

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Варналій З.С. Основи підприємництва. К.: Знання-Прес, 2019. 352 с.
2. Ільчук М.М. Підприємницька діяльність та агробізнес. К.: Вища школа, 2020. 543 с.
3. Lunkina T., Burkovska A., Burkovska A., Gannichenko T. Corporate social responsibility in banking institutions: foreign experience. *Modern Economics*. 2022. №31. P. 77-81. DOI: [https://doi.org/10.31521/modecon.V31\(2022\)-11](https://doi.org/10.31521/modecon.V31(2022)-11)
4. Бурковська А., Романчик М. Забезпечення конкурентоспроможності підприємств через стратегічне управління людськими ресурсами. *Agricultural and Resource Economics: International Scientific E-Journal*. 2016. №2(4), С. 43–51. DOI: <https://doi.org/10.51599/are.2016.02.04.04>
5. Бурковська А.І. Організаційно-економічні засади інвестиційного забезпечення продовольчої безпеки України: дисертація. МНАУ. 2022 р. 299 с. URL: https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/11706/3/BURKOVSKA%20PhD%20DISSERTATION_1.pdf

**ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ГЕНДЕРНОЮ ПОЛІТИКОЮ
СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ НА ПРИКЛАДІ
ТОВ СП «НІБУЛОН»**

Кирило Ю.І., здобувач вищої освіти

Бурковська А.І., доктор філософії (економіка),

старший викладач кафедри менеджменту та маркетингу

Миколаївський національний аграрний університет

Згідно міжнародних зобов'язань України, країна має юридичні підстави враховувати інтереси, потреби, можливості та досвід різних груп жінок і чоловіків у всіх сферах суспільного життя, що становить основу для реалізації гендерно-чутливої політики [1]. Нажаль, наявний стан гендерного аналізу в

Україні вказує на існування так званих проблемних зон, які вимагають активного втручання держави та суспільства і слугують відправною точкою для формування гендерної політики.

Принцип рівності статей і можливість рівноправного доступу до робочих місць для чоловіків та жінок є одним з основних принципів, на яких ґрунтується сучасне суспільство. Управління гендерною політикою на підприємствах є кроком у напрямі забезпечення рівних можливостей для всіх його працівників [2].

Забезпечення однакових можливостей при прийомі на роботу включає активний пошук різноманітних кандидатів на вакантні посади та просування по службі на підставі досягнень, а не гендерної приналежності [3]. Компанії також можуть використовувати практику сліпого відбору, коли демографічна інформація виключається з резюме та заяв, щоб зменшити можливість несвідомого упередження. Створюючи рівні умови для всіх кандидатів, підприємства можуть гарантувати, що вони привласнюють та сприяють розвитку найкращих талантів, незалежно від гендерної належності.

Одне з підприємств, яке активно впроваджує стратегії управління гендерною політикою, це компанія «Нібулон». ТОВ СП «Нібулон» - це один з найбільших аграрних холдингів в Україні, який спеціалізується на виробництві та торгівлі зерном та зерновими культурами. Компанія підтримує важливість рівноправного розподілу робочих місць між чоловіками та жінками [2].

Один із ключових заходів управління гендерною політикою на підприємстві «Нібулон» включає в себе розробку спеціальних програм, спрямованих на стимулювання участі жінок у різних сферах компанії [2].

ТОВ СП «Нібулон» реалізує політику гендерної рівності та відсутності дискримінації за статтю, надаючи можливість працевлаштування в залежності від освіти та досвіду, а не статевих ознак. У компанії працює 32,3% жінок, проте переважна більшість працівників є чоловіками, що пов'язано із специфікою

галузей, в яких вона діє, таких як судноплавство, суднобудівництво, транспортні перевезення, елеваторна промисловість та сільське господарство. Жінки обіймають посади у всіх підрозділах компанії, багато з них є висококваліфікованими спеціалістами [2]. Значимим кроком управління гендерною політикою ТОВ СП "НІБУЛОН" є активна боротьба із стереотипами та дискримінацією на робочому місці, а також поширення концепції рівноправного ставлення до всіх працівників, незалежно від статі.

Створення можливостей для навчання та розвитку навичок у боротьбі з гендерними упередженнями є ключовою стратегією ефективного управління гендерною політикою [3]. Це може включати проведення семінарів та тренінгів для працівників на теми, такі як несвідомі упередження, різноманітність та інклюзія, а також гендерна чутливість.

Посилення усвідомлення працівниками важливості гендерної рівності та забезпечення інструментів для розпізнавання та подолання гендерних упереджень може призвести до створення справедливішого робочого середовища [4]. Окрім того, пропозиція можливостей для розвитку, таких як програми наставництва та тренінги лідерства, може сприяти забезпеченню жінкам рівних можливостей для кар'єрного росту.

Створення сприятливої та інклюзивної атмосфери на робочому місці має важливе значення для ефективного управління гендерною політикою на підприємстві [4]. Це вимагає створення середовища, в якому всі працівники відчують, що їх поважають, цінують і підтримують. Підприємство може досягти цього, впроваджуючи підходи, такі як гнучкі умови праці, підтримка працюючих батьків, тощо. Створюючи культуру інклюзивності та підтримки, підприємства можуть приваблювати та утримувати різноманітну робочу силу, що сприяє зростанню інновацій та продуктивності [5].

Таким чином, впровадження гендерної політики на підприємстві стає ключовим чинником для створення рівних умов для жінок і чоловіків у сфері

праці, що сприяє підвищенню ефективності підприємств та забезпеченню однакових можливостей для всіх працівників.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Гендерна політика в Україні: Методичний посібник для державних службовців, представників органів місцевого самоврядування та ЗМІ. 18с. URL: https://genderindetail.org.ua/netcat_files/46/53/Genderna_polityka.pdf (дата доступу 10.11.2023).

2. Соціальний звіт ТОВ СП «НІБУЛОН» 2018 – 2019. 28с. URL: https://www.nibulon.com/uploads/files/site_tree/104/1105.pdf (дата доступу 10.11.2023).

3. Lunkina T., Burkovska A., Burkovska A., Gannichenko T. Corporate social responsibility in banking institutions: foreign experience. *Modern Economics*. 2022. №31. P. 77-81. DOI: [https://doi.org/10.31521/modecon.V31\(2022\)-11](https://doi.org/10.31521/modecon.V31(2022)-11)

4. Державна стратегія забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року. URL: https://ips.ligazakon.net/document/view/KR220752?an=23&ed=2022_08_12 (дата доступу 10.11.2023).

5. Бурковська А., Романчик М. Забезпечення конкурентоспроможності підприємств через стратегічне управління людськими ресурсами. *Agricultural and Resource Economics: International Scientific E-Journal*. 2016. №2(4), С. 43–51. DOI: <https://doi.org/10.51599/are.2016.02.04.04>