

стрімким розвитком ІТ індустрії та аналізом інновацій у цій сфері в науковому середовищі.

#### Список використаних джерел:

1. План DevOps – результати. *Інформаційні технології ITpedia*. URL: <https://uk.itpedia.nl/2017/07/08/devops-plan-the-deliverables/>
2. Кобилюх О., Гірна О. Сучасні підходи до логістичного обслуговування клієнтів на основі використання CRM-системи. *Академічні візії*. № 10-11, 2022. С. 3-12.

**БИБА Валентина Анатоліївна,**  
*доцент кафедри менеджменту*  
*Білоцерківського національного*  
*аграрного університету,*  
*кандидат економічних наук*

**УТЕЧЕНКО Дар'я Миколаївна,**  
*доцент кафедри менеджменту*  
*Білоцерківського національного*  
*аграрного університету,*  
*доктор філософії*

## ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА В СИСТЕМІ АДМІНІСТРАТИВНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ: ВИКЛИКИ ТА РЕАЛІЇ СЬОГОДЕННЯ

Стереотипи завжди спонукають суспільство до вирішення історично-відкритих питань стосовно гендерної рівності. Щоразу при виборі професії перед українцями відкривається картина сегрегації горизонтальної (розмежування між жінками та чоловіками) та вертикальної (керівні посади належать в більшій мірі чоловічій статі).

«Рівність», як категорія – це один із тих ідеалів, до яких безперервно прагне людство, це фундаментальна цінність світового співтовариства [1].

Обравши членство в ЄС, Україна має впевнено крокувати обраним шляхом. Рада Європи з питань гендерної рівності розробила ряд важливих документів: декларація Комітету міністрів Ради Європи «Про рівноправність жінок та чоловіків» від 16.11.1988, рекомендація Комітету міністрів Ради Європи «Про збалансоване представництво жінок та чоловіків в процесі прийняття політичних та громадянських рішень» від 12.03.2003 №3, рекомендація Кабінету міністрів Ради Європи «Про застосування комплексного підходу до проблеми рівності між чоловіками та жінками» від 07.10.1998 р. № (98) 14. Наведені вище документи заохочують та спрямовують країн-членів до гендерних квот та намагаються всіляко їх заохотити.

Великий крок здійснила Україна щодо розширення прав та обмеження чоловіків і жінок у законодавчій базі. Було ухвалено Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005

року. Верховна Рада України має одне із ключових інструментів впливу в сфері регулювання гендерних відносин. У ВРУ сформовано Підкомітет з питань гендерної рівності і недискримінації Комітету Верховної ради України з питань прав людини, національних меншин і міжнародних відносин від 10.12.2014 року. Також було створено добровільне об'єднання народних депутатів «Рівні можливості» від 9.12.2014 року. Міністерством соціальної політики України було сформовано Відділ гендерної рівності від 12.04.2018 року.

У 2021 році за даними The Global Gender Gap Report Україна опустилась на 15 позицій порівняно з 2020 роком та зайняла 74 місце в рейтингу поміж 156 країн. В категорії «Реалізація освіти», Україна посіла 27 місце, а найгірший бал було надано країні за гендерний розвиток у політиці – 103 [2].

Дослідження програми ООН із відновлення та розбудови миру (2020) виявило, що майже 60 % населення України вважають, що все ж таки розподіл професій відбувається за ознаками статі.

Дані показники свідчать про великий розрив між чоловіками та жінками щодо діяльності у сфері управління та адміністрування.

За даними Державної служби статистики України 47,6 % зайнятого населення України складають – жінки та 62,3 % – чоловіки.

Також розглянувши дані досліджень (KICE) Класифікація інституційних секторів економіки в Україні, з понад 329 тисяч підприємств, станом на 01.01.2020 року, де жінки обіймають керівні посади складає близько 26,7 % [4].

Має відбутися запровадження в органах державної влади та органах місцевого самоврядування комплексу гендерних інструментів, які допоможуть збалансувати участь на рівних правах як чоловіків, так і жінок. Повноцінне забезпечення права голосу, та дозволу до прийняття управлінських рішень.

Україна рухається у вірному напрямку з огляду історичних змін щодо гендерної рівності. Була встановлена гендерна квота у виборчому законодавстві. У 2020 році відбувалися місцеві вибори, ми могли спостерігати дотримання всіх гендерних квот як для чоловіків так і для жінок. Це є вагомим проривом у гендерній рівності, але це має бути тільки початком. Механізм гендерного квотування має працювати на всіх рівнях управління.

#### **Список використаних джерел:**

1. Кагановська Т. Є., Семененко Т. О. Сутність принципу гендерної рівності в системі органів публічної влади України. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія «Право»*. 2021. № 32. С. 33-38.
2. Поперечна Д. Україна опустилась у рейтингу країн за гендерною рівністю на 15 позицій. *Українська правда «Життя»*. 2021. URL: <https://life.pravda.com.ua/society/2021/03/31/244411/>
3. Ткаченко Я. Гендерна рівність: жінки, які керують. *Вокс Україна*. URL: <https://voxukraine.org/genderna-rivnist-zhinky-yaki-keruyut/>
4. Жінки та чоловіки на ринку праці. ПРООН «Громадянське суспільство задля розвитку демократії та прав людини в Україні». URL: [https://ukrstat.gov.ua/operativ/pro\\_stat/Prosto/m&w/j\\_ch\\_na%20runky\\_praci.pdf](https://ukrstat.gov.ua/operativ/pro_stat/Prosto/m&w/j_ch_na%20runky_praci.pdf).