

ЖЕНЩИНЫ НА РЫНКЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ ГРУЗИИ WOMEN IN THE MARKET OF EDUCATIONAL SERVICES OF GEORGIA

Арнания-Кепуладзе Тамила Георгиевна

Государственный университет им. Акакия Церетели, Кутаиси, Грузия

Ключевые слова: сфера образования, занятость, сегрегация рынка труда, конкурентоспособность.

Резюме: В статье рассмотрена роль женщин в системе образования Грузии и дан анализ особенностей поведения женщин и мужчин в реальных конкурентных условиях ВУЗ-ов Грузии. Было обнаружено, что женщины были менее склонны конкурировать за более высокие академические позиции, но по мере снижения конкурентной позиции их стремление конкурировать возрастало. Несмотря на то, что при замещении наиболее высокой конкурентной позиции женщины отставали по численности от мужчин, их качественные показатели были более высокими.

Key words: Education, Employment, Labor Market Segregation, Competitiveness.

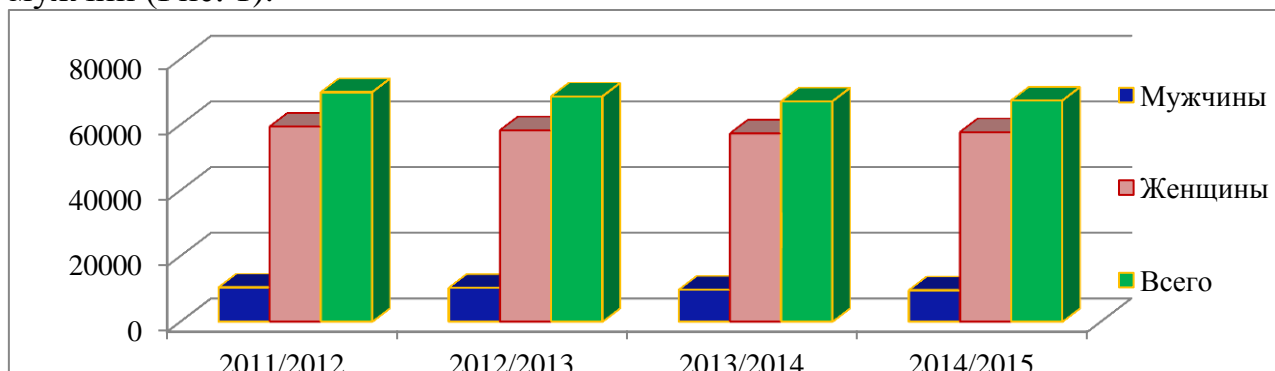
Summary: The article considers the role of women in the education system of Georgia and analyses the particularities of competitive behavior of men and women in a real competitive environment to fill university academic positions. As the study shows women were less ready to compete for higher academic position but for occupation of middle and relatively low academic positions women appear more readiness to compete. Despite the fact that women were behind of men in number to fill highest academic position, in comparison to men they appear higher qualitative characteristics.

Сегодня уже общепризнано, что женщины играют важную роль в социально-экономической, политической, научной жизни общества, и эта роль неуклонно растет. Об этом свидетельствует как практика общественной деятельности, так и многочисленные научные исследования, проведенные женщинами и посвященные изучению роли и места женщины в обществе. В современном мире женщины занимают все более устойчивые позиции на рынке труда и стали рассматриваться как реальная составляющая общественного прогресса. Отдельные виды экономической деятельности, такие, как здравоохранение и предоставление социальных услуг, образование и культура, в значительной степени основываются на труде женщин. Вместе с тем процесс продвижения женщин не проходит гладко и беспроблемно, что проявляется во всех сферах жизнедеятельности, в том числе и на рынке труда, и именно этому вопросу посвящена данная статья.

Гендерная сегрегация рынка труда — широко распространенная макроэкономическая проблема, с которой в большей или меньшей степени сталкиваются все страны мира. Горизонтальная сегрегация сферы занятости проявляется в доминировании женщин в определенных видах деятельности и их

незначительном представлении в других. К числу сфер деятельности с преобладанием женского труда, в первую очередь, относится сфера образования.

Преобладание женского труда особо значимо в общеобразовательных учебных заведениях Грузии, где трудится в 5-6 раз больше женщин, чем мужчин (Рис. 1).



Составлено на основе [1].

Рисунок 1. Численность учителей в общеобразовательных учебных заведениях Грузии

В системе высшего образования численность занятых женщин также преобладает, хотя соотношение занятых женщин и мужчин тут носит не столь кардинальный характер. Так, в ВУЗах Грузии в 2014/2015 учебном году женщин работало на 17% больше, чем мужчин. Но это соотношение варьируется в зависимости от уровня академической должности: чем выше академическая позиция, тем больше в ее составе мужчин. Так, среди профессоров мужчин в 2 раза больше, чем женщин, но это соотношение меняется на противоположное для должности ассоциированных профессоров, где численность женщин превышает численность мужчин на 29,5%, а среди ассистент-профессоров женщин на 66,2% больше, чем мужчин (Рис. 2).

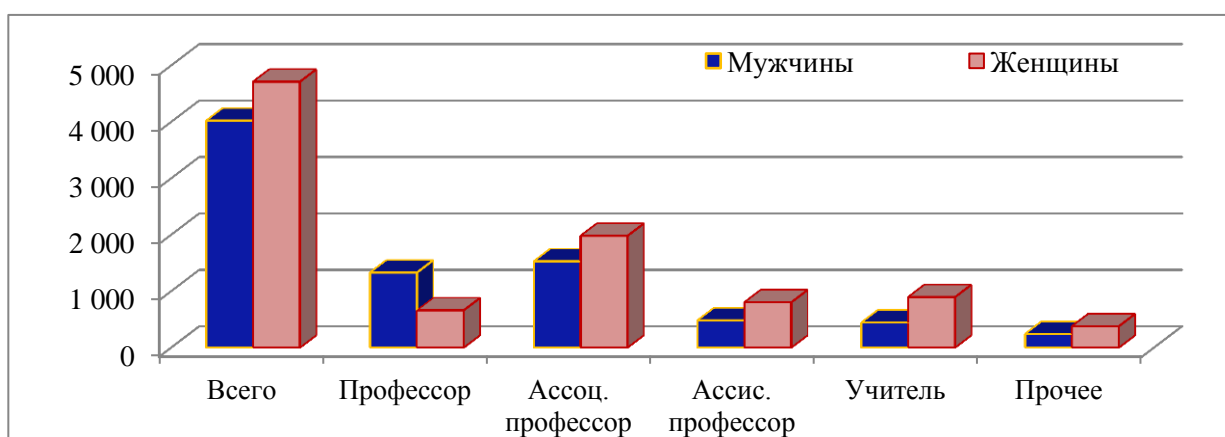


Рисунок 2. Распределение профессорско-преподавательского состава в ВУЗах Грузии в 2014/2015 учебном году

Составлено на основе [1].

Численность женщин, занятых в высших учебных заведениях Грузии, растет более быстрыми темпами, чем число работающих в ВУЗах мужчин. Так, за последние пять лет женская занятость в высших учебных заведениях Грузии возросла на 44%, тогда как численность мужчин увеличилась на 20%.

При этом численность мужчин увеличилась именно в рамках высших академических позиций, в то время как женщины в основном занимали позиции ассоциированных профессоров и ассистент-профессоров.

Таким образом, являясь горизонтально сегрегированной, сфера образования в Грузии характеризуется также и вертикальной сегрегацией, т.е. неравным распределением мужчин и женщин на различных уровнях должностной иерархии внутри одной профессии и/или организации. И такое состояние характерно для многих стран мира.

Чем объясняется вертикальная сегрегация, в том числе системы образования? В научной литературе до сих пор нет единого мнения по этому поводу. Большинство исследователей склонны признать многофакторность потенциальных причин существования вертикальной сегрегации и в качестве одного из факторов называется различие в конкурентоспособности мужчин и женщин.

С целью выяснения особенностей конкурентоспособности мужчин и женщин в условиях реальной конкурентной среды было проведено исследование в одном из ВУЗов Грузии. Основой исследования послужил метод конкурсного отбора академического персонала, периодически проводимый в Грузии, начиная с 2006 года.

1.1. Женщины в конкурентных условиях системы образования Грузии.

В основном конкурсе за заполнение вакантных мест на три академические позиции (профессора, ассоциированного профессора и ассистент-профессора) приняло участие 588 кандидата, среди которых было 330 (или 56%) женщин и 258 мужчин (или 44%) (Таблица 1).

Таблица 1

Позиция	Вакансии	Конкурсанты					Победители					Оставшиеся вакансии	Отношение к целому, %
		Всего	Мужчины	Женщины	Соотношение Муж/всего	Соотношение Жен/всего, %	Всего	Мужчины	Женщины	Соотношение Муж/всего	Соотношение Жен/всего, %		
Профессор	82	12	78	47	62	38	72	52	20	72	28	10	1
Отношение к целому, %	20	21	30	14	-	-	18	25	11	-	-	53	-
Ассоциированный профессор	244	34	14	20	41	59	23	11	12	49	51	5	2
Отношение к целому, %	59	59	54	62	-	-	61	57	65	-	-	26	-
Ассистент профессор	86	11	40	79	34	66	82	37	45	45	55	4	4
Отношение к целому, %	21	20	16	24	-	-	21	18	24	-	-	21	-
Всего	412	58	25	33	44	56	39	20	18	52	48	19	4

Среди 393 человек, прошедших конкурс и занявших вакантные места, большинство (52%) составили мужчины (206 человек), тогда как женщин было 187 человек, и они составили 48% от общего числа победителей.

Из 412 вакантных мест 82 места, или 20% всех вакансий, пришлось на позицию профессора, 59% — на позицию ассоциированного профессора и 21% — на позицию ассистент-профессора.

Участвуя в конкурсе, мужчины изначально проявили больше самоуверенности и из всех мужчин-претендентов 30% подали заявки на замещение позиции «Профессор». Среди женщин таких кандидатов оказалось 14%. В результате конкурса было заполнено 72 вакансии на позицию «Профессор», из которых только 28% вакансий были заняты женщинами и 72% были заняты мужчинами, т.е. если на должность профессора претендовало в 1,7 раз больше мужчин, чем женщин, то число мужчин, занявших эту вакансию в 2,6 раз превысило численность женщин.

В конкурсе за позицию ассоциированного профессора приняло участие 140 мужчин и 204 женщины, т.е. на должность ассоциированного профессора претендовало в 1,5 раз больше женщин, чем мужчин, но среди прошедших конкурс женщин оказалось лишь в 1,04 раза больше, чем мужчин.

Что же касается позиции ассистент-профессора, мужчины проявили меньшую заинтересованность в этой позиции и соотношение претендентов было 34% мужчин против 66% женщин. Но и на этой позиции мужчины оказались более успешными, т.к. конкурс прошли 93% мужчин-претендентов (т.е. 37 мужчин из 40), а для женщин этот показатель равнялся 57% (т.е. 45 женщин из 79 конкурсанток).

Таким образом, мужчины проявили большую готовность конкурировать за самую высокую позицию и их притязания были оправданы в большей степени, чем притязания женщин. Женщины, в свою очередь, были более склонны вступить в конкуренцию за среднюю, а также за сравнительно более низкую позицию, но мужчины и тут чаще по сравнению с женщинами добивались желаемого результата.

Для объяснения этого явления обратимся к оценкам, данным конкурсантам экспертами конкурсных комиссий.

1.2. Экспертная оценка конкурсантов.

Экспертная комиссия, состоявшая из внешних по отношению к ВУЗу членов, оценивала конкурсантов на основе семи оценочных категорий, каждая из которых состояла из 3-12 количественных и качественных параметров оценки. Конкурсанты заранее знали все условия конкурса и методы оценки. В частности, для замещения академической позиции профессора кандидат должен был набрать минимум 91 балл, для получения академической позиции ассоциированного профессора — минимум 81 балл. Средние баллы, полученные прошедшими конкурс мужчинами и женщинами, даны в таблице 2.

Как видно из приведенных в таблице данных, женщины, претендующие на академическую позицию профессора, набрали более высокие очки, и средняя проходная оценка, полученная конкурсантами-женщинами, на 0,96

балла выше, чем у конкурсантов-мужчин, также подавших заявку и получивших эту позицию.

Таблица 2

	Профессор	Ассоциированный профессор	В среднем
Мужчины	95,33	86,28	88,90
Женщины	96,29	86,20	87,43

Что же касается позиции ассоциированного профессора, тут более высокие проходные баллы получили мужчины, но их средний показатель был всего на 0,08 балла выше, чем у женщин.

1.3. Заключение

Приведенные данные показывают, что женщины проявили меньшую готовность конкурировать за высокие позиции, чем мужчины. Но те из них, которые вступили в конкурентные отношения за академическую позицию профессора, здраво оценив масштабы конкуренции и обладая соответствующими знаниями и навыками, обоснованно высоким уровнем самооценки и самоуверенности, набрали высокие баллы и проявили высокую конкурентоспособность.

В системе высшего образования так же, как на рынке труда в целом, женщинам приходится непосредственно конкурировать с мужчинами, и чем выше конкурсная позиция, тем с большим числом мужчин приходится сталкиваться женщинам и тем напряженнее конкуренция.

Приведенное исследование носит частный характер и требует дальнейшего системного изучения. Но полученные данные полностью соответствуют тем результатам [2,3,4,5], которые были достигнуты в условиях лабораторных экспериментов.

Список использованной литературы

1. Статистический ежегодник. Департамент статистики Грузии. www.geostat.ge
2. Booth Alison and Patrick Nolen, 2008, Gender Differences In Competition: The Role of Single-Sex Education.
3. Burnside R. Shannon, 2009. Gender competition: a test between sexes.
4. Gneezy U., M. Niederle, A. Rustichini. 2003. Performance in Competitive Environments: Gender Differences. *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 20, No. 3 (August), pp. 1049–74.
5. Kato Takao, Shu Pian, 2009. Peer Effects, Social Networks, and Inter-group Competition in the Workplace, Working Paper 09-12.