

**Фесенко Т. Г.<sup>1</sup>, Фесенко Г. Г.<sup>2</sup>**

*<sup>1</sup>Харківський національний технічний університет сільського господарства імені Петра Василенка, Харків*

*<sup>2</sup>Харківський національний університет міського господарства імені О. М. Бекетова, Харків*

## **ГЕНДЕРНА ВІЗІЯ УПРАВЛІННЯ ОСВІТНІМИ ПРОЄКТАМИ**

Загальновідомо, що для вирішення ситуацій, пов'язаних із визначенням, пошуком, залученням, призначенням та управлінням взаємодією людьми в проєкті (керівника та проєктної групи), слід застосовувати інструменти управління ресурсами (Project Resource Management). Згідно РМВОК [1] управління ресурсами здійснюється шляхом реалізації процесів: планування управління ресурсами (Plan Resource Management), оцінка ресурсів діяльності (Estimate Activity Resources), отримання ресурсів (Acquire Resources), розвиток команди (Develop Team), управління командою (Manage Team), контроль ресурсів (Control Resources). Головна мета управління ресурсами – досягнення «найкращого людського функціонування» в проєкті.

Слід зазначити, що сучасний проєктний менеджмент для того, щоб адекватно відповідати на виклики проєктного середовища, має використовувати гендерні контексти, гендерні логічні системи, фемінні (горизонтальні) управлінські стратегії. Застосування гендерноорієнтованого підходу в освітніх проєктах [2-3] визначено Цілями сталого розвитку на 2016-2030 (Goal 5. Gender Equality), Світовим економічним форумом у вигляді індексів гендерних розривів (субіндекс «Educational Attainment»), а також Стратегією розвитку вищої освіти в Україні на 2021-2031 роки (в частині досягнення гендерного паритету). Крім того, усі розпорядники державних коштів мають застосовувати гендерноорієнтований підхід для бюджетування

усіх проєктів та програм [4], як національного, так і місцевого рівнів (Наказ Міністерства фінансів України №1 від 02.01.2019 «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо впровадження та застосування гендерно-орієнтованого підходу в бюджетному процесі»).

На сьогодні для кожного закладу вищої освіти (далі – ЗВО), і освітнього середовища у цілому, особливої уваги набувають проєкти з «Акредитації освітніх програм». Національне агентство із забезпечення якості вищої освіти (далі – НАЗЯВО) виступає в ролі «проєктного офісу», що здійснює координацію взаємодії між ЗВО, групою експертів, галузевою експертною радою. НАЗЯВО затвердило базу даних експертів з акредитацій ОП – «агентів змін» – 3 884 осіб з числа науково-педагогічних працівників (далі – НПП) і здобувачів за 130 спеціальностями (станом на квітень 2021 р.). Для проведення акредитаційної експертизи ОП секретаріат НАЗЯВО формує склад експертної групи, до якої, як правило, включають двох експертів-НПП і одного експерта-здобувача. У річних звітах НАЗЯВО за 2019 і 2020 роки наголошується на важливості дотримання гендерного балансу в освітньому середовищі. Прикметно, що «забезпечення гендерної рівності» визначено у SWOT-аналізі Національного агентства як «сильна сторона».

Оскільки у звітах НАЗЯВО відсутні гендерно-сегреговані показники щодо людських ресурсів, залучених до акредитації ОП, було поставлено завдання: проаналізувати гендерний склад експертних груп та видатки Національного агентства на гонорари експертам з позиції принципів гендерного бюджетування. Для проведення експериментальної частини дослідження було обрано дві спеціальності: «034 Культурологія», яку традиційно вважають фемінною, і «151 Автоматизація та комп'ютерно-інтегровані технології», що сприймається зазвичай як маскулінна. Гендерний профіль складу експертів за вищевказаними спеціальностями (рис. 1) засвідчив гендерний дисбаланс за спеціальністю «034 Культурологія» на

користь жінок, а за спеціальністю «151 Автоматизація та комп'ютерно-інтегровані технології» на користь чоловіків.

«034 Культурологія»					«151 Автоматизація та комп'ютерно-інтегровані технології»				
Всього, осіб	у тому числі:				Всього, осіб	у тому числі:			
	НПП		здобувачі			НПП		здобувачі	
	жін.	чол.	жін.	чол.		жін.	чол.	жін.	чол.
<b>40</b>	26	4	8	2	<b>73</b>	14	41	7	11

Рис. 1. Гендерний профіль експертів НАЗЯВО за спеціальністю «034 Культурологія» та «151 Автоматизація та комп'ютерно-інтегровані технології»

За даними інформаційної системи НАЗЯВО, за період з лютого 2020 р. по квітень 2021 р. для проведення акредитаційних експертиз освітніх програм було створено 16 експертних груп за спеціальністю «034 Культурологія» і 21 експертну групу – за спеціальністю «151 Автоматизація та комп'ютерно-інтегровані технології». Гендерний аналіз (рис. 2) експертних груп дозволив встановити: для проведення акредитаційних експертиз залучалися 65% експертів за спеціальністю «034» (у тому числі: 68% жінок та 50% чоловіків) і 44% експертів за спеціальністю «151» (у тому числі: 43% жінок та 44% чоловіків) із загальної кількості експертів, зазначених у реєстрі НАЗЯВО. Через це розподіл видатків на оплату гонорарів експертів НАЗЯВО виявився гендерно незбалансованим. Зокрема, за спеціальністю «034» – у співвідношенні 90:10 (на користь жінок), а за спеціальністю «151» – у співвідношенні 70:30 (на користь чоловіків).

«034 Культурологія»					«151 Автоматизація та комп'ютерно-інтегровані технології»				
Всього, осіб / грн.	у тому числі:				Всього, осіб / грн.	у тому числі:			
	НПП		здобувачі			НПП		здобувачі	
	жін.	чол.	жін.	чол.		жін.	чол.	жін.	чол.
<b>26 осіб</b>	16	2	7	1	<b>32 осіб</b>	4	18	5	5
<b>519 301</b> грн.	317 245 грн.	38 579 грн.	151 061 грн.	12 416 грн.	<b>750 093</b> грн.	85 128 грн.	452 269 грн.	138 645 грн.	91 035 грн.

Рис. 2. Гендерний профіль експертів НАЗЯВО, залучених до акредитаційних експертиз ОП за спеціальністю «034 Культурологія» та «151 Автоматизація та комп'ютерно-інтегровані технології»

Загалом запропонований гендерний фокус висвітлення питань щодо формування експертних груп та бюджетування проведення акредитаційних експертиз потребує спеціального поглибленого науково-практичного осмислення управління командою проекту з акредитації освітньої програми. Перспективною видається розробка інформаційної системи формування складу експертних груп для проведення акредитаційних експертиз із врахуванням гендерного компонента.

#### Література

1. A Guide to the project management body of knowledge (PMBOK® Guide). 6th ed. USA: Project Management Institute, 2017. 589 p.
2. Фесенко Г. Формування гендерної компетентності української еліти. Українознавчий альманах, 2013. Вип 14. С. 119–121.

3. Фесенко Т. Г., Шахов А. В., Фесенко Г. Г. Гендерний індекс освіти як контекст інноваційних проектів в Україні. II Міжнародна наукова конференція «Соціальні трансформації: сім'я, шлюб, молодь, транспорт та інноваційний менеджмент у країнах Нового Шовкового Шляху»: тези доповідей. Одеса. 2017. С. 15–19.

4. Фесенко Т. Г., Фесенко Г. Г. Контент-аналіз управління проектами гендерного бюджетування. Управління розвитком складних систем. 2017. № 30. С. 84-91.

**УДК 005.8**

**Фонарьова Т.А., Берковський Є.О., Бушуєв К.М., Петренко В.О.**

*Національна металургійна академія України, м. Дніпро*

### **ЗАСТОСУВАННЯ AGILE В УПРАВЛІННІ ПРОЄКТАМИ ВИВЕДЕННЯ ПІДПРИЄМСТВА З КРИЗОВОГО СТАНУ ТА ВІДНОВЛЕННЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ**

Актуальність наукових досліджень з антикризового управління набуває особливого значення в умовах кризи, яка обумовлена пандемією COVID-19. В цих умовах навіть дуже успішні та стабільні підприємства відчувають різні прояви кризових явищ. Завдання науковців та дослідників надати менеджменту підприємств відповідні інструменти для виведення підприємств з кризового стану та відновлення його сталого розвитку.

В умовах, що склалися, на думку авторів, доцільно використовувати здобутки проектного менеджменту. Але тут постає проблема «Як обрати методологію управління проектом виведення підприємств з кризового стану та відновлення його сталого розвитку?». Тобто виникають питання, як організувати процес розробки (в нашому випадку програми антикризового управління), чи варто жорстко планувати всі етапи й робити крок за кроком, або працювати короткими періодами (ітераціями), задля відстеження