

DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-57-108>

УДК 35.073.526:305:17.022.1

ГЕНДЕРНИЙ АУДИТ В УПРАВЛІННІ ПОТОКОМ ЦІННОСТІ МСП

GENDER AUDIT IN VALUE STREAM MANAGEMENT OF SMES

Беляєва Єлизавета Романівна

аспірантка,

Національний університет біоресурсів та природокористування України

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1451-7599>**Bieliaieva Yelyzaveta**

National University of Life and Environmental Sciences of Ukraine

З урахуванням важливості питань гендерної рівності в управлінні потоком цінності було визначено актуальність теми дослідження та розглянуто питання проведення гендерного аудиту в управлінні потоком цінності малих і середніх підприємств (МСП). Метою статті є визначення місця гендерного аудиту в управлінні потоком цінності МСП та формування загальної уніфікованої форми гендерного аудиту, що надасть можливість отримати внутрішні попередні результати для подальшого опрацювання. В статті обґрунтовано необхідність проведення гендерного аудиту МСП через можливість виявити потенційні перешкоди для гендерної рівності на всіх етапах управління потоком цінності. Запропоновано структуру гендерного аудиту як частину управління потоком цінності з акцентом на обробці та оформленні отриманих результатів, що дозволить МСП отримати внутрішні попередні результати для подальшого опрацювання.

Ключові слова: гендерний аудит, управління потоком цінності, малі і середні підприємства, гендерна рівність.

Taking into account the importance of gender equality issues in managing the flow of value, the relevance of the research topic was determined and the issue of gender audit in managing the flow of value of small and medium-sized enterprises (SMEs) was considered. The article is aimed at determining the place of gender audit in managing the flow of value of SMEs and the formation of a common unified form of gender audit, which will provide an opportunity to obtain internal preliminary results for further study. It is determined that the issue of the lack of a unified format of gender audit for its conduct within the framework of SMEs as part of the management of the flow of value is unresolved. This becomes especially relevant under martial law, when SMEs should not only "survive" in the market, but also create conditions for further development and scaling. The article defines the category "gender audit," which is characterized as a tool and process that allows to assess the level of effectiveness of institutionalization of the gender approach in entrepreneurship, programs, organizational structures and processes. The article substantiates the need for a gender audit of SMEs because of the opportunity to identify potential obstacles to gender equality at all stages of managing the flow of value. There is evidence that achieving gender equality in managing the value flow of SMEs can bring a number of benefits, such as improved innovation, increased productivity, improved customer satisfaction, and reduced risks. The problems and obstacles that may arise in SMEs when conducting a gender audit within the framework of value stream management have been identified, and a solution has been proposed to prevent or minimize these problems. The main blocks of conducting a gender audit with an emphasis on potential issues for its formation have been identified. The structure of gender audit (which consists of 5 main blocks of research) is proposed as part of the management of the flow of value with an emphasis on the processing and design of the results, which will allow SMEs to obtain internal preliminary results for further study.

Keywords: gender audit, value stream management, small and medium enterprises, gender equality.

Постановка проблеми. В умовах приєднання України до світових демократичних процесів та прийняття на себе зобов'язань забезпечувати рівні права та можливості для всіх людей. Гендерні дослідження є важ-

ливим інструментом для реалізації цього зобов'язання, оскільки дозволяють оцінити поточну ситуацію в країні, визначити пріоритетні проблеми, потреби та інтереси жінок і чоловіків, а також розробити шляхи їх вирі-

шення. Забезпечення рівних прав є важливим для управління МСП, оскільки створює справедливе і конкурентоспроможне середовище для бізнесу, допомагає захистити інтереси працівників та сприяє економічному розвитку та створенню нових робочих місць. Актуальною активністю в даному напрямі є проведення гендерного аудиту як частини управління потоком цінності. В той же час гендерний аудит в управлінні потоком цінності МСП є складним і затратним по часу процесом. Основні проблеми в напрямі проведення гендерного аудиту, з якими стикаються МСП:

- нестача ресурсів – МСП часто мають обмежені ресурси, які можна виділити на проведення гендерного аудиту, що ускладнює залучення зовнішніх експертів та проведення масштабного аудиту;

- недостатня обізнаність – МСП недовідчені у питаннях гендерної рівності та її впливу на управління потоком цінності, що може призвести до несприйняття гендерного аудиту, як пріоритету діяльності;

- рішення приймається керівництвом – управлінські рішення про проведення гендерного аудиту узгоджуються на вищому рівні, що може мати вплив на поверхневе проведення аудиту або не впровадження жодних рекомендацій.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. В Україні Міністерством соціальної політики України видано Наказ «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо проведення гендерного аудиту підприємствами, установами та організаціями» [3], в межах якого визначено мету проведення гендерного аудиту - оцінювання стану забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків підприємствами, установами, організаціями, виявлення існуючих проблем, визначення шляхів скорочення гендерної нерівності, аналіз змін у цій сфері, що відбулися на підприємстві, в установі, організації (порівняно з результатами попереднього аудиту), а також підвищення обізнаності працівників щодо застосування комплексного гендерного підходу в їхній діяльності. Українські вчені Міняйло В., Безверхий К., Гоцуляк В., Міняйло О. [2] досліджують методіку гендерного аудиту з метою дотримання гендерної політики суб'єктами господарювання, а Грицай І. О. [1] розглядає гендерний аудит як механізм забезпечення принципу гендерної рівності. В той же час міжнародні вчені Белас Я., Ключіков О., Войтович С., Собекова-Майкова Н. [6] приділяють увагу підходу

МСП до гендерної рівності через управління фінансовими ризиками. В межах зазначених публікацій опосередковано розглядаються питання гендерного аудиту, проте не акцентуючи увагу на його актуальності та важливості в межах управління потоком цінності.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Із загальної проблеми невирішеним є питання відсутності уніфікованого формату гендерного аудиту для його проведення в межах діяльності МСП, як частини управління потоком цінності.

Формулювання цілей статті. Метою статті є визначення місця гендерного аудиту в управлінні потоком цінності МСП та формування загальної уніфікованої форми гендерного аудиту, що надасть можливість отримати внутрішні попередні результати для подальшого опрацювання.

Виклад основного матеріалу дослідження. Сучасне управління підприємством будь-якого рівня та розміру передбачає врахування гендерних питань, що ще більше актуалізується в умовах становлення нашої держави на світовій арені. Інтеграція гендерних питань як частини діяльності МСП є центральною для визначення можливостей, які створюють вигідну ситуацію для всіх зацікавлених сторін. Крім того, важливо досягти загальних цілей підприємства у сфері розширення прав і можливостей жінок.

Найкращий спосіб досягти взаємної вигоди для підприємства та всіх зацікавлених сторін – це приділити увагу гендерній рівності та розширенню економічних можливостей жінок із самого початку управління потоком цінності шляхом:

- включення питань гендерного аналізу в аналіз контексту діяльності компанії;

- проведення окремого гендерного аудиту.

З точки зору ефективності управління гендерний аудит важливий, оскільки на основі отриманих результатів дозволяє покращити процес прийняття управлінських рішень, підвищити продуктивність праці співробітників, створити інклюзивне робоче середовище, поліпшити імідж організації.

Основним важливим питанням проведення гендерного аудиту є розуміння значення «гендер». Його можна визначити як окреслений набір характеристик, що визначає соціальну поведінку жінок і чоловіків та стосунки між ними, це змодельована суспільством система цінностей, норм і характеристик чоловічої і жіночої поведінки, стилю життя та способу

мислення, ролей та відносин між жінками і чоловіками, набутих ними як особистостями в процесі соціалізації [4].

Досягненню мети нашого наукового дослідження сприятиме наведення поняття «гендерний аудит», який ми можемо визначити як інструмент, який дозволяє підприємствам та організаціям оцінити рівень ефективності впровадження гендерного підходу в діяльність. Він може бути проведений для будь-якого типу організації, включаючи МСП.

Гендерний аудит в управлінні потоком цінності МСП сприяє виявленню потенційних перешкод для гендерної рівності на всіх етапах потоку цінності, а також включає 5 основних аспектів (рис. 1).

Гендерний аудит може бути проведений працівниками МСП або зовнішніми залученими експертами за допомогою таких методів, як інтерв'ю, анкетування і аналіз документів.

Відповідно до Наказу Міністерства соціальної політики України «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо проведення гендерного аудиту підприємствами, установами та організаціями» рекомендовано проводити гендерний аудит за такими напрямками [3]:

– політика підприємства, установи, організації щодо забезпечення рівних прав та

можливостей жінок і чоловіків (аналіз процесів прийняття рішень та участі в них жінок і чоловіків, статистичних та адміністративних даних, які характеризують діяльність підприємства, установи, організації у цій сфері);

– інформування (аналіз інформаційного забезпечення та висвітлення діяльності підприємства, установи, організації, у тому числі на їхніх офіційних веб-сайтах, з точки зору дотримання принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, навчальних друкованих та електронних інформаційно-роз'яснювальних матеріалів (інформаційних бюлетнів, брошур, плакатів, буклетів, відеоматеріалів, публікацій, фотографій, малюнків);

– кадровий потенціал та людські ресурси (гендерний аналіз кадрової політики та кадрового складу, причин плинності кадрів, розмірів оплати праці та винагороди працівників, індивідуальних програм професійного розвитку, результатів оцінювання працівників, а також виявлення ступеня розуміння принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та наявних знань як у керівництва, так і в працівників, визначення потреб у навчанні з питань гендерної рівності);

– умови праці (аналіз механізмів забезпечення безпеки праці, пільг і гарантій для працівників з дітьми, охорони материнства);

МЕНЕДЖМЕНТ



Рис. 1. Аспекти гендерного аудиту діяльності МСП

Джерело: систематизовано автором на основі [3]

– корпоративна та організаційна культура (аналіз системи цінностей підприємства, установи, організації, внутрішніх механізмів забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на підприємстві, в установі, організації, комунікації між працівниками).

Гендерний аудит має описувати завдання, які виконують чоловіки та жінки в межах діяльності компанії, і відповідну нормативну базу. У ньому визначається доступ чоловіків і жінок до активів і послуг, і хто має повноваження діяти. Також гендерний аудит вказує на те, як компанія впливає на можливості жінок і чоловіків, і визначає, як може розширити ці можливості через різні додаткові ініціативи чи проекти [3].

Враховуючи всі аспекти та особливості проведення гендерного аудиту, а також його значення для управління МСП, його уніфікована форма проведення може бути поділена на п'ять ключових блоків запитань (табл. 1):

– блоки № 1-4 – дають змогу зрозуміти ситуацію та виклики щодо гендерної рівності та розширення економічних можливостей жінок у компанії;

– блок № 5 – дає зрозуміти можливості вирішення проблем та реагування на виклики щодо досягнення гендерної рівності у межах роботи компанії.

Оформлення результатів гендерного аудиту має бути легким для розуміння та подальшого використання в розробці заходів

Таблиця 1

Структура проведення гендерного аудиту за основними напрямками та питаннями

Блок	Напрямок аналізу	Можливі запитання
1. Зайнятість та кар'єрне зростання	Гендерний розподіл працівників за посадами і сферами діяльності, рівність в оплаті праці, можливості для кар'єрного зростання	Який загальний гендерний розподіл працівників за посадами в організації? Чи існує різниця в оплаті праці між чоловіками та жінками на тих самих посадах? Чи існують дискримінаційні умови праці для жінок, такі як відсутність кімнат для годування дітей, обмеження доступу до відпусток по догляду за дитиною? Чи є однакові можливості для кар'єрного зростання для чоловіків і жінок?
2. Робоче середовище	Умови праці, гендерні стереотипи та дискримінація	Чи існують гендерні стереотипи в робочому середовищі? Чи є умови праці комфортними та безпечними для всіх працівників, незалежно від їхньої статі? Чи є робоче середовище дружнім та інклюзивним для всіх працівників, незалежно від їхньої статі?
3. Соціальна політика	Сімейна політика, програми підтримки батьківства та материнства	Які програми підтримки батьківства та материнства пропонує компанія? Чи пропонує компанія програми підтримки для працівників з сімейними обов'язками? Чи враховуються гендерні аспекти при розробці соціальної політики компанії?
4. Маркетинг та реклама	Гендерні стереотипи в рекламі та маркетингових матеріалах	Які гендерні стереотипи використовуються в маркетингових матеріалах компанії? Як зображаються чоловіки і жінки в маркетингових матеріалах компанії? Які гендерні ролі та стереотипи відображаються в маркетингових матеріалах компанії?
5. Поточна ситуація, можливості та ризики розвитку	Визначення можливостей, які існують для вирішення проблеми гендерної нерівності та з метою розширення економічних можливостей жінок у компанії	Хто представляє цільову групу / бенефіціарів під час розробки програми, проєктів, ініціатив компанії з досягнення гендерної рівності? Чи може компанія співпрацювати з існуючими (міжнародними) національними ініціативами / зобов'язаннями щодо досягнення гендерної рівності та доповнювати їх? Які ризики погіршення становища жінок і гендерної нерівності?

Джерело: власна розробка авторки

щодо підвищення гендерної рівності, а також прийняття управлінських рішень. Основні рекомендації по формуванню результатів гендерного аудиту:

- результати аудиту повинні бути представлені в структурованому вигляді. Це допоможе відповідальним особам легко знайти потрібну інформацію;
- результати аудиту повинні бути обґрунтованими. Це допоможе відповідальним особам зрозуміти, на чому ґрунтуються висновки аудиту;
- результати аудиту повинні бути практичними. Це допоможе відповідальним особам розробити ефективні заходи щодо досягнення гендерної рівності.

Також важливо враховувати такі аспекти при оформленні результатів гендерного аудиту, як доступність, якість та об'єктивність (рис. 2).

В управлінській діяльності особливу увагу потрібно приділити аспекту доступності оформлення результатів гендерного аудиту, так як це впливає на подальші рішення керівництва щодо досягнення гендерної рівності, поінформованість працівників про створення інклюзивного середовища та подальшого задоволення їх потреб, підтримку з боку громадськості в частині підвищення довіри до діяльності МСП

Досягненню цього сприятимуть наступні кроки: розподіл гендерного аудиту на вступ, основну частину (з інформацією про те, як проводився аудит, що було виявлено під час аудиту та які висновки були зроблені) та висновки (формування рекомендацій щодо досяг-

нення гендерної рівності); представлення результатів гендерного аудиту у вигляді звіту, презентації (чіткої та лаконічної) або веб-сайту (структурованого та наповненого важливими відомостями з гендерного аудиту).

При проведенні гендерного аудиту за запропонованою структурою МСП в управлінні потоком цінності мають зосередити увагу на розробці плану проведення аудиту, залучення широкого спектру учасників, мінімізації потенційних ризиків, що можуть виникнути при проведенні аудиту.

Висновки. Україна намагається завоювати своє значиме місце на світовій арені, долаючи труднощі та перепони на цьому шляху, але чітко усвідомлюючи важливість таких супроводжуваних питань, як гендерна рівність. Досягнення гендерної рівності в управлінні потоком цінності МСП дозволить отримати ряд переваг, таких як: покращення інновацій, збільшення продуктивності, покращення задоволеності клієнтів, зменшення ризиків, що пов'язані зі скаргами. В даному напрямі важливим інструментом для МСП є гендерний аудит, який дозволяє виявити потенційні перешкоди для гендерної рівності на всіх етапах управління потоком цінності. Проведення гендерного аудиту може бути реалізовано на основі запропонованої структури та основних п'яти блоків запитань, що розкривають такі тематики, як зайнятість та кар'єрне зростання, робоче середовище, соціальна політика, маркетинг та реклама, поточна ситуація, можливості та ризики розвитку.

Об'єктом подальших наукових досліджень стане визначення подальшого впливу ген-

МЕНЕДЖМЕНТ

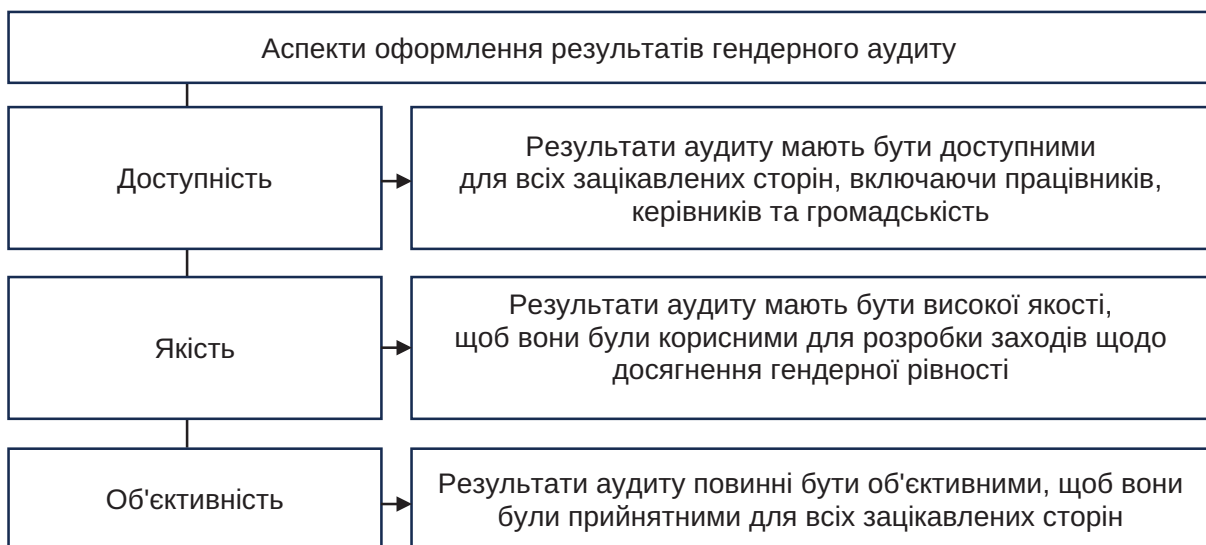


Рис. 2. Аспекти оформлення результатів гендерного аудиту

Джерело: власна розробка авторки

дерного аудиту як частини управління потоком цінності на діяльність МСП. Це надасть змогу покращити процес управління потоком

цінності для подальшого розвитку та масштабування МСП, які формують зростання економіки, нові робочі місця та створення інновацій.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Грицай І. О. Механізм забезпечення принципу гендерної рівності: теорія та практика : монографія. Київ : Видавництво «Хай-Тек Прес», 2018. 560 с.
2. Міняйло В., Безверхий К., Гоцуляк В., Міняйло О. Гендерний аналіз робочої сили у сфері фінансової та страхової діяльності в Україні. *Фінансово-кредитна діяльність: проблеми теорії та практики*. 2023. Том 1 (48). С. 388–398.
3. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо проведення гендерного аудиту підприємствами, установами та організаціями: Наказ Міністерства соціальної політики України від 8 серпня 2021 р. № 448 / Міністерство соціальної політики України. 2021. URL: <https://www.msp.gov.ua/documents/6081.html> (дата звернення: 20.10.2023).
4. Шевченко З. В. Словник ґендерних термінів. Черкаси: видавець Чабаненко Ю. 2016. URL: <http://a-z-gender.net/ua/> (дата звернення: 20.10.2023).
5. Asian Development Bank. Gender tool kit: Micro, small, and medium-sized enterprise finance and development. 2014. URL: <https://www.adb.org/sites/default/files/institutional-document/34125/gender-tool-kit-mse-finance-development.pdf> (дата звернення: 20.10.2023).
6. Food and Agriculture Organization of the United Nations. Developing gender-sensitive value chains. 2018. URL: <https://www.fao.org/3/i9212en/I9212EN.pdf> (дата звернення: 20.10.2023).
7. Jaroslav Belas, Aleksandr Ključnikov, Sergej Vojtovič, Nika Sobeková-Májková. Approach of the SME Entrepreneurs to Financial Risk Management in Relation to Gender and Level of Education. *Economics and Sociology*, Vol. 8, № 4, pp. 32–42.
8. Rethinking gender representation across value chains. 2020. URL: <https://www.grantthornton.in/globalassets/1.-member-firms/india/assets/pdfs/rethinking-gender-representation-across-value-chains.pdf> (дата звернення: 20.10.2023).

REFERENCES:

1. Hrytsai I. O. (2018) Mekhanizm zabezpechennia pryntsyphu hendernoї rivnosti: teoriia ta praktyka: monohrafiia [The mechanism for ensuring the principle of gender equality: theory and practice: monograph]. Kyiv: Vydavnytstvo «Khai-Tek Pres», 560 p. (in Ukrainian)
2. Miniailo V., Bezverkhyi K., Hotsuliak V., Miniailo O. (2023) Hendernyi analiz robochoї syly u sferi finansovoi ta strakhovoi diialnosti v Ukraini [Gender analysis of the workforce in the field of financial and insurance activities in Ukraine]. *Finansovo-kredytna diialnist: problemy teorii ta praktyky*, vol. 1 (48), pp. 388–398.
3. Pro zatverdzhennia Metodychnykh rekomendatsii shchodo provedennia hendernoho audytu pidpriemstvamy, ustanovamy ta orhanizatsiiamy [On the approval of Methodological recommendations for conducting gender audits by enterprises, institutions and organizations]: Nakaz Ministerstva sotsialnoi polityky Ukrainy vid 8 serpnia 2021 r. № 448 / Ministerstvo sotsialnoi polityky Ukrainy. 2021. Available at: <https://www.msp.gov.ua/documents/6081.html> (accessed October 20, 2023).
4. Shevchenko Z. V. Slovnyk hendernykh terminiv [Dictionary of gender terms]. Cherkasy: vydavets Chabanenko Yu. 2016. Available at: <http://a-z-gender.net/ua/> (accessed October 20, 2023).
5. Asian Development Bank. Gender tool kit: Micro, small, and medium-sized enterprise finance and development. 2014. Available at: <https://www.adb.org/sites/default/files/institutional-document/34125/gender-tool-kit-mse-finance-development.pdf> (accessed October 20, 2023).
6. Food and Agriculture Organization of the United Nations. Developing gender-sensitive value chains. 2018. Available at: <https://www.fao.org/3/i9212en/I9212EN.pdf> (accessed October 20, 2023).
7. Jaroslav Belas, Aleksandr Ključnikov, Sergej Vojtovič, Nika Sobeková-Májková. Approach of the SME Entrepreneurs to Financial Risk Management in Relation to Gender and Level of Education. *Economics and Sociology*, Vol. 8, № 4, pp. 32–42.
8. Rethinking gender representation across value chains. 2020. Available at: <https://www.grantthornton.in/globalassets/1.-member-firms/india/assets/pdfs/rethinking-gender-representation-across-value-chains.pdf> (accessed October 20, 2023).