



Менеджмент

УДК 005.8:69:005.94

DOI <https://doi.org/10.5281/zenodo.14962960>

Організаційно-економічні засади підвищення ефективності управління персоналом будівельних підприємств з урахуванням гендерного аспекту

Титок Вікторія Вікторівна

кандидат економічних наук, доцент, кафедра економіки будівництва, будівельний факультет, Київський національний університет будівництва і архітектури, м. Київ, Україна, ORCID <https://orcid.org/0000-0002-9527-3006>

Ємельянова Олена Миколаївна

кандидат наук з державного управління, доцент, кафедра організації та управління будівництвом, будівельний факультет, Київський національний університет будівництва і архітектури, м. Київ, Україна, ORCID <https://orcid.org/0000-0001-9831-4734>

Лаврухіна Катерина Олександрівна

кандидат економічних наук, доцент, кафедра економіки будівництва, будівельний факультет, Київський національний університет будівництва і архітектури, м. Київ, Україна, ORCID <https://orcid.org/0000-0003-2417-7153>

Прийнято: 17.02.2025 | Опубліковано: 03.03.2025



Анотація: *Кадровий менеджмент є важливим аспектом забезпечення ефективності та стабільності будь-якої організації. Одним із головних елементів цього процесу є врахування гендерної рівності, яка значно впливає на формування організаційної культури, продуктивність праці та створення інклюзивного середовища для всіх працівників. Врахування гендерного підходу в управлінні персоналом сприяє більш справедливому розподілу можливостей для кар'єрного росту, професійного розвитку та зростання рівня мотивації серед співробітників.*

Особливо важливим є застосування гендерних підходів у таких галузях, як будівництво, де традиційно домінують чоловіки. Це створює певний дисбаланс у кадровій структурі та є однією з причин низької участі жінок у виробничих процесах. Станом на 2023 рік, лише 14,6% жінок працюють в будівельній сфері, що свідчить про наявність стереотипів щодо «чоловічих» професій, а також про обмежені можливості для жінок у цій галузі.

Заробітна плата в будівництві є важливим чинником, який також має гендерний аспект. Попри певні відмінності у рівні оплати праці між чоловіками та жінками в цій сфері, жінки іноді отримують вищу заробітну плату завдяки своїм позиціям на керівних або адміністративних посадах. Однак у загальному контексті, жінки в Україні отримують на 15% менше, ніж чоловіки, що свідчить про наявність гендерного розриву в оплаті праці.

Впровадження гендерно чутливих підходів у кадровому менеджменті може допомогти зменшити ці диспропорції. Це охоплює створення рівних можливостей для жінок на технічних та інженерних спеціальностях, забезпечення рівного доступу до кар'єрного зростання й усунення стереотипів, які існують на ринку праці. Аналіз гендерного впливу на продуктивність праці показує, що організації, де впроваджені гендерні підходи, досягають вищих результатів у своїй діяльності. Політики гендерної



рівності також покращують моральний клімат у колективі, сприяють високій мотивації та зниженню стресу серед працівників.

Застосування таких підходів допомагає не лише підвищити ефективність праці, а й сприяє розвитку корпоративної культури, яка є основою для сталого розвитку організації. Успішне впровадження гендерної рівності в кадровій політиці допомагає створити здорове, інклюзивне середовище, яке підтримує рівні можливості для всіх працівників незалежно від їхньої статі, що своєю чергою сприяє підвищенню загальної продуктивності організації.

Отже, дослідження гендерних аспектів у кадровому менеджменті є важливим етапом у розвитку сучасних підприємств, і застосування гендерно чутливих політик у будівельній галузі може стати основою для підвищення продуктивності праці та покращення морального клімату в колективі.

***Ключові слова:** гендерна рівність, кадровий менеджмент, продуктивність праці, кар'єрне зростання, гендерні стереотипи, жінки в будівництві, гендерний підхід, корпоративна культура, мотивація працівників.*

Organizational and economic foundations for improving personnel management efficiency in construction companies with consideration of the gender aspect

Viktoriya Tytok

PhD in Economics, Associate Professor, Department of Construction Economics, Faculty of Civil Engineering, Kyiv National University of Construction and Architecture, Kyiv, Ukraine, ORCID <https://orcid.org/0000-0002-9527-3006>



Olena Emelianova

PhD in Public Administration, Associate Professor, Department of Construction Organization and Management, Faculty of Civil Engineering, Kyiv National University of Construction and Architecture, Kyiv, Ukraine, ORCID <https://orcid.org/0000-0001-9831-4734>

Kateryna Lavrukhina

PhD in Economics, Associate Professor, Department of Construction Economics, Faculty of Civil Engineering, Kyiv National University of Construction and Architecture, Kyiv, Ukraine, ORCID <https://orcid.org/0000-0003-2417-7153>

***Abstract:** Human resource management is a critical aspect for ensuring the effectiveness and stability of any organization. One of the key elements of this process is considering gender equality, which significantly influences the formation of organizational culture, labor productivity, and the creation of an inclusive environment for all employees. Considering a gender approach in human resources management contributes to a more equitable distribution of opportunities for career growth, professional development, and increasing motivation levels among employees.*

The application of gender approaches is particularly important in sectors such as construction, where men traditionally dominate. This creates a certain imbalance in the workforce structure and is one of the reasons for the low participation of women in production processes. As of 2023, only 14.6% of women work in the construction industry, reflecting existing stereotypes about «male» professions, as well as limited opportunities for women in the field.

Wages in construction are an important factor that also has a gender aspect. Despite certain wage differences between men and women in this field, women



sometimes earn higher salaries due to their positions in leadership or administrative roles. However, in the general context, women in Ukraine earn 15% less than men, indicating a gender pay gap.

Implementing gender-sensitive approaches in human resource management can help reduce these disparities. This includes creating equal opportunities for women in technical and engineering specialties, ensuring equal access to career advancement, and eliminating stereotypes that exist in the labor market. The analysis of gender's impact on labor productivity shows that organizations with gender-sensitive approaches achieve better results in their operations. Gender equality policies also improve the moral climate within teams, promote high motivation, and reduce stress among employees.

The application of these approaches not only helps improve labor efficiency but also contributes to the development of corporate culture, which is the foundation for the sustainable development of an organization. Successfully implementing gender equality in human resource policy helps create a healthy, inclusive environment that supports equal opportunities for all employees, regardless of their gender, which, in turn, leads to higher overall productivity within the organization.

Thus, studying gender aspects in human resource management is a crucial step in the development of modern enterprises, and the application of gender-sensitive policies in the construction industry can become the foundation for improving labor productivity and enhancing the moral climate within the workforce.

Keywords: *gender equality, human resource management, labor productivity, career growth, gender stereotypes, women in construction, gender approach, corporate culture, employee motivation.*

Постановка проблеми. В умовах динамічного розвитку будівельної галузі особливого значення набуває підвищення ефективності управління



персоналом як основного ресурсу підприємств. Урахування гендерного аспекту в кадровій політиці та управлінні трудовими ресурсами є важливою складовою частиною сучасних організаційно-економічних підходів до підвищення продуктивності праці, зниження рівня конфліктності в колективах та створення сприятливого соціально-психологічного клімату. Попри інтерес до цієї проблематики, який постійно зростає, існує низка нерозв'язаних питань щодо механізмів інтеграції гендерного підходу в систему управління персоналом будівельних підприємств, що обумовлює необхідність подальшого наукового дослідження в цьому напрямі.

Актуальність теми зумовлена тим, що традиційно будівельна сфера є галуззю з домінуванням чоловічої робочої сили, що створює дисбаланс у гендерній структурі зайнятості та обмежує можливості впровадження рівноправного кадрового менеджменту. Водночас у міжнародній практиці все частіше застосовуються підходи, орієнтовані на гендерну рівність, що доводить їхню ефективність у підвищенні продуктивності праці, зміцненні корпоративної культури та залученні талановитих фахівців незалежно від статі. Недостатнє врахування гендерного аспекту в управлінні персоналом будівельних підприємств України може призвести до низької мотивації працівників, відсутності рівних можливостей для професійного розвитку та підвищення кваліфікації, що ускладнює досягнення стратегічних цілей підприємств.

Наукове обґрунтування організаційно-економічних засад підвищення ефективності управління персоналом будівельних підприємств з урахуванням гендерного аспекту є важливим для розробки дієвих механізмів кадрової політики, здатних забезпечити оптимізацію використання трудових ресурсів, підвищення рівня лояльності та залученості працівників, а також покращення загальних соціально-економічних показників функціонування підприємств.



Аналіз наявних практик і методів управління персоналом у контексті гендерного підходу дозволить виявити головні проблеми та розробити рекомендації щодо вдосконалення кадрової політики.

Отже, постає необхідність комплексного дослідження теоретичних і практичних аспектів упровадження гендерно чутливих підходів у систему управління персоналом будівельних підприємств. Це сприятиме підвищенню ефективності кадрових процесів, гармонізації трудових відносин і покращенню соціально-економічної результативності діяльності будівельних підприємств у довгостроковій перспективі.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Дослідження організаційно-економічних аспектів управління персоналом підприємств були висвітлені в працях багатьох економістів. Так, Шеленко Д., Матковський П., Баланюк І. та інші зазначають, що основні принципи управління персоналом повинні базуватися на законах розвитку суспільства та бути підкріпленими належною організаційною структурою [1, с. 510]. Полозова Т. В., Митцева О. С. та Іванов І. О. виокремлюють головні аспекти управління персоналом в умовах кризи, серед яких – організаційно-економічні та психологічні [2, с. 57]. Левандівський О. Т., Баланюк І. Ф., Сас Л. С. та інші наголошують, що ефективність підприємства безпосередньо залежить від його персоналу, зокрема від компетентності, кваліфікації та здатності працівників до навчання й професійного розвитку в межах організації [3, с. 39]. Сас Л. С. зазначає, що в сучасних умовах управління персоналом здійснюється через використання таких технологій, як інформаційні системи, автоматизація процесів і аналітичні методи [4, с. 127]. Однак питання удосконалення організаційно-економічних аспектів управління персоналом підприємств з урахуванням гендерного контексту потребує подальших наукових досліджень.



Виокремлення нерозв'язаних раніше частин загальної проблеми.

Попри значну кількість досліджень, присвячених питанням управління персоналом будівельних підприємств, низка аспектів залишається недостатньо вивченими, що ускладнює розробку ефективних організаційно-економічних механізмів. Однією з головних проблем є недостатнє врахування гендерного аспекту у кадровій політиці та структурі управління, що знижує рівень мотивації працівників, спричиняє гендерний дисбаланс у зайнятості та обмежує кар'єрні можливості жінок у будівельній сфері.

Наявні дослідження здебільшого зосереджені на загальних питаннях управління персоналом без достатньої деталізації впливу гендерних чинників на ефективність трудових процесів. Недостатньо розробленими залишаються питання оцінки економічних наслідків упровадження гендерно чутливих підходів у кадрову політику будівельних підприємств, зокрема їхній вплив на продуктивність праці, корпоративну культуру та загальну конкурентоспроможність компаній.

Відсутність чіткої методики інтеграції гендерного підходу в систему управління персоналом будівельних підприємств також є нерозв'язаною проблемою. Це зумовлює необхідність дослідження механізмів адаптації міжнародного досвіду до національних умов і розробки рекомендацій щодо вдосконалення кадрових стратегій з урахуванням гендерного балансу.

Додаткового аналізу потребує питання нормативно-правового регулювання гендерної рівності в будівельній галузі, що впливає на можливості впровадження відповідних організаційно-економічних інструментів. Необхідно оцінити рівень відповідності чинного законодавства до сучасних викликів і розробити рекомендації щодо його вдосконалення в контексті забезпечення рівних можливостей для працівників незалежно від статі.



Отже, потребує подальшого дослідження комплексний вплив гендерно орієнтованих кадрових стратегій на ефективність управління персоналом у будівельних підприємствах. Запропоновані наукові розвідки та практичні рекомендації сприятимуть підвищенню рівня соціальної відповідальності компаній, оптимізації трудових процесів і формуванню стійких моделей розвитку кадрової політики в будівельній сфері.

Формулювання цілей статті (визначення завдання). Метою дослідження є обґрунтування організаційно-економічних засад підвищення ефективності управління персоналом будівельних підприємств з урахуванням гендерного аспекту. Для цього необхідно:

- дослідити гендерні аспекти кадрового менеджменту;
- оцінити вплив гендерних підходів на продуктивність праці;
- визначити фактори впровадження гендерно орієнтованої кадрової політики;
- розробити рекомендації щодо її оптимізації.

Досягнення цих завдань сприятиме підвищенню ефективності управління персоналом і забезпеченню сталого розвитку будівельних підприємств.

Виклад основного матеріалу дослідження. Один із головних аспектів сучасного кадрового менеджменту полягає в урахуванні гендерного компонента, що визначає ефективність управління персоналом. Урахування гендерної рівності сприяє створенню інклюзивного робочого середовища, підвищенню продуктивності праці та формуванню корпоративної культури, орієнтованої на справедливість та рівні можливості для всіх працівників. Гендерний підхід в управлінні персоналом передбачає аналіз структури зайнятості, рівня оплати праці, кар'єрного зростання, умов праці та професійного розвитку працівників з урахуванням гендерних особливостей.



Дослідження показують, що гендерний баланс у керівних позиціях позитивно впливає на організаційну ефективність. Будівельна галузь, яка традиційно вважається чоловічою, характеризується низькою часткою жінок у виробничих процесах, що створює дисбаланс у кадровій структурі. Проте зростає усвідомлення необхідності залучення жінок до керівних посад і впровадження політик, які сприяють рівноправному професійному розвитку. Основні проблеми, пов'язані з гендерними аспектами кадрового менеджменту, охоплюють гендерні стереотипи, обмежені можливості кар'єрного зростання для жінок у будівельній сфері, нерівномірний розподіл заробітної плати та недостатню кількість механізмів підтримки балансу між професійним і особистим життям [5, с. 89].

Аналіз гендерних аспектів кадрового менеджменту в будівельній галузі України виявляє значну диспропорцію між чоловіками та жінками. Станом на 2023 рік, частка чоловіків серед штатних працівників будівництва становила 85,4%, тоді як жінки складали лише 14,6%. Це свідчить про домінування чоловіків у цій сфері, що може бути зумовлено як історичними стереотипами щодо «чоловічих» професій, так і умовами праці, які традиційно вважаються більш придатними для чоловіків. Щодо заробітної плати, у 2023 році середньомісячна номінальна заробітна плата в будівельній галузі становила 14 561 грн [6].

Цікаво, що в цій сфері спостерігається менша різниця в оплаті праці між чоловіками та жінками порівняно з іншими галузями. У деяких випадках жінки навіть отримують вищу заробітну плату, що може бути пов'язано з їхньою зайнятістю на адміністративних або керівних посадах, тоді як чоловіки частіше працюють на робітничих.

Попри це, в Україні у 2021 році заробітна плата жінок загалом була на 15% нижчою, ніж у чоловіків [6]. Це свідчить про наявність гендерного



розриву в оплаті праці, що може бути зумовлено різними факторами, включно з горизонтальною та вертикальною сегрегацією ринку праці, а також обмеженими можливостями для жінок у певних професійних сферах.

Для подолання цих диспропорцій необхідно впроваджувати гендерно чутливі підходи в кадровому менеджменті будівельних підприємств. Це може охоплювати створення умов для залучення жінок до технічних та інженерних спеціальностей, забезпечення рівних можливостей для кар'єрного зростання та професійного розвитку, а також усунення стереотипів щодо «чоловічих» і «жіночих» професій.

Оцінка впливу гендерних підходів на продуктивність праці є важливою темою в сучасній науці та управлінні. У дослідженнях, що стосуються продуктивності праці, питання гендерної рівності та її впливу на ефективність роботи стає щоразу актуальнішим. Існує все більше доказів того, що гендерна рівність на робочому місці може мати суттєвий вплив на загальну продуктивність праці, але для цього потрібно глибше розуміння того, як саме гендерні підходи можуть взаємодіяти з робочими процесами [7, с. 20].

Гендерний підхід до управління персоналом передбачає не лише створення рівних можливостей для чоловіків і жінок на всіх рівнях організації, а й сприяння більш гнучким та інклюзивним робочим умовам. Це охоплює не лише фізичні аспекти, такі як рівні умови праці або доступ до кар'єрного зростання, а й культурні та соціальні фактори, які можуть формувати стереотипи чи бар'єри на шляху до рівних можливостей. Продуктивність праці своєю чергою залежить від багатьох факторів, серед яких особливу роль відіграють мотивація співробітників, рівень задоволеності від роботи та здатність адаптуватися до змін.

Упровадження гендерних підходів у стратегії управління персоналом може містити такі аспекти, як заохочення рівних можливостей для навчання



та кар'єрного росту, розвиток політики із забезпечення рівності в оплаті праці та створенні безпечного та підтримувального середовища для працівників незалежно від їхньої гендерної приналежності. Відомо чимало досліджень, які свідчать про те, що організації, де гендерна рівність є важливим елементом корпоративної культури, досягають вищих результатів у виробничій діяльності. Однак важливо зазначити, що досягнення гендерної рівності не відбувається миттєво й потребує постійної роботи та вдосконалення системи управління.

Одним з основних напрямів, у якому гендерна рівність може впливати на продуктивність праці, є поліпшення морального клімату в колективі. Коли працівники відчують, що їх оцінюють за професіоналізм, а не за стать, це сприяє кращій атмосфері на робочому місці, що своєю чергою позитивно впливає на ефективність роботи. Водночас застосування гендерно орієнтованих стратегій також може призвести до підвищення мотивації серед співробітників, оскільки вони відчують рівність можливостей для розвитку, що створює здорове змагання та сприяє високій продуктивності [8, с. 208].

Оцінка впливу гендерних підходів на продуктивність праці повинна здійснюватися з урахуванням різних факторів, які можуть охоплювати зміну культури підприємства, політики мотивації та соціальних стандартів. Урахування гендерних аспектів може не лише підвищити ефективність праці, а й сприяти розвитку підприємства загалом, оскільки забезпечує ширший підхід до управління та залучення різноманітних талантів (табл. 1).

Таблиця 1

Оцінка впливу гендерних підходів на продуктивність праці

Фактор	Вплив на продуктивність праці	Пояснення
Гендерна рівність	Позитивний	Рівні можливості для чоловіків і жінок сприяють більш справедливому та мотиваційному



		середовищу, знижують рівень стресу та підвищують загальну ефективність
Мотивація працівників	Позитивний	Коли працівники відчувають рівність, вони більш мотивовані до високопродуктивної роботи, зменшується плинність кадрів
Гнучкість умов праці	Позитивний	Гнучкі умови праці допомагають знизити стрес і покращити баланс між роботою та особистим життям, що може збільшити продуктивність, особливо серед жінок
Інклюзивність	Позитивний	Різноманітні команди здатні досягти вищих результатів, оскільки різноманітність поглядів стимулює креативність та прийняття оптимальних рішень
Корпоративна культура	Позитивний	Корпоративна культура, яка підтримує рівність, створює атмосферу довіри, що знижує конфлікти та покращує командну взаємодію та ефективність роботи

Джерело: сформовано автором на підставі [9, с. 640].

Гендерна рівність на робочому місці забезпечує баланс між чоловіками та жінками, що має безпосередній вплив на продуктивність праці. У компаніях, де чоловіки та жінки мають рівні можливості для розвитку, зазвичай спостерігається вищий рівень задоволення працівників. Рівна оплата праці за однакову роботу забезпечує не лише справедливість, а й стимулює працівників до досягнення кращих результатів.

Мотивація працівників значною мірою залежить від того, як організація ставиться до гендерних питань. Врахування гендерних потреб та інтересів працівників сприяє створенню комфортнішого середовища, де працівники готові працювати з високою віддачею. Коли працівники бачать, що їх поважають та оцінюють за професіоналізм, а не за стать, вони демонструють кращі результати.

Гнучкість умов праці особливо важлива для жінок, які можуть мати більше обов'язків удома. Водночас така політика має позитивний вплив на всіх працівників, даючи можливість краще поєднувати кар'єру та особисте життя.



Це підвищує їхнє задоволення від роботи, що сприяє підвищенню продуктивності.

Інклюзивність та різноманітність дозволяють організаціям розширювати світогляд своїх працівників і залучати різні ідеї та стратегії. Різноманітність в командах допомагає уникнути одноманітності в прийнятті рішень та здатна привести до значного поліпшення результатів.

Корпоративна культура, в якій підтримується гендерна рівність, формує здорову атмосферу на роботі. Це дозволяє знижувати конфлікти, підвищує взаємодію в команді й підтримує високий рівень задоволення працівників, що позитивно впливає на їхню продуктивність.

Упровадження гендерно чутливих політик в організаціях має значний вплив на продуктивність праці. Це охоплює як зовнішні аспекти, такі як забезпечення рівних можливостей і створення рівних умов для всіх працівників, так і внутрішні механізми, пов'язані з мотивацією, гнучкістю умов праці, інклюзивністю та підтримкою здорової корпоративної культури. Успішне впровадження гендерних підходів може не лише підвищити ефективність роботи, а й стати основою для сталого розвитку організації (табл. 2).

Таблиця 2

Основні фактори впровадження гендерно орієнтованої кадрової політики

Фактор	Опис	Вплив на організацію
Рівність в оплаті праці	Забезпечення рівної оплати за однакову роботу незалежно від статі	Сприяє справедливому розподілу винагород, знижує можливість дискримінації й підвищує мотивацію працівників
Рівні можливості для кар'єрного зростання	Створення рівних умов для просування кар'єри для чоловіків і жінок	Залучає талановитих працівників, зменшує плинність кадрів, підвищує задоволеність працівників і їхню продуктивність



ЗДОБУТКИ ЕКОНОМІКИ: ПЕРСПЕКТИВИ ТА ІННОВАЦІЇ

Гнучкість робочого часу	Забезпечення можливості для працівників працювати за гнучким графіком чи дистанційно	Сприяє покращенню балансу між роботою та особистим життям, особливо важливо для працівників з дітьми
Підтримка рівних можливостей у найманні	Впровадження політики, яка сприяє залученню кандидатів незалежно від статі	Покращує репутацію організації, розширює пул кандидатів, сприяє формуванню інклюзивного колективу
Захист від дискримінації	Введення чітких заходів щодо захисту від дискримінації на основі статі	Забезпечує справедливість у відносинах між працівниками, підвищує моральний клімат і ефективність роботи
Розвиток гендерної чутливості	Навчання працівників і керівництва щодо гендерної рівності та чутливості	Збільшує рівень розуміння та підтримки гендерних підходів серед працівників, сприяє створенню інклюзивної атмосфери
Рівні умови для працівників з дітьми	Впровадження політик, що підтримують працівників з малими дітьми (декретні відпустки, дитячі садки)	Залучення жінок до робочого процесу, підвищення рівня задоволення працівників, зменшення плинності кадрів
Інклюзивні практики в навчанні та розвитку	Створення можливостей для навчання та розвитку незалежно від статі	Підвищує рівень кваліфікації всіх працівників, забезпечує зростання кар'єрних можливостей і продуктивності
Підтримка жінок у лідерстві	Просування жінок на керівні посади, забезпечення рівних можливостей для лідерства	Стимулює створення різноманітних команд, покращує управлінські процеси та ефективність організації

Джерело: власна розробка авторів.

З таблиці можна зробити висновок, що впровадження гендерно орієнтованої кадрової політики має суттєвий вплив на ефективність організації. Основними факторами, що сприяють розвитку такої політики, є рівність в оплаті праці, забезпечення рівних можливостей для кар'єрного зростання, гнучкість робочого часу та інклюзивні практики в найманні. Це дозволяє не лише зменшити дискримінацію за ознакою статі, а й підвищити мотивацію працівників і залучити талановиті кадри.

Розвиток гендерної чутливості серед працівників і керівництва, а також упровадження політик, що підтримують працівників з дітьми, забезпечують



зростання задоволення та лояльності до організації, що зменшує плинність кадрів. Водночас захист від дискримінації й підтримка жінок у лідерстві підвищує моральний клімат і сприяє створенню більш інклюзивної та справедливої атмосфери в колективі.

Загалом, гендерно орієнтована кадрова політика є важливим інструментом для підвищення ефективності організаційної діяльності, сприяє кращому доступу до кар'єрних можливостей і покращує атмосферу в колективі, що в підсумку позначається на продуктивності праці та конкурентоспроможності підприємства.

Розробка та впровадження гендерно орієнтованої кадрової політики в будівельній сфері є актуальним завданням, яке сприяє не лише створенню справедливих умов праці, а й підвищенню ефективності організації загалом. У будівельній галузі історично домінували чоловіки, що створювало значний дисбаланс у представництві різних статей на робочих місцях. Однак з розвитком суспільства та змінами в соціальних, економічних і культурних процесах все більше організацій у будівельній сфері звертають увагу на необхідність забезпечення рівних можливостей для чоловіків і жінок [10, с. 44].

Гендерно орієнтована кадрова політика має на меті сприяти рівним можливостям для працівників незалежно від статі, забезпечуючи їм однакові умови для кар'єрного зростання, розвитку та отримання винагород. Це, зокрема, забезпечення рівної оплати за рівноцінну працю, боротьба з гендерною дискримінацією на робочому місці, а також створення сприятливих умов для підтримки жінок на всіх рівнях організації.

Однією з основних проблем у будівельній сфері є недостатнє представництво жінок на провідних і технічних посадах, а також стереотипи, що пов'язують професії в будівництві винятково з чоловічою працею. Така



ситуація значно обмежує можливості для жінок, а також утримує потенціал для розвитку галузі через недооцінку потенціалу половини населення. З огляду на це, розробка рекомендацій щодо оптимізації гендерно орієнтованої кадрової політики в будівельній сфері є важливим кроком для забезпечення більш інклюзивного та ефективного робочого середовища [11].

Першим кроком у цьому процесі є детальне вивчення поточної ситуації в організації та аналіз факторів, що заважають гендерній рівності. Одним з основних аспектів є оцінка процесів наймання, де гендерні упередження можуть призвести до того, що жінки не отримують рівних можливостей для працевлаштування на тих самих посадах, що й чоловіки. У багатьох випадках це стосується технічних професій, таких як інженери, архітектори, будівельники, де традиційно перевага надається чоловікам.

Упровадження політики рівних можливостей має починатися з детального аналізу поточних практик набору кадрів. Це означає створення прозорих і чітких критеріїв для наймання, які не повинні базуватися на статевих упередженнях. Гендерно нейтральні оголошення про вакансії, рівний доступ до інтерв'ю та забезпечення справедливих умов на всіх етапах відбору можуть значно змінити ситуацію на краще.

Наступним важливим кроком є проведення тренінгів для керівників і працівників щодо гендерної рівності. Вони повинні містити не лише загальні принципи рівності, а й конкретні приклади того, як саме гендерні стереотипи можуть впливати на прийняття рішень та взаємодію в колективі. Навчання щодо рівних можливостей для жінок і чоловіків може змінити ставлення до представників обох статей, а також сприяти побудові більш продуктивної та гармонійної робочої атмосфери.

Одним із важливих аспектів гендерно орієнтованої кадрової політики є забезпечення рівної оплати праці. Це має на меті ліквідацію будь-якої



дискримінації за ознакою статі в розмірі оплати праці за однакову роботу. У будівельній галузі часто спостерігається тенденція до зниження заробітної плати жінок, особливо на технічних і керівних посадах. Для забезпечення рівності, необхідно впроваджувати моніторинг оплати праці та аналізувати можливі різниці, які можна буде усунути через створення політики рівної оплати [12, с. 220].

Для жінок у будівельній сфері важливим є створення умов для кар'єрного зростання. Необхідно сприяти просуванню жінок на керівні посади, забезпечуючи їх рівними можливостями для отримання управлінських навичок і досвіду. Це може охоплювати надання спеціальних тренінгів з лідерства, менторства та коучингу, спрямованих на підвищення кваліфікації жінок у будівельних організаціях.

Не менш важливою є підтримка гнучкого графіка та можливості для роботи на віддаленій основі, що сприяє кращому балансу між роботою та особистим життям. Ці заходи можуть бути особливо корисними для жінок, які поєднують роботу з обов'язками по догляду за дітьми або родичами. Важливо також впроваджувати політики щодо підтримки молодих матерів, надаючи їм право на гнучкий графік, додаткові відпустки та інші переваги [13].

Значущими є також зміни в культурі організації, що можуть охоплювати розширення можливостей для неформального спілкування між співробітниками, організацію груп підтримки та створення середовища, в якому працівники, незалежно від статі, почуватимуться комфортно та впевнено. Кожен працівник повинен мати можливість розвиватися та досягати успіху незалежно від статі, а організація має створювати для цього належні умови.

Одним з ефективних інструментів для оцінки впливу політики є регулярні опитування та моніторинг задоволеності працівників. Це дозволяє



виявити можливі проблеми та прорахунки в гендерно орієнтованій політиці, що дозволить своєчасно вжити необхідних заходів для їх виправлення [14].

Підсумовуючи, можна стверджувати, що оптимізація гендерно орієнтованої кадрової політики в будівельній сфері є необхідною умовою для створення справедливих і ефективних умов праці. Впровадження рівних можливостей для чоловіків і жінок на всіх етапах кар'єри, забезпечення справедливої оплати праці, підтримка жінок у лідерських ролях, а також розвиток гнучких умов праці дозволять підвищити не лише моральний клімат в організації, а і її загальну продуктивність та конкурентоспроможність. Важливою складовою частиною цього процесу є постійний моніторинг і корегування політики з урахуванням змін в суспільстві та потреб працівників (табл. 3).

Таблиця 3

Рекомендації щодо оптимізації гендерно орієнтованої кадрової політики в будівельній сфері

Рекомендація	Опис	Очікуваний результат
Створення прозорих критеріїв найму	Розробка гендерно нейтральних оголошень про вакансії, забезпечення рівних можливостей на етапі відбору	Залучення більшої кількості кандидатів, зменшення гендерної дискримінації під час наймання
Впровадження тренінгів з гендерної рівності	Проведення навчальних курсів для працівників і керівників з питань гендерної рівності та боротьби зі стереотипами	Підвищення розуміння гендерної рівності серед працівників, покращення морального клімату в організації
Забезпечення рівної оплати праці	Проведення моніторингу та аналізу різниць в оплаті праці для чоловіків і жінок на однакових посадах	Усунення дискримінації за ознакою статі, збільшення рівності на робочому місці
Підтримка кар'єрного зростання для жінок	Організація менторства, тренінгів з лідерства та коучингу для жінок	Підвищення кваліфікації жінок, просування їх на керівні посади



Впровадження гнучкого графіка роботи	Запровадження можливості для роботи на віддаленій основі або за гнучким графіком	Покращення балансу між роботою та особистим життям, залучення жінок до трудової діяльності
Регулярний моніторинг і опитування працівників	Здійснення регулярних опитувань щодо задоволення працівників політикою гендерної рівності	Виявлення проблем і корегування політики на основі відгуків працівників

Джерело: власна розробка авторів.

Оптимізація гендерно орієнтованої кадрової політики в будівельній сфері є важливою умовою забезпечення рівних можливостей для всіх працівників, незалежно від статі. Рекомендації, наведені в таблиці, спрямовані на створення рівних умов для чоловіків і жінок на всіх етапах кар'єрного розвитку – від наймання до кар'єрного зростання.

Створення прозорих критеріїв наймання є першим кроком до усунення гендерної дискримінації на етапі відбору. Це дозволить організаціям залучати більшу кількість кандидатів і забезпечить рівні можливості для всіх претендентів, що своєю чергою сприятиме розвитку більш різноманітних і ефективних робочих колективів [15, с. 42].

Упровадження тренінгів з гендерної рівності допоможе змінити стереотипи та покращити взаємодію між працівниками різної статі. Це сприятиме створенню здорового морального клімату, що важливо для ефективної роботи в будь-якій організації.

Забезпечення рівної оплати праці дозволить усунути всілякі прояви гендерної дискримінації в оплаті та забезпечити справедливе ставлення до працівників незалежно від статі. Такий підхід сприятиме підвищенню рівня довіри до організації та створить умови для рівних можливостей на ринку праці.

Підтримка кар'єрного зростання жінок є важливим напрямом, що сприяє збільшенню представництва жінок на керівних посадах у будівельній сфері.



Це не лише сприяє професійному розвитку жінок, а й забезпечує організаціям доступ до ширшого кола потенційних лідерів [16, с. 77].

Упровадження гнучкого графіка роботи є особливо важливим для забезпечення балансу між роботою та особистим життям, що дозволяє залучити більше жінок до трудової діяльності, особливо тих, хто має додаткові обов'язки по догляду за дітьми або родичами.

Регулярний моніторинг і опитування працівників дають можливість своєчасно виявляти проблеми та корегувати кадрову політику відповідно до потреб працівників, що забезпечить сталий розвиток організації та підвищення задоволеності персоналу.

Отже, ці рекомендації є важливим кроком до створення інклюзивного середовища в будівельній сфері, де кожен працівник має рівні можливості для професійного розвитку та досягнення кар'єрних успіхів.

Висновки. Оптимізація гендерно орієнтованої кадрової політики в будівельній сфері є важливою умовою створення рівних можливостей для всіх працівників. Підхід до кадрової політики, що враховує гендерні аспекти, дозволяє організаціям не лише сприяти соціальній справедливості, а й підвищити загальну ефективність роботи, залучаючи талановитих працівників з різним досвідом і перспективами.

Застосування прозорих критеріїв під час наймання та забезпечення рівних можливостей для обох статей на етапі відбору є важливими кроками на шляху до досягнення гендерної рівності. Завдяки таким заходам можна не лише зменшити рівень дискримінації на ринку праці, а й створити більш інклюзивне робоче середовище, яке сприяє залученню різноманітних кандидатів, що позитивно позначатиметься на розвитку компанії.

Впровадження тренінгів з гендерної рівності є необхідним етапом для зміни стереотипів і підвищення рівня усвідомлення працівниками значення



гендерної рівності. Це сприяє покращенню взаємодії між працівниками різної статі та створенню здорового морального клімату в організації, що є запорукою високої продуктивності та ефективної командної роботи.

Один з головних аспектів кадрової політики – це забезпечення рівної оплати праці для чоловіків і жінок на однакових посадах. Такий підхід сприяє не лише усуненню дискримінації, а й формуванню атмосфери довіри та справедливості в організації, що з часом призводить до підвищення мотивації працівників і зниження плинності кадрів.

Розвиток кар'єрних можливостей для жінок, упровадження менторських програм і тренінгів для лідерів, а також підвищення участі жінок у керівництві допомагають забезпечити більш справедливий доступ до можливостей для професійного розвитку та кар'єрного зростання. Це дозволяє будівельним компаніям не лише розв'язати питання гендерної нерівності, а й отримати додаткову вигоду від більш ефективних управлінських процесів.

Упровадження гнучких умов праці, зокрема можливості працювати віддалено або за гнучким графіком, має велике значення для покращення балансу між роботою та особистим життям працівників. Це забезпечує зручність для тих, хто має обов'язки по догляду за дітьми чи іншими родичами, а також дозволяє залучити до праці більше жінок, сприяючи їх залученню до будівельної сфери.

Регулярний моніторинг задоволеності працівників гендерною політикою дає можливість своєчасно реагувати на потенційні проблеми й корегувати стратегії відповідно до актуальних потреб. Це сприяє сталому розвитку організацій і покращенню ефективності їх кадрової політики.

Отже, комплексне впровадження гендерно орієнтованої кадрової політики в будівельній сфері забезпечить рівні можливості для всіх працівників, сприятиме розвитку інклюзивного робочого середовища, що



своєю чергою підвищить конкурентоспроможність організацій і забезпечить їхній успіх у довгостроковій перспективі.

Список використаних джерел

1. Shelenko D., Matkovskyi P., Balaniuk I., Sas L., Malik M., Levandivskyi O., Humeniuk M. Forecasting of net profit and the area of land of private enterprises. *Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development*. 2021. Vol. 43, No. 4. P. 500–516.
2. Полозова Т. В., Митцева О. С., Іванов І. О. Організаційно-економічні та психологічні аспекти управління персоналом як фактор розвитку організації в умовах кризи. *Український журнал прикладної економіки та техніки*. 2024. Т. 9. № 2. С. 55–59.
3. Левандівський О. Т., Баланюк І. Ф., Сас Л. С., Смушак М. В., Гаврик О. Ю. Управлінські підходи в формуванні місцевого бюджету територіальної громади на основі податкових надходжень. *Агросвіт*. 2024. № 6. С. 37–43.
4. Сас Л. С. Економічні аспекти технологічного оновлення виробництва у сільськогосподарських підприємствах : монографія. Івано-Франківськ : ДВНЗ «Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника». 2019. 500 с.
5. Савків У. С., Кузьмін Т. Л. Удосконалення ведення бухгалтерського обліку та формування звітності в умовах цифрової економіки. *Актуальні проблеми розвитку економіки регіону*. 2023. Вип 19. Т. 2. С. 87–95.
6. Офіційний сайт Міністерства фінансів України. URL: <https://index.minfin.com.ua/> (дата звернення: 02.01.2025).
7. Deci E. L., Ryan R. M. The importance of universal psychological needs for understanding motivation in the workplace. In *The Oxford handbook of work engagement, motivation, and self-determination theory* (pp. 13–32). 2020. Oxford University Press.



8. Grant A. M. Give and Take: A Revolutionary Approach to Success. Penguin Books. 2020. 321 p.
9. Lam C. F., Mayer D. M. When do employees speak up for their customers? A model of voice in a customer service context. *Personnel Psychology*. 2021. 67 (3). 637–666.
10. Martinović Anna and Sorić Izabela. The L2 motivational self system, L2 interest, and L2 anxiety: A study of motivation and gender differences in the Croatian context. *ExELL*. 2020, 6 (1). P. 37–56. URL: <https://doi.org/10.2478/exell-2019-0005>
11. Заставнюк Л. Мотивація персоналу як фактор підвищення конкурентоспроможності підприємства. *Економіка та суспільство*. 2022. № 45. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-45-54>
12. Захарчин Г. М., Любомудрова Н. П., Винничук Р. О. Мотивування й розвиток персоналу: культурологічний аспект: монографія. Львів : Видавництво Львівської політехніки. 2022. 284 с.
13. Лугова В., Чумак Г., Сотнікова Ю. Мотивація персоналу в системі управління еколого-економічним розвитком підприємства. *Економіка та суспільство*. 2022. № 37. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-37-70>
14. Бойда С. В. Соціально-психологічні аспекти управління персоналом підприємств у нестабільних зовнішніх умовах. *Економіка та суспільство*. 2022. № 46. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/2014/1943>
15. Гуржий Т. О. Розроблення управлінських рішень під час кризи в компанії: особливості та етапи. *Бізнеснавігатор*. 2022. Вип. 1. С. 41–44.
16. Штерма Т. В., Маниліч М. В. Кадровий менеджмент та управління в кризових ситуаціях підприємства. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2023. № 12. С. 73–81.