

10. Фесенко Г.Г. Формування гендерної компетентності української еліти. *Українознавчий альманах*. 2013. №14. С. 118-121.
11. Фесенко Г.Г., Шахов А.В., Фесенко Т.Г., Якунін А.В. Моніторинг системи освітнього менеджменту за моделями оцінки гендерної зрілості (на прикладі університетів України). *Вісник НТУ «ХПІ». Серія: Стратегічне управління, управління портфелями, програмами та проектами*. 2020. № 1. С. 68–77.
12. Фесенко Г.Г. Місце культурології в системі соціогуманітарного знання. *XXXIII научно-техн. конф. препод., аспир. и сотрудн. Харьков. нац. акад. гор. хоз-ва: программа и тезисы докл. : в 3 ч. / Ч. 3 : Общественно-экономические науки*. Харьков : ХНАГХ, 2006. С. 271-273.
13. Стандарт вищої освіти України: перший (бакалаврський) рівень, галузь знань 03 – Гуманітарні науки, спеціальність 034 – Культурологія. Київ: Міністерство освіти і науки України, 2020. 13 с.
14. Стандарт вищої освіти України: другий (магістерський) рівень, галузь знань 03 – Гуманітарні науки, спеціальність 034 – Культурологія. Київ: Міністерство освіти і науки України, 2020. 13 с.
15. Гендерне бюджетування в Україні /Міністерство освіти і науки України. URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/usi-novivni-novini-2016-03-01-genderne-byudzhetuвання-v-ukrayini>.
16. Фесенко Т.Г., Фесенко Г.Г. Гендерне бюджетування в освіті: аналіз українських ініціатив на регіональному рівні. *Рівність, лідерство, спілкування, в європейських прагненнях української молоді* : збірник матеріалів Всеукр. наук.-практ. конф. Тернопіль, 2016. С. 186–188.
17. Фесенко Т. Г., Фесенко Г. Г. Контент-аналіз управління проектами гендерного бюджетування. *Управління розвитком складних систем*. 2017. № 30. С. 84-91.
18. Методичні рекомендації щодо впровадження та застосування гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі / Міністерство фінансів України. URL: <https://dniokh.gov.ua/?p=63717>.

ПІДРОЗДІЛ «DIVERSITY, EQUITY AND INCLUSION» В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ІТ-КОМПАНІЄЮ

Гулько М. А.

Наук. керівн.: д-р техн. наук, проф. Фесенко Т. Г.

Харківський національний університет радіоелектроніки

Високий рівень управлінської зрілості демонструють ті ІТ-компанії, які здатні запровадити та застосовувати інклюзивний підхід в систему управління. Наразі спостерігаємо, як відбуваються трансформації і в корпоративній культурі в частині різноманітності, справедливості і інклюзії. В ІТ-галузі, де наявна

висока конкуренція у наймі креативних людей, додатковим стимулом для вибору робочого місця є побудова організаційної культури навколо цінностей різноманітності, справедливості та інклюзії [1-2]. Зрештою, саме люди є основою інновацій, а робота інклюзивних груп, як правило, дає кращі результати. За даними компанії «Ideal», у компаніях з більш інклюзивною діловою культурою і політикою спостерігається зростання інновацій (до 59%) та покращується спроможність в оцінці споживчого інтересу і попиту (до 37%) [3].

Для інтеграції в IT-компанію принципу різноманітності важливо брати до уваги, що «різноманіття робочих місць» передбачає не стільки констатацію відмінностей того, що робить людей різними (раса, гендерна ідентичність, фізична та психічна спроможність, соціально-економічний статус, освіта, професійний досвід тощо), скільки розуміння, прийняття та оцінка цих відмінностей. Зокрема, структура персоналу розглядається не як проста розбивка за відсотками працівників, що належать до тієї чи іншої групи, а система комунікацій між ними та як впливають на корпоративну культуру, моральний дух та цілі компанії. Таким чином, різноманітність осмислюється як втілення «композиції груп», що складається з багатьох або всіх типів різноманітності. Це сукупність різноманітних відмінностей, представлених в них, а також міжгрупове спілкування.

Принцип справедливості стосується створення належних умов доступу, реалізації можливостей та досягнення прогресу для всіх різних людей. Йдеться про створення чесних «правил гри». Наприклад, типовою складовою корпоративного середовища є питання транспорту. Не кожен працівник буде власником автомобіля або навіть зможе дозволити собі щоденний громадський транспорт. Організація може створити більш справедливе середовище, задовольнивши весь спектр транспортних потреб, починаючи від політики індивідуального графіку робочого часу до стипендій, як на автомобільний, так і на громадський транспорт. Також питання доступу, можливостей стосуються й недопредставленості жінок [4–5], представників різних меншин в системі управління IT-компаній. Отже, успішні ініціативи щодо справедливості та рівності повинні вбудовуватися в організаційну структуру. А це, зі свого боку, вимагає від IT-компаній створення організаційного середовища підтримки та захисту справедливості в масштабах всієї організації (система, що підтримує справедливий пошук талантів, найм, стандарти на робочому місці тощо).

Щодо інклюзії, то перед кампаніями постають питання вбудувати справедливі практики у свої організаційні процеси, що призведе до створення більш різноманітних команд. Працівники повинні почуватися включеними в ІТ-компанію. Інклюзивність вимірює ступінь, у якій різні члени команди відчують приналежність та цінність у певних організаційних умовах. Важливою відмінністю тут є те, що навіть серед найрізноманітніших команд не завжди існує відчуття включеності. Наприклад, жінки можуть бути добре представлені на рівні вищого керівництва, але все ще не відчувати їх включеність через гендерні норми, розбіжності в зарплаті та інші фактори [5-7]. Оцінка інклюзії організації починається з емпатії, працівники вважають, що важливо для створення інклюзивного робочого місця не тільки поважати розбіжності людей, але й дотримуватися балансу досвіду для менш представлених груп, відчувати почуття єдності зі своїми колегами [8-10].

Провідні кампанії оприлюднюють щорічні звіти за здійсненими ініціативами «Diversity, Equity and Inclusion». Ці звіти відображають корисну інформацію про стан DEI сьогодні, а також конкретні заходи та програми, які компанії впроваджують реалізовувати, щоб змусити організації рухатися в правильному напрямку. Зокрема, річний звіт Google 2020 про різноманітність демонструє широкий спектр інвестицій для зміцнення різноманітності спільноти як в кампанії Google, так і за її межами. У своєму звіті одна з провідних світових технологічних компаній не лише повідомляє про різноманітність найму за рік, але детально описує конкретну роботу, яку вона робить для усунення несправедливості. Наводяться дані про працівників, які самоідентифікувались як особи з інвалідністю, не-бінарні особи, ЛГБТ+, Транс+ та/або мають військовий досвід. В частині «розширення демографічних даних» виконується робота з більшої інклюзії працівників з різноманітною ідентичністю. Загалом в Google заявили про ідентичність 62% працівників, з них 7,1% – ЛГБТ+ та/або Транс+, 6,1% – особи з інвалідністю, 5,5% – особи, які брали участь у військових подіях, біля 1% – особи з не-бінарною ідентичністю [11, р. 21].

У цілому гендерно-відповідальне виконання залежить від спроможності системи менеджменту (організації, системи управління проектами та програмами) застосовувати специфічні методики та інструменти (такі, як формування гендерної статистики, гендерний аудит, гендерне бюджетування,

гендерна експертиза тощо). Для гендерно-сенситивного моніторингу і оцінки (gender sensitive monitoring and evaluation) вкрай важливо, щоб в структуру проекту були «вбудовані» відповідні гендерні індикатори, гендерно-сегреговані статистичні дані щодо інтересів бенефіціарів.

Література:

1. Фесенко Т. Г., Шахов А. В., Фесенко Г. Г. Ідентифікація креативних завдань у проектному менеджменті із використанням гендерного підходу. *Управління розвитком складних систем*. 2018. № 33. С. 92–101.
2. Фесенко Г. Г., Фесенко Т. Г. Креативные технологии повышения квалификации специалистов в проактивном управлении программами организационного развития. *Управление инновационным образованием: сб. науч. ст.* / Урал. гос. пед. ун-т; под. науч. ред. Б.М. Игошева, С.Л. Фоменко, Н.И. Чураковой и др.; под. общ. ред. Н.И. Чураковой; В 3-х ч. Ч.1. Екатеринбург, 2011. С. 210–213.
3. What Diversity, Equity and Inclusion Really Mean. *Ideal*. URL: <https://ideal.com/diversity-equity-inclusion/>.
4. Fesenko T. G. Gender mainstreaming as a factor of project management maturity. *Управління розвитком складних систем*. 2015. № 23. С. 5–10.
5. 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.
6. Fesenko T., Shakhov A., Fesenko G. Modeling of maturity of gender-oriented project management office. *Eastern-European Journal of Interiorise Technologies*. 2017. Vol. 5. № 3(89). P. 30–38. doi: 10.15587/1729-4061.2017.110286.
7. Фесенко Г.Г., Шахов А.В., Т.Г. Фесенко, Якунін А.В. Моніторинг системи освітнього менеджменту за моделями оцінки гендерної зрілості (на прикладі університетів України). *Вісник Національного технічного університету «ХПІ»*. Серія: Стратегічне управління, управління портфелями, програмами та проектами = *Bulletin of the National Technical University «KhPI»*. Series: Strategic management, portfolio, program and project management: зб. наук. пр. / Нац. техн. ун-т «Харків. політехн. ін-т». Харків: НТУ «ХПІ», 2020. № 1. С. 68–77. doi: 10.20998/2413-3000.2020.1.10.
8. Фесенко Т.Г., Фесенко Г.Г. Маскулінна та фемінна логічні системи як чинник освітньо-професійної підготовки проектних менеджерів. *Сучасні стратегії гендерної освіти в умовах євроінтеграції*: збірник матеріалів Міжн. наук.-практ. конф., 10-11 вересня 2020 р. / за заг. ред. В. П. Кравця, О. М. Кікінежді. Тернопіль: ТНПУ, 2020. С. 179-181.
9. Фесенко Г. Г., Фесенко Т. Г. Системы оценки компетентности проектных менеджеров: интегрированный подход. *Компетентности и компетенции персонала отраслевых организаций: структура и содержание, технологии развития*: сб. науч. ст.

II междун. науч.-практ. конф.; под. общ. ред. Л. Ю. Шемятихиной. Екатеринбург, 2011. С. 178–182.

10. Фесенко Г. Г., Фесенко Т. Г. Формування гендерної компетентності студентства: проектно-орієнтовані стратегії Харківського національного університету міського господарства імені О.М. Бекетова. *Формування у молоді гендерно-відповідальної поведінки (на прикладі українських ВНЗ)* : навч. посіб. / за заг. ред. Н. Світайло. Суми. 2013. С. 53–56.

11. 2020 Diversity Annual Report. 33 p. URL: <https://diversity.google/annual-report/>.

ІГРАШКИ, ЯКІ ВЧАТЬ ТОЛЕРАНТНОСТІ

Драгунова Т. О.

Наук. керівн.: д-р пед. наук., доц. **Онипченко О. І.**

*Комунальний заклад «Харківська гуманітарно-педагогічна академія»
Харківської обласної ради*

Толерантність – це саме те, чого так не вистачає сьогодні людям: терпіння, терпимості, розуміння, дружнього ставлення, адекватного сприйняття. В цій статті хотілося б відкрити таке соціальне питання як: «толерантне ставлення до людей з особливими потребами». На сьогоднішній день людей з особливими потребами нараховується близько 3 млн на 46 млн. населення, в нашій державі цей факт призводить до виникнення низки проблем, пов'язаних із їхньою соціалізацією.

Поняття «толерантність» розглядається як соціально важливе явище, норма життя у демократичному суспільстві. Це один з головних принципів взаємовідносин між людьми. Толерантність визначається як інтегративна якість особистості, що відображає активну моральну позицію і готовність до конструктивної взаємодії з людьми і групами незалежно від їх національної, соціальної, релігійної, гендерної приналежності, поглядів, світогляду, стилю мислення і типу поведінки; сприяє успішному самоствердженню особистості та її самореалізації у суспільстві.

Сучасна наука розглядає проблему толерантності в онтогенезі у філософському, психологічному, педагогічному та соціокультурному контекстах. Різні аспекти проблеми толерантності, зокрема осмислення сутності феномена «толерантність» а його особливої значущості для