

відрахування до фондів близько 36%, МШП та матеріальні витрати – 27%, квота – 23%. Частка витрат на оплату ветеринарних послуг та витрати на тару та тарні матеріали залишається практично незмінною протягом кількох років і становить близько відповідно 2% та 5%.

6. Оцінка економічної ефективності риболовецького підприємства ТОВ "Технопарк-Донбас" засвідчує, що платоспроможність і фінансова стійкість дослідженого підприємства визначаються дієвістю існуючих систем формування витрат. Для досягнення стійкого фінансового стану підприємства риболовецького промислу необхідні жорсткий контроль за витратами, зіставлення витрат і результатів.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Бухалков М.И. Планирование на предприятии: Учебник / М. И. Бухалков. – 3-е изд. – М.: ИНФРА-М, 2005. – 416 с.
2. Ворожбит О.Ю. Всегда на плаву: конкурентоспособность рыбной продукции как фактор экономической безопасности / О.Ю. Ворожбит // Рос. предпринимательство. 2007. – № 9. Вып. 1. – 123 с.
3. Ворожбит О.Ю. Конкурентоспособность рыбной продукции: теория, методология, практика : монография / О. Ю. Ворожбит; Владивосток, гос. ун-т экономики и сервиса. Владивосток : Дальнаука, 2007. – 180 с.
4. Гапоненко Н.Б. Организационно-экономические условия формирования оптимального размера рыбодобывающих предприятий: монография / Н.Б. Гапоненко; Мурман. гос. техн. ун-т.– Мурманск: Изд-во МГТУ, 2005. –234 с.
5. Каредин Е.П. Сырьевая база дальневосточной рыбной промышленности на период до 2015 г. и условия ее полного освоения/ Е.П. Каредин // Вопросы рыболовства.– 2000. № 2–3. – 163 с.
6. Кузьмичева, И. А. Управление себестоимостью рыбной продукции / И. А. Кузьмичева // Российское предпринимательство . – 2010. – № 1. – С. 136 – 141.
7. Партин Г.О., Загородній А.Г. Управлінський облік: Навч. посіб. – 2-ге вид., випр. і доп. – К.: Знання, 2007. – 303 с.
8. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 16 "Витрати" затверджене наказом Міністерства фінансів України від 31 грудня 1999 р. N 318.
9. Положення (стандарту) бухгалтерського обліку 30 "Біологічні активи" затверджене наказом Міністерства фінансів України 8.11.2005 N 790.
10. Постанова Про затвердження порядку справляння збору за спеціальне використання рибних та інших водних живих ресурсів і розмірів збору за спеціальне використання від 6 квітня 1998 р. N 449 Київ.
11. Садовська І. Б. Бухгалтерський облік [текст] : навч. посіб. / І. Б. Садовська, Т. В. Божидарнік, К. Є. Нагірська. – К. : «Центр учбової літератури», 2013. – 688 с.

УДК 331.5:316.346.2

ГЕНДЕРНЫЙ АСПЕКТ НА РЫНКЕ ТРУДА УКРАИНЫ

Ю. С. Кравец, О. В. Марценюк

Резюме: В статье рассмотрена проблема гендерного неравенства на рынке труда Украины. Проанализирован индекс гендерного неравенства, разница в доходах мужчин и женщин в зависимости от сферы деятельности, а также разные подходы к принятию решений в зависимости от половой принадлежности. Предложены возможные пути решения существующей проблемы.

Ключевые слова: рынок труда, гендерный аспект, гендерные различия

Актуальность. Диспропорции в количестве мужчин и женщин на рынке труда кроется не в принципиальных различиях их производственных возможностей, а в исторически сложившейся дискриминации положения женщин в обществе. И не смотря на то, что с 1980-х годов присутствие женщин на рынке труда стало ощутимым, тем не менее, положение женщин в трудовой сфере остается весьма нестабильным.

Целью статьи является определение основных проблем, существующих в гендерном разрезе рынка труда Украины, а также определение основных различий в

способностях к трудовой деятельности работников в соответствии с гендерным признаком.

Степень изученности. Проблема гендерных различий освещена в трудах таких ученых и социальных психологов, как Ш. Берн, Д. Майерс, И.С. Кон, И.С. Клецина, Т.В. Бендас, О.А. Воронина, но гендерный аспект рынка труда остается актуальным.

Основная часть. Общественный строй изначально приписывает абсолютно разные роли женщинам и мужчинам. Эти различия наблюдаются в положении в семье, в быту и на работе, которые отражаются не только в социальных ролях, выполняемых разными полами, но и в их представлениях, поведении, предпочтениях, стиле и образе жизни, поддержке, нуждах, потребностях, социальных ожиданиях и жизненных устремлениях, доступе к ресурсам и благам.

В обществе наиболее распространенными являются традиционные гендерные роли, в соответствии с которыми мужчина считается «добытчиком, кормильцем семьи», а с точки зрения работодателей – полноценным работником. Для женщин отведена несколько иная роль – «хранительницы очага, жены, матери», но с точки зрения работодателей женщина – работник «второго сорта», поскольку она чрезмерно загружена семейными обязанностями. Естественно, что такие гендерные стандарты и роли не в одинаковой мере влияют на положение мужчин и женщин во всех сферах жизнедеятельности, в том числе, в сфере занятости и на рынке труда. Поэтому сущность гендерного подхода заключается в предоставлении возможностей и создании равноценных условий наиболее полно реализовать себя в жизни каждому индивиду – и мужчине, и женщине[1].

Гендерный аспект на рынке труда Украины играет немаловажную роль. В своих отчетах ООН указывает на существующую разницу в заработной плате женщин и мужчин в нашей стране. Об этом стало известно на парламентских слушаниях на тему «О состоянии и соблюдении прав человека»[2].

Согласно отчету «О развитии человека» за 2013, по индексу гендерного неравенства Украина заняла 57-е место (с индексом 0,388) из 186 стран мира, что является более негативным результатом по сравнению со странами, соседствующими с Украиной. Высокий ИГН свидетельствует о значительном неравенстве между женщинами и мужчинами. Для более детального анализа сравним показатели индексов гендерного неравенства и позиции в общем рейтинге Украины и соседних стран, согласно отчетам ООН в динамике (таблица 1).

Таблица 1.

ГЕНДЕРНОЕ НЕРАВЕНСТВО СОГЛАСНО ОТЧЕТАМ О РАЗВИТИИ ЧЕЛОВЕЧЕСТВА ЗА
2013, 2011 и 2008 гг. [3,4]

Страны	Индекс гендерного неравенства		
	2012	2011	2008
Украина	0,338 (57)	0,335 (57)	0,463 (44)
РФ	0,312 (51)	0,338 (59)	0,442 (41)
Венгрия	0,256 (42)	0,237 (39)	0,382 (34)
Словакия	0,171 (32)	0,194 (31)	0,352 (31)
Польша	0,140 (24)	0,164 (25)	0,325 (26)
Румыния	0,327 (55)	0,333 (55)	0,478 (49)

Как видно из таблицы 1, Украина в период с 2008 по 2013 год существенно отстает в своих позициях в вопросе гендерного неравенства от своих ближайших соседей.

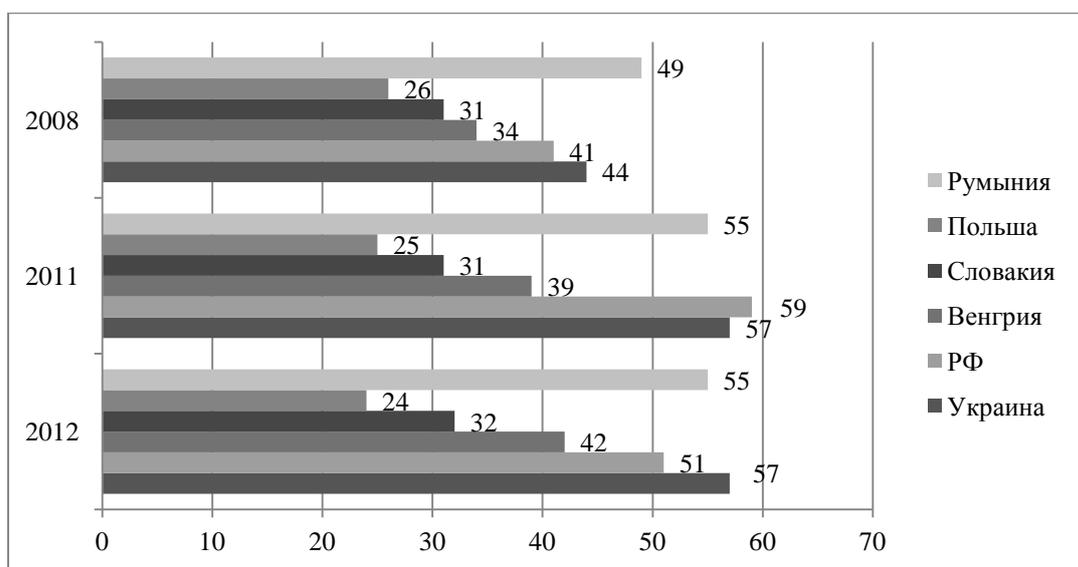


Рис.

1. Динамика позиций в рейтинге по гендерному неравенству Украины и соседних стран [3][4]

За последние 5 лет Украина потеряла свою позицию (рис. 1.) спустившись с 44 места в 2008 году до 57 позиции на сегодняшний день, это свидетельствует о существовании гендерного неравенства в стране. Согласно отчету о человеческом развитии 2013 года ближайшие соседи заняли такие места: Румыния 55 место, Российская Федерация 51 место, Венгрия – 42, Словакия – 22 и наименьший уровень гендерного неравенства в Польше – 26 место (индекс - 0,140).

Отрицательной тенденцией является дискриминация в разнице доходов женщин и мужчин. Не редким становится тот факт, что мужчина, выполняя работу с тем же уровнем сложности, имея тот же квалификационный уровень, что и женщина получает заработную плату в большем размере. Рассмотрим разницу в заработной плате мужчин и женщин в Украине по видам экономической деятельности в 2012 году (Таблица 2).

Таблица 2.

СРЕДНЕМЕСЯЧНАЯ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА МУЖЧИН И ЖЕНЩИН ПО ВИДАМ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В 2012 ГОДУ[5]

(в расчете на одного штатного работника, грн.)

Вид экономической деятельности	Женщины	Мужчины
С/х	1871	2096
Лесное хозяйство	2439	2555
Промышленность	2732	3946
Строительство	2135	2577
Торговля	2431	2945
Деятельность отелей, ресторанов	1933	2301
Образование	2470	2714
Финансовая деятельность	5211	7491
Гос. управление	3273	3753
Сфера культуры	2606	4100

Можно заметить, что заработная плата женщин меньше заработной платы мужчин в среднем на 20% по всем видам деятельности, что является еще одним фактором, подтверждающим существование гендерного неравенства на рынке труда Украины.

Также стоит отметить, что количество женщин, занимающих управляющие должности на многих предприятиях меньше, нежели мужчин-руководителей. Всем известно, что эффективность работы коллектива людей не редко зависит от руководителя более чем на 50 процентов. Рассмотрим основные гендерные отличия между женским и мужским стилями управления (таблица 3).

Таблица 3

ГЕНДЕРНЫЕ ОТЛИЧИЯ В УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ [6]

Характеристики	Мужчины	Женщины
<i>Способ преодоления препятствий</i>	Интеллект, сила	Хитрость, ловкость
<i>Ориентированность на проблемы</i>	Перспективная	Текущая
<i>Потребность в эмоциональных стимулах</i>	Пониженная	Повышенная
<i>Характер</i>	Замкнутый	Открытый
<i>Объект внимания</i>	Содержание	Форма
<i>Наблюдательность и точность</i>	Пониженная	Повышенная
<i>Ориентированность</i>	Деловая	Личная
<i>Отношение к другим</i>	Прямолинейное	Гибкое
<i>Реакция на критику</i>	Агрессивная	Спокойная

Женщины чаще, чем мужчины, склонны использовать демократический стиль руководства, они ориентированы на коллектив и характеризуются контактностью, умением общаться, делегировать полномочия. Женщина-лидер умеет мотивировать подчинённых на большие достижения, формировать у работников профессиональное самоуважение. Мужчины-руководители чаще используют авторитарную стратегию, опору на власть, директивность, а также контроль.

Одним из проявлений дифференциации в стилях управления является различие в характере лидерства среди мужчин и женщин. Исследования показывают, что мужчины чаще стремятся к власти, к доминированию, в то время как женщины – более направлены на общение, взаимодействие, урегулирование межличностных отношений.

Стоит отметить, что при выборе стиля руководства и женщины, и мужчины демонстрируют достаточно разные модели деловых стратегий, которые опираются не на гендерные особенности, а на требования эффективности. При этом необходим поиск моделей сочетания мужского и женского типов лидерства в управлении фирмой. Наиболее оптимальным является такое разделение управленческой власти, когда мужчина отвечает за постановку и выполнение конкретных задач, целей и организации труда, так как этому способствуют лидерские качества, а женщина же более склонна к управлению в сфере мотивации персонала, коммуникации, а также принятии решений по этим вопросам.

Вывод. На рынке труда Украины остро стоит вопрос о гендерном неравенстве, что проявляется в уровне заработной платы, а также в сферах занятости мужчин и женщин. На это существуют как объективные причины (разные физические способности, психологические характеристики), так и субъективные (традиционное восприятие женщины как менее квалифицированного работника) причины.

Для того? чтобы нивелировать негативное влияние гендерного стереотипа на социально-экономическое положение представителей разных полов, следует менять сознание общества. Целесообразно проводить воспитательную и корректировочную работу. В сфере образования, как в основном воспитательном институте должна развиваться политика равенства полов и индивидуализации личности. Необходимым становится снятие барьеров традиционного восприятия социально-психологических характеристик и социальных ролей мужчин и женщин. Именно личностные качества, а не половая принадлежность должны играть решающую роль в трудовой деятельности работника.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Внедрение гендерных подходов в политику министерств: кыргызский опыт – Электронный ресурс – Режим доступа: <http://rudocs.exdat.com/docs/index-237751.html>
2. ООН заинтересовалась гендерным аспектом зарплат в Украине – Электронный ресурс – Режим доступа: <http://finance.bigmir.net/news/economics/35206-OON-zainteresovalas-gendernim-aspektom-zarplat-v-Ukraine>
3. Доклад о человеческом развитии 2013. Возвышение Юга: человеческий прогресс в многообразном мире [Электронный ресурс].–Режим доступа.– // http://www.mfa.gov.by/upload/HDR_2013_RU.pdf
4. Доклад о человеческом развитии 2011 Устойчивое развитие и равенство возможностей: лучшее будущее для всех [Электронный ресурс].–Режим доступа.– // http://hdr.undp.org/en/media/HDR_2011_RU_Complete.pdf
5. Среднемесячная заработная плата мужчин и женщин по видам экономической деятельности в 2012 году – Электронный ресурс – Режим доступа: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
6. Берн Ш.М., Гендерная психология: учебное пособие / Ш.М. Берн.– Спб, 2001.– С.133.

УДК 336.76

ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ РИНКА ФІНАНСОВИХ ПОСЛУГ УКРАЇНИ

О. О. Крекова, В. В. Пилипенко

Резюме. У статті розглянуто особливості структури вітчизняного фінансового ринку. Запропоновано інструменти впливу й актуалізовано пріоритетні шляхи розвитку фінансового ринку України.

Ключові слова: фінансовий ринок, фінансова політика, фондовий ринок, інвестиції, кредити міжнародних валютно-фінансових організацій, цінні папери.

Постановка проблеми. Глибокі зміни, що відбуваються в площині фінансових відносин протягом десятиліть, в останні роки особливо стрімкі. Каталізатором цих змін, окрім науково-технічного прогресу, стала поточна фінансово-економічна криза, рецесію якої світова економіка ще остаточно не пододала. Натомість очевидними стали ті зміни в площині державного регулювання економіки, її фінансової сфери, необхідність яких вже остаточно визріла. Фінансовий ринок України в цьому контексті потребує уваги науковців як з точки зору аналізу в контексті власних системних диспропорцій з метою подальшого реформування, так і з точки зору тих викликів, які формує сучасне глобальне фінансове інформаційно-економічне середовище.

Стрімкі процеси глобалізації світової економіки, що знаходять своє відображення у фінансовій сфері сучасного інформаційно-економічного середовища, з одного боку, створюють нові можливості для фінансування реального сектору економіки, а з іншого – посилюють загрозу поглинання фінансової системи країни із слабким фінансовим сектором [1].

Аналіз основних досліджень і публікацій. Фінансовий ринок України є об'єктом прискіпливої уваги багатьох вітчизняних економістів. Зокрема, можна назвати таких вітчизняних вчених, як В.Базилевич, З. Луцишин, І. Лютий, А. Чухно, О.