

Зазначені вище положення більш детально регламентуються у низці підзаконних нормативно-правових актів – Указів Президента України, Постанов Кабінету Міністрів України, наказів Міністерств і відомств.

Характеризуючи позитивно загалом стан правового регулювання вищої освіти в Україні, слід зауважити, що, незважаючи на значну правову врегульованість цієї сфери, практика засвідчує, що нормативно-правові акти в галузі вищої освіти у ряді випадків містять прогалини і деякі неточності. Це, зокрема, стосується як особливостей правового статусу окремих категорій науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів, так і особливостей в цілому правового статусу національних вищих навчальних закладів, які у деяких випадках законодавством є обмежені у своїх правах порівняно з державними вищими навчальними закладами. Це стосується, зокрема, встановленого ст. 26 Закону України «Про вищу освіту» порядку створення, реорганізації та ліквідації структурних підрозділів національного вищого навчального закладу, що передбачає більш складну процедуру порівняно з державними вищими навчальними закладами (ст. 30 Закону України «Про вищу освіту»). Крім того, до недоліків правового регулювання сфери вищої освіти відносять значну кількість нормативно-правових актів, в яких важко зорієнтуватися пересічному громадянину. У зв'язку з цим все частіше висловлюються пропозиції щодо необхідності прийняття кодифікованого нормативно-правового акту в освітній сфері.

ГЕНДЕРНІЙ АСПЕКТ ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ОСВІТОЮ

Пампуха Лідія Олександрівна

Національний технічний університет України «КПІ»
03056, Проспект Перемоги, 37, м. Київ, Україна

Підкреслюється важлива роль жінок у функціонуванні освітньої сфери України. Розкривається зміст виділених автором психологічних особливостей жіночого стилю управління.

У сфері освіти України як професійній діяльності близько 74% загальної кількості працюючих складають жінки. Кількість жінок-педагогів переважає не тільки у середніх, але й у багатьох вищих навчальних закладах. Аналіз сучасних тенденцій соціально-економічного розвитку дозволяє прогнозувати подальше зростання жіночого компоненту і в управлінні освітою. Зокрема, за даними 2010 р. серед начальників управлінь освіти жінки становлять 7,4%, серед керівного складу Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України – 23,5% [2].

Проведений аналіз наукових джерел, а також власної практики вирішення управлінських ситуацій дозволив нам виділити ряд психологічних особливостей жіночого стилю управління [1; 3 та ін.].

Жіночий стиль управління організацією має такі особливості:

1. Особливості мотивації праці у жінок відображають швидше своєрідність особистості, а не загальні закономірності.

2. В управлінні персоналом жінка-керівник більше уваги приділяє сфері міжособистісних відносин, чутливіше реагує на морально-психологічний клімат в організації, спирається на технологію "знаків уваги".

3. Жінка "близько до серця" приймає все, що пов'язано з роботою. Вона схильна "програвати" ситуацію, переживати можливий перебіг подій. Але внаслідок підвищеного рівня емоційності жінка більш образлива, болючіше реагує на критику, грубість що не дозволяє їй завжди бути об'єктивною і поводитися конструктивно.

4. При ухваленні рішень жінка-керівник частіше покладається на свої відчуття, інтуїцію, особливу жіночу логіку.

5. У взаєминах із зовнішнім середовищем жіночий стиль управління відрізняється великою гнучкістю, умінням адаптуватися до обставин, що склалися. Жінка уміє поєднувати і оперативно перемикається з однієї соціальної ролі (керівник, викладач, бізнес-леді) на іншу (дружина, дочка, мати). Проте встановлено, що приблизно третина нервових розладів жінок походить від зіткнення її соціальних ролей – керівника на роботі і виконавця в родині.

6. Завдяки терплячості діяльність жінки-керівника спрямована на послідовні, поступові перетворення без орієнтації на миттєвий результат.

7. Жінка-керівник відрізняється більшою демократичністю, готовністю до співпраці і колегіального ухвалення рішень при умілому делегуванні повноважень і відмові від дріб'язкової опіки підлеглих.

8. В ситуаціях ризику жінки здатні формувати адекватні стратегії, що відрізняються, з одного боку, усвідомленою обережністю, а з іншого необхідним рівнем ризику і навіть авантюризму, що допомагає організації виживати в умовах невизначеності.

9. Причини і форми прояву конфліктів у чоловіків і жінок різні. Жінки активно спрямовують свою негативну енергію в зовнішнє середовище, застосовуючи м'які технології, швидше і легше "відходять" і заспокоюються.

Жінки-керівники досягають успіхів не в результаті копіювання чоловічого стилю управління, а за допомогою творчого використання своїх здібностей, реалізації внутрішньо властивих тільки жінці рис і якостей. Є надія, що саме Україна з її національним менталітетом і традиційною пошаною до жінки-матері шукатиме і знаходитиме нові гендерні моделі управління заради свого майбутнього процвітання.

Література

1. Динамика социально-психологических явлений в изменяющемся обществе / Отв. ред. А. Л. Журавлев. – М. : ИПРАН, 1996. – 226 с.
2. Становище українських жінок в освіті та науці // Жінки в науці та освіті України (22 Жовтня 2010) : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ednist.com/?p=2245>
3. Ясная Л. В. Женщина на работе и дома: проблемы и возможности / Л. В. Ясная // Семья и социальная структура. – М. : 1987. – С. 27–40.