

УДК 69:005.95

Титок В.В., канд. екон. наук, доцент

Ємельянова О.М., канд. держ. упр., доцент

Київський національний університет будівництва і архітектури, tytok.vv@knuba.edu.ua

ГЕНДЕРНИЙ АСПЕКТ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ БУДІВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Кадровий менеджмент є наріжним каменем у забезпеченні дієвості та стабільності будь-якої організації, незалежно від її розміру чи профілю діяльності. Важливим елементом цієї системи є забезпечення гендерної рівності, що має значний вплив на формування організаційної культури, підвищення продуктивності праці та створення інклюзивного середовища, де кожен працівник відчуває себе цінним та потрібним. Гендерний підхід в управлінні персоналом передбачає не лише формальне забезпечення рівних прав, але й створення реальних можливостей для кар'єрного зростання, професійного розвитку та підвищення мотивації серед усіх категорій працівників, незалежно від їхньої статі.

Застосування гендерних підходів є особливо актуальним у таких секторах економіки, як будівництво, де традиційно домінують чоловіки. Історично так склалося, що будівельна галузь вважається «чоловічою», що призводить до певного дисбалансу в кадровій структурі та обмеженої участі жінок у виробничих процесах. Статистичні дані свідчать, що в Україні частка жінок, зайнятих у будівельній сфері, залишається відносно низькою (лише 14,6% станом на 2023 рік), що може бути наслідком стереотипних уявлень про «чоловічі» професії та існування певних бар'єрів для професійної реалізації жінок у цій галузі.

Питання оплати праці в будівельній галузі також має виражений гендерний аспект, що потребує уважного аналізу та відповідних управлінських рішень. Хоча в деяких випадках жінки, які обіймають керівні або адміністративні посади, можуть отримувати навіть вищу заробітну плату, загальна тенденція свідчить про наявність гендерного розриву в оплаті праці. Загалом по Україні жінки отримують в середньому на 15% менше, ніж чоловіки, що вказує на необхідність впровадження гендерно чутливих підходів у кадровій політиці підприємств для зменшення цих диспропорцій та забезпечення справедливої винагороди за працю.

Дослідження переконливо доводять, що організації, які активно впроваджують гендерні підходи у свою кадрову політику, демонструють кращі результати діяльності. Забезпечення гендерної рівності сприяє не лише підвищенню продуктивності праці, але й покращенню морального клімату в колективі, зростанню рівня мотивації працівників та зниженню рівня стресу. Таким чином, гендерно орієнтована кадрова політика стає важливим чинником формування позитивної корпоративної культури та забезпечення сталого розвитку організації в цілому.

Отже, аналіз гендерних аспектів у системі управління персоналом є важливим завданням для сучасних підприємств, особливо в таких галузях, як будівництво. Впровадження гендерно чутливих підходів у кадрову політику будівельних компаній може стати потужним інструментом для підвищення ефективності праці, поліпшення психологічного клімату в колективі та забезпечення сталого розвитку галузі. Подальші дослідження в цьому напрямку є необхідними для розробки конкретних механізмів та інструментів інтеграції гендерних принципів у практику управління персоналом будівельних підприємств.