

Т. Г. ФЕСЕНКО, А. А. КОВАЛЕНКО, В. М. ТКАЧОВ, Г. Г. ФЕСЕНКО, О. А. ЄРОШЕНКО

ІНФОРМАЦІЙНО-АНАЛІТИЧНИЙ СУПРОВІД ГЕНДЕРНОГО АУДИТУ СИСТЕМИ ОСВІТНЬОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

Окреслено сучасні вимоги до гендерно-відповідальної системи освітнього менеджменту з акцентом на STEM галузі. Означено потребу у застосуванні гендерного аудиту закладів вищої освіти (ЗВО). Наголошується, що управлінська система має бути здатною до більшої інтегрованості гендерно-сенситивних компонентів. Запропоновано матрицю параметрів гендерної зрілості організаційної системи ЗВО, що включає п'ять базових принципів гендерної рівності, визначених Всесвітнім економічним форумом («гендерна рівність на робочому місці», «гендерно-збалансований менеджмент», «гендерно-справедливі організаційні процеси», «сприяння рівній участі жінок та чоловіків у прийнятті рішень», «сприяння розвитку лідерського потенціалу жінок»). Структуровано контекстні вимоги до гендерно-відповідальної системи освітнього менеджменту. Застосовано модель зрілості проектного менеджменту Г. Керцнера (Project Management Maturity Model) для удосконалення авторської методики вимірювання гендерної активності ЗВО. Представлено результати експериментального дослідження оцінки гендерної зрілості системи управління на прикладі університетів України.

Ключові слова: гендермейнстрімінг; зрілість управління; гендерна зрілість освітнього менеджменту; гендерний аудит; STEM.

Т. Г. ФЕСЕНКО, А. А. КОВАЛЕНКО, В. М. ТКАЧЕВ, Г. Г. ФЕСЕНКО, О. А. ЄРОШЕНКО

ИНФОРМАЦИОННО-АНАЛИТИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ГЕНДЕРНОГО АУДИТА СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО МЕНЕДЖМЕНТА

Проанализированы современные требования к гендерно-ответственной системе образовательного менеджмента с акцентом на STEM отрасли. Актуализирована потребность в применении гендерного аудита учреждений высшего образования (УВО). Отмечается, что управленческая система должна быть способна к большей интегрированности гендерно-сенситивных компонентов. Предложена матрица параметров гендерной зрелости организационной системы УВО, включающая пять базовых принципов гендерного равенства, определенных Всемирным экономическим форумом («гендерное равенство на рабочем месте», «гендерно-сбалансированный менеджмент», «гендерно-справедливые организационные процессы», «содействие равному участию женщин и мужчин в принятии решений», «содействие развитию лидерского потенциала женщин»). Структурированы контекстные требования к гендерно ответственной системе образовательного менеджмента. Применена модель зрелости проектного менеджмента Г. Керцнера для усовершенствования авторской методики измерения гендерной активности УВО. Представлены результаты экспериментального исследования оценки гендерной зрелости системы управления на примере университетов Украины.

Ключевые слова: гендермейнстрімінг; зрілість управління; гендерна зрілість освітнього менеджменту; гендерний аудит; STEM.

Т. FESENKO, A. KOVALENKO, V. TKACHOV, G. FESENKO, O. YEROSHENKO

INFORMATION AND ANALYTICAL SUPPORT OF GENDER AUDIT OF EDUCATIONAL MANAGEMENT SYSTEM

Contemporary requirements for a gender-responsive educational management system with an emphasis on the STEM industry is outlined. The need for the use of gender audit of higher education institutions (HEI) is indicated. It is noted that the management system should be capable of greater integration of gender-sensitive components. A matrix of parameters of gender maturity of the organizational system of HEI is proposed. It includes five basic principles of gender equality defined by the World Economic Forum ("gender equality in the workplace", "gender-balanced management", "gender-equitable organizational processes", "promoting equal participation of women and men in decision-making", "promoting development of the leadership potential of women"). The contextual requirements for a gender-responsive educational management system are structured. G. Kerzner's project management maturity model was applied to improve the author's method of measuring gender activity in HEI. The results of an experimental study of assessing the gender maturity of the management system are presented on the example of Ukrainian universities.

Keywords: gender mainstreaming; maturity management; gender maturity of educational management; gender audit, STEM.

Вступ. У світлі цілей сталого розвитку до 2030 р. програмний та проектний менеджмент має включати гендерно-сенситивні заходи, інструменти, індикатори та ін. За даними ООН (Gender Development Index, GDI), гендерні розриви наявні у різних сферах життєдіяльності, у т.ч. в освітній. З метою подолання гендерної дискримінації у сфері вищої освіти виробляються організаційно-управлінські практики щодо «збільшення різноманітності, справедливості та інклюзії» [1], «нейтралізації» неявних упереджень та стереотипів щодо ролі жінок у STEM-науках [2].

У цілому гендерно-відповідальний освітній менеджмент залежить від спроможності системи (організації, системи управління проектами та

програмами) застосовувати специфічні методики та інструменти (такі, як формування гендерної статистики, гендерний аудит, гендерне бюджетування, гендерна експертиза тощо). Наприклад, Міністерство освіти і науки України, в рамках зобов'язань Уряду України за міжнародною ініціативою з утвердження гендерної рівності «Партнерство Біарішч», затвердило методологію та критерії проведення гендерного аудиту закладів освіти [3]. Очікується, що відповідні заходи забезпечать «наскрізність принципів гендерної рівності в освіті» [4].

Водночас й в освітньому середовищі наголошується, що управлінська система має бути здатною до більшої інтегрованості соціальних

компонентів, демонструвати соціальну відповідальність у питаннях, що стосуються гендерної рівності. Гендерні вимоги до корпоративної відповідальності організацій мають окреслюватися через принципи ООН щодо розширення прав і можливостей жінок (Womens Empowerment Principles) [5]. Для гендерування усіх основних компонентів організації заклади освіти мають застосовувати інструменти оцінки досягнутого прогресу у питаннях гендерної рівності, а також технології гендермейнстрімінгу. Гендерний мейнстрімінг може розглядатися як процес оцінки запланованої діяльності (на рівні політики/програми/проекту), з точки зору впливу на потреби та можливості жінок і чоловіків [6]. За допомогою гендермейнстрімінгу можна поліпшити рівень керованості процесами (планування, моніторингу, виконання) у проектній діяльності, а також збільшити організаційний потенціал університету в цілому [7].

Сучасні джерела щодо гендерночутливих тенденцій в освітньому менеджменті засвідчують застосування різноманітних практик роботи зі стейкхолдерами, управління особливими потребами різних гендерних груп [8]. Аналізуються успішні практики долання «скляної стелі» для жінок в освітньому менеджменті [9]. Досліджуються складні взаємозв'язки між гендером та закладом освіти, розробляються методичні рекомендації щодо кількісного та якісного збору гендерно-сенситивних даних, ідентифікації критично важливих гендерних диспропорцій та їх оцінки [10]. Британські університети орієнтуються на методіку гендерного моніторингу академічної мережі жінок у науці «Athena» [11].

У програмному та проектному менеджменті також пропонуються управлінські інструменти та методи, орієнтовані на урахування гендерних аспектів. Для гендерно-сенситивного моніторингу і оцінки вкрай важливо, щоб в організаційно-управлінську структуру освітніх закладів були «вбудовані» відповідні гендерні індикатори, гендерно-сегреговані статистичні дані щодо інтересів усіх груп бенефіціарів. Це, зі свого боку, актуалізує питання застосування систем програмного та проектного менеджменту в частині оцінки його гендерної зрілості [7; 12]. З цією метою інтерпретується та розвиваються існуючі моделі менеджменту [13]. В роботі [14] запропоновано логіко-структурну модель імплементації гендерного підходу в Project Management Maturity Model (Г. Керцнер). Послугуючись загальною логікою розвитку організаційно-технічної зрілості проектного управління, гендерний поступ у набутті управлінської зрілості пов'язується з усіма рівнями: загальна термінологія, загальні процеси, єдина методологія, бенчмаркінг, безперервне покращення.

Для оцінювання інтеграції гендермейнстрімінгових методів та інструментів в управління проектами і програмами автори роботи [15] використовують принципи гендерної рівності, визначені світовим економічним форумом. Модель

гендерної зрілості системи управління проектами та програмами визначена в параметрах організаційного розвитку компанії («місія, стратегічне планування», «структура менеджменту та стиль управління», «спроможність адаптуватись», «партнерство та співпраця», «роль в секторі», «надання послуг», «фінансова життєздатність») у вигляді матриці гендерних характеристик, що охоплюють принципи гендерної рівності на робочому місці («гендерно-збалансований менеджмент та керівництво», «гендерно-справедливі організаційні процеси», «сприяння рівній участі жінок і чоловіків у прийнятті рішень», «сприяння розвитку лідерського потенціалу жінок», «гендерна рівність на робочому місці»). Пропонуються рекомендації щодо розвитку гендерно-чутливих заходів та інструментів, необхідних для новітнього бачення гендерної рівності в освітньому менеджменті. Актуалізується питання створення гендерного офісу управління проектами (Gender Responsible Project Management Office, PMOG), що є спеціальною організаційною одиницею, відповідальною за інтеграцію гендерної компоненти на рівні десяти областей знань управління проектами. У роботі [16] здійснено спробу розробці багатовимірної концептуальної основи для оцінки та моніторингу рівня гендерної рівності в дослідницьких колективах (на прикладі Оксфордського університету).

Зважаючи на характер висвітлення гендерної проблематики в закладах освіти, можна стверджувати, що існуючі методології недостатньо інтегрують відповідні параметри, як на рівні роботи команди проекту, так і системи проекту в цілому. Необхідною методологічною основою для розробки моделей гендерно-орієнтованого моніторингу мають бути компоненти організаційного розвитку компанії (від операційного рівня до стратегічного). Аудит і моніторинг гендерної зрілості системи управління закладу освіти має ґрунтуватись на визначенні організаційно-структурної специфіки інтеграції гендерних компонентів в систему управління. Відповідно існує нагальна потреба в удосконаленні методик вимірювання гендерної активності закладів освіти, оцінки гендерної зрілості систем менеджменту в цілому.

Мета та завдання дослідження. Метою дослідження є розвиток практичного інструментарію для проведення гендерного аудиту закладів вищої освіти на основі методології Міністерства освіти і науки України [3] та авторських моделей кількісної оцінки організаційно-технологічної зрілості за допомогою гендерно-сенситивних індикаторів [12–13].

Для досягнення поставленої мети пропонується вирішити наступні завдання:

- уточнити гендерні параметри (контекстні вимоги) до системи менеджменту ЗВО;
- удосконалити практичний інструментарій для проведення гендерного аудиту закладів вищої освіти;

- провести експериментальне дослідження оцінки гендерної зрілості системи управління закладів вищої освіти (на прикладі Харківського національного університету міського господарства імені О. М. Бекетова – ХНУМГ; Харківського національного університету радіоелектроніки – ХНУРЕ).

Модель гендерної зрілості організаційної системи ЗВО. У роботі [13] запропоновано загальну

модель оцінки гендерної зрілості організації на платформі моделі зрілості проектного менеджменту (Project Management Maturity Model, PMMM). З метою інтеграції специфіки контенту освітньої діяльності пропонується «матриця параметрів оцінки гендерної зрілості організаційної системи ЗВО» (табл. 1).

Математичний опис параметричної ідентифікації моделі оцінки гендерної зрілості та методика обчислення інтегральної оцінки гендерної зрілості організації (G) викладена у роботі [12].

Таблиця 1 – Матриця параметрів гендерної зрілості організаційної системи ЗВО

Елементи організаційного потенціалу		Гендерно-сенситивна характеристика організаційної зрілості
Відповідність принципу 1: «Гендерна рівність на робочому місці»		
1. Місія та стратегічне планування	Стратегічне планування	Місія ЗВО корелюється із суспільною роллю «різноманіття, справедливості, інклюзії». Стратегічні плани ЗВО передбачають забезпечення балансу між продуктивною (розвиток кар'єри) та репродуктивною працею.
	Операційне планування	ЗВО включає до операційного планування програми додаткового навчання та стажування для жінок (особливо в STEM галузях). Існує можливість гнучкого графіку роботи персоналу та здобувачів вищої освіти.
2. Структура менеджменту та стилі управління	Топ-менеджмент та їх обов'язки	ЗВО враховує гендерну компетентність в посадових інструкціях осіб, які приймають рішення (ОПР).
	Ефективність керівництва	ЗВО забезпечує канал зв'язку між персоналом та керівництвом через особу з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі, яка визначається відповідно до статті 12 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків».
	Внутрішньо організаційні комунікації	Вище керівництво заохочує директорів навчально-наукових інститутів (ННІ), деканів факультетів, завідувачів кафедр до пошуку гендерно-збалансованих рішень в оплаті праці персоналу.
	Стилі управління та лідерство	Створення рівних умов для професійної реалізації науково-педагогічного та допоміжного персоналу. В ЗВО дотримуються принципу гендерної справедливості при прийнятті рішень щодо проведення професійної сертифікації, розвитку лідерських навичок. ЗВО розробляє додаткові заходи для підтримки працівників та здобувачів вищої освіти, які мають особливі гендерні потреби (медична допомога, догляд за дитиною, людьми похилого віку, хворими членами родини).
3. Спроможність адаптуватись	Моніторинг та оцінка програм	Гендерний аудит кадрової політики. В ЗВО проводиться моніторинг робочих місць з метою виявлення ознак гендерної дискримінації
	Моніторинг та оцінка організації	Гендерний аудит системи оплати праці з метою виявлення гендерних дисбалансів. Здійснюється оцінка безпеки умов праці жінок та чоловіків (у тому числі під час відряджень, роботи з організаціями-партнерами). Аналізуються інциденти на робочому місці, пов'язані з гендерною дискримінацією, випадками сексуальних домагань, сексизму, мобінгу та інших проявів насильства за ознакою статі.
	Застосування результатів моніторингу та оцінки в процесах прийняття рішень	ЗВО здійснює рекрутинг персоналу на основі результатів гендерного моніторингу робочих місць. Вживає заходів з інтеграції результатів моніторингу в політику компенсацій та(або) заохочень
4. Партнерство та співпраця	Взаємодія з партнерами	ЗВО встановлює контакти з кадровими агенціями, незалежними підрядниками, діловими партнерами, які дотримуються принципів гендерно-відповідальної організації
5. Роль в секторі	Поширення знань та інформації	ЗВО забезпечує підготовку/перепідготовку усього персоналу з набуття гендерних компетентностей
6. Надання послуг	Розробка програм	ЗВО дотримується гендерного балансу трудових ресурсів, які залучаються до розробки наукових проєктів та освітніх програм

Продовження таблиці 1

	Комунікаційна стратегія	ЗВО дотримується гендерної нейтральності в інформаційних оголошеннях про найм працівників, проведення конкурсу на вакантні посади науково-педагогічних працівників (НПП). HR-стратегія розробляється на основі баз даних: «Гендерні інтереси і кар'єрні цілі персоналу», «Гендерні бар'єри у професійній кар'єрі». ЗВО демонструє гендерну сенситивність у всіх інформаційних повідомленнях, у тому числі на офіційних сайтах, web сторінках ННІ, факультетів, кафедр, у друкованих та медіаматеріалах (інформаційних бюлетенях, брошурах, плакатах, буклетах, відеоматеріалах, публікаціях, фотографіях тощо)
7. Фінансова життєздатність та мобілізація ресурсів	Внутрішня спроможність для залучення фінансування	ЗВО виділяє гендерно-збалансований ресурс для фандрайзингу. Персонал у рівній мірі, як жінки, так і чоловіки, долучаються до процесів управління вартістю наукових проєктів та освітніх програм
Відповідність принципу 2: «Гендерно-збалансований менеджмент та керівництво»		
1. Місія та стратегічне планування	Місія	ЗВО є чутливим до гендерної різноманітності зовнішніх та внутрішніх стейкхолдерів
	Стратегічне планування	Стратегічні плани розробляються за участі усіх стейкхолдерів, уникаючи дискримінації за ознакою статі
	Операційне планування	ЗВО забезпечує рівні можливості для жінок і чоловіків впливати на розробку наукових проєктів, освітніх програм та інших активностей
2. Структура менеджменту та стилі управління	Топ-менеджмент та їх обов'язки	Статут ЗВО, розподіл керівних посад топ-менеджменту враховує принципи гендерної різноманітності
	Ефективність керівництва	Оцінка ефективності роботи керівництва ЗВО ґрунтується на взаємозалежності «методи роботи – результати» із дотриманням принципу гендерної справедливості
	Внутрішньо організаційні комунікації	ЗВО здійснює заходи щодо запобігання гендерної дискримінації у кар'єрному зростанні НПП та допоміжного персоналу, у тому числі при оцінюванні професійної кваліфікації чи професійної компетентності працівників
	Стилi управління та лідерство	ЗВО застосовує методи, інструменти та конкретні дії для залучення жінок до складу топ-менеджменту. ЗВО обирає тактики, що дозволяють делегувати повноваження і відповідальність за прийняття рішень, як жінкам, так і чоловікам. Заохочується гендерне партнерство у командній роботі
3. Спроможність адаптуватись	Моніторинг та оцінка організації	ЗВО здійснює постійний моніторинг гендерного складу топ-менеджменту, ОПП
	Застосування результатів моніторингу та оцінки в процесах прийняття рішень	ЗВО на регулярній основі збирає, аналізує гендерно-сегреговані дані для виявлення «слабких місць» в менеджменті та стилі управління
	Моніторинг середовища реалізації програми	Система аудиту діяльності НПП та допоміжного персоналу містить інформацію про те, в якій мірі впроваджуються принципи гендерної рівності і як вона інтегрована у процеси реалізації наукових проєктів, освітніх програм, інших гендерних ініціатив
4. Партнерство та співпраця	Взаємодія з національним урядом	ЗВО взаємодіє із урядовими структурами, на які покладені повноваження з реалізації політики забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків в сфері освіти (у тому числі виконання Наказу МОН України від 05.11.2021 р. №1182 «Про затвердження Методології та критеріїв проведення гендерного аудиту закладів освіти»)
	Взаємодія з місцевим самоуправлінням	ЗВО має регулярні контакти з органами місцевого самоврядування, долучаючись до регіональних програм забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків
	Взаємодія з приватним сектором	ЗВО взаємодіє із зовнішніми стейкхолдерами-роботодавцями, які реалізують політику соціальної відповідальності (у т. ч. недискримінації, розширення прав і можливостей жінок)
	Взаємодія з громадськістю	ЗВО має партнерство з неурядовими громадськими організаціями (НГО), які мають досвід («кращі практики») із реалізації проєктів, орієнтованих на досягнення гендерної рівності
5. Роль в секторі	Лідерство в секторі	ЗВО демонструє здатність бути активним у визначених гендерних стратегіях
	Роль в розвитку організаційної спроможності	Система організаційних важелів і активів (у т. ч. бренд, технології, співробітники, фінанси) використовуються для підтримки ініціатив з гендерної рівності

Продовження таблиці 1

	Поширення знань та інформації	ЗВО інформує персонал та здобувачів вищої освіти про застосування гендерних підходів в їхній діяльності та утвердження недискримінаційної політики
6. Надання послуг	Знання в своєму секторі	ЗВО має чітко визначені гендерні параметри у сфері вищої освіти та досвід роботи з ними
	Стандарти якості послуг	ЗВО має формальні стандарти гендерно-сенситивних послуг відповідності до зовнішніх практик, орієнтирів чи національних, міжнародних стандартів. У ЗВО наявні навчальні дисципліни та(або) наукові дослідження гендерного профілю, гендерна проблематика включена до тематик наукових конференцій та інших науково-практичних заходів.
	Розробка програм	ЗВО демонструє здатність застосовувати гендерні методи для розробки нових наукових проєктів, освітніх програм, освітніх компонентів.
	Комунікаційна стратегія	Весь персонал ЗВО проінформований про методи прийняття гендерно-сенситивних рішень. ЗВО проводить форуми, де співробітники можуть висловити свої думки про те, як реалізація принципів гендерної рівності вплинула на їх продуктивність та реалізацію освітньої діяльності в цілому
	Медійна стратегія	Гендерна культура у публічних заявах топ-менеджменту, а також в інформаційних матеріалах (друкованих, рекламних, web-сайті)
Відповідність принципу 3: «Гендерно-справедливі організаційні процеси»		
1. Місія та стратегічне планування	Стратегічне планування	ЗВО інтегрує гендерні принципи в процеси розробки своїх послуг
2. Структура менеджменту та стилі управління	Топ-менеджмент та їх обов'язки	ЗВО розробляє процеси виявлення, усунення, попередження гендерної дискримінації. Склад вчених, наукових, студентських рад, редколегій наукових та навчальних видань формується з урахуванням паритетного представництва жінок та чоловіків
	Внутрішньо організаційні комунікації	Робота ЗВО ґрунтується на засадах стандартизації процесів, що враховують принципи гендерної рівності
	Стилi управління та лідерство	Вимірювання, оцінка, аналіз взаємозалежності результатів діяльності і статі працівника. ЗВО використовує гендерні індикатори (Додаток 1–3 до Методології та критеріїв гендерного аудиту закладів освіти [3]).
3. Спроможність адаптуватись	Моніторинг та оцінка програм	ЗВО використовує гендерні методи та інструменти для управління науковими проєктами та освітніми програмами
	Моніторинг та оцінка організації	ЗВО здійснює оцінку гендерної компетенції персоналу та здобувачів вищої освіти, їх спроможність інтегрувати гендерні підходи в організаційні процеси та освітньої діяльності
	Застосування результатів моніторингу та оцінки в процесах прийняття рішень	ЗВО використовує дані гендерного моніторингу з метою вироблення рішень від стратегічного планування до бюджетування
4. Партнерство та співпраця	Взаємодія з місцевим самоуправлінням	ЗВО взаємодіє із стейкхолдерами у забезпеченні гендерної рівності та здійснює адвокацію в рамках місцевого самоврядування
	Членство в регіональних/національних асоціаціях	ЗВО підвищує свою спроможність шляхом використання колективного, індивідуального членства в міжнародних, національних асоціаціях гендерного спрямування
5. Роль в секторі	Поширення знань та інформації	ЗВО здатне генерувати знання та інформацію з питань гендерної рівності та рівних можливостей жінок і чоловіків
6. Надання послуг	Орієнтація на потреби та залучення клієнтів	ЗВО розробляє послуги із врахуванням гендерних потреб. За допомогою різних гендерних інструментів збирає інформацію про рівень задоволеності внутрішніх і зовнішніх стейкхолдерів
	Стандарти якості послуг	ЗВО використовує гендерно-сегреговану статистику та гендерні індикатори у звітах та оцінках результатів наукових проєктів та освітніх програм
	Розробка програм	ЗВО демонструє здатність адаптувати існуючі гендермейнстрімінгові технології
	Медійна стратегія	PR-стратегія існує для охоплення кожної гендерної групи і періодично оновлюється
7. Фінансова життєздатність та мобілізація ресурсів	Стратегія залучення фінансування	ЗВО має гендерно-сенситивну фандрейзингову стратегію, що включає різноманітні джерела фінансування гендерної компоненти наукових проєктів та освітніх програм
	Диверсифікація джерел фінансування	ЗВО має різні типи джерела фінансування завдяки спроможності здійснювати гендерно-сенситивне бюджетування

Продовження таблиці 1

Відповідність принципу 4: «Сприяння рівній участі жінок та чоловіків у прийнятті рішень»		
1. Місія та стратегічне планування	Місія	Місія ЗВО сумісна з принципами гендерної рівності та принципами розширення прав та можливостей жінок
	Операційне планування	ЗВО розробляє конкретні заходи, спрямовані на рівноправну участь, як жінок, так і чоловіків, а також ліквідацію всіх форм дискримінації
2. Структура менеджменту та стилі управління	Ефективність керівництва	Топ-менеджмент оцінює прогрес досягнення гендерних цільових показників й активно заохочує директорів ННІ, деканів факультетів, завідувачів кафедр до їх досягнення.
	Стилі управління та лідерство	Весь персонал підтримує політику гендерної недискримінації. Топ-менеджмент формує організаційну культуру, що включає аналіз внутрішніх механізмів забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків.
3. Спроможність адаптуватись	Моніторинг та оцінка програм	ЗВО бере участь у гендерному моніторингу наукових проєктів і освітніх програм
	Моніторинг та оцінка організації	ЗВО здійснює регулярну самооцінку місця на ринку освітніх послуг, що передбачають дотримання принципу гендерного різноманіття та інклюзії
	Моніторинг середовища реалізації програми	ЗВО для планування своєї роботи використовує інформацію про гендерні проблеми (у т. ч. гендерні розриви, прояви дискримінації, сексизму та ін.)
4. Партнерство та співпраця	Взаємодія з національним урядом	ЗВО працює з урядовими структурами, відповідальними за реалізацію гендерної політики (зокрема, в рамках Плану заходів з реалізації зобов'язань Уряду України, взятих в рамках міжнародної ініціативи «Партнерство Біарріц» з утвердження гендерної рівності (затверджено розпорядженням Кабінету Міністрів України від 16 грудня 2020 р. № 1578-р. [4])
	Взаємодія з місцевим самоуправлінням	ЗВО співпрацює з органами місцевого самоврядування в рамках реалізації програм із забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків
	Взаємодія з іншими конкурентами	ЗВО співпрацює з іншими партнерами в рамках гендерно-сенситивних наукових проєктів і освітніх програм, а також інформаційно-просвітницьких заходів з питань гендерної рівності
	Членство в регіональних/ національних асоціаціях	ЗВО сприяє участі активних жінок у регіональних, національних, міжнародних кампаніях або форумах
5. Роль в секторі	Лідерство в секторі	ЗВО спроможний до гендерно-відповідального лідерства в освітній галузі
	Роль в розвитку організаційної спроможності	ЗВО підтримує жінок (НПП та допоміжний персонал) до активної участі розвитку організації.
	Промоція сектору	ЗВО є учасником різноманітних заходів щодо підтримки гендерної рівності, а також ініціатором гендерно-орієнтованих наукових проєктів та освітніх програм
	Поширення знань та інформації	ЗВО підтримує практику обміну інформації про «кращі гендерні методики» з іншими ЗВО, органами місцевого самоврядування, стейкхолдерами-роботодавцями, НГО та ін.
6. Надання послуг	Знання в своєму секторі	ЗВО визнається іншими стейкхолдерами як «центр знань» в сфері імплементації гендерних підходів
	Орієнтація на потреби та залучення клієнтів	ЗВО застосовує інструменти забезпечення гендерних потреб цільових груп (НПП, здобувачів вищої освіти та ін.).
	Розробка програм	ЗВО спроможний розробляти гендерно-орієнтовані наукові проєкти та освітні програми, що задовольняють гендерні потреби стейкхолдерів
	Медійна стратегія	Медійна стратегія передбачає висвітлення гендерно-відповідальних практик ЗВО
7. Фінансова життєздатність та мобілізація ресурсів	Стратегія залучення фінансування	ЗВО має грантову підтримку за напрямом активності дотичної до реалізації принципів гендерної рівності
	Диверсифікація джерел фінансування	ЗВО демонструє здатність брати участь у наукових проєктах і освітніх програмах, що передбачають фінансування гендерно-орієнтованих заходів
	Мобілізація місцевих ресурсів	ЗВО залучає ресурси місцевих стейкхолдерів із дотриманням принципів гендерної справедливості

Продовження таблиці 1

Відповідність принципу 5: «Сприяння розвитку лідерського потенціалу жінок»		
1. Місія та стратегічне планування	Стратегічне планування	ЗВО мінімізує або усуває будь-які бар'єри у розвитку жіночого лідерства
	Операційне планування	ЗВО сприяє жінкам у кар'єрному зростанні, здійснює набір персоналу з урахуванням гендерної різноманітності (особливо на керівні посади – ректор, проректор, директор ННІ, декан факультету, завідувач кафедри)
2. Структура менеджменту та стилі управління	Топ-менеджмент та їх обов'язки	Топ-менеджмент має необхідний рівень гендерної компетентності, що дозволяє жінкам займати керівні посади
	Ефективність керівництва	Топ-менеджмент переглядає результати гендерного аудиту, виявляє потенційних лідерок та заохочує їх до керівництва ініціативами ЗВО
	Стилi управління та лідерство	ЗВО використовує гендерні методи рекрутингу, сприяє призначенню жінок на керівні посади. Існує стратегія розвитку жіночого лідерства (навчання та наставництво)
3. Спроможність адаптуватись	Моніторинг та оцінка організації	ЗВО залучає жінок до моніторингу та оцінки організаційного розвитку. Вимірюється прогрес у розвитку жіночого лідерства
4. Партнерство та співпраця	Взаємодія з національним урядом	ЗВО підтримує постійну комунікацію з МОН України у питаннях сприяння розвитку потенціалу жінок та дівчат в науці та освіті
	Взаємодія з місцевим самоуправлінням	ЗВО підтримує постійну комунікацію з органами місцевого самоврядування в рамках програм сприяння жіночому лідерству (наприклад, щорічний конкурс «Жінка року», «Жінки в науці» та ін.)
	Взаємодія з іншими стейкхолдерами	Партнерство з організаціями, що працюють над поліпшенням становища жінок. Участь у спільних заходах щодо забезпечення гендерної рівності і прав жінок.
	Членство в регіональних/ національних асоціаціях	ЗВО взаємодіє з професійними асоціаціями і використовує можливості для більшого представництва жінок в наукових проєктах та освітніх заходах.
5. Роль в секторі	Роль в розвитку організаційної спроможності	ЗВО надає освітньо-консультативні послуги іншим організаціям з розвитку жіночого лідерства.
	Поширення знань та інформації	ЗВО заохочує жінок долучатись до наукової та освітньої діяльності у STEM галузях.
6. Надання послуг	Знання в своєму секторі	ЗВО має належний рівень розуміння потенціалу жіночого лідерства в контексті організаційного капіталу.
	Орієнтація на потреби та залучення клієнтів	ЗВО надає пріоритетність інвестиціям, які сприяють професійному розвитку жінок та дівчат, особливо у STEM галузях
	Розробка програм	ЗВО спроможна здійснювати наукові проєкти і освітні програми, орієнтовані на розвиток потенціалу жінок та дівчат
7. Фінансова життєздатність та мобілізація ресурсів	Стратегія залучення фінансування	ЗВО має стратегію залучення фінансування наукових проєктів та освітніх програм, що передбачають розвиток жіночого лідерства.

Практичні результати гендерного аудиту організаційної зрілості ЗВО. Одним із перших університетів України, де були започатковані та впроваджені гендермейнстрімінгові практики є Харківський національний університет міського господарства імені О. М. Бекетова. Університет є одним із засновників Регіонального наукового конкурсу молодих вчених «Гендерна політика очима української молоді». Зокрема, на ювілейному (п'ятнадцятому) конкурсі 43 фіналістів з 17 ВНЗ Харківщини публічно презентували свої наукові доробки. Прикметно, що об'єктами для власних наукових досліджень конкурсанти обирають не тільки гендерні питання в контексті історії, філософії, літератури, педагогіці, а й досліджують гендерний контекст в практиках містобудування, медицини, безпеки, економіки, інформаційних технологій.

В організаційній структурі університету «Гендерний центр ХНУМГ ім. О.М. Бекетова» має інституціональний статус структурного підрозділу, який виступає коучером з розвитку гендерної

культури як для здобувчів вищої освіти, так і фахівців структурних підрозділів місцевого самоврядування.

Про високий рівень ХНУМГ ім. О. М. Бекетова у створенні якісного освітнього середовища стало відкриття «Дитячого центру» для надання послуг з тимчасового перебування та догляду за дітьми, чий батьки є здобувачами вищої освіти, НПП. Архітектурно-планувальні рішення з облаштування дитячих ігрових кімнат, санвузлу, кімнати для годування є наочним прикладом поєднання кращих світових гендерних практик та авторських методик команди Гендерного центру [17–18]. Нажаль, у зв'язку із карантинними обмеженнями, пов'язаними із COVID-19, роботу Дитячого центру призупинено.

Також, командою Гендерного центру ХНУМГ ім. О. М. Бекетова розроблено унікальні методики гендерно-орієнтованого бюджетування, гендерної урбаністики, архітектури, гендерного аудиту міського простору [19–20] тощо.

За результатами гендерного аудиту організаційної системи ХНУМГ ім. О. М. Бекетова у 2019 році значення інтегральної оцінки гендерної

зрілості університету ($G_{XНУМГ} = 293$ балів) відповідало четвертому рівню – «Бенчмаркінг GM технологій» [12]. Показники оцінки гендерної зрілості організаційної системи університету у 2021 році (табл. 2, рис. 1) свідчить про незначний прогрес.

Таблиця 2 – Показники оцінки гендерної зрілості організаційної системи ХНУМГ ім. О. М. Бекетова (2021 рік)

Елементи організаційного розвитку компанії	Гендерні характеристики організаційної зрілості				
	Гендерна рівність на робочому місці	Гендерно-збалансований менеджмент та керівництво	Гендерно-справедливі організаційні процеси	Сприяння рівній участі жінок та чоловіків у прийнятті рішень	Сприяння розвитку лідерського потенціалу жінок
1	0	3	0	4	0
2	4	4	4	0	3
3	4	4	0	4	3
4	2	3	4	0	4
5	2	3	0	3	4
6	2	3	3	0	0
7	4	4	3	3	3
8	2	0	4	3	0
9	2	3	3	4	3
10	2	3	3	0	0
11	0	3	0	3	0
12	0	5	0	4	4
13	0	5	4	4	4
14	0	4	0	0	0
15	3	0	0	0	0
16	0	0	0	4	4
17	0	0	4	4	4
18	0	5	0	3	0
19	0	4	0	4	3
20	4	4	4	4	3
21	0	0	3	4	3
22	0	3	4	0	0
23	3	4	4	4	4
24	3	5	0	0	0
25	0	0	3	4	4
26	0	0	3	5	0
27	3	0	0	0	0
28	0	0	0	3	0



Рис. 1. Відносні показники гендерної зрілості елементів організаційного розвитку ХНУМГ ім. О. М. Бекетова (2021 рік)

Зокрема, в університеті:

- посилилось використання гендерно-сегрегованої статистики;
- у документообігу та інформаційних повідомленнях використовується фемінітиви та гендерно-сентитивна мова;
- університетська спільнота активно долучається до реалізації проектів жіночого лідерства у галузі енергетики та інформаційних технологій;
- відзначаються досягнення до «Міжнародного дня жінок і дівчат в науці», «Національного дня дівчат у технологіях».

Значення інтегральної оцінки гендерної зрілості університету у 2021 році майже не змінилось у порівнянні із 2019 роком і склало $G_{XНУМГ} = 302$ балів, що відповідає четвертому рівню зрілості – «Бенчмаркінг GM технологій».

Підтримка високого рівня гендерної зрілості ХНУМГ ім. О. М. Бекетова надалі буде забезпечуватись завдяки: розширенню повноважень Гендерного центру; проведенню регулярного гендерного аудиту університету та оцінки прогресу (у тому числі формування звіту для МОН України); відновлення роботи Дитячого центру; активізація залучення грантів на гендерно-орієнтовані наукові проекти та освітні програми; розвиток методів гендерно-орієнтованого бюджетування, аудиту, гендерної урбаністики та їх впровадженню у проектну діяльність органів місцевого самоврядування тощо.

Інституціональний статус Центру гендерної освіти [21] в Харківському національному університеті радіоелектроніки з 2012 року відносить заклад до складу «один із перших університетів, що реалізують гендермейнстрімінговий підхід в освіті». Маскулінність специфіки ІТ галузі відбивається на формуванні керівного складу університету. Сьогодні керівництво університету (ректор, проректори, декани факультетів) представлено тільки чоловіками. Жінки є серед завідувачів кафедр – 36 %.

Експертна оцінка гендерної зрілості ХНУРЕ також здійснювалась за 28 показниками (аналогічно табл. 2). Обчислена інтегральна оцінка гендерної зрілості університету ($G_{XНУРЕ} = 157$ балів) дозволила ідентифікувати другий рівень гендерної зрілості («Опанування командою спеціальних методик, інструментів»). Результати обчислень (рис. 3) демонструють низький рівень «структури менеджменту та стилі керівництва» – 21%; недостатню «спроможність адаптуватись» – 26%. У подальшому слід більше уваги приділяти удосконаленню інтеграції гендерного підходу до елементів організаційного розвитку: «партнерство та співпраця» (35%), «місія та стратегічне планування» (39%), «структура менеджменту та стилі управління» (27%).

Розвиток ХНУРЕ у напрямку гендермейнстрімінгу слід зосередити, по-перше, на залученні жінок до керівного складу університету, по-друге, на розповсюдженні методів аудиту, моніторингу для сприяння зменшенню гендерних розривів, і, по-третє, на посиленій увазі до

удосконалення оцінювання ефективності роботи системи управління з гендерних аспектів («методи роботи – досягнення гендерно-сенситивних результатів/цінностей»).



Рис. 3. Відносні показники гендерної зрілості елементів організаційного розвитку ХНУРЕ (2021 рік)

Висновки. Інформаційно-аналітичний супровід гендерного аудиту системи освітнього менеджменту передбачає:

- ідентифікацію вимог до гендерно-відповідальної системи освітнього менеджменту з використанням матриці параметрів гендерної зрілості організаційної системи ЗВО;

- окреслення контекстних вимог освітнього менеджменту у STEM галузях у контексті п'яти базових принципів гендерної рівності, визначених Всесвітнім економічним форумом («гендерна рівність на робочому місці», «гендерно-збалансований менеджмент», «гендерно-справедливі організаційні процеси», «сприяння рівній участі жінок та чоловіків у прийнятті рішень», «сприяння розвитку лідерського потенціалу жінок»).

Удосконалено методику оцінювання зрілості управлінської системи ЗВО на спроможність до інтеграції гендерно-сенситивних компонентів, інформаційно-аналітичною платформою якої слугує модель зрілості проектного менеджменту Г. Керцнера (Project Management Maturity Model).

Представлено результати експериментального дослідження оцінки гендерної зрілості системи управління на прикладі університетів України. Обчислення значень інтегральної оцінки гендерної зрілості дозволяє ідентифікувати проблемні питання в перспективі гендерноорієнтованого розвитку та переходу на вищий рівень гендерної зрілості.

Запропонований підхід до здійснення гендерного аудиту системи менеджменту ЗВО може бути використаний особами, які приймають рішення, та(або) гендерними експертами як практичний інструментарій для оцінки існуючого стану системи організаційного менеджменту.

Список літератури

1. *Universities' Strategies and Approaches towards Diversity, Equity and Inclusion : Examples from across Europe* / ed. A. Claeys-Kulik, T. Ekman Jørgensen. Brussels: European University Association, 2018. 58 p.
2. *The STEM Gap: Women and Girls in Science, Technology, Engineering and Mathematics*. American Association of University

Women (Outline). URL: <https://www.aauw.org/resources/research/the-stem-gap/> (дата звертання: 19.12.2021).

3. *Методологія та критерії проведення гендерного аудиту закладів освіти*. Міністерство освіти і науки України, наказ від 05.11.2021 № 1182 (Outline). URL : <https://mon.gov.ua/ua/npa/prozatverdzhennya-metodologiyi-ta-kriteriyiv-provedennya-gendernogo-audituzakladiv-osviti>. дата звертання: 19.12.2021).
4. *План заходів з реалізації зобов'язань Уряду України, взятих в рамках міжнародної ініціативи «Партнерство Біарріц» з утвердження гендерної рівності* (затверджено розпорядженням Кабінету Міністрів України від 16 грудня 2020 р. № 1578-р.). Верховна Рада України (Outline). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1578-2020-%D1%80#Text> (19.12.2021).
5. Equality Means Business: WEPs Brochure. United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women. New York, 2021. 84 p.
6. Institutional Transformation : Gender Mainstreaming Toolkit. European Institute for Gender Equality (EIGE). Luxembourg, 2016. 67 p.
7. Fesenko T. G. Gender Mainstreaming as a factor of project management maturity. *Управління розвитком складних систем*. – 2015. № 23. С. 5–10.
8. *Global education monitoring report 2020: gender report. A new generation: 25 years of efforts for gender equality in education*. UNESCO, 2020. 84 p.
9. Peterson H. Academic 'Glass Cliff'? Exploring the Increase of Women in Swedish Higher Education Management Athens. *Journal of Education*, 2014. Vol. 1, Issue 1. P. 33–44.
10. *Guidance for developing gender-responsive education sector plans*. New York, 2017. 159 p.
11. *ECU's Athena SWAN Charter Awards Handbook May 2015*. 32 p. URL: <https://www.ecu.ac.uk/wp-content/uploads/2015/05/ECU-Handbook-26.05.15-FINAL.pdf>. (дата обращения 19.12.2021).
12. Фесенко Г. Г., Шахов А. В., Фесенко Т. Г., Якунін А. В. Моніторинг системи освітнього менеджменту за моделями оцінки гендерної зрілості (на прикладі університетів України). *Вісник Національного технічного університету «ХПІ»*. Сер. : *Стратегічне управління, управління портфелями, програмами та проектами*. 2020. №1. С. 68–77. doi:10.20998/2413-3000.2020.1.10.
13. Fesenko T., Fesenko G. Developing gender maturity models to project and programme management. *Eastern-European Journal of Interiorise Technologies*. 2017. № 1/3(85). –P. 46–55. doi: 10.15587/1729-4061.2017.28031.
14. Kendall G. I., Rollins S. C. *Advanced project portfolio management and the PMO multiplying ROI at wrap speed*. London : Transatlantic, 2003. 434 p.
15. Fesenko T., Shakhov A., Fesenko G. Modeling of maturity of gender-oriented project management office. *Eastern-European Journal of Interiorise Technologies*. 2017. –Vol. 5, № 3(89). P. 30–38. doi: 10.15587/1729-4061.2017.110286.
16. *UCL Equality, Diversity & Inclusion Strategy 2015–2020*. University College London, 2015. URL: https://www.ucl.ac.uk/human-resources/sites/human-resources/files/edi_strategy_2015-2020.pdf. (19.12.2021).
17. Фесенко Г.Г. «Дитячий простір» в філософсько-урбаністичній інтерпретації. *Гілея: науковий вісник: Збірник наукових праць*. 2017. Вип. 117. С. 180–184.
18. Фесенко Г. Формування гендерної компетентності української еліти. *Українознавчий альманах*, 2013. Вип 14. С. 119–121.
19. Fesenko T., Fesenko G., Bibik N. The safe city: developing of GIS tools for gender-oriented monitoring (on the example Kharkiv city, Ukraine). *Eastern-European Journal of Interiorise Technologies*. 2017. № 3/2(87). P. 25–33. doi: 10.15587/1729-4061.2017.103054
20. Fesenko T., Shahov A., Fesenko G., Bibik N., Tupchenko V. Modeling of customer-oriented construction project management using the gender logic systems. *Eastern-European Journal of Interiorise Technologies*. 2018. Vol. 1. № 3(91). P. 50–59. doi: 10.15587/1729-4061.2018.123124.
21. *Центр гендерної освіти Харківського національного університету радіоелектроніки*. URL: <https://nure.ua/branch/tsentr-gendernoyi-osviti>. (дата звертання : 19 грудня 2021).

References (transliterated)

1. *Universities' Strategies and Approaches towards Diversity, Equity and Inclusion : Examples from across Europe* / ed. A. Claeys-Kulik, T. Ekman Jørgensen. Brussels: European University Association. 2018. 58 p.
2. *The STEM Gap: Women and Girls in Science, Technology, Engineering and Mathematics*. American Association of University Women (Outline). Available at: <https://www.aauw.org/resources/research/the-stem-gap/> (accessed 19.12.2021).
3. *Metodolohiya ta kryteriyi provedennya hendernoho audytu zakladiv osvity. Ministerstvo osvity i nauky Ukrainy, Nakaz vid 05.11.2021 № 1182 (Outline)*. [Methodology and criteria for conducting a gender audit of educational institutions. Ministry of Education and Science of Ukraine, order of 05.11.2021 № 1182 (Outline).] Available at: <https://mon.gov.ua/ua/npa/pro-zatverdzhennya-metodologiyi-ta-kryteriyiv-provedennya-gendernogo-audituzakladiv-osviti>. (accessed 19.12.2021).
4. *Plan zakhodiv z realizatsiyi zobov'yazan' Uryadu Ukrainy, vzyatykh v ramkakh mizhnarodnoyi initsiatyvy «Partnerstvo Biarritz» z utverdzhennya hendernoyi rivnosti (zatverdzheno rozporядzhenniam Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 16.12.2020 № 1578-r.)*. [Action plan for the implementation of the commitments of the Government of Ukraine taken within the framework of the international initiative "Biarritz Partnership for the Promotion of Gender Equality" (approved by the order of the Cabinet of Ministers of Ukraine dated December 16, 2020 № 1578).] Verkhovna Rada Ukrainy (Outline). Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1578-2020-%D1%80#Text> (accessed 19.12.2021).
5. Equality Means Business: WEPs Brochure. *United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women*. New York, 2021. 84 p.
6. Institutional Transformation : Gender Mainstreaming Toolkit. *European Institute for Gender Equality (EIGE)*. Luxembourg. 2016. 67 p.
7. Fesenko T. G. Gender Mainstreaming as a factor of project management maturity. *Upravlinnia rozvytkom skladnykh system [Management of development of complex systems]*. 2015. Issue 23. pp. 5–10.
8. *Global education monitoring report 2020: gender report. A new generation: 25 years of efforts for gender equality in education*. UNESCO, 2020. 84 p.
9. Peterson H. Academic 'Glass Cliff'? Exploring the Increase of Women in Swedish Higher Education Management Athens. *Journal of Education*. 2014. Vol. 1, Issue 1, pp. 33–44.
10. *Guidance for developing gender-responsive education sector plans*. New York, 2017. 159 p.
11. *ECU's Athena SWAN Charter Awards Handbook May 2015*. 32 p. Available at: https://www.ecu.ac.uk/wp-content/uploads/2015/05/ECU-Handbook-26.05_15-FINAL.pdf. (accessed 19.12.2021).
12. Fesenko G. G., Shakhov A. V., Fesenko T. G., Yakunin A. V. Monitoring of the educational management system by the gender maturity evaluation models (case study of Ukrainian universities) [Monitorynh systemy osvithnoho menezhmentu za modeliamy otsinky hendernoi zrilosti (na prykladi universytetiv Ukrainy)]. *Visnyk Natsionalnoho tekhnichnoho universytetu «KhPI»*. Ser. : *Stratehichne upravlinnia, upravlinnia portfeliamy, prohramamy ta proektamy*. [Bulletin of NTU "KhPI". Series: Strategic management, portfolio, program and project management. Kharkiv : NTU «KhPI»]. 2020. Vol. 1. pp. 68–77. doi: 10.20998/2413-3000.2020.1.10.
13. Fesenko T., Fesenko G. Developing gender maturity models to project and programme management. *Eastern-European Journal of Interiorise Technologies*. 2017. Issue 1/3(85). pp. 46–55. doi: 10.15587/1729-4061.2017.28031.
14. Kendall G. I., Rollins S. C. *Advanced project portfolio management and the PMO multiplying ROI at wrap speed*. London : Transatlantic. 2003. 434 p.
15. Fesenko T., Shakhov A., Fesenko G. Modeling of maturity of gender-oriented project management office. *Eastern-European Journal of Interiorise Technologies*. 2017. Vol. 5, № 3(89). pp. 30–38. doi: 10.15587/1729-4061.2017.110286.
16. *UCL Equality, Diversity & Inclusion Strategy 2015–2020*. University College London, 2015. Available at: https://www.ucl.ac.uk/human-resources/sites/human-resources/files/edi_strategy_2015-2020.pdf. (accessed 19.12.2021).
17. Fesenko G. G. «Dytyachyy prostir» v filosofov'ko-urbanistychniy interpretatsiyi [«Children space» in urban–philosophical interpretation]. *Hileia: naukoviy visnyk: Zbirnyk naukovykh prats*. [Collection of scientific papers «Gileya: scientific herald»]. 2017. Vol. 117. pp. 180–184.
18. Fesenko G. Formuvannya hendernoyi kompetentnosti ukraiyins'koyi elity [The formation of the gender competence of Ukrainian elite]. *Ukrainoznavchyyi almanakh* [Ukrainian almanac]. 2013. Vol. 14, pp. 119–121.
19. Fesenko T., Fesenko G., Bibik N. The safe city: developing of GIS tools for gender-oriented monitoring (on the example Kharkiv city, Ukraine). *Eastern-European Journal of Interiorise Technologies*. 2017. № 3/2(87). P. 25–33. doi: 10.15587/1729-4061.2017.103054
20. Fesenko T., Shahov A., Fesenko G., Bibik N., Tupchenko V. Modeling of customer-oriented construction project management using the gender logic systems. *Eastern-European Journal of Interiorise Technologies*. 2018. Vol. 1. № 3(91). P. 50–59. doi: 10.15587/1729-4061.2018.123124.
21. *Tsentr hendernoyi osvity Kharkivs'koho natsional'noho universytetu radioelektroniky* [Center for Gender Education, Kharkiv National University of Radio Electronics]. Available at: <https://nure.ua/branch/tsentr-gendernoyi-osviti>. (accessed 19.12.2021).

Надійшло (received) 20.01.2022

Відомості про авторів / Сведения об авторах / About the Authors

Фесенко Тетяна Григорівна (Фесенко Татьяна Григорьевна, Fesenko Tetiana) – доктор технічних наук, професор, Харківський національний університет радіоелектроніки, професор кафедри електронних обчислювальних машин; e-mail: tetiana.fesenko@nure.ua; ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9636-9598>

Коваленко Андрій Анатолійович (Коваленко Андрей Анатольевич, Kovalenko Andriy) – доктор технічних наук, професор, Харківський національний університет радіоелектроніки, завідувач кафедри електронних обчислювальних машин; e-mail: andriy.kovalenko@nure.ua; ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2817-9036>.

Ткачов Віталій Миколайович (Ткачев Виталий Николаевич, Tkachov Vitalii) – кандидат технічних наук, доцент, Харківський національний університет радіоелектроніки, доцент кафедри електронних обчислювальних машин, помічник ректора з питань IT; e-mail: tkachov@iee.org; ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6524-9937>.

Фесенко Галина Григорівна (Фесенко Галина Григорьевна, Fesenko Galyna) – доктор філософських наук, доцент, Харківський національний університет міського господарства імені О. М. Бекетова, професор кафедри історії і культурології; e-mail: galyna.fesenko@kname.edu.ua; ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7133-484X>.

Єрошенко Ольга Артурівна (Ерошенко Ольга Артуровна, Yeroshenko Olha) – Харківський національний університет радіоелектроніки, асистент кафедри електронних обчислювальних машин; e-mail: olha.yeroshenko@nure.ua; ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6221-7158>