

позволяє сформувати багатофакторну, оптимальну структуру соціальної політики, ґрунтовану на кращих традиціях минулого, успішному вирішенні проблем сучасного та чіткої орієнтації суспільної діяльності на стійке розвиток в найближчому та віддаленому майбутньому.

ПРОБЛЕМА ГЕНДЕРНОЇ ПАРИТЕТНОСТІ В УКРАЇНСЬКОМУ ДЕРЖАВНОМУ УПРАВЛІННІ

*Бинєнков О. В., магістрант 6 курсу спеціальності «Адміністративний менеджмент»
Національного фармацевтичного університету*

Досить довго особистість менеджера розглядалась без врахування його статі. Управлінська та лідерська роль повністю вважалась чоловічою справою. Але жіноча роль у розвитку державності та становлення громадського суспільства є однозначною. До того ж чисельні дослідження змушують переглянути роль жінок у сфері управління.

Останніми роками у світі є дуже сильна тенденція, яка залучає жінок майже у всі галузі людської діяльності. Також ця тенденція стосується управлінської діяльності [1, С. 210].

В Україні, незважаючи на світові тенденції, проблема жінок-керівників залишається дуже гострою. Ця проблема має свої корні у історичному минулому. Жінка завжди розглядалась, як хранитель домашнього вогнища. Також роль лідера в минулому потребувала таких якостей, як фізична сила, агресивність, раціональність.

За часів існування Радянського союзу цю проблему намагалися вирішувати. Навіть вважалося, що ця проблема подолана. В ці часи боролися з жіночою неграмотністю. Залучали жінок в різні галузі та інше. Але всі ці заходи не вирішили проблему гендерної рівності в управлінні.

Скоріш за все ця проблема пов'язана з соціальною роллю жінки. Вона поєднує дві функції: робота, кар'єра та дім, сім'я, діти. Мабуть, ці причини є найбільш вагомими в даній проблемі [2, С.431].

Для кращого вивчення проблеми розглянемо статистичні дані. Питома вага жінок і чоловіків у загальній чисельності постійного населення України на початок 2013 року склала: жінки - 53,9%, чоловіки - 46,1%. Середня очікувана тривалість життя при народженні в 2012-2013 рр. становить для жінок - 74,28 року, для чоловіків - 62,51 років. Середній вік жінок і чоловіків на початок 2013 року для жінок становив - 42,5 років, для чоловіків - 37,3 року. В цілому по Україні жінки становлять більшість серед державних службовців (75,4%) і посадових осіб місцевого самоврядування (75,8%). Однак їх представництво має тенденцію зменшуватися пропорційно підвищенню категорії посади і, відповідно, повноважень. Так, серед державних службовців 1 категорії жінок лише 12,5%, серед посадових осіб місцевого самоврядування 1 категорії 7,7% [3, С. 17].

Ці дані говорять, що в Україні є прихована дискримінація жінок у сфері управління. Якщо серед державних службовців (керівників, спеціалістів) більше жінок, то з просуванням по службі їх стає все менше. В інших країнах ситуація значно відрізняється. Від 37% до 45% парламентаріїв в Данії, Фінляндії, Норвегії та Швеції складають жінки. Перше місце займає Швеція: 45% жінок в парламенті, тоді як середня доля жінок в парламентах в демократичних країнах світу складає лише 15%.

Для подолання нерівності серед чоловіків та жінок багато країн розробляють заходи. У багатьох країнах зі значним представництвом жінок у вищих ешелонах влади використовується принцип квот. Найкращим прикладом такої стратегії є Норвегія. У світовій практиці існують і інші вельми вдалі приклади застосування квот. У скандинавських країнах представництво обох статей на всіх рівнях влади визначає співвідношення не менше 40%, але не більш 60% [4, С. 532].

В нашій країні також розробляються заходи для вирішення цієї проблеми, однак їх, як свідчить практика, недостатньо. Можна запропонувати наступні заходи для покращення

гендерної політики в державному управлінні:

– створення і впровадження програм сприяння розвитку жіночого малого і середнього підприємництва;

– вирівнювання оплати праці між галузями і зменшення відмінностей у змісті й оплаті праці за статевою ознакою;

– постійний контроль за дотриманням роботодавцями трудового законодавства з метою попередження фактів тендерної дискримінації;

– пропаганда системи цінностей щодо рівного розподілу сімейних і професійних ролей між чоловіками і жінками;

– створення умов для навчання протягом усього життя, відповідно пов'язане з необхідністю адаптації до вимог економіки знань.

Висновки. Процес формування жінки-керівника гальмується в основному факторами соціально-економічного та історичного характеру. Можна сказати, що однією з основних причин того, що проблема гендерної рівності все ще не отримала політичного значення в українському суспільстві є неприйняття її як складової процесу демократизації та реалізації прав людини. Наша країна не досягла рівня європейських вимог у питанні гендерної рівності.

Тільки повноцінна участь жінок і чоловіків у всіх сферах управління державою і приватній сфері є гарантією євроінтеграції, запорукою рівноправного входження України до економічно розвинутих цивілізованих держав світу.

Використана література:

1. Бурн Ш. Гендерная психология / Ш. Бурн. – Олма-Пресс Инвест, 2010. – 259 с.
2. Бендас Т. В. Гендерная психология : учеб. пособие / Т. В. Бендас. – Питер, 2011. – 431 с.
3. Радионова О. Н. О гендерном неравенстве в сфере занятости в Украине / О. Н. Радионова // Економічний простір. – 2011. – №13. – С.17.
4. Гидденс Э. Социология / Э. Гидденс. – Едиториал, 2012. – 532 с.

ПОЛІТИКА ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ РЕГІОНУ: РІВНІ ТА ВИДИ

Дорошенко Г.О., д.е.н., професор, кафедра економіки та менеджменту Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна

Як економічний процес, конкурентоспроможність регіону являє собою сукупність складних та суперечливих дій, на які чинять вплив різні об'єктивні та суб'єктивні умови: виробничі умови (забезпеченість регіону сировиною, персоналом відповідної кваліфікації, розвинутим матеріальним і ринковим інфраструктурним забезпеченням); загальні умови господарської діяльності (розвиток галузей матеріального виробництва, екологічна безпека, рівень зносу основних засобів та ін.); фактори попиту на продукцію основних галузей регіону; організаційно-правові, соціальні, соціокультурні, політичні факторні умови та ін. Таким чином, економічний, науково-технічний, кадровий потенціал – це база, на якій формується конкурентоспроможність регіону.

Але як і будь-який процес формування і розвиток конкурентоспроможності регіону на певному етапі стає об'єктом регулювання. Державне регулювання конкурентоспроможності регіону полягає у формуванні правового поля конкурентних відносин між регіональними соціально-економічними системами держави, спираючись на яке вони матимуть можливість максимально скористатися наявними перевагами, без порушення інтересів інших регіонів. При цьому правова база дає можливість визначити державні органи, що несуть відповідальність за процеси, які спрямовані на підвищення рівня конкурентоспроможності регіону і безпосередньо пов'язана з їхніми функціональними обов'язками. Це забезпечить формування підґрунтя для реалізації в подальшому заходів щодо підвищення рівня конкурентоспроможності регіону.