



СИЛАБУС ВИБІРКОВОЇ ДИСЦИПЛІНИ

ОПП «Менеджмент»

ГЕНДЕРНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ

Спеціальність: 073 «Менеджмент»
Галузь знань: 07 «Управління та адміністрування»

Освітньо-професійний ступінь:	Фаховий молодший бакалавр		
Статус дисципліни відповідно до навчального плану	Вибіркова освітня компонента освітньо-професійної програми «Менеджмент»		
Мова викладання:	українська		
Курс, семестр	третій курс 5 семестр		
Семестровий контроль	залік		
Обсяг дисципліни: кредити ЄКТС/ кількість годин	Обсяг дисципліни 3 кредитів/90 годин		
Аудиторні заняття, годин:	Всього	Лекції	Практичні
денна форма:	30	20	10
заочна форма:	-	-	-
Самостійна робота, годин:	Денна форма – 60		Заочна форма –
Мета курсу	формування системи теоретичних знань та практичних навичок щодо застосування гендерно-орієнтованого підходу в управлінській діяльності для підвищення ефективності використання людського капіталу організації.		
Завдання курсу	- вивчення міжнародних та національних стандартів гендерної рівності; - опанування методик гендерного аудиту кадрових процесів; - розробка стратегій протидії дискримінації та сегрегації на робочих місцях; - формування культури недискримінаційного лідерства.		
має знати	- базовий понятійно-категоріальний апарат гендерного менеджменту; - зміст нормативно-правової бази України та ЄС щодо забезпечення гендерної рівності; - сутність вертикальної та горизонтальної гендерної сегрегації на ринку праці; - методику проведення гендерного аналізу та аудиту в організаціях; - інструменти запобігання мобінгу, харасменту та іншим формам дискримінації.		
має вміти	- ідентифікувати та деконструвати гендерні стереотипи в управлінських комунікаціях; - проводити аудит описів вакансій на предмет гендерної нейтральності; - розробляти заходи щодо подолання гендерного розриву в оплаті праці; - моделювати стратегії балансу між роботою та особистим життям для персоналу; - проєктувати внутрішні корпоративні положення щодо етики та недискримінації		
Критерії оцінювання навчальних досягнень здобувачів освіти	Оцінювання якості підготовки здобувачів здійснюється на кожному етапі навчання з урахуванням наступних критеріїв розподілу балів: 1. Оцінювання роботи на практичних заняттях (максимум 24 бали за 4 оцінювані семінарські блоки, по 6 балів за кожен блок) 2. Оцінювання самостійної роботи (максимум 16 балів за 4 оцінювані блоки тем, по 4 бали за кожен) 3. Оцінювання індивідуального завдання (максимум 20 балів) Максимальна кількість балів за виконання та захист ІНДЗ становить 20 балів. 4. Оцінювання модульної контрольної роботи (максимум 20 балів) 5. Оцінювання підсумкового заліку (максимум 20 балів) 6. Додаткові та заохочувальні бали можуть нараховуватися за рішенням циклової комісії або викладача за участь у наукових заходах, підготовку публікацій, виконання завдань підвищеної складності, додаткових проєктів та систематичну якісну навчальну роботу. Заохочувальні бали додаються до результатів поточного контролю; загальна сума		

	обов'язкових і додаткових балів до підсумкового контролю не може перевищувати 89 балів. Оцінка «А» (90–100 балів) не може бути отримана лише за рахунок бонусних балів
Зміст навчальної дисципліни:	Тема 1. Генезис та концептуальні основи гендерного менеджменту. Поняття гендеру та біологічної статі. Історія розвитку гендерних досліджень в управлінні. Теорії гендерної рівності та концептуальні підходи до впровадження гендерного мейнстримінгу. Сучасний стан гендерної політики та гендерної статистики в Україні. Тема 2. Нормативно-правове регулювання гендерної рівності в сфері праці. Законодавство України та міжнародно-правові акти про рівні права та можливості жінок і чоловіків. Партнерство Біарріц та Державна стратегія забезпечення рівних прав та можливостей. Права працівників, захист від дискримінації та юридична відповідальність роботодавців. Тема 3. Гендерна сегрегація на ринку праці та в організаціях. Поняття сегрегації. Горизонтальна сегрегація (галузевий поділ) та вертикальна сегрегація (проблема «скняної стелі» та «липкої підлоги»). Причини виникнення та наслідки сегрегації для економіки й організаційного розвитку. Тема 4. Гендерні аспекти рекрутингу та добору персоналу. Проблема гендерних упереджень та стереотипів при доборі кандидатів. Гендерно-нейтральний опис вакансій. Стандарти недискримінаційного рекрутингу та проведення співбесід. Особливості маркетингу робочої сили з урахуванням гендерних чинників. Тема 5. Гендерні особливості лідерства та стилів управління. Теорії лідерства через призму гендерних досліджень. Специфіка чоловічих та жіночих стилів керівництва. Емоційний інтелект керівника та недискримінаційне лідерство. Особливості кар'єрного зростання жінок-менеджерів. Тема 6. Система мотивації та оплати праці: гендерний вимір. Поняття гендерного розриву в оплаті праці (Gender Pay Gap), причини його існування та методи розрахунку. Способи усунення дискримінації в оплаті та стимулюванні праці. Формування прозорих, об'єктивних систем винагородження. Тема 7. Баланс між професійним та особистим життям. Концепція Work-Life Balance та її значення для продуктивності праці. Інструменти підтримки працівників із сімейними обов'язками. Гнучкі форми організації праці (дистанційна робота, гнучкий графік). Профілактика професійного вигорання через збалансоване життя. Тема 8. Гендерний аудит та гендерний мейнстримінг в організаціях. Сутність та цілі гендерного мейнстримінгу. Методологія та етапи проведення гендерного аудиту кадрових процесів і внутрішньої документації підприємства. Розробка Плану гендерної рівності (Gender Equality Plan). Тема 9. Конфліктологія та запобігання дискримінації в трудовому колективі. Види конфліктів на гендерному ґрунті. Прояви мобінгу, харасменту та сексизму на робочих місцях. Створення внутрішньокорпоративної системи реагування, запобігання та протидії етичним порушенням та дискримінації. Тема 10. Майбутнє управління персоналом: інклюзивність та різноманітність. Сучасна концепція Diversity & Inclusion (D&I). Соціально-економічні переваги інклюзивного робочого середовища. Вплив цифровізації на розширення можливостей працевлаштування. Перспективи розвитку гендерного менеджменту.
Інформаційне забезпечення	Основна література 1. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 08.09.2005 р. № 2866-IV. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15. 2. Про затвердження плану заходів з реалізації зобов'язань Уряду України, взятих в рамках міжнародної ініціативи «Партнерство Біарріц» з утвердження гендерної рівності : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 16.12.2020 р. № 1578-р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1578-2020-p. 3. Про схвалення Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року та затвердження операційного плану з її реалізації на 2022–2024 роки : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 12.08.2022 р. № 752-р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/752-2022-p. 4. Гендерні диспропорції в Україні під час війни. Національний інститут стратегічних досліджень. URL: https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/henderni-dysproportsiyi-v-ukrayini-pid-chas-viyny. 5. Гендерні показники економіки. Державна служба статистики України. URL: https://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2021/2021_Indukator-Monitor.pdf.

	6. Гендерна рівність і економічний розвиток. ООН. URL: https://genderchampions.com/generation-equality. Допоміжна література 1. Іоффе, М. В. (2024). Гендерні особливості розвитку лідерства в сфері публічного управління в сучасних децентралізаційних умовах. Проблеми сучасних трансформацій. Серія: право, публічне управління та адміністрування, (13). https://doi.org/10.54929/2786-5746-2024-13-02-04 2. Лазор О.Д., Лазор О.Я., Юник І.Г. Трансформація правового механізму формування та реалізації гендерної політики в Україні. Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права. 2023. № 2. DOI: https://doi.org/10.51547/ppp.dp.ua/2023.2.6 3. Сафонік Н., Богомол К. Загальні аспекти застосування гендерно орієнтованого підходу у сфері трудових відносин та підприємницькій діяльності. Економіка та суспільство. 2021. № 35. DOI: https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-35-10 4. Карп О. Роль жінок у відновленні економіки: соціально-економічні виклики та можливості. Київський економічний науковий журнал. 2025. № 9. С. 98–103. DOI: https://doi.org/10.32782/2786-765X/2025-9-13 5. Коробка С. В. Тенденції розвитку жіночого підприємництва: нові горизонти та можливості. Проблеми сучасних трансформацій. Серія: економіка та управління. 2024. № 11. DOI: https://doi.org/10.54929/2786-5738-2024-11-04-09 6. Оцінка стану жіночого підприємництва в Одеському регіоні: аналіз перешкод та бар'єрів 2024. БФ «Право на захист», ТОВ «Компанія «Про-Консалтинг»». URL: https://r2p.org.ua/storage/documents/bf52ffe5eb56665bb50f203537b82247922bfd3b_original.pdf 7. Потреби та проблеми українських підприємств в умовах повномасштабної війни: звіт в рамках проєкту Good Governance Fund «Ревіталізація бізнес-клімату в Україні». KSE. URL: https://kse.ua/wp-content/uploads/2024/01/Problemi_ta_viklivi_zhinok_pidpriyemits_310124.pdf Інформаційні ресурси 1. Державна служба статистики України (розділ «Гендерна статистика») — URL: http://www.ukrstat.gov.ua. 2. Національна бібліотека України імені В. І. Вернадського — URL: http://nbuv.gov.ua. 3. Платформа «Дія.Бізнес» (розділ «Жіноче підприємництво») — практичні кейси, освітні серіали та аналітичні звіти. 4. Офіційний сайт Організації Об'єднаних Націй (UN Women) — доступ до міжнародних звітів та стандартів. 5. Ресурсний центр «Гурт» — база прикладних матеріалів та тренінгів щодо інклюзивності. 6. Gender Data Portal (World Bank Group) — інтерактивна база даних Світового банку. 7. Портал Європейського інституту гендерної рівності (EIGE) — методичні рекомендації щодо гендерного аудиту.
Матеріально-технічне забезпечення	Технічне та програмне забезпечення: комп'ютерна та мультимедійна техніка для демонстрації навчальних презентацій і виконання практичних завдань; стандартні офісні програми та електронні засоби планування діяльності. Інформаційно-методичне забезпечення: робоча програма та силабус навчальної дисципліни, конспекти лекцій, презентаційні матеріали, завдання для практичних занять, методичні рекомендації до виконання самостійної та індивідуальної роботи, матеріали для модульного і підсумкового контролю. Електронне навчальне середовище: електронні матеріали дисципліни, розміщені у навчальному онлайн-середовищі, засоби електронної комунікації та цифрові інструменти для планування й організації навчальної діяльності.
Інформація про науково-педагогічного працівника (з фото)	 ГУМЕННИКОВА Тамара Рудольфівна доктор педагогічних наук, професор, викладач вищої категорії циклової комісії з загальноосвітніх та гуманітарних дисциплін Придубайського фахового коледжу ПрАТ «ВНЗ «МАУП». Контакти викладача: E-mail: gumennikova100@gmail.com Моб. телефон (Viber/Telegram): (067)-519-74-03