

**ПрАТ «ВНЗ «МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ
ПЕРСОНАЛОМ»**

Придунайська філія



***СИЛАБУС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
(ВИБІРКОВОЇ)
«ГЕНДЕРНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ»***

Спеціальність **D3 Менеджмент**

Освітній рівень: **перший (бакалаврський) рівень**

Освітня програма: **Менеджмент**

Загальна інформація про навчальну дисципліну

Назва навчальної дисципліни	Гендерні аспекти управління
Шифр та назва спеціальності	D3 «Менеджмент»
Рівень вищої освіти	перший (бакалаврський) рівень вищої освіти
Статус дисципліни	вибіркова
Кількість кредитів і годин	3 кредити / 90 год. Лекції: 20 Семінарські заняття: 14 Самостійна робота студентів: 56
Терміни вивчення дисципліни	3 семестр
Мова викладання	українська
Вид підсумкового контролю	залік
Сторінка дисципліни на сайті	https://drive.google.com/file/d/1uBowqF5miSmUDowYVG2G4lNJXAR-yDG6/view?usp=sharing

Загальна інформація про викладача. Контактна інформація.

Гуменникова Тамара Рудольфівна	
Науковий ступінь	доктор педагогічних наук
Вчене звання	професор
Посада	професор кафедри суспільно-наукових дисциплін
Дисципліни, які викладає НПП	Вступ до спеціальності "Менеджмент" Лідерство та комунікації Самоменеджмент
Напрями наукових досліджень	Психологія особистості, психологія конфлікту, управлінська комунікація, стресостійкість та емоційна регуляція керівника
Посилання на реєстри ідентифікаторів для науковців	Гугл Академія https://scholar.google.com.ua/citations?user=yUSPlwEAAAJ&hl=uk ORCID https://orcid.org/0000-0002-6223-7711 SCOPUS https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=57209848474 -
Контактна інформація викладача:	
E-mail:	Gumennikova100@gmail.com
Контактний тел.	+380675197403
Портфоліо викладача на сайті кафедри / Інституту / Академії	https://izmail.mau.com.ua/assets/files/gumennikova-portfolio.pdf

Анотація курсу. Навчальна дисципліна «Гендерні аспекти управління персоналом» спрямована на формування у майбутніх менеджерів сучасного розуміння ролі гендерного фактора в організаційному розвитку. Курс фокусується на вивченні інструментів забезпечення рівних прав та можливостей, подоланні стереотипів та впровадженні політик інклюзивності, що є критичним для європейської інтеграції українського бізнесу.

Предметом вивчення дисципліни є закономірності, механізми та інструменти врахування гендерних аспектів у системі управління персоналом, а також методи побудови інклюзивного організаційного середовища.

Метою викладання дисципліни є формування системи теоретичних знань та практичних навичок щодо застосування гендерно-орієнтованого підходу в управлінській діяльності для підвищення ефективності використання людського капіталу організації.

Основними завданнями дисципліни є 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..

У результаті вивчення навчальної дисципліни здобувач освіти повинен:

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;
- методiku проведення гендерного аналізу та аудиту в організаціях;
- інструменти запобігання мобінгу, харасменту та іншим формам дискримінації.

вміти:

- ідентифікувати та деконструювати 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;
- проектувати внутрішні корпоративні положення щодо етики та недискримінації..

Пререквізити. Дисципліна базується на знаннях, отриманих під час вивчення обов'язкових освітніх компонентів попередніх періодів, зокрема правознавства, менеджменту та макроекономіки..

Постреквізити. Набуті компетентності використовуватимуться під час вивчення обов'язкових дисциплін наступних семестрів, а саме HR-менеджменту, соціальної відповідальності бізнесу, лідерства та комунікацій, а також мотиваційного менеджменту.

Зміст навчальної дисципліни

№	Назва теми	Методи навчання/методи оцінювання
Тема 1	Генезис та концептуальні основи гендерного менеджменту	Методи навчання: – проблемні лекції та дискусії з використанням мультимедійних презентацій для аналізу гендерної статистики. – розбір реальних управлінських ситуацій щодо подолання дискримінації та впровадження інклюзивності. – рольові ігри для відпрацювання навичок гендерно-нейтрального рекрутингу та вирішення конфліктів. – розробка індивідуальних або групових пропозицій щодо вдосконалення гендерної політики підприємства. – використання ШІ для аудиту вакансій на гендерну сліпоту та проведення онлайн-тестувань. Методи оцінювання – онлайн-тести (відкриті та закриті питання) для перевірки знань законодавства та базових категорій гендерного менеджменту. – оцінювання здатності розв'язувати ситуаційні задачі щодо подолання «скляної стелі» та розриву в оплаті праці. – захист авторської концепції гендерної політики або програми інклюзивності для конкретної організації. – оцінювання критичного мислення при аналізі сучасних трендів. – моніторинг участі в дебатах та аргументованість позиції щодо етичних аспектів управління.
Тема 2	Нормативно-правове регулювання гендерної рівності в сфері праці	
Тема 3	Гендерна сегрегація на ринку праці та в організаціях	
Тема 4	Гендерні аспекти рекрутингу та добору персоналу	
Тема 5	Гендерні особливості лідерства та стилів управління	
Тема 6	Система мотивації та оплати праці: гендерний вимір	
Тема 7	Баланс між професійним та особистим життям	
Тема 8	Гендерний аудит та гендерний мейнстримінг в організаціях	
Тема 9	Конфліктологія та запобігання дискримінації в трудовому колективі	
Тема 10	Майбутнє управління персоналом: інклюзивність та різноманітність	
Модульна контрольна робота		
Форма контролю залік		

Технічне обладнання та програмне забезпечення

Для візуалізації навчального матеріалу під час лекційних та семінарських занять застосовується мультимедійне обладнання (проектор, комп'ютер). Виконання практичних завдань та поглиблене вивчення окремих тем забезпечується доступом до мережі Інтернет через безкоштовне Wi-Fi покриття.

Форми та методи контролю

Система оцінювання знань здобувачів включає поточний та підсумковий (семестровий) контроль.

Поточне оцінювання здійснюється систематично під час практичних і семінарських занять з метою перевірки рівня засвоєння теоретичних основ, сформованості навичок діагностики та прогнозування.

Форми участі студентів у навчальному процесі, які підлягають поточному контролю.

Участь студентів у навчальному процесі реалізується через усні виступи, презентації аналітичних досліджень, доповіді за результатами розбору кейсів, а також активне залучення до фахових дискусій та мозкових штурмів. Письмова складова роботи охоплює виконання контрольних і тестових завдань, підготовку аналітичних записок, рефератів та конспектів за матеріалами лекцій і самостійного опрацювання.

Методи поточного контролю.

Методичний інструментарій контролю поєднує усні форми (опитування, співбесіди) та письмові види робіт (звіти, розрахункові завдання, побудова моделей). Оцінювання також базується на спостереженні за активністю здобувачів під час вирішення проблемних ситуацій, перевірці результатів презентації індивідуальних проєктів та проведенні тестування з відкритими й закритими типами завдань.

Система оцінювання та вимоги.

Таблиця розподілу балів, які отримують здобувачі вищої освіти*

Теми	Поточний контроль знань						Підсумковий контроль		Загальна кількість балів
	Семінар 1 (Тема 1,2)	Семінар 2 (Тема 3,4)	Семінар 3 (Тема 5)	Семінар 4 (Тема 6)	Семінар 5 (Тема 7,8)	Семінар 6 (Тема 9, 10)	Модульна контрольна робота	Залік**	
Робота на семінарському занятті	6	6	6	6	6	6	20	20*	100
Самостійна робота	4	4	4	4	4	4			

*Таблиця містить інформацію про максимальні бали за кожен вид навчальної роботи здобувача вищої освіти.

Критерії та порядок оцінювання

Оцінювання навчальних досягнень здобувачів здійснюється відповідно до чинного Положення про оцінювання у закладі вищої освіти.

Модульний контроль проводиться на завершальному занятті кожного змістового блоку у формі письмового тестування.

При оцінюванні модульного тесту враховуються обсяг і правильність виконання завдань:

- оцінка «відмінно» (А) виставляється за правильне виконання всіх завдань (або більше 90% всіх завдань);
- оцінка «добре» (В) виставляється за виконання 80% всіх завдань;
- оцінка «добре» (С) виставляється за виконання 70% всіх завдань;
- оцінка «задовільно» (D) виставляється за правильне виконання 60% запропонованих завдань;
- оцінка «задовільно» (Е) виставляється, якщо правильно виконано більше 50% запропонованих завдань;
- оцінка «незадовільно» (FX) виставляється, якщо виконано менше 50% завдань.
- Неявка на модульний тест - 0 балів.

Вищезазначені оцінки перетворюються на рейтингові бали таким чином:

«А» - 18-20 балів;

«В» - 16-17 балів;

«С» - 14-15 балів;

«D» - 12-13 балів.

«Е» - 10-11 балів;

«FX» - менше 10 балів.

Підсумкова семестрове оцінювання з дисципліни «Гендерні аспекти управління» є обов'язковою формою оцінювання результатів навчання студентів. Воно проводиться у терміни, визначені навчальним планом, і охоплює обсяг матеріалу, визначений програмою курсу.

Підсумкове оцінювання проводиться у формі тесту. До семестрового оцінювання допускається студент, який виконав усі необхідні роботи.

Підсумкова оцінка виставляється на основі результатів навчання студента протягом семестру. Оцінка студента складається з балів, накопичених за результатами поточного оцінювання, та заохочувальних балів.

Студенти, які виконали всі необхідні завдання і отримали оцінку 60 балів або вище, отримують оцінку, що відповідає отриманій оцінці, без додаткового тестування.

Для студентів, які виконали всі необхідні завдання, але отримали оцінку нижче 60 балів, а також для тих, хто бажає поліпшити свій бал (результат), викладач проводить підсумкову роботу у формі тесту під час останнього запланованого заняття з дисципліни в навчальному семестрі.

Оцінювання додаткових (індивідуальних) видів навчальної діяльності.

До додаткових (індивідуальних) видів навчальної діяльності відносять участь здобувачів у роботі наукових конференцій, наукових гуртків здобувачів і проблемних груп, підготовці публікацій, участь у Всеукраїнських олімпіадах і конкурсах та Міжнародних конкурсах тощо понад обсяги завдань, які встановлені відповідною робочою програмою навчальної дисципліни.

За рішенням кафедри здобувачам освіти, які брали участь у науково-дослідній роботі та виконували певні види додаткових (індивідуальних) видів навчальної діяльності, можуть присуджуватися заохочувальні (бонусні) бали за визначену освітню компоненту.

Оцінка самостійної роботи

Загальна кількість балів, отриманих студентом за виконання самостійної роботи, є одним із складових академічної успішності з дисципліни. Самостійна робота з кожної теми, відповідно до програми курсу, оцінюється в діапазоні від 0 до 4 балів за допомогою стандартизованих та узагальнених критеріїв оцінювання знань.

Шкала оцінювання виконання самостійної роботи (індивідуальних завдань) критерії оцінювання.

Максимально можлива оцінка самостійної роботи (індивідуальні завдання)	Рівень виконання			
	Відмінно	Добре	Задовільно	Незадовільно
4	4	3	2	0-1

Форми оцінювання включають: поточне оцінювання практичної роботи; поточне оцінювання засвоєння знань на основі усних відповідей, доповідей, презентацій та інших форм участі під час практичних (семінарських) занять; індивідуальні або групові проекти, що вимагають розвитку практичних навичок і компетентностей (опціональний формат); вирішення ситуаційних завдань; підготовка

резюме з самостійно вивчених тем; тестування або письмові іспити; підготовка проектів статей, тез конференцій та інших публікацій; інші форми, що забезпечують всебічне засвоєння навчальної програми та сприяють поступовому розвитку навичок для ефективної самостійної професійної (практичної, наукової та теоретичної) діяльності на високому рівні.

Для оцінювання результатів навчання здобувача вищої освіти впродовж семестру застосовується 100-бальна, національна та шкала ЄКТС оцінювання

Шкала підсумкового оцінювання: національна та ECTS

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка ECTS	Оцінка за національною шкалою	
		для екзамену, курсового проекту (роботи), практики	для заліку
90 – 100	A	відмінно	Зараховано
82 – 89	B	добре	
75 – 81	C		
68 – 74	D	задовільно	
60 – 67	E		
35 – 59	FX	незадовільно з можливістю повторного складання	не зараховано з можливістю повторного складання
0 – 34	F	незадовільно з обов'язковим повторним вивченням дисципліни	не зараховано з обов'язковим повторним вивченням дисципліни

Політика курсу

Успішне опанування освітнього компонента «Гендерні аспекти управління» вимагає від здобувачів освіти високої самодисципліни та відповідального ставлення до навчального процесу. Обов'язковими умовами є регулярне відвідування лекційних і практичних занять, активна участь в аудиторній роботі, а також своєчасне і якісне виконання всіх видів самостійних та контрольних завдань, передбачених програмою. У разі пропуску занять або отримання незадовільних результатів студент зобов'язаний ліквідувати академічну заборгованість шляхом відпрацювання відповідних тем.

Невіддільною складовою навчання є суворе дотримання норм академічної етики та культури поведінки. Освітній процес базується на принципах академічної доброчесності, що передбачає виключно самостійне виконання всіх письмових робіт, доповідей та презентацій. Будь-які запозичення думок чи текстів інших авторів мають супроводжуватися коректними посиланнями на першоджерела. У межах курсу неприпустимими є будь-які прояви академічної недоброчесності, зокрема плагіат, самоплагіат, фабрикація та фальсифікація даних, списування, обман, хабарництво чи необ'єктивне оцінювання.

Рекомендовані джерела інформації

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. 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>.
5. 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>.
6. 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>.
7. 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.
8. Потреби та проблеми українських підприємниць 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.

Електронні ресурси

1. Державна служба статистики України (розділ «Гендерна статистика») — офіційні дані щодо зайнятості, рівня оплати праці та представництва жінок і чоловіків у різних галузях економіки України.
2. Платформа «Дія.Бізнес» (розділ «Жіноче підприємництво») — практичні кейси, освітні серіали та аналітичні звіти щодо ролі жінок у сучасному бізнес-середовищі.
3. Офіційний сайт Організації Об'єднаних Націй (UN Women) — доступ до міжнародних звітів, стандартів гендерної рівності та стратегій «Gender Mainstreaming» у глобальному контексті.
4. Ресурсний центр «Гурт» — база прикладних матеріалів, тренінгів та методик щодо впровадження політик недискримінації та інклюзивності в організаціях.
5. Gender Data Portal (World Bank Group) — інтерактивна база даних світового банку, що дозволяє порівнювати гендерні показники ринку праці України з іншими країнами світу.
6. Портал Європейського інституту гендерної рівності (EIGE) — методичні рекомендації щодо проведення гендерного аудиту та розробки планів гендерної рівності (GER) для підприємств.