

ОЦІНКА ГЕНДЕРНОЇ ЗРІЛОСТІ ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Розсильний М. Ю.¹, Розсильна Н. Ю.²

Наук. керівн.: канд. техн. наук, доц. **Фесенко Т. Г.¹,**
канд. філос. наук, доц. **Фесенко Г. Г.²**

¹*Луганський національний аграрний університет, м. Харків*
Харківський національний університет міського
господарства імені О. М. Бекетова

Відомо, що у теперішньому динамічному середовищі організаційна система закладів освіти має бути здатною до швидкої адаптації з метою забезпечення ключових параметрів управління. Особливе місце серед нових підходів до оцінки діяльності вищих навчальних закладів є гендерний. За допомогою гендермейнстрімінгу можна поліпшити рівень керованості процесами (плануванням, моніторингом, виконанням) у проектній діяльності, а також збільшити організаційний потенціал організації у цілому [1].

Керуючись сучасним розумінням залежності рівнів технологічної зрілості управління проектами від гендерних компонентів, ставиться питання про удосконалення та розвиток існуючих моделей організаційно-технологічної зрілості. Так, послуговуючись загальною логікою розвитку організаційно-технічної зрілості проектного управління за РМММ (Project Management Maturity Model) [2], пропонується наступна гендерна кореляція зрілості систем управління проектами. Слід зазначити, що гендерний поступ у набутті управлінської зрілості пов'язується з усіма рівнями: загальна термінологія, загальні процеси, єдина методологія, бенчмаркінг, безперервне покращення.

Для першого рівня пропонується оцінювати знання гендерної термінології, у тому числі принципів гендерної рівності (Gender Equality Principles, GEP). Ці принципи розроблені у вигляді практичних стандартів для компаній та структуровано у сім блоків: «збалансованість трудового життя і розвиток кар'єри»; «менеджмент і керівництво»; «бізнес, ланцюжки поставок і практики маркетингу»; «лідерство, прозорість та підзвітність» та ін. Дотримання компаніями принципів гендерної рівності спонукає їх до удосконалення організаційних процесів, як на рівні окремого проекту, так і на рівні організаційної системи у цілому.

Потенціал інструментів гендерної оцінки організаційної спроможності компаній розглядається за системними блоками: місія, стратегічне планування; структура менеджменту та стиль управління; спроможність адаптуватись; партнерство та співпраця; роль в секторі; надання послуг; фінансова життєздатність та мобілізація ресурсів [3].

В Луганському національному аграрному університеті вищі керівні посади (ректор, проректори) займають чоловіки, головний бухгалтер – жінка. Серед деканів факультетів 2 жінки (економічний факультет, факультет ветеринарної медицини) і 4 чоловіка (агрономічний факультет, факультет сільськогосподарської механізації, будівельний факультет, біолого-технологічний). На посадах завідувачів кафедр 9 жінок і 7 чоловіків. З моменту переміщення до Харкова університет активно залучається до гендерних заходів Харківської обласної державної адміністрації, Університету міського господарства, Всеукраїнської мережі осередків гендерної освіти ЗВО. За результатами гендерного аудиту (рисунок) встановлено, що найнижчі відносні показники гендерної зрілості отримано за елементами організаційного розвитку: структура менеджменту та стилі управління – 33%; надання послуг – 22%; фінансова життєздатність та мобілізація ресурсів – 27%.



Рисунок. Відносні показники гендерної зрілості елементів організаційного розвитку Луганського національного аграрного університету

Для переходу на вищий рівень гендерної зрілості важливо приділити увагу зокрема:

- врахуванню гендерної компетентності в посадових інструкціях осіб, які приймають рішення;
- створювати рівні умови для професійної реалізації персоналу, гендерно-справедливої оплати праці;
- заохочення гендерного партнерства у командній роботі тощо.

Література:

1. Fesenko T. G. Gender Mainstreaming as a Factor of Project Management Maturity. Management of development of complex systems. *Управління розвитком складних систем*. 2015. № 23. С. 5–10.
2. Kerzner H. Strategic planning for project management using a project management maturity model. New York : John Wiley & Sons, 2001. 256 p.
3. Fesenko T., Fesenko G. Developing gender maturity models to project and programme management. *Eastern-European Journal of Interiorise Technologies*. 2017. № 1/3(85). P. 46–55. doi: 10.15587/1729-4061.2017.28031.