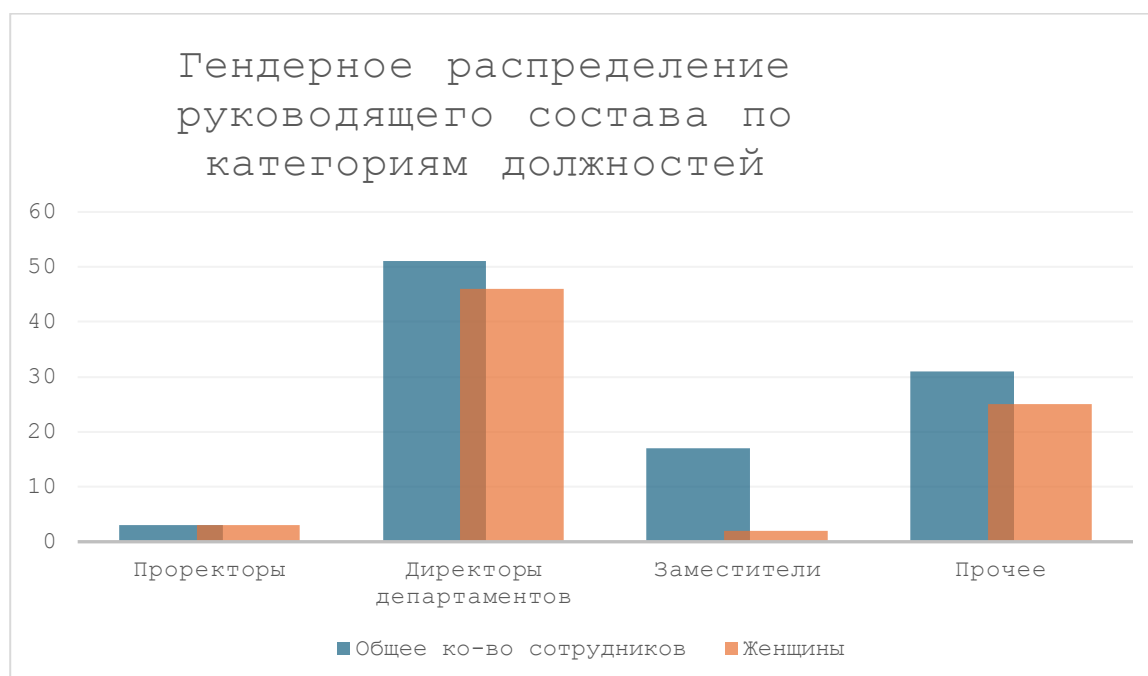


Отчет о состоянии гендерного равенства в оплате труда среди руководящего состава

Равенство в оплате труда

УО «Алматы Менеджмент Университет» придерживается принципа равной оплаты за труд равной ценности и обеспечивает недопущение дискриминации при установлении условий оплаты труда работников. Размер оплаты труда определяется занимаемой должностью, уровнем ответственности, квалификацией, профессиональным опытом и результатами деятельности независимо от пола работника.

В целях обеспечения справедливой системы вознаграждения университет на регулярной основе осуществляет мониторинг оплаты труда работников, включая руководящий состав. Анализ проводится для выявления возможных различий в оплате труда мужчин и женщин, занимающих управленческие должности различных уровней, а также для совершенствования кадровой политики и обеспечения гендерного равенства.



Методология исследования

Для оценки гендерного равенства в оплате труда был проведен анализ руководящего состава университета по состоянию на 2025-2026 учебный год.

В исследование были включены следующие категории должностей:

1. ТОП-менеджмент;
2. руководители подразделений первого уровня;
3. руководители подразделений второго уровня.

При анализе использовались сведения о поле работника, уровне управления и размере заработной платы.

Гендерный состав руководящего состава

По результатам анализа в состав руководителей университета входят 102 сотрудника, из которых 82 женщины и 20 мужчин. Таким образом, женщины составляют 80,4% руководящего состава университета, мужчины – 19,6%.

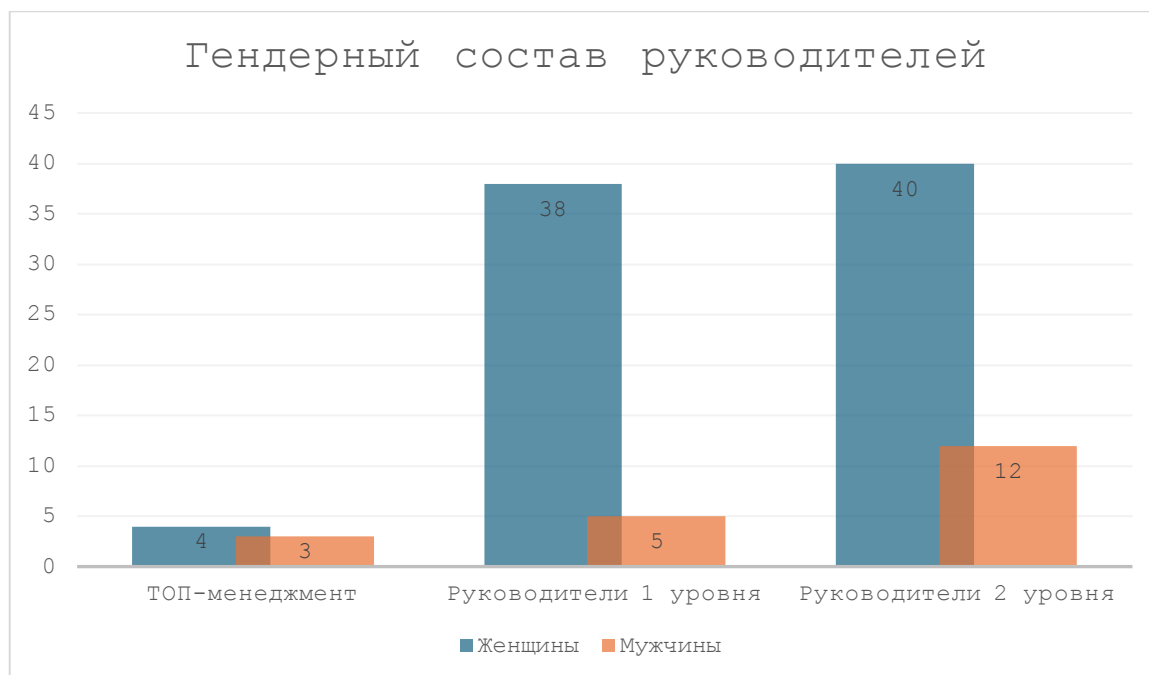


Рисунок – 1. Результаты анализа свидетельствуют о высокой представленности женщин на руководящих должностях университета. Женщины занимают руководящие позиции на всех уровнях управления, включая топ-менеджмент, должности руководителей подразделений первого уровня и руководителей подразделений второго уровня. Это подтверждает обеспечение равных возможностей для профессионального и карьерного роста независимо от пола работника.

Анализ оплаты труда руководящего состава

Для оценки гендерного равенства в оплате труда был проведен сравнительный анализ средней заработной платы мужчин и женщин по уровням управления.

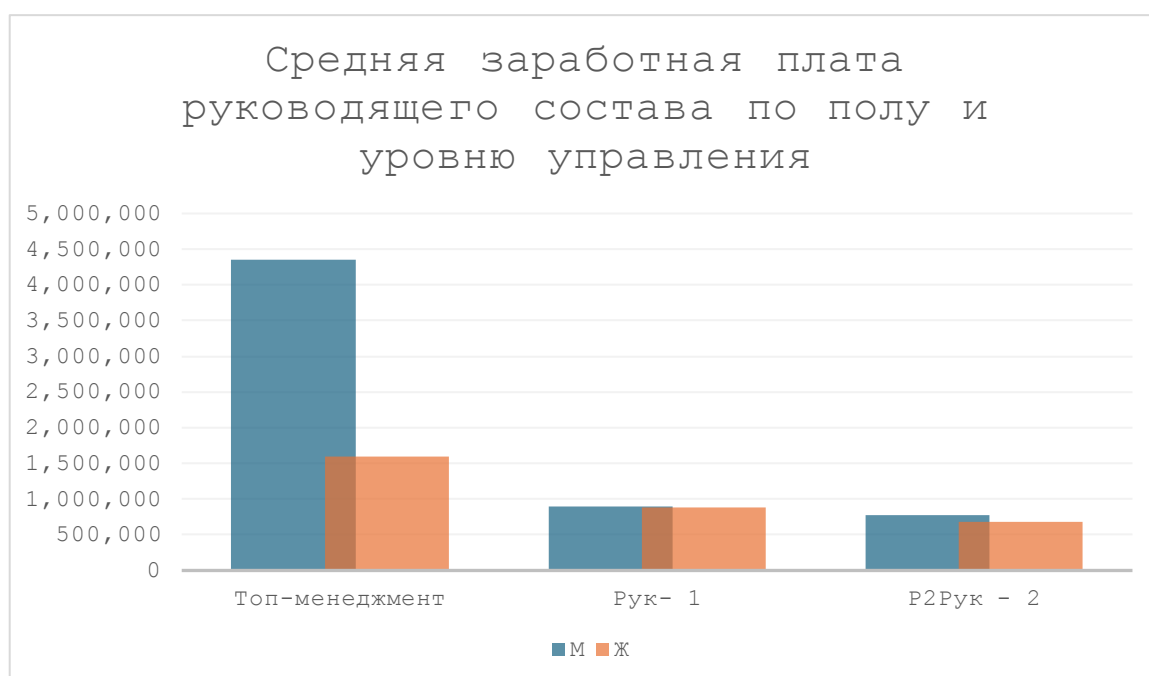


Рисунок 1. - Проведен сравнительный анализ средней заработной платы мужчин и женщин по трем уровням управления: ТОП-менеджмент, руководители первого уровня и руководители второго уровня. Анализ показывает различия в среднем уровне оплаты труда между отдельными группами работников. Наибольшая разница наблюдается в категории ТОП-менеджмента. В категориях руководителей первого и второго уровня различия менее выражены. Данные отражают фактический средний уровень заработной платы работников, включенных в анализ.

Индекс гендерного равенства оплаты труда.

По результатам расчета индекс гендерного равенства оплаты труда среди руководящего состава составил 62%. Показатель рассчитан на основании соотношения средней заработной платы женщин и мужчин, включенных в выборку руководящего состава.

ВЫВОД

В 2025–2026 учебном году женщины составляют большинство руководящего состава университета и представлены на всех уровнях управления. Анализ оплаты труда показал различия между средними значениями заработной платы мужчин и женщин в рассматриваемой выборке руководителей. Мониторинг данных показателей позволяет оценивать состояние гендерного равенства в оплате труда и использовать результаты анализа при рассмотрении вопросов совершенствования кадровой и компенсационной политики университета.