

Інеса КУПЧАК

здобувачка освітньо-професійної програми
«Управління персоналом», ЗУНУ
Науковий керівник – Ольга ДЯКІВ, канд. екон. наук,
доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу
Західноукраїнського національного університету

ГЕНДЕРНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНІЗАЦІЇ

Трансформація парадигми управління персоналом у сучасних глобалізаційних та соціокультурних умовах актуалізує необхідність інтеграції гендерного підходу як фундаментального інструменту забезпечення організаційної ефективності та соціальної справедливості. Гендерні аспекти управління персоналом охоплюють комплексну систему теоретико-методологічних та прикладних засад, спрямованих на подолання асиметрії у професійній самореалізації чоловіків і жінок, нівелювання дискримінаційних практик та оптимізацію використання людського капіталу через врахування специфіки гендерної соціалізації. У науковому дискурсі [1, 2, 3] гендерний менеджмент розглядається не лише як механізм дотримання етичних норм та законодавчих стандартів рівності, а як стратегічний ресурс, що дозволяє організації розширити спектр управлінських рішень, підвищити інноваційний потенціал та сформувати позитивний імідж на ринку праці. Методологічний фундамент гендерного підходу в управлінні базується на визнанні того, що біологічні відмінності не є детермінантами професійної компетентності, проте соціально сконструйовані гендерні ролі суттєво впливають на кар'єрні траєкторії, стилі керівництва та мотиваційні профілі працівників.

Системний аналіз гендерних аспектів управління персоналом вимагає перегляду ключових функцій HR-менеджменту, починаючи від процесів рекрутингу та селекції, де прихована гендерна упередженість часто стає бар'єром для доступу

талановитих фахівців до певних професійних сегментів. Впровадження принципів гендерної нейтральності при описі вакансій, анонімізація первинного скринінгу резюме та використання структурованих інтерв'ю дозволяють мінімізувати вплив стереотипів про «чоловічі» та «жіночі» професії, забезпечуючи формування інклюзивного трудового колективу. Важливою детермінантою є подолання феноменів «скляної стелі» (невидимих бар'єрів для кар'єрного зростання жінок до рівня топ-менеджменту) та «скляної стіни» (горизонтальної сегрегації), що потребує розробки цільових програм розвитку лідерського потенціалу та менторства, орієнтованих на вирівнювання стартових можливостей. Прикладна реалізація гендерної політики в організації також передбачає аудит систем оплати праці з метою ліквідації гендерного розриву в доходах, що є критичним фактором підвищення лояльності та зниження плинності кадрів.

Окремого наукового осмислення потребує порівняльний аналіз гендерно-специфічних стилів управління, де традиційно маскулінний підхід, орієнтований на жорстку ієрархію, змагальність та директивність, доповнюється феминним стилем, що базується на емпатії, гнучкості, колаборації та етиці турботи. Сучасні концепції лідерства, такі як трансформаційне та автентичне лідерство, значною мірою інтегрують саме ті якості, що традиційно приписуються жінкам, доводячи їхню високу ефективність в умовах кризи та невизначеності. Збалансоване представництво обох статей в органах прийняття рішень забезпечує когнітивну різноманітність, що дозволяє уникати явища «групового мислення» та приймати більш виважені, багаторівневі стратегічні рішення. Крім того, гендерно-чутливе управління персоналом передбачає створення умов для гармонізації професійного та особистого життя, що включає впровадження гнучких графіків роботи, дистанційних форм зайнятості та підтримку батьківства як для жінок, так і для чоловіків, руйнуючи стереотип про виключну відповідальність жінки за репродуктивну та доглядову працю.

В умовах воєнного стану в Україні гендерні аспекти управління персоналом набувають специфічного значення у зв'язку з масовою мобілізацією чоловіків та вимушеною зміною ролей у трудових процесах, де жінки опановують професії, що раніше вважалися суто маскулініними. Це створює передумови для остаточної деконструкції застарілих гендерних стереотипів, проте вимагає від HR-менеджерів розробки спеціалізованих програм адаптації, психологічної підтримки та перекваліфікації. Державна політика європейської інтеграції України також спонукає організації до імплементації стандартів гендерної рівності (наприклад, через впровадження гендерних планів), що стає обов'язковою умовою участі в міжнародних проєктах та залучення інвестицій.

Отже, інтеграція гендерного виміру в систему управління персоналом є не просто формальним актом модернізації, а глибокою трансформацією організаційної культури, яка перетворює інклюзивність на фундаментальну цінність. Тільки через визнання та повагу до різноманітності, забезпечення рівного доступу до ресурсів та можливостей організація може досягти системної стійкості та стати драйвером прогресивних соціальних змін, формуючи нову архітектуру ринку праці, де головним критерієм оцінки людини є її професіоналізм, креативність та внесок у спільний результат незалежно від гендерної приналежності.

Список використаних джерел:

1. Бабак М. М., Гаращенко С. В., Зайцева О. В. Посібник з впровадження гендерного підходу на державній службі. К. 2021. 80 с. URL:chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://nads.gov.ua/storage/app/sites/5/genderna-rivnist-fin-web.pdf
2. Левченко К.Б. Гендерна політика в Україні: визначення, формування, управління: монографія. Харків: НУВС, 2015. 344 с.
3. Мартинець В. В., Шеремет М. Д. Гендерний підхід в управлінні персоналом організації. Економіка та держава. 2021. № 7. С. 90–94. DOI: 10.32702/2306-6806.2021.7.90