

національних цінностей. Наявність ціннісного компоненту в змісті курсу історії сприяє усвідомленню здобувачами освіти себе як особистості із чіткими поглядами та переконаннями, прагненням розвиватися, самовдосконалюватися, вибудувати власну систему ціннісних орієнтирів.

### **ЛІТЕРАТУРА**

1. Дубінський В. А. Методика викладання історії в школі: навчально-методичний посібник для організації самостійної роботи студентів історичного факультету. Кам'янець-Подільський: Кам'янець-Подільський національний університет ім. І. Огієнка. 2019. 86 с.
2. Мацейків Т. І. Потенціал курсу історії України у формуванні громадянської компетентності старшокласників. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/719414/1/Стаття.Мацейків..pdf> (дата звернення: 07.05.2024).
3. Пометун О. Методика навчання історії в школі. К.: Генеза, 2006. 328 с.
4. Федорова Ю., Пляка С. Цінності як орієнтир у новій українській школі. URL: [https://znaayshov.com/FR/15685/mv\\_58-89-101.pdf](https://znaayshov.com/FR/15685/mv_58-89-101.pdf) (дата звернення: 02.05.2024).
5. Шайгородський Ю. Цінності як детермінанти суспільного розвитку. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/32310638.pdf> (дата звернення: 06.05.2024).

**Євген ДОЦЕНКО**

*Здобувач третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти,  
Харківський національний педагогічний університет  
імені Г.С. Сковороди,  
Харків, Україна  
docenko6996@gmail.com*

### **ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ: АНАЛІЗ СУЧАСНОГО СТАНУ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ**

В сучасному світі гендерна рівність на робочому місці набула великого значення як елемент соціальної стабільності та справедливості. Будь яка сучасна країна ставить перед собою завдання подолати один із головних викликів модерного суспільства – досягнення гендерної рівності та запобігання гендерній дискримінації. Подолання такої мети має важливе значення для забезпечення рівних умов у сфері праці, можливостей кар'єрного зростання та справедливої оплати.

Незважаючи на те, що принцип рівних прав та можливостей проголошений на офіційному рівні, жінки все одно стикаються з багатьма прогалинами, які у свою чергу заважають реалізувати свій трудовий потенціал. Сьогодні ми можемо бачити, що питання гендерної рівності стосується не тільки морально-етичного характеру. Мова йде саме про

питання економічного розвитку, оскільки такий процес позитивно впливає на сферу підвищення продуктивності праці та знижує соціальну напругу.

Гендерна рівність означає, що кожна людина має рівний правовий статус, рівні можливості користуватися правами людини, та рівні умови для участі у всіх сферах життя незалежно від того, хто виступає суб'єктом – чоловік, або жінка. Гендерна рівність на робочому місці – важливий фактор успіху для компаній, оскільки колектив, що збудований на одному рівні без будь яких принижень прав з однієї чи іншої сторони, має більш інноваційний, креативний та насамперед успішний результат виконання поставлених на меті цілей у робочому процесі.

Якщо звернутися до практики досліджень гендерної рівності на робочому місці, то вона показує, що компанії які дотримуються такого принципу, мають набагато більше переваг на ринку праці серед інших. Рішення таких компаній є більш ефективними, та конкурентоспроможними, а гендерно збалансовані команди більш швидко та творчо вирішують проблеми, що безпосередньо відіграє роль задоволеності самих працівників.

За статистикою, чоловіки отримують вищу зарплатню та вищі посади в багатьох сферах праці порівняно з жінками. Ця парадигма утворюється незалежно від того, що обидва гендери можуть мати однаковий профіль та ступінь вищої освіти, чи досвід роботи у одній і тій же сфері. Також, звернувшись до даних ООН, у всьому світі заробітній капітал жінок в середньому на 23% нижчий за чоловіків. Так названий «розрив» між статями у сфері оплати праці в Україні становить близько 22,8%. З цього випливає наступне. По-перше, жінки набагато рідше займають керівні посади та переважно працюють у низько сплачуваних сферах праці. Як приклад, до таких можна віднести освіту, охорону здоров'я та надання соціальних послуг. По-друге, існує загальновідомий перелік болісних проблем, таких як домагання сексуального характеру, материнська дискримінація, відсутність поширених варіантів зайнятості. Через це, все більше і більше починають з'являтися лідерські програми для жінок, та запроваджується політика гендерної рівності в бізнес-організаціях та ІТ-компаніях.

Використання широкого спектру оцінювання кандидатів і працівників, посилаючись на об'єктивну точку зору, а не на власну, таких як оцінка та аналіз професійних навичок та компетенцій, досягнень, допоможе уникнути у майбутньому дискримінації за гендерною ознакою не лише під час найму на ту чи іншу посаду, а й у подальшому просуванню по кар'єрній сходах. Для досягнення балансу та гармонії в сфері гендерної

рівності на робочому місці, слід покласти чимало зусиль на різних рівнях. Для реалізації зазначених ідей, безпосередньо слід ввімкнути процес розробки нормативно-правової бази, та удосконалення вже існуючої. Держава має забезпечити ефективне виконання антидискримінаційного законодавства, для розширення економічних можливостей жінок та подолання гендерних стереотипів. Компанії у свою чергу мають впроваджувати політику гендерного балансу, де вже сучасне суспільство буде здійснювати важливу у наш час сферу так званого громадського контролю.

Дійсно, подолання гендерної нерівності на робочому місці в українському суспільстві нового часу знаходиться на високому рівні, але багато чого ще потрібно зробити. Звернувшись до прикладів та документів, що були прийняті міжнародними організаціями, можна побачити, що мета досягнення гендерної рівності є одним з головних універсальних пріоритетів розвитку сучасного суспільства. Таким чином, вирішення питання гендерної рівності на робочому місці – є фундаментом для побудови сучасної, розвиненої держави, та підвищення рівня життя всіх її громадян.

#### **ЛІТЕРАТУРА**

1. Грицай І.О. Механізм забезпечення принципу гендерної рівності: теорія та практика: монографія. Київ: Хай-Тек Прес, 2018. 470 с.
2. Конституція України [Електронний ресурс]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua>
3. Покрищук В., Коваль С. Проблеми гендерної зайнятості населення на ринку праці України // Україна: Аспекти праці. 2011. № 2. С. 3–10.
4. Загальна декларація прав людини від 10 грудня 1948 р. [Електронний ресурс]. URL: <http://zakon.rada.gov.ua>
5. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [Електронний ресурс]. URL: <http://zakon.rada.gov.ua>

**Святослав НАВОЛЬСЬКИЙ**

*Здобувач третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти,  
Тернопільський національний педагогічний університет  
імені Володимира Гнатюка,  
Тернопіль, Україна  
navolskiy@tntpu.edu.ua*

#### **ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНО-ЦІННІСНИХ ЗАСАД МАЙБУТНІХ МАРКЕТОЛОГІВ**

Нова освітня парадигма, як стрижень серед усіх цінностей, є універсальною моделлю, структура якої охоплює цілу ієрархію, що