

8. Uchida, Y., Norasakkunkit, V. (2015). The NEET and Hikikomori spectrum: Assessing the risks and consequences of becoming culturally marginalized. *Frontiers in Psychology*, 6, 1117. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.01117>

9. Against the odds (2010). *Re-engaging young people in education, employment or training*. Local government. 70 p.

10. Rahmani, H., Groot, W. (2023). Risk Factors of Being a Youth Not in Education, Employment or Training (NEET): a Scoping Review. *International Journal of Educational Research*, 120, 102198. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2023.102198>

Дарія Щуцька

Західноукраїнський національний університет

м. Тернопіль

ПРЕДСТАВНИЦТВО ЖІНОК НА КЕРІВНИХ ПОСАДАХ У МІЖНАРОДНОМУ БІЗНЕСІ

Проблема встановлення гендерної рівності залишається актуальною і надалі. З кожним роком проводяться нові гендерні дослідження, приймаються нові нормативно-правові акти та застосовуються «м'які» та «тимчасові» заходи щодо встановлення гендерного паритету. Увага звертається і на доступ жінок до ринку праці, надання їм робочого місця та забезпечення умов для професійної діяльності. Також, слід звернути увагу на доступ жінок до керівних посад як у локальних, національних, так і у міжнародних та транснаціональних компаніях.

Відповідно до глобального звіту «Жінки на керівних посадах» від компанії «Делойт» прослідковується позитивна динаміка у питанні представництва жінок у топменеджменті компаній національного та міжнародного рівня. Дані дослідження Програми розвитку ООН вказують, що в Україні понад 40% жінок обіймають керівні посади, в той час як у світі середній показник складає близько 29%. Окрім того, дослідження свідчить про те, що управління, де присутнє різноманіття є набагато ефективнішими.

Також можна зробити наступні висновки:

- ради директорів компаній, які очолюють жінки, мають більшу гендерну різноманітність – мається на увазі, що для таких компаній характерний збалансованіший гендерний склад рад директорів. Найбільше жінок у складі рад директорів у сфері охорони здоров'я, фінансів та секторі споживчих послуг;
- жінки з керівним досвідом мають ширший діапазон можливостей;
- гендерні квоти мають значення [2].

Виділяють кілька напрямів допомоги бізнесом у забезпеченні гендерної рівності:

- запровадження практики «гнучкого робочого місця/дня» - мається на увазі сприяння поєднання особистого та приватного життя, у тому числі шляхом збільшення тривалості відпустки для батька з метою сприяння рівному розподілу обов'язків між жінками і чоловіками. Також рекомендується збирати

інформацію щодо того, ким із працівників і з яких мотивів використовується гнучкий режим роботи;

- здійснювати заходи для подолання шкідливих стереотипів і негативних практик щодо вагітних працівниць, працюючих батьків, батьків, які повертаються з відпустки по догляду за дитиною. Вважається, що існує стереотип «ідеального працівника» – молодого чоловіка, який не має родинних обов'язків і здатен працювати 24/7;

- підвищення представництва жінок на керівних посадах;
- відповідальність роботодавця за переслідування на робочому місці, у тому числі за сексуальні домагання;

- забезпечення рівної оплати праці;

- звітування бізнесу щодо впровадження та дотримання норм та квот гендерної рівності [4].

Більше того, у листопаді 2022 року Європейський парламент схвалив Декларацію «Жінки в управлінні», якою зобов'язав великі компанії у Європейському Союзі впроваджувати прозорі процеси найму робітників за професійними якостями. Таким чином, до липня 2025 року у цих компаніях щонайменше 40% посад, які не є посадами виконавчих директорів, або 33% усіх керівних посад повинні обійматися жінками, які зараз є у меншості. Вимога не поширюється на дрібний та середній бізнес, в якому працюють менш ніж 250 працівників/ниць. Також компанії зобов'язані звітувати про гендерний розподіл на керівних посадах. У разі не виконання норм, компанії повинні подати письмове роз'яснення ситуації. Держава, у свою чергу, має здійснювати вплив на компанії та змушувати їх дотримуватися норм. У разі непрозорості процедури найму, повинні застосуватися санкції [1].

Українським компаніям варто переймати світовий досвід та включати засади гендерної рівності у свою корпоративну культуру. Варто звернути увагу на те, що у деяких країнах Західного світу давно прийнято запровадження гендерних квот щодо кількості жінок у наглядових радах публічних компаній.

Таким чином, можна спостерігати позитивну динаміку та світову тенденцію щодо представленості жінок на керівних посадах або/та у керівних чи наглядових органах компаній. Бізнес повинен брати на себе відповідальність за дотримання гендерних квот, справедливу оплату праці та прозорість своєї діяльності. Українським компаніям варто набиратися світового досвіду та долати гендерний розрив у сфері топменеджменту.

Перелік використаних джерел:

1. Директива Європейського Союзу «Жінки в управлінні»: веб-сайт. URL: <https://www.genderculturecentre.org/direktiva-ievropeyskogo-soyuzu-zhink/> (дата звернення 26.02.2024).

2. Єгор Григоренко. «Жінки на керівних посадах»: попереду багато роботи з підтримки жінок на чолі компаній: глобальний звіт «Делойт»: веб-сайт. URL: <https://www2.deloitte.com/ua/uk/pages/risk/articles/women-in-the-boardroom-a-global-perspective-seventh-edition.html> (дата звернення 26.02.2024).

3. Маргарита Рівчаченко. Гендерний баланс у бізнесі: від світового досвіду до практики в Україні: веб-сайт. URL: <https://life.pravda.com.ua/projects/vid-mozhlyvostei-do-zmin/2021/01/25/243762/> (дата звернення 26.02.2024).

4. Уварова О. О. Права жінок та гендерна рівність: навчальний посібник / О. О. Уварова. Київ, 2018. 204 с.

5. The Global Gender Gap Report 2023. Geneva, 2023. 381 p.

Віктор Мазур

Західноукраїнський національний університет
м. Тернопіль

КУЛЬТУРНІ ТРЕНІНГИ З ВИКОРИСТАННЯМ ТЕХНОЛОГІЙ ВІРТУАЛЬНОЇ РЕАЛЬНОСТІ

Технології віртуальної реальності дозволяють створювати імерсивні середовища для навчання та тренінгів з міжкультурного розуміння, що допомагає учасникам розвивати навички взаємодії з представниками різних культур. Сучасний розвиток технологій перетворює спосіб, яким ми навчаємося та розвиваємо навички. Особливо це стосується області міжкультурної комунікації, де віртуальна реальність надає неймовірний потенціал для зміни підходів у навчанні. Культурні тренінги, відтепер, відбуваються не лише у класичних аудиторіях, а й у віртуальних середовищах, що відкриває нові можливості для покращення розуміння та взаємодії з різними культурами.

1. Віртуальна реальність створює захоплююче середовище для вивчення міжкультурних навичок, дозволяючи учасникам переживати реальні життєві ситуації та взаємодіяти з людьми з інших культур у безпечному середовищі

2. Технологія віртуальної реальності надає можливість помістити учасників в інший культурний контекст, тим самим сприяючи розвитку культурної чутливості та емпатії в учасників

3. Використання віртуальної реальності в культурному навчанні дозволяє подолати географічні та мовні бар'єри, створюючи можливості для навчання для учасників з різних країн і мовних груп

4. Технологія віртуальної реальності сприяє активному навчанню та взаємодії, дозволяючи учасникам брати участь у моделюванні, інтерактивних іграх та вправах

5. Навчання віртуальній культурі забезпечує індивідуальний підхід до навчання, оскільки учасники можуть вибрати сценарії та завдання, які найкраще відповідають їхнім потребам та інтересам

6. Використання технологій віртуальної реальності для культурного навчання може ефективно моделювати складні ситуації та виклики міжкультурного спілкування, допомагаючи учасникам розвивати стратегії взаємодії та адаптації