДАУ, жінка з'являється у 2005 році і то у після пенсійному віці. Постає цілком логічне запитання: чому з огляду на збільшення чисельності серед жінок кандидатів наук, вони не роблять подальшої наукової кар'єри. Хоча те, що вік докторів наук у ВДАУ стає старшим і серед чоловіків можна пояснити загальною несприятливою ситуацією для наукової діяльності, яка відбиває соціально-економічну ситуацію в країні. Проте майже відсутність серед науковців цього рівня жінок – негативна тенденція, що має у тому числі і гендерне підґрунтя.

Проведене дослідження не може претендувати на те, що його результати є остаточними. Необхідною умовою виявлення гендерного аспекту кадрової політики ВДАУ є його порівняння з іншими навчальними закладами, що ми і маємо намір зробити у подальшій роботі.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ТА ЛІТЕРАТУРИ

1. Звіт про виконання в Україні положень Пекінської декларації та Платформи дій, схвалених Четвертою Всесвітньою конференцією із становища жінок (1995-2000) ПРООН, 2001. – 111 с.
2. Гендерний розвиток в Україні: Реалії і перспективи United Nations Development Programme, UN in Ukraine, 2003.

Матеріал надійшов до редакції 20.12. 2007 р.

Герасимова И.Г. Гендерный анализ кадровой политики Винницкого государственного аграрного университета.

Демократизация общественного бытия предопределяет актуальность гендерных исследований, которые должны содействовать решению проблем, связанных с неравенством полов в обществе. Они сказываются и на состоянии развития экономики государства, и на его политике, образовании, в частности в высшей школе. Однако, несмотря на значительные научные наработки по проблемам гендерного характера, не существует системных исследований относительно выявления их в ВНЗ. Анализ штатных формуляров может содействовать выявлению и осознанию подобных проблем, а со временем поиска путей для их решения.

Herasyanova I.H. The Gender Analysis of the Vinnitsa State Agrarian University Staff Policy.

The democratization of society's existence conditions the topicality of gender researches which are supposed to favor the solution of problems connected with the social sex inequality in the society. They mark on the state of country's economics development, its politics and education, especially in high school. But despite the huge number of scientific research in the sphere of gender problems there is no any system investigation on their exposing in higher education establishments. The analysis of staff lists should favor the exposing and realizing of such problems and the following search of the ways of their solution.