

## ГЕНДЕРНИЙ ВИМІР ПРОЕКТНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

**Гаджиєв Р. М.**

Наук. керівн. : канд. філос. наук, доц. **Фесенко Г. Г.**

*Харківський національний університет міського господарства  
імені О. М. Бекетова*

Гендерно-чутливі підходи у проектному менеджменті важливі, як для державних [1], муніципальних [2; 3], так і громадських організацій, та окреслюють питання організаційної зрілості проектного менеджменту [4-6]. Опановуючи технології розробки «гендерної компоненти» проектів/програм, організації, спроможні позитивно впливати на встановлення гендерного паритету в усіх сферах життєдіяльності громади. У фокусі уваги сучасного менеджменту все частіше опиняються питання формування організаційного простору для залучення жінок у діяльність, що пов'язана з виробленням політики, організаційними пріоритетами та адміністративними рішеннями. Зокрема, мова йде про гендерний мейнстрімінг (gender mainstreaming) стратегію подолання нерівності між чоловіками і жінками у будь-яких сферах (право, економіка, політика тощо) і на всіх рівнях (національному, регіональному і т. ін.) [6]. Гендерночутливі організації здатні окреслювати «проблемні сектори», де відмінність за ознакою статі є значимою, та діяти таким чином, щоб мати більш справедливі результати для чоловіків і жінок. Втім у вітчизняній організаційній культурі часто спостерігається «гендерна сліпота» у організаційних процесах, розробках політичних і соціальних програм, підготовці інформаційних матеріалів і т. ін.), що стосується, як продуктивних, так і репродуктивних ролей чоловіків і жінок [7]. Гендерно сліпим програмам/проектам/процесам властива нездатність ідентифікувати прояви гендерної дискримінації та сексизму, що, у свою чергу, сприяє репродукуванню гендерних стереотипів. Зазвичай гендерно сліпі стратегії виявляють тенденцію до недостатнього урахування інтересів жінок.

Саме тому актуальними стають ініціативи по розширенню прав і можливостей жінок. ООН наголошує, що розширення прав і можливостей жінок щодо їх участі в економічних секторах має важливе значення для

розбудови сильної економіки, створення більш стабільних суспільств, досягнення цілей сталого розвитку, поліпшення якостей життя сімей, а також сприяє діловим практикам. У зв'язку з цим, гендерні вимоги до корпоративної відповідальності організацій окреслюються через принципи розширення прав і можливостей жінок (Women's Empowerment Principles, WEPs), розвиток відповідних компетентностей менеджерів проектів [8-10]. Завдяки WEPs, організація може адаптувати існуючі політики і практики (або створити необхідні нові), для розширення прав і можливостей жінок на робочому місці (workplace), ринку (marketplace), у громаді.

На принципах розширення прав і можливостей жінок (WEPs) були сформульовані принципи гендерної рівності (Gender Equality Principles), які покликані забезпечити практичні стандарти, яких організації можуть прагнути досягати. Для гендерування усіх основних компонентів організації (стратегія, структура, системи и культура) організація має застосовувати інструменти оцінки досягнутого прогресу у питаннях гендерної рівності, а також технології гендермейнстрімінгу (ГМ).

ГМ може розглядатися як процес оцінки запланованої діяльності (на рівні політики/програми/проекту), з точки зору її впливу на потреби та можливості жінок і чоловіків. У цілому методики ГМ дозволяють організаціям створювати додаткову цінність своїм ініціативам/проектам. Тому постає методологічне завдання включення гендерного підходу у техніки проектного менеджменту, якими користуються керівники проектів (Project Management Body of Knowledge®, PMBOK) [4].

З метою досягнення гендерної рівності ГМ інтегрується у процеси розробки, здійснення, моніторингу та оцінки різноманітних політик і програм. Відомі наступні способи просування ГМ в усі сфери життєдіяльності:

1) проекти/програми спрямовуються на системне вирішення проблем, як жінок, так і чоловіків, через гендерний аналіз і планування,

2) усі заходи мають розроблятися так, щоб жінки і чоловіки на рівній основі брали в них участь й в рівній мірі користувалися їх результатами (або мали вигоду). Наприклад, можуть бути такі стратегії впровадження ГМ:

- залучення, як жінок, так і чоловіків, у якості бенефіціарів до консультацій та аналізу;
- включення для аналізу й обґрунтувань статистики зі статеві-віковими даними (*sex-disaggregated data*);
- розробка гендерночутливих стратегій і цілей, а також відповідних гендерних показників, завдань і заходів;
- дотримання гендерного балансу при наборі персоналу, формуванні організаційних структур і т. ін.

Отже, мова йде про здатність розпізнавати гендерні фактори у своїй роботі та сферах організаційної діяльності, а також фокусуватися на них з метою досягнення гендерної рівності. Важливо, щоб організація була здатна так працювати, щоб виявляти відданість гендерній рівності, як у масштабах всієї організації, так і у всіх технічних роботах, оперативних заходах, наданні послуг. Реалізація принципу гендерної рівності вимагає всебічної підтримки, партисипації та внеску кожного співробітника. Так, гендерна компетентність організації визначається сукупністю знань, умінь, навичок, цінностей, що дозволяють ефективно впроваджувати принцип рівних можливостей обох статей в усі сфери її життєдіяльності. Кожен співробітник має бути гендерночутливим, пройти навчання з опанування специфічними гендерними технологіями, а також мотивованим на досягнення гендерної рівності в організації.

Своєрідним «каталізатором» процесів гендермейнстрімінгу може бути особа, відповідальна за гендерний розвиток організації (*gender focal point, GFP*), яка безпосередньо залучається до реалізації усіх гендерних конкретних заходів, є цінним ресурсом підвищення інституційної/технічної/організаційної/адаптивної спроможності впливати на організаційні процеси. GFP має забезпечувати підтримку, як керівництва (у визначенні гендерних аспектів стратегій), так і персоналу (у виборі гендерно чутливих методів роботи).

## Література

1. Фесенко Т. Г. Управління архітектурою проектних дій державної програми (на прикладі цільової програми «Молодь України») [Електр.

ресурс] / Т. Г. Фесенко, Г. Г. Фесенко // Управління проектами та розвиток виробництва : зб. наук. пр. / Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля. – Сєверодонецьк : [б. в.], 2016. – № 1 (57). – С. 96 – 106. – Режим доступу: <http://www.pmdp.org.ua/index.php/ua/2016/1-57-2016>.

2. Fesenko T. G. Gender mainstreaming as a knowledge component of urban project management / T. G. Fesenko // Bulletin of National Technical University «KhPI» : coll. of sci. papers. Ser. : Strategic management, portfolio, program and project management = Вісник Нац. техн. ун-ту «ХПІ» : зб. наук. пр. Сер. : Стратегічне управління, управління портфелями, програмами та проектами. – Kharkiv : NTU «KhPI», 2017. – № 3 (1225). – Р. 21-29.

3. Фесенко Г. Г. Gender Mainstreaming в культурном менеджменте современного города / Фесенко Г. Г., Фесенко Т. Г. // «На пути к гендерному равенству: Конвенция ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин»: материалы республиканской конференции / сост.: З. М. Кодар. – Астана, 2013. – С. 155 – 160.

4. Fesenko T. Developing maturity to gender oriented project management office / T. Fesenko, V. Shahov, G. Fesenko, N. Bibik // Eastern-European Journal of Enterprise Technologies. – 2017. – Vol.3. – Issue. 2(87). – Р. 25-33.

5. Modeling of maturity of gender-oriented project management office

6. Gender mainstreaming as a factor of project management maturity

7. Гонюкова Л. Гендермейнстрімінг в організації [Електр. ресурс] / Л. Гонюкова, Г. Фесенко // Гендерна політика міст : історія і сучасність : матеріали IV міжнар. наук.-практ. конф., Харків, 6 – 7 жовтня 2015 р. / [редкол. : Н. В. Бібік, Г. Г. Фесенко, О. Першай та ін.] ; Харків. нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О. М. Бекетова. – Харків: ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2015. – Вип. 5. – С. 40 – 42. – Режим доступу: <http://eprints.kname.edu.ua/43300/>.

8. Фесенко Г. Г. Формування гендерної компетентності української еліти [Електр. ресурс] / Г. Г. Фесенко // Український альманах. – 2013. – Вип 14. – С. 119 – 121. – Режим доступу : [http://eprints.kname.edu.ua/44721/1/Ukralm\\_2013\\_14\\_34%20\(2\).pdf](http://eprints.kname.edu.ua/44721/1/Ukralm_2013_14_34%20(2).pdf).

9. Фесенко Т. Г. Системы оценки компетентности проектных менеджеров: интегрированный подход / Т. Г. Фесенко, Г. Г. Фесенко // Компетентности и компетенции персонала отраслевых организаций: структура и содержание, технологии развития : сб. науч. ст. II междун. науч.-практ. конф., 2 декабря 2011 / Урал. гос. пед. ун-т; под. науч. ред. Э. Э. Сыманюк, Л. Ю. Шемятихиной. – Екатеринбург: Урал. гос. пед. ун-т [б.и.], 2011. – С. 178 – 182.

10. Фесенко Т. Г. Формування команди управління проектами із використанням моделі «competence work»: пошук теоретичних орієнтирів / Т. Г. Фесенко, Г. Г. Фесенко // Вісник Львівського державного інституту новітніх технологій та управління імені В'ячеслава Чорновола / Сер. Економічні науки. / М-во освіти і науки України ; за заг. ред. М. В. Римара. – Львів: ЛДІНТУ ім. В'ячеслава Чорновола, 2009. – Вип. 5. – С. 306 – 311.