

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ НАЦІОНАЛЬНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ «ОДЕСЬКА МОРСЬКА АКАДЕМІЯ»
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ МОРСЬКОГО ПРАВА ТА
МЕНЕДЖМЕНТУ

Кафедра менеджменту та економіки
морського транспорту

Соколова Вікторія Геннадіївна

**ЕФЕКТИВНІСТЬ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА
ПІДПРИЄМСТВАХ МОРСЬКОГО ТРАНСПОРТУ В РАМКАХ
ГЕНДЕРНОЇ ПРОГРАМИ ІМО**

Дипломна магістерська робота
зі спеціальності 073 «Менеджмент»
спеціалізації «Менеджмент в галузі морського та річкового
транспорту»

Науковий керівник
д.е.н, професор
Сенько О.В.

Здобувач вищої освіти _____

Науковий керівник _____

Завідуючий кафедрою _____

Нормоконтроль _____

Одеса 2020

ЗАВДАННЯ

на розробку дипломної магістерської роботи

за темою:

**«ЕФЕКТИВНІСТЬ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА
ПІДПРИЄМСТВАХ МОРСЬКОГО ТРАНСПОРТУ В РАМКАХ
ГЕНДЕРНОЇ ПРОГРАМИ ІМО»**

	Зміст окремих частин дослідження	Строк виконання	Фактично виконано
1	2	3	4
1	Мета дослідження: дослідження ситуації гендерного дисбалансу на світовому ринку праці моряків	15.10.2020	15.10.2020
2	Об'єкт дослідження: персонал підприємств морського транспорту , крізь призму гендерного дисбалансу.	06.10.2020	06.10.2020
3	Предмет дослідження: підвищення ефективності управління персоналом підприємств морського транспорту	15.10.2020	15.10.2020
4	ВСТУП	23.11.2020	23.12.2020
5	РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ІСНУВАННЯ ГЕНДЕРНОГО ДИСБАЛАНСУ В МОРСЬКІЙ ІНДУСТРІЇ	22.10.2020	22.10.2020
6	РОЗДІЛ 2. ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВАХ МОРСЬКОГО ТРАНСПОРТУ, АНАЛІЗ РОЛІ ЖІНОК У	15.11.2020	15.11.2020

	МОРЕПЛАВСТВІ		
7	РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ОСНОВІ ВИКОРИСТАННЯ ГЕНДЕРНОГО БАЛАНСУ	20.11.2020	20.11.2020
8	ВИСНОВКИ	25.11.2020	25.11.2020
9	СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	27.11.2020	25.11.2020
10	Формування ілюстративного матеріалу	30.11.2020	30.11.2020
11	Анотація	29.11.2020	29.11.2020
12	Відгук керівника	05.12.2020	05.12.2020
13	Рецензування	21.12.2020	21.12.2020
14	Дата захисту	24.12.2020	24.12.2020

Здобувач вищої освіти

Керівник

Завідувач кафедри

ЗМІСТ

	С.
ВСТУП	5
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ІСНУВАННЯ ГЕНДЕРНОГО ДИСБАЛАНСУ В МОРСЬКІЙ ІНДУСТРІЇ	8
1.1. Сучасний погляд на поняття гендер та гендер на ідентичність.....	8
1.2. Морська галузь, як приклад глобалізованої взаємодії персоналу.....	20
1.3. Критеріальний підхід до діяльності жінок в морській індустрії, труднощі та можливості	28
РОЗДІЛ 2. ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВАХ МОРСЬКОГО ТРАНСПОРТУ, АНАЛІЗ РОЛІ ЖІНОК У МОРЕПЛАВСТВІ	36
2.1. Проблема статі у морській професії від історії до сьогодення.....	34
2.2. Дисбаланс підготовки та функціонування персоналу на морському транспорті в різних країнах	47
2.3. Міжнародні морська та інші організації в рамках гендерних програм.....	58
РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ОСНОВІ ВИКОРИСТАННЯ ГЕНДЕРНОГО БАЛАНСУ.....	83
3.1. Принципи та методи формування ефективної команди.....	83
3.2. Визначення рівня впливу гендерного фактору на ефективність роботи команди	89
3.3. Підвищення ефективності та конкурентоспроможності персоналу на підприємствах морського транспорту, за рахунок використання принципу гендерного балансу	95

ВИСНОВКИ	107
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	111

ВСТУП

Актуальність теми дипломної роботи.. 80 відсотків світової торгівлі здійснюється морським транспортом. Беззастережно, морська торгівля комерційними флотами є критично важливим фактором для перевезення великих обсягів вантажів. При таких обставинах для забезпечення безпеки на морі та запобігання забрудненню, підтримання екологічності навколишнього середовища важлива достатня кількість моряків. Безумовно, зростаюча нестача моряків в останні роки стала серйозною проблемою, що викликає заклопотаність усього світу.

Рівень участі жінок в мореплавстві залишається відносно низьким у порівнянні з моряками-чоловіками в світі. Згідно дослідженню, було підраховано, що жінки складають лише 1-2 відсотки від 1,25 мільйона моряків в світі, і що більшість з цих жінок - вихідці з розвинених країн. Таким чином, найбільша кількість жінок (94%) працює в готелях на пасажирських судах, особливо на круїзних лайнерах і поромах.

Включення гендерних перспектив у морському секторі до офіційних навчальних програм дасть жінкам і чоловікам розширені знання щодо сприяння гендерній рівності в цьому секторі. Гендерно збалансована морська перспектива призведе до оновлення морського сектору та стимулюватиме конкурентоспроможність, інновації та зростання, є підтвердження, що інвестиції у жінок є більш ефективним шляхом для підвищення продуктивності організації. Зараз ця тема активно висвітлюється такими науковцями, як М. Кідада, Л. Лангокер, Уільямс Е. і Захао М.

Гендерна програма ІМО була започаткована в 1988 році. Тоді лише кілька морських навчальних закладів відкрили свої двері для студенток, це підтримало доступ до морського навчання та можливості працевлаштування жінок у морському секторі. В рамках цієї історично чоловічої індустрії ІМО

докладає спільних зусиль, щоб допомогти галузі рухатися вперед і підтримувати жінок у досягненні перспектив, які відповідають очікуванням двадцять першого століття.

Мета дослідження: дослідження ситуації гендерного дисбалансу на світовому ринку праці моряків.

Об'єкт дослідження: персонал підприємств морського транспорту , крізь призму гендерного дисбалансу.

Предмет дослідження: підвищення ефективності управління персоналом підприємств морського транспорту.

Завдання дослідження:

- проаналізувати у дослідженні данні про сучасний погляд на поняття гендер та гендерна ідентичність;
- розглянути труднощі, проблеми і перешкоди, з якими стикаються жінки в морській галузі;
- дослідити прояви дисбалансу підготовки та функціонування персоналу на морському транспорті в різних країнах;
- ретроспективний аналіз наукової літератури з проблеми феномену гендерного дисбалансу в морській індустрії;
- виявити міжнародні та національні ініціативи по заохоченню участі жінок в морській галузі;
- відібрати методики та методики для формування ефективної команди працівників;
- аргументувати підвищення ефективності та конкурентоспроможності персоналу на підприємствах морського транспорту, за рахунок використання принципу гендерного балансу.

Апробація результатів роботи. Основні результати дипломного дослідження розглядались на засіданні кафедри менеджменту та підприємництва на морському транспорті та опубліковано тези: ”, Статева сегрегація в морській індустрії // Морське право та менеджмент: еволюція та сучасні виклики: матеріали Міжнародної студентської науково-практичної

конференції, 26-27 листопада 2020 року, - Одеса: ВидатІнформ НУ ОМА, 2020. – С.174-177.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ІСНУВАННЯ ГЕНДЕРНОГО ДИСБАЛАНСУ В МОРСЬКІЙ ІНДУСТРІЇ

1.1. Сучасний погляд на поняття гендер та гендер на ідентичність

Відзначають різноманітність соціальних характеристик чоловіків і жінок і фундаментальної ідентичності біологічних характеристик людей по всьому світу показали, що біологічна стать не може бути поясненням відмінностей в їх соціальних ролей, які існують в різних суспільствах. Таким чином, виникло поняття гендер , що означає цілий ряд соціальних і культурних норм, які суспільство вимагає від людей для виконання відповідно до їх біологічної статі. гендер став розумітися як складна система, яка створюється (будується) суспільством як соціальна модель поведінки жінок і чоловіків. Визначає їх становище і роль в суспільстві і його інститутах, (політична структура, економіка, освіта, культура, сім'я і т.п.) що включає до себе культурні символи, вироблені суспільством у процесі його розвитку, правила і закони, що регулюють життя людини і суспільства, соціальні інститути, які втілюють в життя ці правила, і, нарешті, самоідентифікацію людини, тобто, розуміння індивідом себе і свого місця у суспільстві, усе це знаходяться у тісному контакті також зі статтю. Ця система зв'язку має біологічні, гендерні та соціально-культурні компоненти: вони невіддільні одне від одного, незмінні. Не біологічна стать і соціально-культурні норми визначають, в кінцевому рахунку, психологічні якості, моделі поведінки, види діяльності, професіональне визначення жінок і чоловіків. Будучи чоловіком або жінкою, у суспільстві не тільки мати ті чи інші анатомічні особливості — це означає, виконувати ті чи інші з певних запропонованих нам гендерних ролей.

Термін "гендер " був вперше представлений у науковій літературі американською дослідницею розриву Дж. Скотт у середині 1980-х, щоб розрізняти біологічне і соціальне розуміння ролі чоловіків і жінок у суспільстві [10]. По-перше, термін "гендер " протистояв категоріям "рід" і "стать", які були природними стабільними, а "гендер " конструювався суспільством, інститутами державного управління соціального контролю та культурними традиціями [6; 12]. Сучасна теорія гендер у не намагається заперечити існування різних біологічних, соціальних, психологічних відмінностей між чоловіками і жінками. Він просто стверджує, що біологічні відмінності не так важливі, як їх соціальне і культурне значення, оцінка і розуміння, а також будівництво системи влади на основі цих відмінностей.

Розвиваючи теорію соціальної системи, її структура і функції Т. Парсонс і Р. Баїлес запропонували ідею позитивної функції диференціації статевих ролей, що підтверджує існування гендер них стереотипів в суспільстві. Сім'ю, на їхню думку, можна розглядати в контексті чотирьох змінних: адаптація, постановка цілей, інтеграції, зберігання зразку. Ці функції виконуються всією родиною і дозволяють перерозподіл ролей в сім'ї, але це розглядається як дисфункція [13; 36-38].

Для К. Маркса і Ф. Енгельса гендер ні відмінності в силі і статусі впливають тільки на інші відмінності – передусім у класі. Енгельс у своїй роботі "Походження сім'ї" сказав, що приватна власність створила моногамію як необхідність прямих нащадків [1; 15]. Заслуга марксизму є його акцент на подвійний зайнятості жінок на робочому місці і у себе вдома, теза про необхідність звільнення жінок від соціальної і економічної нерівності. Яскравий представник марксизму була А. С. Обухова [3; 8]. Вона запропонувала організувати дитячі сади, створити спеціальні робочі місця вчителів дитячих садків, прибиральниці, кухарів і т.п.. Ці заходи, на її думку, сприятимуть звільненню жінок від домашньої праці і дозволяють займатися трудовою діяльністю.

Особлива роль у розвитку гендерних теорій має теорія статевого розвитку психоаналізу З. Фрейда, який зробив сильний вплив на розуміння процесу соціалізації. У той же час, це викликало серйозні заперечення і опозиції з боку феміністок, з приводу природньої чоловічої переваги в процесі соціалізації. Інший напрямок психоаналізу пов'язаний з ім'ям Еріка Берна, який приділяє серйозну увагу впливу суспільства і суспільних відносин на поведінку чоловіків і жінок [13].

Дуже популярний псевдогендерний підхід. Псевдогендерні дослідження зазвичай є ті, які термін "гендер" використовуються як синонім статі, або як синонім соціостатевій ролі. Така ситуація має місце, коли автори дослідження свідомо чи несвідомо стоять на біодетерміністській позиції, тобто вважають, що біологія людини чітко визначені чоловічі і жіночі соціальні ролі, психологічні характеристики, сфери зайнятості і тому подібне, і слово гендер використовується як більш сучасне.

В даний час проблема гендеру актуальна як у вітчизняній так і у зарубіжній літературі. Основні теорії статі, прийняті сьогодні у гуманітарних і соціальних науках це теорії соціального конструювання гендеру, розуміння гендеру як категорії стратифікації та інтерпретації гендеру як культурного символу (культурної метафори) [10; 9-19].

Теорія "соціального конструювання гендеру" з'явилася, як ніби на противагу твердженням, що ієрархія між чоловіками і жінками біологічно виправдані. Вона заснована на двох постулатах:

1. гендер будується (побудований) за допомогою соціалізації, розподілу праці і гендерних ролей системі сім'ї, засобів масової інформації;

2. гендер будується і власне індивідом – на рівні свідомості (тобто гендерної ідентичності), прийняття в якості норм встановлені у суспільстві і ролі і адаптуватися до них (в одязі, зовнішності, поведінки і т.п.) [20]. Ця теорія широко використовує поняття гендерної ідентичності, ідеології, статі, гендерної диференціації та гендерних ролей. Гендерна ідентичність означає, що людина приймає визначення мужності і жіночності, які існують в рамках

свої власної культури. гендер на ідеологія — це система ідей, що гендер ні відмінності і гендер на стратифікація отримують соціальне виправдання, в тому числі з точки зору "природних" відмінностей або надприродних переконань. гендер на диференціація визначається як процес, в якому біологічні відмінності між чоловіками і жінками, наділяються соціальним значенням і використовуються як засіб соціальної класифікації. гендер на роль розуміється як виконання певних соціальних розпоряджень, тобто відповідність статі у вигляді, мові, манері поведінки, одягу, жестів та інших речах.

Гендер як категорія стратифікації розглядаються у сукупності інших категорій стратифікації (клас, раса, етнічна приналежність, вік). гендер на стратифікація — це процес, за допомогою якого гендер стає основою соціальної стратифікації. В основі теорії гендер у в як категорії стратифікації злягають класичні теорії соціальної нерівності і соціального розшарування . Класовий фактор не є єдиним чинником при визначенні соціальної нерівності, яка впливає на поведінку чоловіків і жінок. Інші фактори включають в себе етнічну і культурну самотність. Центральне місце відведено категорії влади. Саме через категорію влади і домінування визначаються ролі чоловіків і жінок. Таким чином, дослідження гендер у як категорії стратифікації —це не просто опис різниці в статусі, ролі та інші аспектах життя чоловіків і жінок, але аналіз влади і домінування, затверджений в суспільстві через гендер ні стосунки [16].

При аналізі проблеми статі феміністки на додаток до біологічних і соціальних аспектів, знайшли третій - символічний або фактичний культурний аспект. Розуміння гендер у як культурного символу пов'язано з тим, що стать має не тільки соціальне, а й культурне і символічне тлумачення. Іншими словами, біологічна статеві диференціація представлена і втілена у культурі через символіку чоловічої або жіночої статі. Це знаходить своє відображення у тому, що багато понять які не залежать від статі і явищ (природа, культура, колір, божественного чи за його межами,

добро, зло, і більше) пов'язані з "маскулінний/чоловічий" або "фемінний/жіночий". Таким чином, створюється символічне значення "жіночий" і "чоловічий" [10; 9 -19].

Для того, щоб визначити, культурне і символічне значення "жіночий" і "чоловічий" дослідники зазвичай використовують термін "фемінний" і "маскулінний". Маскулінність – набір особистих і поведінкових рис, що відповідають стереотипному баченню "справжнього чоловіка": мужності, впевненості в собі, авторитетності і т.п. [11; 20]. Поняття "маскулінність", підкреслює ієрархічний (з чоловічим домінуючим становищем) принцип організації суспільства. (рис. 1.1.) Фемінність – набір особистості і поведінкових рис, що відповідають стереотипному розумінню "справжньої жінки" : ніжність, турботу, м'якість, слабкість, вразливість [11; 20].

У нашому дослідженні ми дотримуємося наведених нижче термінів:

Маскулінність – це риси властиві переважно чоловікам, традиційно є такі, як незалежність, впевненість в собі, домінування, агресивність, схильність до ризику, незалежність, почуття власної гідності, і інші. У спеціальних дослідженнях знайшли, що генералізована спонтанна агресивність , а також сексуальна агресія корелюють з рівнем вмісту андрогенів (чоловічі статеві гормони) в сироватці крові. В іншому дослідженні показано, що маскулінних індивідів відрізняє більший рівень самоповаги в цілому, а також більш висока самооцінка в області академічних досягнень і власної зовнішності [12; 4].

Фемінність –це риси властиві жіночій половині суспільства, традиційно розглядаються як гнучкість, м'якість, чутливість, сором'язливість, ніжність, теплота, здатність до співчуття, співпереживання, і інші. Соціальні стереотипи фемінності менше торкаються соціальної сторони особистості і успішної ділової кар'єри, але і звертають серйозну увагу на емоційні аспекти [12; 3].

Андрогінія . Відповідно до існуючих ідей, не обов'язково особистість має бути носієм окремої гендерної категорії мужності або жіночності. У

особі можуть бути представлено на однаковому рівній прояву якості властиві чоловікам і жінкам. Передбачається, що у андрогені ці функції представлені в гармонії і взаємодоповнюваності. Вважається, що така гармонійна інтеграція чоловічих і жіночих рис підвищує адаптивні здібності андрогінного типу. М'якість, опір соціального контакту і відсутність гострих агресивних тенденцій в спілкуванні не пов'язані зі зниженою самооцінкою, навпаки, з'явилися на тлі підтримки високої самооцінки, впевненості в собі і самосприйнятті.



Рис. 1.1. Категорії гендеру

Джерело: розроблено автором на основі [20]

Дослідження показують, що андрогінія не поступається маскулінному типом по рівню самоповаги в цілому, рівню самооцінок академічних досягнень і оцінки зовнішнього вигляду [12; 5].

Гендер ні дослідження мужності і жіночності, що були розроблені закордоном, наприклад, дослідження, щоб побачити риси особистості, що беруть участь в будівництві "фемінності" і "маскулінності" (Е. Н. Каменського) [5; 20]. Гендер на система, маючи складну структуру, не є чітко заданою. гендер ний порядок вона представляється як ієрархічно організовані в житті, а гендер ні відносини на основі статевої нерівності. Професійні відносини засновані на гендер ній структурі праці – це розвинена у суспільстві система гендерних стереотипів чоловічої та жіночої професії, стійка нерівність в оплаті праці між чоловіками і жінками. У сучасному суспільстві гендер ні контракти визначаються в залежності від способу розподілу праці на державному та приватному рівнях. гендер ний договір визначає, хто організовує домашнє господарства, догляд за дітьми і літніми людьми у себе вдома і за його кордоном.

Радянський гендер ний лад як "етократичний" (влада держави) визначають Е. О. Здравомислова і А. О. Тьомкін, підкресливши, що соціалістична держава є основним чинником гендер ного примусу за ознакою статі у рамках законодавства, соціальної політики і системи партійної ідеології. Гегемонія гендер ного контракту була типовою для етакратичного гендер ного порядку моделю "працюючої матері". Правила радянського гендер ного контракту встановлювалися державою, змушуючи участь радянської громадянки у виконанні громадської і соціальної роботи, дітонародження, виховання дітей і догляду за людьми похилого віку [38; 6]. У період ринкових реформ сформувалися нові контракти: контракти для працюючих матерів, орієнтованих на кар'єру жінок, домогосподарок, спонсорського контракту.

Гендер - це соціально-культурний конструкт статі, який являє собою складний набір якостей і характеристик чоловічої і жіночої поведінки, способ

життя, спосіб мислення, норм, цінностей і т.п. На відміну від біологічної статі, яка представляє собою набір генетичних, анатомічних і фізіологічних особливостей гендер будується в контексті соціальної-культури в певний історичний період, і тому він змінюється в часі і просторі. гендер—продукт соціалізації, в той час як стать – результат еволюції [16].

Гендер на ідентичність визначає ступінь, в якій кожна людина ідентифікує себе як чоловіка, жінку або деяку комбінацію обох. Ця внутрішня структура створюється в процесі розвитку, дозволяючи людині організувати образ власного "Я" і соціально функціонувати відповідно статі і гендер у з яким особистість себе співвідносить. Вона не приходить автоматично до розуміння, відразу після народження, і з'ясовується в результаті складної взаємодії з природними схильностями і під час соціалізації. Активним учасником цього процесу є той самий суб'єкт, який приймає або відкидає запропонований йому ролі і поведінки.



Рис. 1.2. Складові гендерної ідентичності

Джерело: розроблено автором на основі [16, 20]

Гендер на ідентичність — одна з основних людських якостей. Вона утворюється в результаті психологічної властивості інтериоризації чоловічої або жіночої статі, в процесі взаємодії між "я" і інші, під час періоду соціалізації (Рис 1.2.). Ми бачимо, в зв'язку з цим, що у епігенетичній схемі Е. Еріксона фундаментальний конфлікт шостої стадії психосоціального розвитку інтимність пороти ізоляції —це безпосередньо пов'язаний з гендерною ідентичністю людини. У цей же час результати вирішення цього конфлікту не обмежується сферою інтимних міжособистісних стосунків, а й особливим чином проявляється в набагато ширшому спектрі стосунків. У зв'язку з цим слід зазначити, що здатність індивіда до створення "повноцінних" близьких відносин жодним чином не має на увазі створення фіксовано позитивного ставлення до усього соціального середовища. Це, скоріше, здатність до широкої варіації в континуумі "прийняття — заперечення", зберігаючи при цьому цілісну особистість [15].

З даного погляду гендер на ідентичність є продуктом суспільного конструювання, і в той же час, як один з ключових чинників в опосередкуванні поведінкової активності і формуванні особистості у контексті міжособистісних стосунків [3].

Необхідно наголосити на хибності інформації про співвіднесення гендерної ідентичності до ідентичності статі, яка полягає у успішному прийнятті індивідом ролі чоловіка або жінки. гендер на ідентичність є не що інше, як співвідношення своєї поведінки з нормами поведінки, прийнятими в цій віковій групі. Крім того, ці стандарти і стереотипи людей відносно, незалежні від їхньої статі, тому що вони однакові для усіх і не поділяють чоловіків і жінок. Інша справа, що гендер на ідентичність має два полюса маскулінний і фемінний гендер . Іншими словами, гендер на ідентичність є чоловіче і жіноче-орієнтованою, яка доповнює одна одну.

В основі формування гендерної ідентичності лежить біологічно задана стать, але формування психологічного статі є результатом впливу на особистість соціальних умов та культурних традицій суспільства. гендер на

ідентичність — це фенотип, сплав вродженого і набутого. Поняття "стать" включає в себе риси, безпосередньо обумовлені біологічною статтю, тоді як гендер має на увазі аспекти чоловічого і жіночого. Юнаки зростають у світі, де дуже важливі категорії "чоловіче" та "жіноче". З усієї навколишньої інформації хлопчики вибирають те, що належить до "чоловічого", а дівчинки — до "жіночого", тобто використовують гендерні схеми.

Особливо актуальні питання гендерної ідентифікації в підлітковому віці. Підліток, вибудовуючи власну картину світу, свій новий образ "Я", не обмежується пасивним засвоєнням гендерних норм і ролей, а прагне самостійно і активно осмислювати і формувати свою гендерну ідентичність. Статевий розвиток дитини невіддільний від загального його розвитку і відбувається безперервно, починаючи з народження. Статеве дозрівання не тільки явище біологічне, а й соціальне. Сам процес статевого дозрівання впливає на поведінку підлітка опосередковано, через соціальні умови його існування, наприклад, через статус підлітка в колективі однолітків, його взаємини з дорослими і т.п.

Гендерна ідентифікація — це складний процес ототожнення себе з певною групою людей, об'єднаних за принципом гендерної спільноти. Це особливий механізм розпізнавання представників різних гендерних груп. В результаті підліток формує власну гендерну ідентичність.

Гендерна ідентичність — це аспект самосвідомості, що описує відчуття людиною себе як представника певної статі. Гендерна ідентичність — усвідомлення особистістю свого зв'язку з соціально-культурними визначеннями мужності і жіночності, належності до тієї чи іншої соціальної групи на основі статевої ознаки, іноді в поняття гендерної ідентичності включають аспект, пов'язаний з психосексуальним розвитком і формуванням сексуальних уподобань[25].

Питання статевої ідентичності дуже важливо і актуально в підлітковому віці, так як ускладнюються критерії "маскулінності - фемінінності", в яких все більшу роль набувають власне сексуальні моменти

(поява вторинних статевих ознак, сексуальних інтересів і т.п.). Відповідність ідеалізованому стереотипу "маскулінності - фемінінності" служить головним критерієм, за яким підліток оцінює своє тіло і зовнішність.

Таким чином, існує кілька наукових підходів по різному інтерпретуючих феномен гендерних стосунків. Кожен підхід має як позитивні сторони, а так і деякі недоліки в поясненні гендеру і гендерних проблем. Жоден з наукових підходів, представлених вище не є, і не може бути всеосяжним поясненням характеру гендерних стосунків, але накопичених знань, грамотне застосування наукових концепцій і підходів допоможе зрозуміти складні процеси які здійснюються в рамках як соціальної системи так і гендерної системи існуючої у суспільстві (Рис 1.3.)

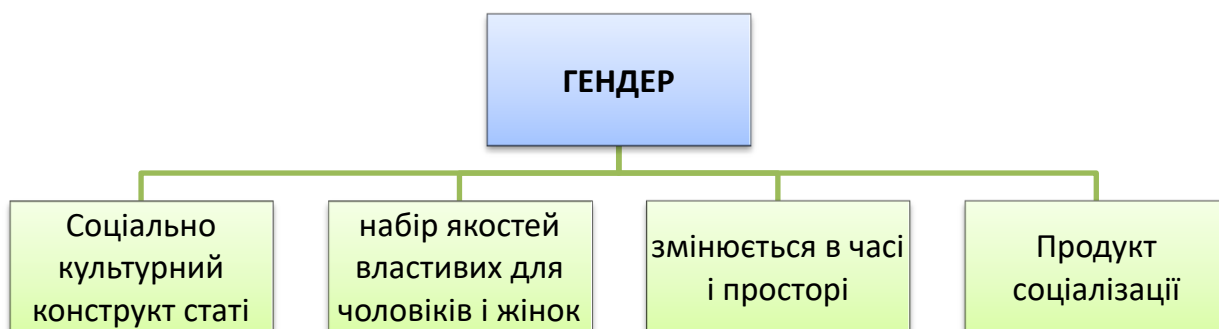


Рис. 1.3. Поняття гендер

Джерело: розроблено автором на основі [20, 25]

Гендерна ідентичність є одним зі складових елементів самосвідомості. Свідомості, за допомогою якої особа конкретно усвідомлює себе у своїх власних розумових діях і станах. У різному віці ставлення людини до фундаментальних у житті речей, такі як норми моралі, суспільні і особистісні цінності, установлення, може докорінно змінюватися, також змінюється (формується) і самосвідомість індивіда.

1.2. Морська галузь, як приклад глобалізованої взаємодії персоналу

Морська промисловість - одна з найбільших в світі, яка потребує технічної, правової та адміністративної областей. Близько 90% світової торгівлі здійснюється морем. Море є загальним надбанням людства. Воно пропонує безліч можливостей працевлаштування. Не потрібно виходити в море, щоб працювати в морській індустрії. Існують кар'єрні можливості, які охоплюють проектування та будівництво суден, морських споруд, управління і захист ресурсів, навчання персоналу в морській галузі, морське страхування, морське право, управління портами і гаванями, а також управління і розпорядження внутрішніми водними ресурсами.

Морська галузь вважається середовищем, в якому домінують чоловіки, що розглядається зі скептицизмом, тому що саме чоловіки її почали. Однак не слід забувати той факт, що між чоловіком і жінкою існує зв'язок від творіння. Природно, у чоловіків є тенденція захищати жінок, як це роблять всі чоловічі види. Однак з роками захисна функція чоловіка стала надмірною, що розглядається як гендерний дисбаланс / нерівність.

Зусилля міжнародних організацій спрямовані на досягнення ефективного балансу і це крок в правильному напрямку для всього світу. Кілька поколінь тому жінки традиційно грали ключову роль в якості матерів і вчителів в початковій школі, але тепер це вже історія. Жінка більше не хоче бути "маленькою господинею дому", в той час як її чоловік "приносить додому бекон" з моря. Існує потреба в освіті та навчанні, щоб залучити жінок в цю галузь і змінити людську думку про те, що морська галузь - це робота тільки для чоловіків. Освіта передбачає не тільки надання знань, а й зміну ставлення [42].

Жінки, які виконують нетрадиційну роботу, можуть зіткнутися з особливими проблемами через те, що вони "жінки" в чоловічому світі. Наприклад, якщо подивитися на мореплавання, можливо, деякі чоловіки

традиційно йшли в море, щоб втекти від жінок, або чекали, що жінки залишаться вдома і будуть залежати від чоловіків. Інші можуть дотримуватися думки, що жінки більш уразливі, ніж чоловіки, і не повинні виконувати таку роботу або жити в цьому середовищі. Дехто припускає, що корабель схожий на плавучу в'язницю. Жінки вважають, що заради рівності вони також хотіли б насолоджуватися частиною більш зеленого океану. Однак представлена картина показує, що жінкам в галузі перевезень не раді. Однак судноплавство - це міжнародний бізнес. Деякі люди також вважають, що жінки не можуть виконувати роботу, пов'язану із застосуванням фізичної сили і важкої механічної роботи. Завдяки розвитку технологій потреба у фізичній силі перетворилася в зростаючу потребу в розумових здібностях.

Гендерну дискримінацію можна розділити на дві основні групи. Одна з них буде називатися "прихована дискримінація", а інший - "відкрита дискримінація". "Прихована" - це коли жінкам не доручають звичайні завдання, як їх колегам-чоловікам, з метою уберегти їх від брудної або небезпечної роботи. Це типово на борту корабля, коли курсантів-жінок просять очистити ходовий місток, в той час як чоловіки прибирають вантажні трюми після вивантаження брудного вантажу, наприклад вугілля. В офісах, коли справа доходить до важкої фізичної роботи, це чоловіки, але коли настає час вечірки, роботу повинна робити жінка-менеджер. Побічні ефекти цієї форми дискримінації по відношенню до жінок заважають жінкам здобувати досвід роботи. Чоловіки отримують досвід за рахунок жінок, тим самим відмовляючи їм в аргументах за такий досвід. Це може бути способом утримати жінок від участі в індустрії. Потім йде "відкрита дискримінація", коли жінкам пропонується довести свої здібності, змусивши більше працювати. Жінки працюють приблизно на 50% більше, ніж чоловіки. Це може бути однією з причин високого рівня смертності серед працюючих жінок на посадах, де переважають чоловіки [42].

Релігія, традиції, культурні та соціальні звичаї впливають на статус жінок в деяких суспільствах (Рис. 1.4.). Ситуація в суспільстві була створена

тисячі років тому в результаті шкідливих традиційних і культурних практик, поєднання глибоко укорінених психологічних, сексуальних і культурних переконань країн третього світу. У деяких суспільствах жінки вважаються гірше за чоловіків. Виходячи з цього, деякі батьки відмовляються відправляти своїх дівчаток в школу, вважаючи це марною тратою грошей і часу. Вони вважають, що кінцевим результатом для дівчини є вихід заміж. Це негативно позначається на розвитку жінки. Соціальна дискримінація згубно позначається на менталітеті жінок, так що деякі жінки в цьому 21 столітті при згадці деяких професій називають їх "колишніми чоловіками".

Таким чином, можна уявити собі, через що повинна пройти жінка, щоб влаштуватися в сім'ї, якщо вони не приймають цю концепцію, особливо в сім'ях і громадах, де концепція рівності жінок не дуже-то прийнятна. Жінка, яка народилася в фермерському селі в Німеччині, згадує, як колись її батьки дізналися, що вона хоче працювати в морі, вони подумали, що вона збожеволіла. Мешканці села також сказали, що їм слід перешкодити їй це зробити. Інший німецький другий офіцер жінка з Берліна згадує: "Мої батьки назвали мене божевільною, коли дізналися, що я хочу стати капітаном" [49; 50].

З такими проблемами стикаються і жінки-менеджери в морських офісах, які багато подорожують. Судячи з усього, транспортування - це цілодобовий бізнес, тому жінкам з сім'єю складно. "Подорож - це великий головний біль, і я часто цим займаюся, - каже член комітету у закордонних справах Союзу грецьких судновласників, - але я до сих пір впоралася з цим". Директор департаменту Міжнародного європейського економічного комітету вважає подорожі найбільшим головним болем для жінок в судноплавстві. Всі ці жінки, які змушені поєднувати утримання сім'ї і свою кар'єру, зарекомендували себе як хороші менеджери.



Рис. 1.4. Проблеми жінок на борту судна

Джерело: [30]

У морі перша проблема для жінок - це проявити себе фізично і технічно грамотно, щоб заслужити повагу своїх колег-чоловіків. Таким чином, жінки працюють старанніше, ніж їх колеги-чоловіки, щоб домогтися успіху, тому що саме чоловіки знаходяться на рівні прийняття рішень. З цієї причини майже всі жінки, які працюють в морському секторі на управлінському рівні, є професіоналами, гідними своєї посади та свого авторитету.

По-друге, слух на борту, широко відомий як "камбузне радіо", - це проблема, яка може навіть зруйнувати шлюб. Однак через те, що не всі жінки здатні протистояти атакам такого роду, вони стають сильними і безтурботними в системі.

Один зі співрозмовників згадує висловлювання капітана "... Більшість чоловіків допоможуть вам піднятися по службових сходах, коли ви будете молодше і будете колегою. Тим не менш, ви можете зустріти одного або двох, які будуть створювати перешкоди на вашому шляху, поширюючи погані новини через "камбузне радіо". Не витрачайте час відпочинку на таких чоловіків, ваша присутність тільки допомагає довести їх нікчемність і безпорадність, і вони вважають вас загрозою" [50].

Наступна важлива, але "секретна" проблема на борту - сексуальні домагання. На це було звернено увагу Міжнародної транспортної федерації (ITF), яка пов'язує це з умовами на борту судна. Коли обмежена кількість людей знаходяться разом протягом тривалого часу без контакту із зовнішнім світом, найбільш вразливі "жінки" страждають найбільше [54].

Ще одна проблема для чоловіків і жінок - відсутність дисципліни в одязі. Деяким чоловікам важко відмовитися від звички зав'язувати рушники навколо талії і виходити з кают тільки в нижній білизні. Жінок це бентежить, а деяким чоловікам від цього стає некомфортно.

Після довгого морського плавання нудьга в основному є ініціатором всіх проблем, які виникають. У таких стресових обставинах розкривається справжній характер деяких чоловіків. Це призводить до інших передбачуваних проблем, тобто так званим взаємодіям чоловіків зі своїми "подругами" в портах заходу. У той час як одружені чоловіки відчують, що їм заважає присутність на борту своїх колег-жінок, і тому вони хочуть таємно розповідати про свою позашлюбну діяльність, молодші і неодружені чоловіки піклуються про це менше. Присутність жінок на борту суден допомогло поліпшити атмосферу і поліпшити гігієну.

Ставлення компанії до найму жінок і просування по службі.

Незважаючи на прогрес, досягнутий Міжнародною морською організацією (ІМО) та іншими міжнародними організаціями за останнє десятиліття, деяким судноплавним компаніям все ще важко приймати жінок. Більшість компаній позитивно відгукнулися на заклик Організації

Об'єднаних Націй на першій всесвітній конференції зі становища жінок в Мехіко в 1975 році [52].

Для деяких компаній це було просто бажання заявити про себе, особливо в країнах, що розвиваються. Однак двері скандинавів і деяких розвинених країн як і раніше відкриті для жінок. Невеликий відсоток жінок все ж залучається в морське судноплавство.

Більшість асоціацій судновласників не мають наміру наймати жінок. Деякі компанії доходять до того, що говорять жінкам-кандидатам, що "якщо є чоловіки, то їх влаштовує". Морські інститути, що забезпечують морську освіту, готові навчати жінок як на березі, так і в морі, але не можуть, тому що кошти від судноплавних компаній з самого початку не надходили. Інші більше не допомагають з навчанням курсантів, що більше впливає на жінок. Все, що чутно від цих компаній, - це оголошення про пошук офіцерів. Вони забувають про те, що офіцер повинен пройти курс навчання, перш ніж приступити до роботи.

Умови роботи деяких судноплавних компаній не сприяють жінкам. Завдяки системі управління безпекою (Кодекс ISM) і Міжнародній організації праці (МОП) умови праці чоловіків і жінок покращилися і стали комфортнішими [55].

У судноплавній галузі жінкам, які працюють на березі, надаються такі умови, як декретна відпустка і догляд за дітьми, які строго виконуються. Однак деяким жінкам, які працюють на борту суден, ця привілея мало відома. Її включення в контракт компаній іноді є прерогативою самих відповідних компаній. Таким чином, експлуатується непроінформованість деяких з цих жінок, коли справа стосується дітонародження. Крім того, дітонародження є вирішальним фактором стійкості жінок на цьому рівні, оскільки деякі з них затримують народження дітей, щоб просунутися по кар'єрних сходах.

Хоча дослідники довели, що було б добре мати хоча б двох жінок на борту кораблів, це ігнорувалося. Навряд чи судноплавні компанії зроблять

так, щоб поліпшити становище жінок на борту. Це в деякому сенсі зняло б відчуття самотності і допомогло подолати забобони і ізоляцію. Томпсон дотримується думки, що "жінкам потрібні жінки, з якими можна спілкуватися", але це бажання ще не прийнято судноплавними компаніями, що є однією з причин, за якими деякі жінки йдуть з галузі.

У деяких судноплавних компаніях до жінок-кандидатів пред'являються знущальні вимоги. Наприклад, можуть попросити іспанську жінку здати іспит з англійської мови перед працевлаштуванням, щоб згодом вона дізналася, що вона - єдина людина на борту її корабля, яка може говорити по-англійськи серед колег-чоловіків [37; 39].

Інші, коли жінка подає заяву на отримання бланків, відразу ж відправляють їй бланк харчування. Хоча в листі буде вказано іншу посаду тільки тому, що більшість жінок найняті офіціантками або обслуговуючим персоналом.

Нарешті, останнє, але не менш важливе: давно відомо, що жінки-моряки заробляють менше, ніж їх колеги-чоловіки. В Австралії до 1973 року, поки стюардеси заробляли 32 долара в тиждень, у стюардів було 42,35 долара.

Дійсно, коли справа доходить до просування по службі, між чоловіками і жінками існує велика різниця. Більшість жінок йдуть або змінюють роботу в цій галузі, тому що вони занадто довго утримуються на одному рівні, що не відноситься до їх колег-чоловіків, з якими вони почали працювати, маючи таку ж кваліфікацію і досвід. Хоча є багато жінок з дипломом магістра і багаторічним досвідом.

Більшість компаній відгукнулися на заклик інтегрувати жінок в основну морську діяльність тільки для того, щоб заявити про себе в своїх інтересах, маючи мало жінок на рівні вищого керівництва. Це в деякій мірі викликало розчарування у тих небагатьох жінок, які увійшли в галузь раніше, і в деякій мірі відрадило інших від приєднання. Коли двох німецьких старших офіцерів запитали про їхні шанси на підвищення до капітанів, одна з

них сказала: "Можливо, у мене є шанс стати капітаном, але це займе більше часу. Якщо є чоловік і жінка, вони завжди віддадуть це чоловікові". Друга сказала: "Я думаю, що якщо ви перша жінка, вам може пощастити. Ви отримаєте підвищення і вони зможуть показати: "У нас є перша жінка-капітан". Але коли у них одна вже є, шанси остальных дуже малі" [34; 39].

Типовий випадок розчарування, який доводиться пережити деяким жінкам, - це залишатися на неповній ставці протягом двох академічних років після початкової обіцянки, що стан зміниться через шість місяців. У деяких випадках компанії не хочуть наймати моряків-жінок. Це відбувається через захід судна в порти Близького Сходу, Індії та Пакистану, де існують різні культурні та релігійні уявлення про жінок [49].

Почнемо з того, що в більшості країн, що розвиваються "дівчаткам" не дають навіть базової освіти. Це один з основних недоліків жіночого населення. Таким чином, лише невелика кількість жінок мають право вступати в середні і технічні коледжі, щоб вступити на вищі щаблі, такі як морські університети. У більш розвинених країнах можливості є, але лише деякі жінки намагаються зробити це, в основному в юридичному, адміністративному і агентський секторах морської індустрії.

Деяким адміністраціям також важко вибрати жінок для прийому через їх біологічну природу. Інші, оскільки прийнято вважати, що це чоловічий світ, відводять жінкам лише невеликий відсоток посад. Виняток становлять Всесвітній морський університет (WMU), де для жінок зарезервовані спеціальні засоби, і Міжнародний інститут морського права, який розподіляє 50% вакансій для жінок за фінансової підтримки ІМО. У більшості морських інститутів немає таких об'єктів, які заохочують жінок. Тому для жінок є всі шанси бути допущеними, але лише деякі проявляють інтерес до морської галузі [35; 47].

Особливі обмеження, з якими стикаються жінки в морській галузі, є основними причинами, через які жінки складають лише малу частину робочої сили. Традиційний, релігійний, соціальний та загальноприйнятий

погляд на морську промисловість (море) як на місце, де жінки не можуть перебувати, надає особливо сильний вплив на статус жінок і їх участь у розвитку світу в цілому.

Дискримінація по відношенню до жінок отримала такого широкого розголосу, дискримінація жінок серйозно практикується в морському секторі: при прийомі на роботу в морські установи, підвищенні кваліфікації, фінансуванні, пропозиції роботи, просуванні по службі і заробітній платі. Потім сексуальні домагання. Суспільству необхідно змінити своє ставлення до жінок і допомогти в їх просуванні, пропонуючи рівні можливості для всіх, оскільки вважається, що без жінок чоловіки не можуть існувати з моменту створення. Однак сьогодні деякі чоловіки з готовністю приймають нову ситуацію.

1.3. Критеріальний підхід до діяльності жінок в морській індустрії, труднощі та можливості

Відсутність, пов'язана з роботою

Робота в морському бізнесі на борту суден зазвичай означає тривалу відсутність вдома. Це може сильно вплинути на сімейні відносини. Особливо для жінок, у яких вже є діти, але це також стосується жінок, у яких ще немає дітей. Як раніше заявляли деякі жінки, вони вважають, що поєднання роботи в морі і стабільної сімейної ситуації є однією з найсерйозніших проблем, які необхідно вирішити. В іншому дослідженні жінки повідомили, що сімейна ситуація і пошук кращої роботи на березі, швидше за все, були причинами відмови від кар'єри моряка [37].

Культура на борту судна.

Оскільки в судноплавній галузі переважають чоловіки, стереотипне уявлення про моряка суворого, жорсткого і сильного. Може бути більш різкий жаргон, використання своїх м'язів замість підйомних інструментів або жарти

сексуального характеру. Це середовище, яке може бентежити або є небажаним для більшості людей, особливо для жінок. Оскільки вони також можуть відчувати дискримінацію і упереджену думку про свої здібності тільки тому, що вони жінки. Ця культура іноді приглушується або її немає на деяких кораблях, і не всі колеги-чоловіки діють нешанобливо.

Соціальна культура

Деякі жінки можуть відчувати певний тиск з боку суспільства або навіть з боку близьких членів сім'ї. Існує упередження, що жінки не повинні працювати з механічними або технічними предметами і особливо не повинні бути моряками, тому що вони будуть жахливими матерями. Деяким жінкам щоб справлятися з цим і одночасно долати тиск при побудові кар'єри доводиться зазнавати значних напруг [39].

Фізичне робоче середовище

Фізичне робоче середовище на борту суден дещо відрізняється від середовища на суші. Це фізично складно. Наприклад, неможливо йти прямо в повсякденному житті, проблеми з переміщенням важких предметів, таких як запасні частини, вузькі і круті сходи, що збільшують ризик посковзнутися і впасти, - ось деякі з проблем персоналу машинного відділення. Серед інших ризиків, згаданих екіпажем двигуна, був вплив хімікатів і чистячих засобів, а також температура і вентиляція, які вплинули на робоче середовище.

У торговому флоті стало більше повідомлень про умови роботи на борту. Рівень шуму був особливо високим для людей, які працюють в машинному відділенні - 89%, а для палубного персоналу - 52%. Що стосується вібрації корпусу, то це 50% на палубі і близько 63% біля двигуна. У екіпажу, який зазнав впливу шуму і вібрації, також було більше проблем зі здоров'ям, таких як біль або дискомфорт в спині, стегнах і колінах. Тривала дія шуму призводить до шуму у вухах і погіршення слуху [35].

Інші небажані аспекти здоров'я моряків - це рак. Стандартний коефіцієнт захворюваності раком серед датських моряків становить 1,26. Ймовірно, це пов'язано з впливом хімікатів, масел і вихлопних газів. Інше

дослідження показало, що у моряків рівень смертності в шість разів вище, ніж у людей, що працюють на березі.

Психологічне робоче середовище.

Ризик піддатися переслідуванню підвищується на борту судна і виражається як в усній, так і в фізичній формі. Причини підвищеного ризику можна пояснити декількома факторами. Наприклад, ізольоване оточення, тривале перебування на борту або відсутність лідерства. У дослідженні Forsell et, близько 25 відсотків респондентів піддавалися переслідуванням, а 49 відсотків респондентів вказали свого бригадира в якості джерела переслідувань. Моральний і етичний компас лідера відіграє важливу роль в робочому середовищі. Співробітники продемонстрували позитивну реакцію на моральну чесність лідерів і їх справедливість.

Інше дослідження орієнтоване на студенток Чалмерса в Гетеборзі. Учасники вчаться на морського інженера або морського офіцера, мета цього дослідження - з'ясувати, чому студентки вибирають кар'єру в морі, як студентки морських спеціальностей сприймають свою освіту і чому їх так мало, результаті показали що:

Чому жінки вибирають кар'єру в області морського навчання?

Інтерес. Аналіз інтерв'ю показав, що у респондентів був ранній інтерес і / або досвід спілкування з океаном і морським життям. У деяких були батьки або родичі, які розділяли цей інтерес. Серед вихованців було прийнято проводити більшу частину вільного часу з сім'єю на морі.

"Так, мої батьки є моряками на далекі відстані, тому я велику частину свого дитинства росла на вітрильнику, тому я завжди відчувала, що біжу до моря, відчуваюся в безпеці та спокої на морі"[34].

Деякі з них мали попередню освіту в сфері судноплавства і хотіли розвиватися далі. Можна отримати освіту в середній школі або на флоті. Сертифіката, виданого в цих секторах, зазвичай недостатньо для отримання роботи в морській галузі.

Висока конкуренція за роботу на борту. Щоб отримати постійну роботу по рейтингу в флоті, зазвичай потрібна вища освіта.

"Хм, це була додаткова освіта, після школи я навчалася на машиніста. Ще до цього я цікавилася цим, але не була упевнена, чи підходить це мені. Але після першого стажування машиністом я повністю застрягла. О, а потім я продовжила цей шлях. Роботи у машиніста було не так вже й багато. Тоді я подумала, скористаюся можливістю піти і повчитися"[37].

Характер роботи. Жінок, які не мали попереднього досвіду або раніше не були пов'язані з морською індустрією або іншою пов'язаною з морем діяльністю, приваблювали опис освіти або характеру роботи. Відмінності в професії або необхідні великі знання. У вас була можливість працювати на міжнародному рівні або можливість влаштуватися в будь-якій точці світу, як вам подобається.

"По-перше, у мене була дуже широка освіта, але найважливішим було те, що я знала, що у мене є можливість працювати на міжнародному рівні. Насправді, це було найбільшим досягненням. Одна з моїх мрій - переїхати за кордон, працювати на міжнародному рівні і обґрунтовуватися там, де я хочу, це була ідея з самого початку. Привертає не тільки дозвілля, але і те, що ви можете працювати де завгодно" [37].

Велика частина респондентів заявили, що період дозвілля, пов'язаний з роботою, вплинув на вибір їхньої кар'єри. Інтенсивно попрацювати якийсь час, а потім стільки ж часу провести вдома або в подорожі.

"Найбільше привертає дозвілля. Це може принести багато грошей, ха-ха"

"Тому що це привабливість, тобто бути далеко від роботи, а потім бути вдома" [35].

Виявлені чинники, що негативно впливають на психосоціальну середу.

Життя на морі означає ізольовану середу, в якій члени екіпажу живуть близько один до одного, а можливості усамітнення обмежені. Крім того, команда часто буває на тривалий час далеко від сім'ї і друзів. Можливість

спілкування з людьми на березі обмежені. Те, що відбувається на борту, має вирішальне значення для їх благополуччя. Тому дуже важливо відчувати, що ви належите до команди або є її частиною.

Високі очікування від роботи кадетом. Перше стажування іноді може стати шоком для студента, у якого немає попереднього досвіду. Очікується, що, вперше піднявшись на борт, ви візьмете на себе велику відповідальність, щоб зв'язатися з важливими людьми і самостійно отримати необхідну інформацію.

"Так, до рівня, який є абсолютно абсурдним, тому в такій ситуації не можна очікувати, що новий учень візьме на себе відповідальність. Добре, тепер, коли це моє четверте стажування, я зможу це зробити, я, ймовірно, знайду місток, офіс менеджера, де я можу купити одяг і так далі. Але для новачка на першому тренуванні абсурдно очікувати цього" [35].

Кадетське звання зазвичай вважається одним з найнижчих звань на борту. Це означає, що в якості курсанта ви можете виконувати більш повсякденні завдання або виконувати прибирання. На судні існує думка, що до кадетів потрібно ставитися трохи грубо. Вважається, що причина цього в тому, що з самими керівниками обходилися так, і ви передаєте це як традицію. Багатьох студентів засмучує те, що вас не приймають всерйоз. Курсант не повинен сумніватися в тому, що говорить офіцер, а просто повинен робити це. Навіть якщо ви повідомите, що у вас є попередній досвід виконання завдання, деякі керівники зустрінуть вас з низьким рівнем довіри.

"Я майже впевнена, що це дуже, дуже поширене ставлення до студентів, це буде трохи складно, тому що мені теж було важко, коли я була студентом, і так далі" [35].

"Вам доведеться чимало попрацювати, щоб заслужити довіру. Навіть якщо ви скажете, ну да, я робив це вже 7 разів раніше, вони все одно повинні трохи сумніватися і дивитися, щоб ви могли впоратися з цим" [35].

Будучи студентом, ви часто опиняєтеся в залежності. Про вас судять за багатьма параметрами, такими як особиста поведінка, здатність адаптуватися

до життя на борту, наполегливість, енергія і здатність проявляти ініціативу. Таким чином, ви дуже сильно залежите від свого керівника. Може виникнути страх, коли ви не хочете щось говорити, щоб не викликати гнів свого начальника і є ризик впливу на ваші оцінки або майбутнє працевлаштування.

"Я не можу зруйнувати свої відносини з моїм керівником, тому що тоді ці 3 місяці мені зовсім не допоможуть, і це вплине на мою освіту і мої навички як майбутнього капітана. Крім того, вони також мають владу над оцінками, вони мають владу над тим, як і скільки я буду працювати, які завдання, скільки я отримаю і яку відповідальність я можу взяти на себе" [35].

Дискримінація за ознакою статі. Повідомляється також про те, що студентки були на борту з іншими курсантами-чоловіками. Вони відчували, що з ними поводитися інакше, ніж з їх колегами-чоловіками. Можна сказати, що студенткам не дозволяли виконувати певні завдання, і що замість цього завдання було передано колезі-чоловікові. Так що, схоже, є ідея, що жінки не можуть впоратися з певними видами роботи, наприклад, з фізично важкими завданнями або брудною роботою. Що жінки більш крихкі, ніж чоловіки, і тому не можуть впоратися з цими завданнями.

Домагання. Багато учасниць заявили, що піддавалися сексуальним домаганням. Сексуальні домагання можуть бути пропозиціями допомоги у виконанні завдання в обмін на сексуальні послуги, або це можуть бути небажані дотики до різних частин тіла. Деякі також повідомляли про спонтанні відвідини їх каюти колегами. В цілому деякі люди ставилися до жінок поблажливо. Коли товариші по службі вживали алкоголь, вони ставали менш боязкими і з більшою ймовірністю робили небажані дії по відношенню до курсантів-жінок. Також було відсутнє розуміння того, що можна було сказати або зробити.

Багато респондентів говорили про своє перше стажування, що вони були здивовані тим, наскільки поширені расистські і сексистські образи

серед членів команди. Це було б неприйнятно для іншого напрямку бізнесу на березі. Погляди і цінності на морі можна описати як трохи консервативні.

Сімейна ситуація. Ще один фактор, виявлений в ході інтерв'ю, - складність поєднання стабільних сімейних відносин і роботи в морі. Жінки можуть відчувати себе збентеженими перед рішенням поточної сімейної ситуації і можливої майбутньої сімейної ситуації. Багато жінок можуть відчувати, що вони хочуть бути вдома зі своїми дітьми, а інші люди можуть навіть відмовити їх від роботи в морі. Зрозуміло, що сімейний стан може створити для жінок додаткове навантаження. Особистий і суспільний тиск в поєднанні з хорошим материнством і кар'єрою, особливо в морській індустрії, може здатися для більшості жінок занадто стресовим і бентежливим. Жінки можуть не думати, що це того варто, навіть коли є докази того, що вони можуть знайти роботу на березі і бути ближче до дому.

"Я вважаю, що причина в сімейному способі життя. Багато жінок працюють в морі і заводять дітей і це прекрасно. Але інші кажуть, що це буде неможливо" [35].

Морські інженери і деякі студенти, які вивчають морські науки, не вважали, що їхня освіта відповідає їхнім очікуванням, має низькі стандарти і погану організацію. Хоча деякі студенти, які вивчають морські науки, заявляють, що їх освіта добре відповідає їхнім очікуванням, вони досягають успіху і задоволені курсами. Студент, який вивчає спеціальність морського інженера: "Я вважаю, що це взагалі дуже легкий курс. Коли я читаю щоденник курсу, а також цілі курсу, це звучить чудово. Я рідко сходжу з курсу і відчуваю, що я вивчив це". Студент, який вивчає морську справу: "З академічної точки зору, я думаю, це дуже добре поєднується. Можливостей набагато більше. Я отримую набагато більше, ніж я мріяла" [35].

Кадетський час - напружений і складний час навчання морським наукам. Респонденти описують проблеми в організації і використанні навчального часу і це здається однією з їх найсерйозніших проблем. Це дуже

погано, оскільки кадетський час може бути часом, коли ви багато чому вчитеся, навіть якщо це не завжди так.

Студентки морських спеціальностей вибирають свою освіту, виходячи з інтересів, попереднього досвіду і характеру роботи. Інтерес був в основному пов'язаний з раннім досвідом, так чи інакше пов'язаним з діяльністю в океані, наприклад, у формі сімейного плавання. Батько і члени сім'ї могли вплинути чи зіграти певну роль в їх виборі. Тільки одина повідомила, що у них є батько, який раніше працював у морській галузі. Найзначнішим, але не тільки, фактором, здавалося, був деякий попередній зв'язок з морем і океаном в різних формах діяльності для вибору вивчення морських наук. Характер роботи з дозвіллям і досить гарною заробітною платою також грає роль у виборі морської галузі в якості місця роботи. Робота може бути досить важкою і фізично важкою, але все ж, без сумніву, психосоціальне середовище вважається найскладнішим. Жінки піддаються більшій кількості переслідувань в порівнянні з чоловіками. Небажане середовище наповнене неповагою і упередженнями щодо жінок, схоже, не сильно змінилося.

Крім негативних наслідків вражаючих факторів психосоціального середовища і передбачуваної поганої репутації морської індустрії, жінки назвали сімейну ситуацію ускладнюючим фактором і причиною того, чому на борту так мало жінок. Поєднання стабільної сімейної ситуації з життям на морі - непросте завдання і багато хто розділяє цю заклопотаність, 9 з 10 жінок заявили, що вони зійдуть на берег, якщо у них з'явиться дитина [35].

РОЗДІЛ 2

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВАХ МОРСЬКОГО ТРАНСПОРТУ, АНАЛІЗ РОЛІ ЖІНОК У МОРЕПЛАВСТВІ

2.1. Проблема статі у морській професії від історії до сьогодення

Про жінок в морській індустрії ніхто не чув, хоча ще в 19 столітті жінки почали вносити свій вклад в існування цієї індустрії в якості наглядачів маяків, стюардес, офіцерів і радистів. Тільки після того, як Організація Об'єднаних Націй проголосила 1976-1985 роки Десятиліттям жінок, прагнучи просувати і заохочувати участь жінок у розвитку з метою більш справедливого і сталого розвитку. Пекінська конференція зі становища жінок в 1995 році привернула увагу всього світу до жінок з усіх прошарків суспільства. Більшість жінок, які тоді працювали на море, працювали в сфері громадського харчування і їхні голоси не були чутні. ІМО в своїх зусиллях по просуванню жінок в морській галузі шукала інші шляхи і засоби заохочення жінок на рівні вищого керівництва [29] .

Росія взяла на себе ініціативу, ефективно використавши свою жінку в море ще в 1930 році, коли капітан Анна Щетиніна розпочала свою морську кар'єру, ставши першою жінкою-капітаном в 1935 році. Це спонукало інші розвинені країни, такі як Великобританія, наслідувати її приклад.

Після 1945 року жінки стали регулярно з'являтися в складі екіпажів на вантажних судах, найчастіше на шведських судах в якості стюардес, кухарів і радистів. В кінці 1960-х років перші жінки були прийняті на роботу в якості курсантів у відповідь на брак моряків-чоловіків в Європі. Можна відзначити, що ці випадки могли розглядатися як новаторські кроки, але факт залишається фактом: компанії як і раніше вважали за краще наймати моряків-

чоловіків. З середини 1980-х років судноплавна галузь знизила інтерес до найму жінок через проблеми надлишку чоловіків-моряків з Азії і Європи. В кінці 1990-х років, коли галузь стала відчувати більш серйозні труднощі з наймом чоловіків в якості моряків, увага знову повернулася до найму жінок. З кінця 1990-х років зростає інтерес до навчання і найму жінок-моряків [25; 31].

У 1960-х роках голландці у Роттердамській морській академії запропонували своїй першій леді можливість працювати в галузі в якості кадетського офіцера. Америка послідувала їх прикладу, представила в Конгресі законопроект, який в 1974 р. проштовхнув колишній конгресмен, щоб дозволити жінкам вчитися в Академії торгового флоту США.

Було оголошено, що більшість, якщо не всі країни, в яких жінки були залучені в галузь приблизно в 1970-х роках, були результатом прийнятого парламентом закону, ефекту просування ООН. З Скандинавського регіону - Швеція, Норвегія, Данія і Фінляндія. У 1976 році прийшли Гана і Австралія, потім прийшла Нова Зеландія [44] .

Таблиця 2.1

Розподіл жінок-моряків в деяких частинах Європи

Країна	Відсоток%
Бельгія	4.4
Данія	15.1
Фінляндія	5.6
Німечина	5.3
Італія	1.2
Швеція	23.3
Великобританія	4.7
Всього	7.6%

Джерело: [36]

Крім того, в Латвії, Австралії та Новій Зеландії частка жінок у загальній чисельності моряків становила: 5%, 2,6-3% і 0,03% відповідно (Таблиця 2.1).

В огляді гендерного розподілу офіцерів, які можуть служити на борту суден, що знаходяться під флагами держав-членів ЄС, враховано дані, надані 27 державами-членами ЄС, які надали інформацію про стать. Отже, було проведено огляд для 278 840 майстрів та офіцерів, що становить 88,37% від загальної кількості тих, служить на борту суден, які знаходяться під флагом держави-члена ЄС (рис. 2.1.) [44; 57].

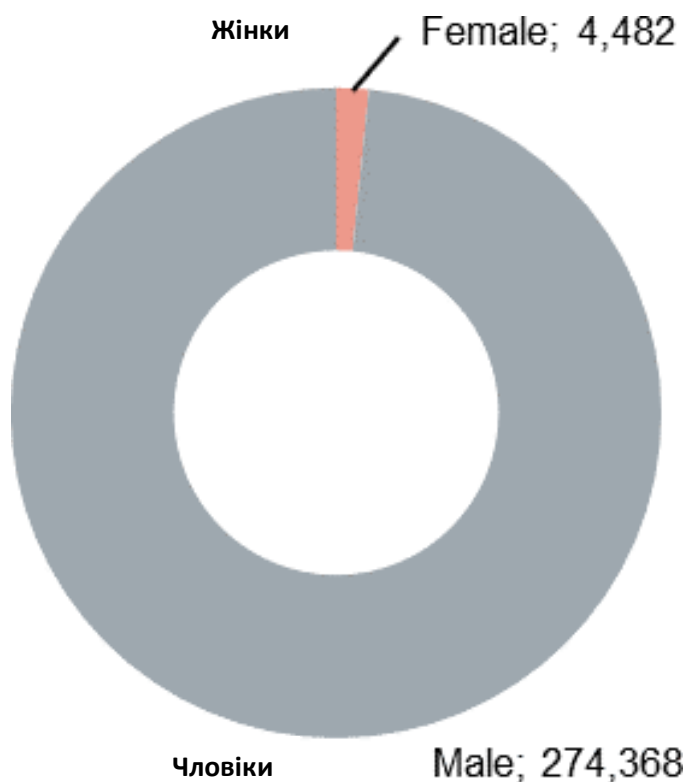


Рис. 2.1. Співвідношення чоловіків і жінок

Джерело: [36]

Огляд гендерного розподілу базувався на даних, наданих 26 державами-членами ЄС, які мали такі дані. Отже, він охопив 179 114 офіцерів, що є 85,62% від загальної кількості офіцерів, що мають діючі сертифікати з контролю в 2018 році на рівні ЄС (рис. 2.2.).

Беручи до уваги загальну кількість офіцерів, чия стать була відома, можна з рівнем впевненості 99% стверджувати, що відсоток жінок- офіцерів становив $2,22\% \pm 0,12\%$ порівняно з $97,78\% \pm 0,12\%$ чоловіків [57].

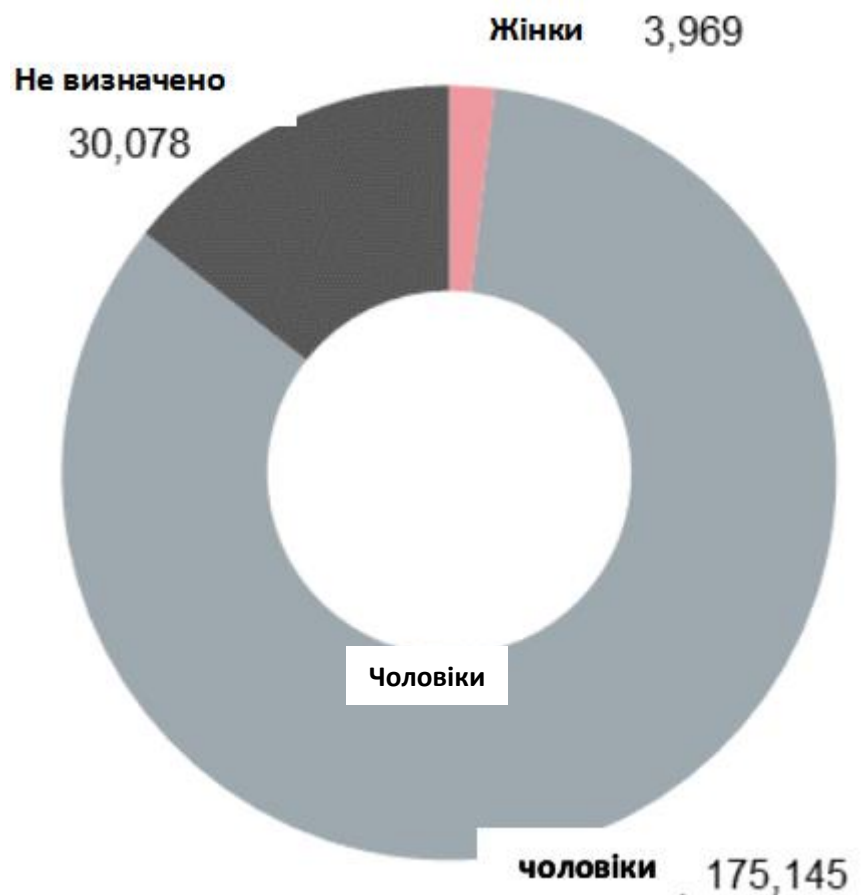


Рис. 2.2. Статеве співвідношення моряків

Джерело: [36]

Інформація, представлена на малюнку, показує, що чоловіки- офіцери дотримуються за відділами (60% служать на палубі та 40% мають право служити у відділі машин), тоді як більшість жінок офіцерів (86,04%) служать на палубі (рис. 2.3.).

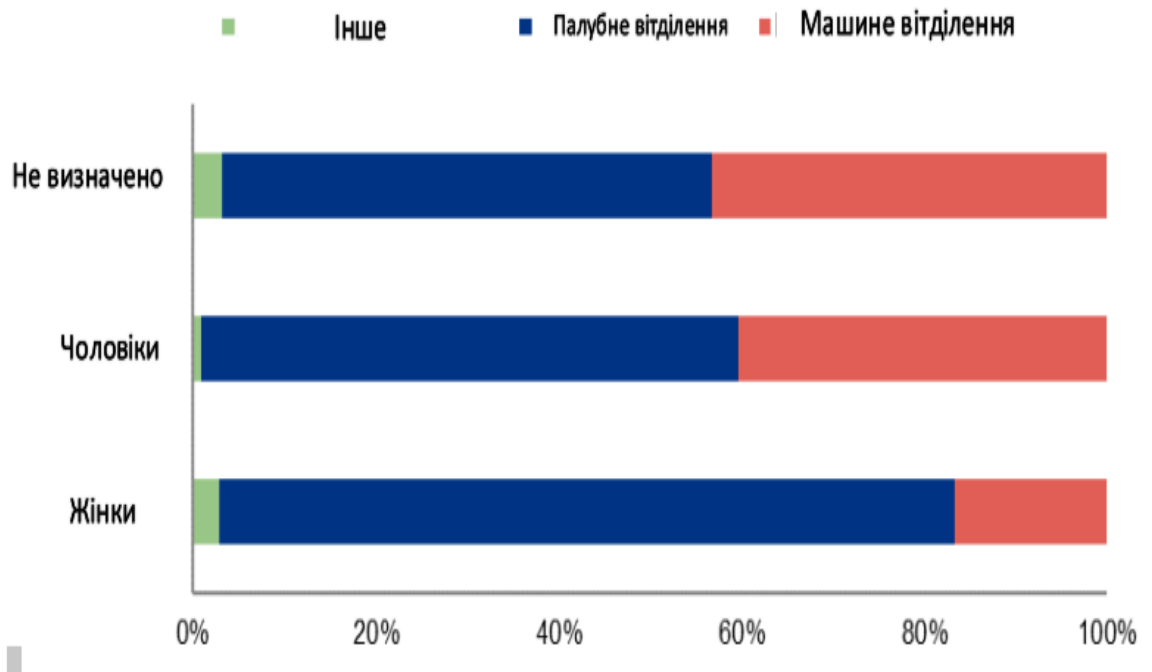


Рис. 2.3. Чоловіки і жінки на палубі та в машиному відділенні

Джерело: [36]

80 відсотків світової торгівлі здійснюється морським транспортом. Беззастережно, морська торгівля комерційними флотами є критично важливим фактором для перевалювання великих обсягів вантажів. При таких обставинах для забезпечення безпеки на морі та запобігання забрудненню, підтримання чистоти навколишнього середовища важлива достатня кількість моряків.

Перш ніж приступити до вивчення світового ринку праці моряків в морському судноплавстві, необхідно проаналізувати сучасні тенденції в області комерційного флоту. В цілому світовий флот збільшився лише незначно, про що свідчать наведені вище дані і цифри. Тим часом, міжнародна судноплавна галузь стикається з браком моряків, незважаючи на збільшення світового флоту, що в свою чергу впливає на морський ринок праці. Безумовно, зростаюча нестача моряків в останні роки стала серйозною проблемою, що викликає заклопотаність усього світу. Нове дослідження міжнародного транспортного інституту виявило, як несподівані елементи

недавньої історії вплинули на те, що раніше вважалося серйозною нестачею моряків

Тенденція зайнятості жінок-моряків.

Рівень участі жінок в мореплавannya залишається відносно низьким у порівнянні з моряками-чоловіками в світі. Згідно дослідженню, було підраховано, що жінки складають лише 1-2 відсотки від 1,25 мільйона моряків в світі, і що більшість з цих жінок - вихідці з розвинених країн. Таким чином, найбільша кількість жінок працює в готелях на пасажирських судах, особливо на круїзних лайнерах і поромах. На жаль, немає офіційних даних і аналізу жінок-моряків від жодного глобального дослідницького центру або будь-якої пов'язаної і / або залученої дослідницької організації. Тому, щоб спонукати жінок виходити в море, слід розуміти і усвідомлювати, як мало жінок-моряків беруть участь в морському світі в залежності від типу судна і регіону, країни і компанії. Ці зусилля по відношенню до жінок-моряків слід продовжувати, тим самим даючи їм шанс і заохочуючи їх на глобальній основі.

Як показано на наступних малюнках, згідно Belcher et al. на основі огляду, встановлено, що переважна більшість жінок-моряків в світі також працюють на борту пасажирських суден в якості офіцерів і рядових. Проведене вище дослідження 2018 року показало, що 68 відсотків усіх жінок працюють на поромах, що є найбільшим числом, і 26 відсотків - на круїзних лайнерах і лише невелика частина - 6 відсотків - на вантажних судах. Проте, як згадувалося в пункті, на жаль, жодна міжнародна організація не проводила обстеження фактичної чисельності жінок-моряків на світовому ринку праці з часу проведення обстеження. Крім того, немає даних про жінок-моряків, які віддають перевагу роду занять за типом суден в таких організаціях. Незважаючи на те, що може бути складно зібрати дані з усіх країн, в яких зареєстровані жінки-моряки, ці дані, очевидно, стануть вирішальним наріжним каменем для визначення кількості жінок серед загального числа

моряків, а також поліпшення і забезпечення відповідної підтримки і політики з боку промисловості і спільноти [34].

Навпаки, у випадку з данськими морськими властями, моряки реєструються в комп'ютеризованій базі даних з 1 квітня 1986 року. Судноплавні компанії зобов'язані реєструвати і управляти кожен раз, коли моряк підписується на судно під датським прапором або з нього і направити копію владі. Тому варто відзначити, що необхідні ширші глобальні зусилля по збору даних, що стосуються жінок-моряків, з тим щоб зрозуміти, як розподіляються жінки-моряки за професіями в світі і по яких типах суден.



Рис 2.4. Жінки у морській діяльності

Джерело: [35]

В цілому, шлях, по якому жінки стають моряками, - це вступ до морського університету або інституту морських і риболовних технологій. Після закінчення навчання, більшість отримали кваліфіковану ліцензію, можуть стати 3-м офіцером або 3-м інженером, або рядовим (рис. 2.4.).

Визнання лідерства та внеску жінок у морському секторі

Збільшення представництва жінок, участі та керівних ролей у політиці, державному та приватному секторах та секторі розвитку, включаючи морський, є ключовим для досягнення цілей гендерної рівності. Більша участь жінок у морських громадах може призвести до економічної вигоди від морських ресурсів для регіону, а також відкрити можливості у власності суден, риболовлі, виробництві, суднобудуванні та видобутку природних ресурсів.

Жіноче керівництво вносить різноманітність у розмову. Збільшення участі жінок у прийнятті рішень позитивно впливає на результати бізнесу. Дослідження показують, що різноманітність допомагає вирішувати складні проблеми та сприяти інноваціям. Прийняття рішень жінками розширюється перспектива роботи, посилює командну динаміку та пропонує більш надійне вирішення проблем. Різні точки зору також допомагають стимулювати інновації. Якщо організація не використовує різноманітність, вона ризикує обмежити свій творчий потенціал і втратити свою конкурентну перевагу [31; 35; 39].

Відповідальність та обов'язок окремих людей, сімей, організацій, громад, лідерів та країн - забезпечити, щоб дівчата та жінки відповідально реалізовували свій життєвий потенціал та прагнення.

Більше того, чим більше жінок на вищих керівних рівнях, тим більші вигоди для бізнесу покращують його здатність адаптуватися та змінюють переваги споживачів, створюючи сучасний динамічний корпоративний бренд, пов'язаний з рівними можливостями, гнучкістю та соціальною відповідальністю, а також підвищення стабільності в корпоративній діяльності та повернення ціни акції. Створення спільноти досвідчених жінок у морських професіях повинно відбуватися на всіх рівнях та в різних галузях промисловості.

Освіта має життєво важливе значення для сприяння інтеграції жінок у морському секторі. Розбудова спроможності жінок включає наставництво, інструктаж, спонсорство, відрядження та можливості зв'язку.

Усі зацікавлені сторони повинні визначити існуючі жіночі мережі у суднопластві, щоб зробити морських жінок більш помітними як приклад для наслідування, прокладаючи шлях для наступного покоління морських жінок. Така підтримка жінок врешті призведе до розвитку критичної маси жінок у морському секторі. Заохочення морської галузі до активних кроків із залучення компетентних молодих людей до галузі та заохочення більшої кількості жінок вступати в інженерну та технічну галузі морських фахівців також сприятиме досягненню критичної маси компетентних жінок у цьому секторі.

Включення гендерних перспектив у морському секторі до офіційних навчальних програм дасть жінкам і чоловікам розширені знання щодо сприяння гендерній рівності в цьому секторі. Нарешті, мають бути надані відповідні наставницькі роботи щодо мореплавання та інших можливостей роботи на березі, включаючи посади в портах, логістику, морське управління та суднобудування.

У період між 2015 і 2020 роками кількість жінок, зайнятих на борту суден, переважно на круїзних судах, зросла на 2%, і жінки стають дедалі більшою часткою прибережних службовців у глобальному морському секторі. Важливо, щоб це збільшення зберігалось як частина загального завдання забезпечення сталого розвитку морської спільноти [30].

Стійке морське співтовариство передбачає виклики забезпечення соціального добробуту, захисту навколишнього середовища, економічного зростання та зміцнення конкурентної морської спільноти. Морський транспорт є світовою галуззю, і розробники політики, дослідники, освітні установи, а також регіональні та глобальні партнери повинні подбати особливо про те, щоб забезпечити кар'єрний розвиток та працевлаштування професіоналів морського транспорту.

Жінки складають половину людського населення, але при цьому не мають таких самих економічних можливостей, як чоловіки. Ця невідповідність дуже виражена у транспортному та морському секторах, де переважають чоловіки, та морській галузі. Зараз жінки беруть участь у технічних та керівних ролях і виконують різні функції на різних рівнях як на морській, так і на береговій роботі.

Повідомлялося, що у всьому світі кількість морських офіцерів зросла на 34% між 2010 і 2015 роками, і зараз, за оцінками, за останні десять років вона зросла на 24%. У таблиці (таблиця 2.2) наведено підсумок загальноорієнтовного постачання моряків з 2010 року [45].

Таблиця 2.2

Підсумок загальноорієнтовних пропозицій моряків у 2010–2020 роках

Звання	2010	2015	2020
Офіцери	446,000	624,000	774,000
Рядові	721,000	747,000	873,500
Всього	1,187,000	1,371,000	1,647,500

Джерело: [35]

Було небагато спроб оцінити загальну кількість жінок-моряків, незважаючи на все більшу увагу до залучення жінок до кар'єри в судноплавстві. Звіт за 2020 рік¹⁰ є першим, хто зібрав інформацію про жінок-моряків, з питаннями про стать моряків, включеними до Анкети компанії, Опитування моряків та Опитування морських навчальних закладів. Анкета компанії отримала суттєві кількісні дані про 164 550 моряків, включаючи їх звання / роль, вік, національність та стать. (Вибірка не включає жодного моряка, який виконує обов'язки, що не виконують морських операцій, таких як персонал готелів та громадського харчування.)

З 164 550 зразків моряків 1587 були кваліфікованими жінками, що мають сертифікати, видані відповідно до Конвенції ПДНВ (див. Таблицю 2.3). Нині глобальний відсоток жінок у морській галузі становить 2%. Для збільшення цього відсотка необхідні інноваційні, доповнюючі та потужні зусилля [53].

Таблиця 2.3

Кількість жінок-моряків у вибірці

Кількість жінок-моряків у вибірці		Відсоток моряків у зразок за рангом
Офіцери	540	0.7%
Офіцери стажисти	734	6.9%
Рядові	306	0.4%
Рядові стажисти	7	0.4%
Всього	1587	1.0%

Джерело: [35]

Той факт, що 6,9% офіцерів-слухачів у вибірці були жінками, свідчить про позитивну тенденцію, яка, ймовірно, продовжиться. Не менш позитивним є той факт, що найбільший відсоток жінок-моряків у вибірці навчався на посадах офіцерів. Виходячи з того, що, за оцінками, налічується 1647 500 моряків, а також вибіркові дані, що свідчать про те, що приблизно 1% були жінками, можна підрахувати, що в даний час може бути близько 16 500 жінок-моряків, що складають частину глобального запасу моряків [56].

Ці статистичні дані не відображають глобальних пропозицій жінок, що працюють на березі.

За оцінками, в морському секторі в регіоні зайнято 16 000 осіб, і менше 10% з них - жінки, зайняті переважно на допоміжних, адміністративних та управлінських посадах середнього рівня. З цих 10%, 5% працюють у судноплавних компаніях або агентах, менше 2% працюють

мор'яками, які працюють у національних флотах, і менше 1% працюють на іноземних суднах [56].

2.2. Дисбаланс підготовки та функціонування персоналу на морському транспорті в різних країнах

Сегмент жінок-мор'яків в Кореї

Судноплавство і морська промисловість в цілому різко розвивалися після Корейської війни 1950-х років. Промислова реструктуризація відбувалася принаймні п'ять разів за останні 30-40 років з тих пір, як корейський уряд прийняв "стратегію економічного розвитку" в 1964 році. Корейський уряд прийшов до висновку, що після Корейської війни для подолання цих економічних труднощів необхідна радикальна зміна політики. Більш того, з тих пір корейський уряд визнав, що ключовим сектором промислового зростання в цілому є інвестування в морські галузі. Отже, корейський уряд звернув увагу на важливість розвитку та інвестування в судноплавство і морську галузь для швидкого економічного і промислового зростання країни. З цих причин корейський уряд почав концентрувати увагу на цій стратегії зростання. Вони створюють промислові підприємства: відкрили нові порти, більш великі суднобудівні верфі, контейнерні термінали, відповідну логістичну інфраструктуру, а також розумно інвестували в судноплавні компанії, суднобудівні підприємства і професійну освіту в області портів і логістики [32].

В результаті цих зусиль морська економіка і технології Кореї швидко росли в 1960-1990-і роки. Отже, в результаті швидкого економічного і технологічного зростання морської галузі попит на морську робочу силу збільшився. Корейський уряд вжив зусилля по зміцненню курсів технічної та професійної підготовки для пов'язаної з цим комерційної роботи. Охочих мати роботу в морі також було достатньо. Однак кількість претендентів не

задовольнило загальний попит. Уряд визнав, що всі ці проблеми ще належить вирішити, тому вони почали робити активні зусилля з пошуку шляхів вирішення проблеми, пов'язаної з попитом і пропозицією моряків [32].

Одним з рішень було дозволити студенткам вступати в Корейський коледж морських наук Корейського морського університета, в якому до 1991 року переважали чоловіки. Ця нова політика ґрунтувалася на зміні соціальних тенденцій і необхідності давати можливість отримання якісної освіти майбутніх працівників. Крім того, нова державна політика була спрямована на покращення та розвиток гендерної рівності. Як наслідок, одна студентка надійшла в КМУ в 1991 році і закінчила його в 1995 році як перша жінка-штурман в Кореї.

Швеція

Всесвітній морський університет розташований в Швеції. Конституція Швеції передбачає рівні права для всіх її громадян. Це країна з дев'ятирічною обов'язковою освітою для всіх за рахунок держави. Таким чином, в 1996/97 році жінки, які навчалися в бакалавраті, складали (57 відсотків) близько 300400 чоловік і близько 17000 (37 відсотків) - в аспірантурі [47].

Дослідження, проведене Програмою розвитку Організації Об'єднаних Націй, показало, що Швеція займає перше місце за рівнем рівності жінок, із заробітною платою в середньому тільки 70 відсотків від заробітної плати чоловіків. Крім того, закон забороняє сексуальні домагання. Існує рекомендація уряду про те, що будь-який роботодавець, який не вживає заходів для запобігання переслідувань жінок на робочому місці, буде зобов'язаний відшкодувати потерпілій збитки, морська галузі не є виключенням [44; 45; 47].

Протягом 1990-х років зайнятість жінок стала нижче, ніж чоловіків, особливо в тих професіях, де переважають чоловіки. Причина полягала в тому, що все більше жінок покидали ринок праці, щоб продовжити навчання, в тому числі в морській галузі.

Догляд за дітьми в Швеції переслідує дві мети. "Одна з них - дати батькам можливість поєднувати батьківські обов'язки з роботою чи навчанням. Інший - підтримувати і заохочувати розвиток і навчання дітей і допомагати їм зростати в умовах, що сприяють їх благополуччю" [47].

Жінка, яка очікує дитину в Швеції, може вийти в декретну відпустку за 60 днів до пологів. Всього на обох батьків розподілено 450 днів. В іншому випадку батько повинен витратити 30 днів на те, щоб допомогти доглядати за дитиною. Протягом перших 360 днів держава виплачує їй 80% заробітної плати жінки, а в решту 90 днів вона отримує 60 крон (7 доларів США) в день. З іншого боку, роботодавець зобов'язаний зберігати її місце роботи не менше одного року після її відпустки. Якщо сім'я здатна спланувати так, щоб друга дитина народилася через два з половиною роки, весь правовий процес знову буде реалізований. Більшість цих умов може бути застосовано до інших скандинавських країн. Ось чому більшість жінок в морській галузі на керівному рівні - з цього регіону. "Не дивно, що скандинави приймають почесі"[47].

Малайзія

У Малайзії гендерна рівність загальновизнана в більшості секторів країни. Однак в морському секторі інша справа. Участь жінок в морському секторі як і раніше низька в порівнянні з участю чоловіків. Згідно зі статистикою з 2010 по 2017 рік, Морський департамент Малайзії зареєстрував в цілому 72426 місцевих моряків. Кількість жінок-моряків, зареєстрованих в цей період, становив лише 2,66% (1925), тоді як 97,34% (70501) становили моряки-чоловіки. Загальна кількість сертифікатів компетентності, виданих Морським департаментом Малайзії, склало 35235 протягом цього періоду, і 1,05% або 369 сертифікатів були жіночими, а власники СОС - чоловіки становили 98,95% або 34866 [43; 22].

Згідно Maritime Transport Review, Малайзія займає 22-е місце серед великих судноплавних країн з 500 морськими судами, які перевищують 1000 валових тонн, під національним прапором, і 162 судна зареєстровані за

межами Малайзії. У 2001 році Морським інститутом Малайзії було проведено дослідження малайзійських моряків, в ході якого було виявлено, що Малайзія покладається на послуги 44% іноземних моряків для виконання вимог щодо укомплектування персоналом на борту малайзійських судів.. Кількість кваліфікованих малайзійських моряків на борту суден значно скоротилася і тепер малайзійські судновласники сильно залежать від багатонаціональної команди для управління своїми суднами. Про це свідчить видача Сертифікату про визнання Морським департаментом Малайзії. Якщо буде заохочуватися участь малайзійських моряків-жінок, а можливості працевлаштування для малайзійців будуть ширшими, залежність від іноземних моряків на борту малайзійських суден може бути зменшена, а відтік валюти може бути зведений до мінімуму. Уряд Малайзії через Міністерство транспорту розробив Генеральний план судноплавства Малайзії на 2017-2022 роки. В рамках плану були визначені п'ять основних напрямків, серед яких було підготувати 20000 малайзійських моряків [43; 22].

В даний час проведено обмежена кількість досліджень з питань гендерної рівності в малайзійському морському секторі, особливо щодо участі жінок-моряків на борту суден. Найбільш актуальне дослідження було проведено Юнусом і Саїдом з Університету Малайзії Теренггану по сприйняттю, відношенню і досвіду жінок-офіцерів та інженерів на борту малайзійських судів. Дослідження фокусується на погляді моряків-чоловіків на моряків-жінок, які працюють на борту суден, на основі їх досвіду роботи з колегою-жінкою на борту. Згідно з результатами опитування, більшість чоловіків-моряків погодилися з тим, що, коли справа доходить до професії на борту, жінки і чоловіки рівні і жінки можуть добре виконувати це завдання. Жінки також, як правило, добре співпрацюють при виконанні завдання, а моряки-чоловіки задоволені здатністю моряків-жінок виконувати свої обов'язки. Тим не менш, завжди існує негативне сприйняття жінок, які працюють на борту судна. Наприклад, жінки є потенційним джерелом

проблем для шлюбних відносин, жінки слабші і, отже, схильні до переслідування на борту.

Інше відповідне дослідження було проведено Осніним на малайзійських морях з точки зору аполітичності. Малайзійський морський сектор покладається на іноземних морських перевізників, щоб управляти малайзійським судноплавством через їх підтримку з боку малайзійських мандрівників. Людські ресурси в морській індустрії Малайзії мають вирішальне значення. Таким чином, морські навчальні заклади та навчальні заклади важливі в підготовці необхідних курсантів і офіцерів. Однак судовласники і кадрові агенства вважають за краще наймати на свої судна іноземних моряків. Оснін припустив, що, щоб подолати цю проблему, уряд Малайзії має переглянути свою політику в області судноплавства і інтегрувати розвиток людських ресурсів в свої рамки, зосередивши увагу більш на національних мореплавцях, ніж на закордонних [43].

Жінки-моряки в Китаї

Згідно з державним звіту Китаю, основними проблемами, з якими зіткнулася морська галузь, була недостатня поінформованість громадськості про судноплавні галузі. Більшість респондентів, які були зацікавлені у вивченні курсів мореплавання в Шанхайському морському університеті, мають сім'ї, знайомі з морським бізнесом або знайомі з роботою в морі.

Згідно Zhao факторами, що заважають жінкам працювати на борту, є сексуальні домагання, умови проживання, харчування та культурні чинники. Гендерна дискримінація іноді проявляється при прийомі на роботу, коли жінки-моряки не можуть знайти роботу на борту, оскільки судноплавні компанії, як правило, неохоче приймають на роботу жінок-моряків. Результати досліджень показують, що уряди повинні сформулювати стратегічний план по розширенню прав і можливостей жінок на морі і просуванню гендерної рівності в морському секторі [42; 49].

Можливості працевлаштування для жінок обмежуються навіть після закінчення університету, оскільки судноплавні компанії неохоче беруть на

роботу жінок-моряків. Комунікативні навички також були проблемою через низький рівень знання англійської мови у китайських моряків при роботі на борту з багатонаціональними екіпажами. Крім, як правило, низького рівня володіння англійською мовою, китайські жінки-мореплавці можуть стикатися з дискримінацією в процесі прийому на роботу в судноплавні компанії через свою стать. Китайське співтовариство як і раніше вірить у традиційні звичаї та стереотипи. Вони вважають, що жінки повинні сидіти вдома, виконувати домашню роботу і доглядати дітей, а не працювати на борту. Інший висновок стосувався сексуальних домагань, з якими стикаються моряки-жінки на борту суден. В результаті проведених досліджень автори заявили, що уряд Китаю переглянув свою політику вимог до університетів, заборонивши використання формулювань, спрямованих на дискримінацію за ознакою статі. Зміни, внесені китайським урядом щодо політики дискримінації, були заходами щодо збільшення числа жінок-моряків в навчальних закладах. Ці зусилля також повинні бути розширені до рівня галузі [42; 50].

Жінки-моряки на Філіппінах

Відомо, що Філіппіни є великим постачальником моряків. Згідно з дослідженням з розширення прав і можливостей філіппінських жінок-моряків в морському секторі, через брак робочої сили в секторі мореплавання кандидати-жінки, схоже, є новим ресурсом для заповнення дефіциту. Однак розширити можливості жінок в галузі, в якій домінують чоловіки, - непросте завдання. У дослідженнях підкреслюються проблеми, з якими стикаються філіппінські моряки-жінки з моменту їх зарахування в морські школи до тих пір, поки вони не почнуть працювати на борту в якості офіцерів. Дискримінація, сексуальні домагання і знущання входять в коло проблем, які заторкнуті в її дослідженні.

Гендерна дискримінація, з якою стикалися моряки-жінки, полягала в тому, що їх часто вважали слабкими. Більшість моряків-чоловіків і судноплавні компанії вважали, що для роботи на борту потрібні важкоатлети

і технічні фахівці. Брудна робота в машинному відділенні не підходить жінкам. Тому жінки, як правило, недооцінюються колегами-чоловіками. Це гендерно-дискримінаційна школа, в якій учні-чоловіки часто дивляться зверхньо на здібності учнів-дівчат. Студентки процвітають в навчанні і можуть бути кращими ученицями в класі. Але чоловіки не цінять ці переваги і, як правило, демотивують жінок.

Відзначається, що вартість навчання в морських навчальних закладах є важким тягарем. На Філіппінах існує 23 морських коледжі, акредитованих Комісією вищої освіти і тільки три належать державі. Решта в приватній власності. Моряки-жінки - не найкращий вибір судноплавних компаній в якості спонсорованих студентів у порівнянні з чоловіками. Через те, що експлуатаційні витрати продовжують рости, багато морських шкіл намагаються зменшити прийом жінок для навчання [28].

Крім того, дослідники виявили, що жінки-мореполавці на Філіппінах стикаються з проблемами, що стосуються їх соціального життя, наприклад, з розпадом шлюбу, а також з відносинами з родиною і чоловіком.

Через ці проблеми багато жінок-моряків вважають за краще кинути свою морську кар'єру і зосередитися на своїй сім'ї.

Крім того, у статті зазначається, що жінки-моряки схильні до захворювань, коли вони працюють на борту судна, наприклад, до короткочасної втрати пам'яті через випари, що виділяються хімічними речовинами, які використовуються для прибирання на борту судна.

Жінки-моряки у В'єтнамі

Дослідження, яке проведене Van & Minh щодо того, як поліпшити участь в'єтнамських жінок в судноплавній галузі за допомогою морської освіти і навчання, показує низьку участь жінок, що займаються морськими перевезеннями у В'єтнамі. Таку більш низьку участь обумовлено декількома факторами, наприклад, традиційним світоглядом азіатських людей, особливо тими, хто вважає, що жінки дбають про свою сім'ю, несуть відповідальність тільки за сім'ю і не повинні вносити свій внесок до спільноти [28].

В'єтнам стикається з проблемою браку моряків і зараз тільки 45000 ліцензованих моряків працюють в судноплавній галузі. Всі вони - чоловіки. Більш того, В'єтнам стикається з гендерним дисбалансом, де коефіцієнт народжуваності 112,2 хлопчиків / 100 дівчаток ускладнює сприяння участі жінок в суднопластві.

Автор підкреслює, що морська освіта і підготовка у В'єтнамі можуть зіграти значну роль у розширенні участі жінок-моряків. Завдяки політиці відкритих дверей, університет відкриває двері в'єтнамським жінкам для участі в морській освіті, але заява від жінок не обнадіює. Серед студенток було проведено опитування про те, чому вони вибирають програми перевезень. Результати опитування показують, що вони вибирають навчання в області суднопластва, тому що на вступних іспитах до університету вони отримали низький бал, що є головною причиною, висока зарплата на другому місці і любов до моря на третьому.

Ці ж опитування показали, що студентки стикаються з проблемами під час навчання. Прикладом проблем, з якими вони зіткнулися, було тиск, тому що вони вчилися в навчальному середовищі, де переважали чоловіки. Крім того, у студенток було менше можливостей практикуватися на борту суден, оскільки в'єтнамські судновласники не допускали жінок на борт. Фізична сила також стала частиною проблем жінок-моряків, а деякі предмети були занадто технічно складними, тому передбачалося, що вони не підходять їм в порівнянні зі студентами-чоловіками. Студентки також зіткнулися з дискримінацією в процесі відбору на спонсорство через свою стать. Вони також стикаються з дискримінацією з боку своїх колег-чоловіків під час навчання в. Щоб студентки отримали ліцензію і досвід роботи на борту, їм необхідно пройти навчання протягом 12 місяців, але це навчання не проводилося для студенток у В'єтнамі, оскільки судноплавні компанії не дозволяють жінкам перебувати на борту. Лише кільком студенткам вдалося пройти одноденне навчання [28].

Шляхи кар'єри для в'єтнамських жінок-курсантів були невдалими в порівнянні з такими для студентів-чоловіків, тому що закон в'єтнамського уряду забороняє судноплавним компаніям наймати жінок на морську роботу, за винятком офіціанток, адміністраторів і покоївок тільки на пасажирських судах. Ця ситуація викликає занепокоєння, чому, по-перше, вони набирають жінок-курсантів, якщо їм не дозволено працювати на борту суден в якості рядових і офіцерів. Іншими словами, існує суперечність між метою і політикою уряду по набору жінок-студенток у в'єтнамській судноплавній галузі. Студентки готові працювати на борту суден в якості офіцерів або інженерів. Однак вони стурбовані тим, що після вступу в шлюб їм необхідно зосередитися на своїй родині через традиційні ролі жінок у в'єтнамській спільноті [28].

Кар'єра в Японії

В іншому дослідженні, проведеному Kitada & Harada, роль професійної освіти і навчання вивчалася в ефективності для впровадження жінок на робочі місця, де традиційно домінують чоловіки, шляхом порівняння трьох транспортних секторів (морського, повітряного і залізничного транспорту) в Японії [34].

Крім культурних стереотипів, аналогічні гендерні проблеми спостерігаються у всіх транспортних секторах. Наприклад, умови праці можуть бути незадовільними з точки зору заробітної плати, доступу до навчання, ненормованого робочого часу, які складно зрівноважити з сімейними обов'язками, ергономічним робочим середовищем і обладнання, орієнтоване на чоловіків, а також ризику насильства і домагань. Ці проблеми жіночих меншин часто ігноруються на організаційному рівні через організаційні структури горизонтальної гендерної сегрегації.

Грунтуючись на порівняльному аналізі трьох японських транспортних секторів (торговий флот, авіація і залізничний транспорт), можна зробити висновок, що у випадку з торговим флотом простежується розрив, що обмежує участь жінок в мореплаванні і сприяє їх низькому рівню

закріплення. Жінки на торговельному флоті мають менше можливостей для подальшого навчання і закріплення на роботі в порівнянні з жінками в військово-повітряному і залізничному секторі [34].

Національний погляд - Гана

У Гані через правління демократичного уряду не було законів, які дискримінують жінок, тому жінки були задіяні в більшості секторів економіки, але не користувалися популярністю до Пекінської конференції зі становища жінок в 1995 році. Уряд Гани незабаром після проголошення Міжнародного десятиліття жінок (1976-1985 рр.) дав відкриту директиву про те, що кожна людина, будь то чоловік або жінка, має право вибирати будь-який вид роботи або професії. Не дивлячись на демократичні тенденції колоніальних господарів, британців, про наявність у ВПС Гани жінок-пілотів стало відомо тільки після конференції жінок в Організації Об'єднаних Націй в Пекіні [17; 45].

Національна судноплавна лінія спільно з Регіональною морською академією (потім Морський коледж Гани) оголосила про набір жінок-курсантів в торговий флот. Це було в 1976 році, коли оголошення вперше запросило жінок подавати заявки, як видно з оригінального оголошення на малюнку 3.1. Фактично, це реклама 1977, оскільки реклама 1976 роки не була доступна в національних архівах Гани [17; 45].

Після вступних іспитів і співбесіди, три жінки отримали таку можливість. У наступному році їх число збільшилося до чотирьох. Двох морських і двох радіофіцерів. Це було пов'язано із закликом уряду виділити кошти для курсантів торгового флоту. У попередні роки на заклик відгукнулося більше приватних судноплавних компаній, але більшість вакансій дісталось чоловікам

Оскільки участь жінок в морському судноплаванні, особливо жінок-моряків, було новою ідеєю, план уряду полягав у тому, щоб залучити якомога більшу кількість жінок до цієї професії, надавши в академії хороші умови. На тих посадах, де жіноча частина вже була достатньою, їх просили

створювати асоціації, такі ж як асоціації медсестер і вчителів. Оскільки жінок в торговельному флоті було мало, вони вступили в Асоціацію офіцерів торгового флоту Гани. 21 квітня 1975 року в Гані була сформована Національна рада у справах жінок і розвитку. Це стало основним способом поліпшення становища жінок до створення жіночого руху 31 грудня 10 років тому [17; 44].

Після четвертої конференції Організації Об'єднаних Націй по стану жінок, що відбулася в Пекіні в 1995 році, Жіночий рух 31 грудня взяв на себе мантию "дівчаток", останнє місце в списку Пекінського плану дій. Це жіноче крило правлячої партії Гани, тому воно користується великим впливом і підтримкою з боку жінок. Через місцеві засоби масової інформації батьків спонукали "відправляти своїх дівчаток в школу". Про це говорили по радіо, в телевізійних студіях і в національних газетах Гани [17; 45].

По всій країні почалася організація практикумів і семінарів по "дівчаткам". Уряд Гани заснував Тиждень жінок-фахівців в другий тиждень березня, який збігається з Днем ООН з прав жінок.

Відповідно до директиви штабу збройних сил Гани ВМС Гани, в яких не було жінок, почали набір жінок-офіцерів на службу в 1996 році [17].

Потім в 1997 році введено освіту в галузі природничих наук, технологій та математики, що надало дівчаткам права і можливості на наступне тисячоліття. Прямо від початкової до старшої середньої школи, "дівчинки" усвідомлюють, що наука і математика є основою для всіх професій, це було досягнуто завдяки зусиллям Жіночого руху 31 грудня. Окремі організації почали надавати стипендії дівчаткам, які вивчають природничі науки і математику в середніх школах [17].

Вживаються заходи для того, щоб жінки з різних професій були зразками для наслідування, щоб вони проводили бесіди, читали лекції студентам (жінкам), щоб вони займали робочі місця, які спочатку були пов'язані з чоловіками. Співачка виступила з піснею і відеокліпом "Відправ свою дівчинку в школу". У кліпі показані деякі жіночі зразки для

наслідування, такі як перша жінка-капітан морської піхоти Гани в своєму офісі на кораблі. Про це перед випуском новин розповіла національна телестудія. Цей кліп насправді пролив світло на уми величезної кількості Ганців, які на той час навіть не підозрювали, що в Гані є жінки-моряки. Третьою в цій програмі стала жінка-капітан, фотографії якої публікували в національних газетах по її першому наказу після повернення її із Сполученого Королівства (Великобританія) в 1995 році [17].

На березень відводиться тиждень, оскільки в Гані проводиться тиждень жінок-фахівців, і всі радіостанції допомагають відзначати це. У 1999 році у автора цього проекту була можливість спонукати дівчат скористатися можливістю рівності. Мета полягала в тому, щоб залучити молодих дівчат на торговий флот. Більшість дівчат були готові вступити в морську академію за умови, що їх навчання буде гарантовано.

2.3. Міжнародні морська та інші організації в рамках гендерних програм

Беручи до уваги сучасне соціальне ставлення до досягнення гендерної рівності та гендерного паритету у всіх секторах громадянського суспільства, життя та управління, існує кілька міжнародних організацій та міжнародних програм, що займаються проблемами гендерної нерівності, гендерними упередженнями та подібними проблемами. У цій роботі представлені деякі з найбільш важливих установ та міжнародних програм. Також проводиться огляд значної наукової літератури на тему морської статі.

Цілі сталого розвитку Організації Об'єднаних Націй (ООН), інакше відомі як Глобальні Цілі, представляють універсальний заклик до боротьби з бідністю, захистом планети та забезпеченням спокою та процвітання всіх людей. У звіті Економічної та Соціальної Ради ООН про прогрес у досягненні цілей сталого розвитку (ООН), посиляючись на цілі, що сприяють

гендерній рівності, в даний час „гендерна нерівність зберігається у всьому світі, позбавляючи жінок та дівчат їх основних права та можливості. Досягнення гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок та дівчат потребуватимуть більш енергійних зусиль, включаючи законодавчі рамки, для протидії глибоко вкоріненій гендерній дискримінації, яка часто є результатом патріархальних установок та пов'язаних із ними соціальних норм ". Жінки "все ще недостатньо представлені на керівних посадах. У більшості 67 країн, що мають дані за період з 2009 по 2015 рік, менше третини керівних та середніх керівних посад займали жінки" [44].

Ця нечисленність жінок в морському секторі відзначається Міжнародною морською організацією (ІМО), і вони активно працюють над залученням більшої кількості жінок в галузь. Програма ІМО по інтеграції жінок в морській сектор - це ініціатива, спрямована на досягнення мети розвитку третього тисячоліття "Сприяння гендерній рівності та розширення прав і можливостей жінок" [52].

Згідно з нещодавно опублікованою статистикою Європейського агентства з безпеки на морі (EMSA) від 29 серпня 2017 року, частка жінок серед капітанів і офіцерів, що мають діючий сертифікат компетентності (CoC), становила 2,15% + - 0,13% в 2015 році, за даними, наданими з 24 країн-членів ЄС. Велика частина цих жінок працювала в палубному відділі, близько 88%. Ці цифри, здається, добре являють морську галузь при порівнянні статистичних даних з усього світу [57].

Маючи понад 80% вантажів, що перевозяться морським транспортом, морська промисловість є ключовою для світової економіки.

Робота на борту судна має кілька особливостей, що відбуваються в основному внаслідок конкретного робочого середовища. Моряки працюють у довгих і дуже довгих подорожах, довше місяців або навіть більше половини року, подалі від своєї родини, друзів та соціальних спільнот. Моряки працюють день і ніч у тому самому замкнутому і визначеному просторі - судні. У більшості випадків під час тривалих подорожей судно не може

забезпечити будь-які засоби Інтернету чи телефонного зв'язку. У таких ситуаціях той, хто живе всередині, сприймається як загальний інститут. Це випадки, коли моряки не мають засобів спілкування з суспільством, і вони почуваються ізольованими, особливо якщо вони працюють у багатонаціональних командах з подальшими мовними та культурними бар'єрами. Ситуація складніша для однієї чи двох жінок, які зазвичай працюють у багатонаціональній команді на борту вантажних суден, в оточенні колег-чоловіків. Такі особливі стани призводять до депресії та проблем із фізичним чи психічним здоров'ям жінок-моряків, і особливо до відсутності привабливості для професії моряка. Відсутність мотивації для вступу в морську кар'єру (на судні чи в портах) не є гендерно чутливою.

Гендерно збалансована морська перспектива призведе до оновлення морського сектору та стимулюватиме конкурентоспроможність, інновації та зростання.

Гендерна рівність визначається як "рівні права, обов'язки та можливості жінок та чоловіків, а також дівчат та хлопців. Рівність не означає, що жінки та чоловіки стануть однаковими, але права, обов'язки та можливості жінок та чоловіків не залежатимуть від того, народжуються вони чоловіком чи жінкою".

Організація Об'єднаних Націй

Відповідно до Основних фактів про Організацію Об'єднаних Націй (1998 г.), це міжнародна організація, яка виникла 24 жовтня 1945 року. Спочатку в неї входило 50 країн, і однією з її цілей було рішення економічних, соціальних і культурних проблем і просування прав людини [45].

Дослідницька робота виявила соціальну і економічну роль, яку жінки грають в розвитку, і встановила доведення дискримінації по відношенню до жінок. Рівність жінок стало метою роботи Організації Об'єднаних Націй (ООН). Це призвело до створення Комісії зі становища жінок в 1946 році, всього через рік після її створення, для вирішення жіночих проблем.

У цю комісію входять представники 45 держав, які працюють над заохоченням прав жінок в економічній, політичній, соціальній та освітній галузях. Були розроблені договори та інші інструменти, спрямовані на підвищення статусу жінок. Організація Об'єднаних Націй зробила крок вперед, проголосивши на конференції Міжнародної жіночої організації, проведеної в Мехіко в 1975 році десятиліття з 1976 по 1985 роки десятиліттям жінок. У 1979 році вступила в силу Конвенція про ліквідацію дискримінації щодо жінок з прийняттям керівних принципів і законів щодо поліпшення становища жінок.

Організація Об'єднаних Націй продовжила серію конференцій: Копенгаген в 1980 р, Найробі 1985 року і найпопулярніша конференція в 1995 р - Четверта Всесвітня конференція зі становища жінок в Пекіні. Це була дійсно особлива конференція, під час якої комісія доклала форму попередження до всіх зацікавлених осіб. Вона заявила:

"... Нездатність суспільства досягти істинної гендерної рівності призведе до повільного економічного і сповільненого соціального і політичного розвитку, неправильного використання людських ресурсів і уповільнення прогресу суспільства ..." [44].

Результатом стала поворотна точка для жінок і миру в цілому, революційна кампанія, яка змусила людей усвідомити, що "права жінок - це права людини" .

В якійсь мірі Пекінська конференція мала на меті викоренити певні традиційні або звичні звичаї, культурну та релігійну діяльність, які позбавляли прав жінок, що було звичайною практикою в більшості країн, що розвиваються, але, тим не менш, вони стверджували, що є членами Організації Об'єднаних Націй і користуються результатами її діяльності та іншою допомогою.

Нижче наводиться план дій, адаптований в Пекіні на Четвертій Всесвітній конференції зі становища жінок:

1. Постійний і зростаючий тягар бідності для жінок;

2. Нерівний доступ і неадекватні можливості для отримання освіти;
3. Нерівність в стані здоров'я і нерівний доступ до неадекватних медичних послуг;
4. Насильство щодо жінок;
5. Вплив збройних чи інших конфліктів на жінок;
6. Нерівність між чоловіками і жінками в поділі повноважень та прийнятті рішень на всіх рівнях;
7. Нерівність у доступі та участі жінок у визначенні економічних структур і політики і самого виробничого процесу;
8. Недостатні механізми на всіх рівнях для поліпшення становища жінок;
9. Незнання і відсутність прихильності міжнародно і національно визнаним правам жінок;
10. Недостатня мобілізація засобів масової інформації для пропаганди позитивного вкладу жінок в суспільство;
11. Відсутність належного визнання і підтримки вкладу жінок в управління природними ресурсами і охорону навколишнього середовища [45];

Насправді, деякі з наведених вище моментів вимагають серйозного розгляду. Якщо вони недостатньо освічені, жінки не зможуть складати більш значну частку управлінського рівня прийняття рішень у розвитку нації.

Аналізуючи наведений вище план дій, можна запитати, чи є жінки цілком нормальними живими істотами? Вони іншого виду від чоловіків? Безумовно ні! Але жінка-помічниця чоловіка, створена Богом спочатку, піддається дискримінації.

Для поліпшення якості життя жінок Організація Об'єднаних Націй заснувала фонд розвитку, відомий як Фонд Організації Об'єднаних Націй для розвитку в інтересах жінок, і Міжнародний науково-дослідний і навчальний інститут щодо поліпшення становища жінок.

Ці жіночі організації допомогли поліпшити якість життя багатьох тисяч жінок і їх сімей. Отримавши доступ до добре оплачуваної роботи і отримавши повагу з боку жінок, він також вніс свій внесок у поліпшення становища жінок, розширив їх активну і рівну участь у розвитку і підвищив обізнаність про досягнення гендерної рівності.

Організація Об'єднаних Націй (ООН) найняла спеціального радника з гендерних питань та поліпшення становища жінок. Бідність позначається на жінках в більшості країн, що розвиваються, оскільки жінки є основним джерелом економічного і соціального розвитку своїх сімей. Тому, спираючись на цю аналогію, неминуче виникне проблема бідності, якщо опора піддається дискримінації або позбавляється прав людини.

Тому форма розширення прав і можливостей жінок в ООН в боротьбі важко викорінити бідність в усьому світі, з його програмами допомоги. Всі члени сім'ї організацій системи Організації Об'єднаних Націй повинні були враховувати жіночі та гендерні питання в своїй політиці і у всіх своїх програмах. Нарешті, ООН увінчалася цим, оголосивши 8 березня Днем боротьби ООН за права жінок і міжнародний мир.

Міжнародна організація праці

Міжнародна організація праці (МОП) - одне зі спеціалізованих установ Організації Об'єднаних Націй (ООН). Усвідомлюючи становище жінок в суспільстві, МОП спромоглася вирішити цю проблему шляхом сприяння справедливості та поліпшення умов праці чоловіків і жінок. Це відображено в Конституції 1919 року [55].

Філадельфійська декларація, в якій говориться:

"... Усі люди, незалежно від раси, віросповідання або статі, мають право добиватися свого матеріального благополуччя і духовного розвитку в умовах свободи і гідності, економічної безпеки і рівних можливостей ..." [55].

Ясно, що ця декларація однозначно підтверджує і розвиває ідею принципу МОП. Згідно з мандатом МОП від 1999 року, організація розглядала цей принцип за трьома основними напрямками.

- По-перше, з точки зору прав людини: таким чином, боротьба з дискримінацією за ознакою статі.

- По-друге, як соціальна справедливість і скорочення масштабів убогості: за рахунок поліпшення доступу жінок до зайнятості, навчання, їх умов праці та соціального захисту.

- По-третє, з боку соціально-економічного розвитку: шляхом сприяння участі жінок у прийнятті рішень.

Якщо припустити, що з часу прийняття Філадельфійської декларації до XXI століття держави-учасники конвенцій МОП дотримувалися організаційних принципів, то не було б сектора робочих місць, де половина населення не була б жінками. Проте, у МОП є свої представники в таких секторах, як морське судноплавство, де, як вважається, морський підрозділ працює для чоловіків [55].

До проголошення ООН Десятиліття жінок (1976-1985) МОП зробила рішучі кроки для зміцнення своєї концепції рівності за допомогою деяких декларацій і резолюцій, які зачіпали не тільки сферу праці, а й становище жінок в цілому. Це такі:

1. Декларація про рівність можливостей і поводження з працюючими жінками.
2. План дій щодо забезпечення рівності можливостей.
3. Резолюція про дії МОП в інтересах працюючих жінок.

Метою цих декларацій та резолюцій є усунення розриву в рівності чоловіків і жінок.

В якості свого внеску під час Всесвітньої конференції зі становища жінок в Мексиці МОП представила свою декларацію номер один і резолюцію три вище, які організація прийняла в 1975 році. Міжнародна організація праці повідомила в ході обговорення на конференції, що дискримінація по відношенню до жінок все ще триває. МОП зазначила, що це не сприяє економічному розвитку, соціальному піднесенню і захисту прав людства в суспільстві в цілому. МОП також зазначила, що перехідний період для

ефективних дій щодо забезпечення рівності "не слід розглядати як дискримінацію" [55].

У відповідності зі своїм документом про політику і інструментах 1999 року МОП закликала покласти край всім формам дискримінації щодо жінок в усіх секторах соціально-економічного рівня робочої сили. У ньому вказувалося, що уряди повинні вжити національне законодавство для захисту жінок з урахуванням умов, що зберігаються в їх різних країнах, і розглянути можливість надання рівних можливостей в сферах освіти і професійної підготовки, зайнятості, звернення та просування по службі. В області зайнятості і навчання була сформована Міжнародна програма "Більше робочих місць для жінок". Це стало платформою МОП для реалізації Пекінського плану дій (рис. 2.5.) [55].



Рис. 2.5. Пекінський план дій

Джерело: [44]

У 1985 році Міжнародна організація праці прийняла ще одну резолюцію про рівні можливості і рівне ставлення для чоловіків і жінок у сфері зайнятості. Це повинно було насамперед поліпшити умови зайнятості, праці і життя жінок у країнах, що розвиваються, в тій мірі, в якій викладається комплекс заходів, які повинні дотримуватися як національні, так і МОП [55].

Організація почала з пропаганди рівного доступу до зайнятості та навчання для жінок, стежачи за дотриманням принципу рівної винагороди за рівну цінність праці. Зокрема, мова йшла про поліпшення умов праці жінок і було потрібно забезпечити належний захист материнства і допомоги. Рівне ставлення до них у сфері соціального забезпечення та його поширення на всі категорії працівників.

Міжнародна організація праці, наскільки це було можливо, намагалася узгодити сімейні та посадові обов'язки, забезпечуючи повну участь жінок в процесах прийняття рішень на всіх рівнях і покращуючи базу даних, щоб більш повно відображати внесок жінок.

В ході дослідження методом проведених особистих інтерв'ю з'ясувалося, що є навіть деякі організації і країни, в яких вихід жінки в декретну відпустку є закінченням її трудової діяльності. Хіба виношування дитини - це не право людини? Якщо так, то чому жінка повинна за це страждати? Якщо є рівність, то чоловік або чоловік, відповідальний за вагітність, також повинні втратити роботу. Можливо, є необхідність в зміні поглядів людства.

У 1987 році в своєму документі про гендерну рівність для держав-членів МОП ясно дала зрозуміти, що боротьба за поліпшення становища жінок буде залежати від усіх держав, урядів, роботодавців, ініціатив та участі профспілок [55].

Резолюція, що стосується дій МОП в інтересах працюючих жінок (1991), є підтвердженням її принципів. Він просив уряди включати більше жінок в делегації, що направляються на конференції і зустрічі МОП. Їм також

слід забезпечити ефективність законодавчого акту про рівність можливостей, включаючи внесення поправок до відповідних конвенцій, що стосуються жінок і політики вільного вибору роботи.

Організаціям і представникам роботодавців і працівників було запропоновано усунути дискримінацію принаймі, просуванні по службі та навчанні. Оцінка роботи і стандарти повинні бути вільні від забобонів за ознакою статі. Також всі повинні дотримуватися принципу рівної винагороди за працю рівної цінності, і всі інші виплати, такі як понаднормові і премії, повинні проводитися на рівній основі.

У своїй переглянутій версії Конвенції про охорону материнства (1952 г.) Міжнародна організація праці рекомендувала відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами при пред'явленні медичної довідки з мінімальною тривалістю в дванадцять тижнів[55].

Жінка повинна мати право на медичні пільги, які повинні включати допологові і післяпологові послуги як право всіх жінок, заміжніх або незаміжніх.

У своїй статті 5 МОП дає матері-годувальниці право переривати свою роботу у випадках, передбачених національними правилами. Наприклад, в Гані матір грудної дитини починає роботу о 10 годині ранку і закінчує о 15 годині. У ньому також говориться, що ні за яких обставин жінка, яка перебуває в декретній відпустці, не повинна отримувати повідомлення про звільнення [55].

З плином часу ці резолюції і декларації змінюються відповідно до технологічного зростання. Тим не менше, більшість жінок як і раніше знаходяться в несприятливому становищі в порівнянні з чоловіками з точки зору рівних можливостей, звернення та задоволеності роботою. Це тому, що навіть незважаючи на всі зусилля міжнародних організацій, людський розум все ще схиляється до "старої системи", згідно з якою найкраще місце для жінок - це кухня. Однак є надія, що в найближче десятиліття "технологічний вітер" допоможе змінити свідомість більшості людей.

Міжнародна морська організація (ІМО)

Міжнародна морська організація (ІМО) вважається "матір'ю і батьком" морської індустрії. ІМО - це спеціалізована установа Організації Об'єднаних Націй, що відповідає за морські справи, із заявою про місії по нарощуванню потенціалу для більш безпечного судноплавства і більш чистих океанів.

Раніше відома як Міжурядова морська консультативна організація, вона була створена Організацією Об'єднаних Націй на конференції, яка відбулася 6 березня 1948 року і набула чинності 7 березня 1958 року. Фактична робота розпочалася 6 березня 1959 року і назва було змінено на Міжнародна морська організація (ІМО) в 1982 році [29; 53].

Необхідність інтеграції жінок на всіх рівнях політичного, економічного і соціального розвитку викликає заклопотаність у членів Організації Об'єднаних Націй. Тому, коли з 1976 по 1985 рік було оголошено Організацією Об'єднаних Націй Десятиліттям жінок, ІМО реалізувала програми щодо поліпшення становища жінок та просування гендерної рівності в морській галузі. Вся програма Міжнародної морської організації (ІМО) щодо становища жінок знаходиться в рамках Проектів технічної співпраці.

У 1988 році ІМО розпочала реалізацію своєї стратегії щодо інтеграції жінок в морський сектор. Реалізація Програми ІМО "Жінки у розвитку" почалася в 1989 році. Це розширило доступ жінок до морського світу [52].

Згідно з технічним комітетом, Відділ по інтеграції жінок в промисловий розвиток надав допомогу програмі в складанні зведеного середньострокового плану дій. Основні цілі програми "Жінки у розвитку" розглянуті на малюнку (рис.2.6.).



Рис. 2.6. Програма “Жінки в розвитку”

Джерело: [52]

Технічний комітет на своїй тридцять четвертій сесії вирішив, що звіт про стратегію реалізації проєкт "Жінки в розвитку" повинен надаватися кожній сесії комітету. Програма в своєму звіті звертається до потреб жінок не тільки з точки зору рівності, а й з точки зору статі: як записувати жінок на професійні морські курси; чому більшість жінок не можуть закінчити навчання і як підтримати жінок-студенток / курсантів, які прибувають з районів, де традиційно освіта орієнтована на чоловіків. Уряд Норвегії надав кошти для студенток, які пройшли дворічний вступний курс в Морському навчальному інституті Кабо-Верде, надав кошти для найму фахівця з судноплавства і фахівця з гендерного розвитку для вивчення можливостей жінок в морській галузі. Іншим кроком стало створення Всесвітнього морського університету в Мальме, Швеція, і Міжнародного інституту

морського права ІМО на Мальті як засіб надання жінкам морської підготовки на управлінському рівні. Збільшення числа жінок - гарне досягнення. В даний час університет резервує 50% вакансій для жінок. ІМО закликає держави-члени висувати жінок для набору в спеціальні місії [30; 52].

Організація "Жінки в процесі розвитку" організувала практикуми / семінари щодо поліпшення становища жінок в Олександрійській морській академії та Морському навчальному інституті Кабо-Верде при організації Асоціації африканських інститутів морської підготовки.

В інформації з резолюції 46/100 ІМО йдеться, що Генеральна Асамблея переглянула своє завдання, збільшивши число жінок на вищому рівні до 35%, що сприяє рівному поводженню з чоловіками і жінками в секретаріаті ІМО. Це приклад лідерства.

В даний час в Міжнародній морській організації (ІМО) працює 30,6% жінок-фахівців, що робить її лідером серед членів Організації Об'єднаних Націй.

У 1988, 1990 і 1993 роках норвезький уряд організував в Осло серію зустрічей для комітету ІМО з питань участі жінок в розвитку, щоб підготувати "Стратегії для Жінки в розвитку", середньостроковий план дій [30].

В рамках цього плану дій було здійснено ряд заходів, включаючи проведення короткострокового консультативного обстеження і вивчення можливостей жінок в морській галузі. Були організовані регіональні семінари для жінок-випускників морського факультету Всесвітнього морського університету і Міжнародного інституту морського права. Організаціям, пов'язаним з галуззю, були надані аудіовізуальні пакети з навчання та найму жінок в морському секторі. Для усунення прогалин у посадах в міністерствах і судноплавній галузі були введені гендерні стипендії в ситуаціях, коли традиційно перевага віддавалася кандидатам-чоловікам. Це робиться з метою заохочення рівноправності при призначенні та просуванні по службі. Ще одним кроком було створення інформаційної мережі з жіночими асоціаціями

в державах-членах і контакти з Міжнародною жіночою асоціацією судноплавства і торгівлі.

На 23-й сесії Підкомітету з стандартів навчання та несення ваhti "Жінки в розвитку" представив свою політику навчання жінок. Саме тоді вони запропонували поправки до Конвенції ПДНВ про роль жінок в професії моряка. Де б не було написано "він і вона", слід читати "він / вона" і слідувати за "його / її". Визначення мореплавців повинно включати моряків як чоловіків, так і жінок [52].

"Сприяння технічному співробітництву" включає цю цитату: "Особливу увагу слід приділяти заохоченню навчання та участі жінок в якості моряків".

У листопаді 1992 року Програмі "Жінки в розвитку" вдалося мобілізувати кошти на свої гендерні стипендії, після чого був схвалений середньостроковий план дій комітету на 1992-1995 роки. Одинадцять жінок з різних частин світу отримали стипендії для підвищення кваліфікації в різних морських областях [52].

У 1996 році був створений міжвідомчий комітет у справах жінок і гендерної рівності. Комітет, активним учасником якого є ІМО, займається загальносистемним виконанням гендерних рекомендацій, які надаються на глобальних конференціях.

Міжнародна федерація транспортників з 1981 року заснувала цільовий фонд для чоловіків і жінок на морі, відомий як Фонд моряків МФТ. Це робиться для духовного, морального та фізичного благополуччя моряків. Найближчим часом у 2020 році ITF планує випустити журнал, відомий як ITF Women. Це має посилити уяву жінок, включаючи морських дам, а також нові структури для жінок [54].

Як повідомляє ITF News на її конгресі в 1998 році, було відзначено, що моряки недопредставлені жінками. МФТ надала фінансування свого Комітету жінок для початку кампанії з нагоди Міжнародного жіночого дня 8

березня 2000 року. Це повинно допомогти зміцнити регіональну організацію і одночасно просувати права жінок [54].

Жіноча міжнародна асоціація судноплавства і торгівлі - це об'єднуюча організація для жінок, що займаються судноплавством і торгівлею в усьому світі. Одна з його цілей - професійний розвиток учасників, надання інформації, обмін знаннями та досвідом, а також встановлення нових контактів.

Неможливо обговорювати інституційні ініціативи по відношенню до жінок в морській галузі без згадки Всесвітнього морського університету. Це буде схоже на корабель без капітана, який пливе на самоті. Все морське співтовариство в усьому світі отримує користь від роботи, яку робить ВМУ(рис. 2.7.) [47].

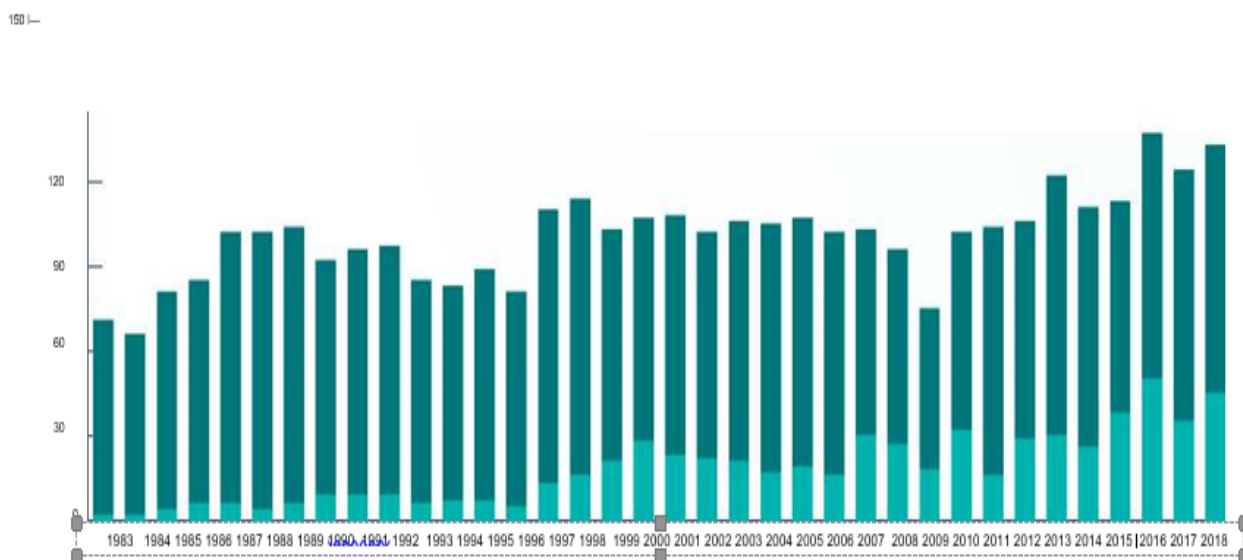


Рис. 2.7. Жінки і чоловіки у ВМУ

Джерело: [47]

Всесвітній морський університет був заснований в 1983 році ІМО в Мальме, Швеція, як міжнародний морський навчальний заклад для підготовки старших фахівців морського персоналу. Університет пропонує курси для отримання ступеня магістра і післядипломної освіти по:

- Безпека на морі і охорона навколишнього середовища

- Морська адміністрація
- Морська освіта і підготовка
- Управління портом
- Управління відвантаженням

З досліджень випливає, що міжнародні організації, такі як ООН, МОП та ІМО, використовували більшість наявних механізмів для вирішення економічних, соціальних і культурних проблем і просування прав людини за допомогою договорів, підписаних документів, декларацій, резолюцій, угод і формування політики [29; 44; 55]. Все це спроби:

1. Боротися з дискримінацією жінок.
2. Розширення доступу жінок до зайнятості, професійної підготовки, соціального захисту і умов роботи.
3. Заохочувати участь жінок на рівні прийняття рішень.

Проголошення Організацією Об'єднаних Націй 1976-1985 років Міжнародним десятиріччям жінок і проголошення 8 березня Днем боротьби ООН за права жінок в світі є тому підтвердженням.

Міжнародна організація праці, зі свого боку, закликала уряди прийняти національні законодавства для захисту жінок і розглянути можливість надання рівних можливостей в сферах освіти і професійної підготовки, зайнятості, звернення та просування по службі. По-перше, це спосіб боротьби з дискримінацією на сексуальному ґрунті. По-друге, це виступ за рівну оплату праці жінок і надання соціальної підтримки жінкам з метою гармонізації професії і сімейних обов'язків. По-третє, це надання відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами та допомоги з покриттям соціального забезпечення. По-четверте, МОП звернулася з проханням до урядів включати більше жінок в делегації, що направляються на конференції, зустрічі МОП, і виправити конвенції, пов'язані з жінками і політикою вільного вибору роботи. Все разом це свідчить про серйозну увагу, яку ООН і пов'язані з нею органи приділяють цьому питанню [29; 44; 55].

ІМО конкретно націлена на: інтеграцію жінок в основну морську діяльність, розширення доступу жінок до морського навчання і технологій, збільшення частки жінок на вищому керівному рівні в морському секторі за рахунок програми технічного співробітництва "Жінки в розвитку" (рис. 2.8.).



Рис. 2.8. Цілі ІМО

Джерело: [52]

Це підтверджується рішенням про виділення спеціальних коштів на навчання жінок в морському секторі і найм суднового аналітика і фахівця з гендерного розвитку для вивчення потенціалу жінок в морській галузі. Створення ЖВР в Мальме, Швеція і Мальта, відповідно, і включення 30,6% жінок-фахівців в штат співробітників - важливі кроки в цьому процесі [52; 55].

Якщо дивитися на це з національного рівня, такі країни, як Гана, Швеція, Австралія, Сполучені Штати Америки та Норвегія та інші, зробили сміливі кроки, щоб допомогти інтегрувати жінок на управлінський рівень в

морській галузі. Це досягається шляхом просування законодавства, яке дає жінкам право обирати будь-яку інтересну роботу урядом, який строго дотримується резолюції МОП [52; 55].

Всі ці зусилля спрямовані на сприяння досягненню рівності між чоловіками і жінками шляхом заохочення економічної самостійності жінок, включаючи доступ до зайнятості, і шляхом збільшення частки жінок на рівні вищого керівництва в морському секторі.

Гендерна програма ІМО

Ціль цілі сталого розвитку (ЦУР) 5: Досягнення гендерної рівності та розширення можливостей усіх жінок та дівчат вимагає вирішення таких структурних питань, як несправедливі соціальні норми та позиції, а також розробка прогресивної правової бази, що сприяє рівності жінок та чоловіків [52].

У всьому світі морський сектор переважає чоловіків, і в багатьох місцях він не забезпечує безпечного середовища для жінок або рівних можливостей для їх розширення прав і можливостей. Два відсотки міжнародних моряків - жінки, і, незважаючи на прогрес, досягнутий за останні два десятиліття, особливо в рамках Міжнародної морської організації (ІМО), для цього сектору потрібно зробити більше, щоб сприяти досягненню Цілі сталого розвитку 5 (ЦУР 5) : Досягти гендерної рівності та розширити можливості всіх жінок та дівчат.

Морський сектор - це різноманітний і дуже складний сектор. Він відповідає за потік торгівлі через світові океани, створюючи величезні економіки та забезпечуючи пряму та непряму зайнятість мільйонам людей увсьому світі. Однак лише два відсотки моряків у всьому світі складають жінки, незважаючи на те, що глобальний флот продовжує розширюватися, і існує нестача робочої сили, особливо офіцерів та тих, хто має певні навички, таких як інженери.

У 1988 р. Міжнародна морська організація (ІМО) запустила програму "Жінки в розвитку" (WID) для вирішення цієї проблеми та продовжила

розробку глобальної програми, відомої як "Інтеграція жінок у морський сектор" (IWMS). Ця програма продовжує надавати великий вплив на морську галузь через різні заходи, програми та асоціації. Через програму WID 1988 року ІМО також очолила питання створення регіональних мереж підтримки з метою нарощування потенціалу жінок у морському секторі [52].

Визнаючи, що до досягнення гендерної рівності в морському секторі є ще довгий шлях, у цій галузі досягається поступовий, але обнадійливий прогрес, особливо за останнє десятиліття. Зараз існує багато програм та резолюцій, і багато чого зроблено за сприяння таких організацій, як ІМО, Міжнародна транспортна федерація, Міжнародна організація праці та Міжнародна мережа допомоги та допомоги морякам.

Навіщо потрібен гендерний баланс?

Є підтвердження, що інвестиції у жінок є більш ефективним шляхом для підвищення продуктивності організації, компанії, та навіть держави. Держави з більшою гендерною рівністю мають більший економічний розвиток. Компанії, де більше жінок працюють на високих должностях, розвиваються краще. Світові домовленості над якими працювали жінки більш тривалі. Парламенти, у складі яких більше жінок, приймають більш законні ключеві соціальні реформи, по відношенню до охорони здоров'я, освіти, проти-дискримінаційні та у підтримку дітей. Жінки у морі - Гендерна програма ІМО [52].

Сьогодні жінки становлять лише два відсотки з 1,2 мільйона моряків у світі, а 94 відсотки жінок працюють у круїзній галузі. В рамках цієї історично індустрії чоловіків ІМО докладає спільних зусиль, щоб допомогти галузі рухатися вперед і підтримувати жінок у досягненні представництва, яке відповідає очікуванням двадцять першого століття.

В рамках морського розвитку та за допомогою своєї програми "Жінки в морському плаванні" під гаслом: "Навчання-Видимість-Визнання", ІМО застосувала стратегічний підхід до збільшення внеску жінок як ключових морських зацікавлених сторін. ІМО продовжує підтримувати участь жінок

як на березі, так і на морських постах. ІМО твердо прагне допомогти своїм державам-членам досягти Порядку денного ООН зі стійкого розвитку до 2030 року та 17 цілей сталого розвитку, зокрема Цілі 5 "Досягнення гендерної рівності та розширення можливостей усіх жінок та дівчат" (рис. 2.9.).

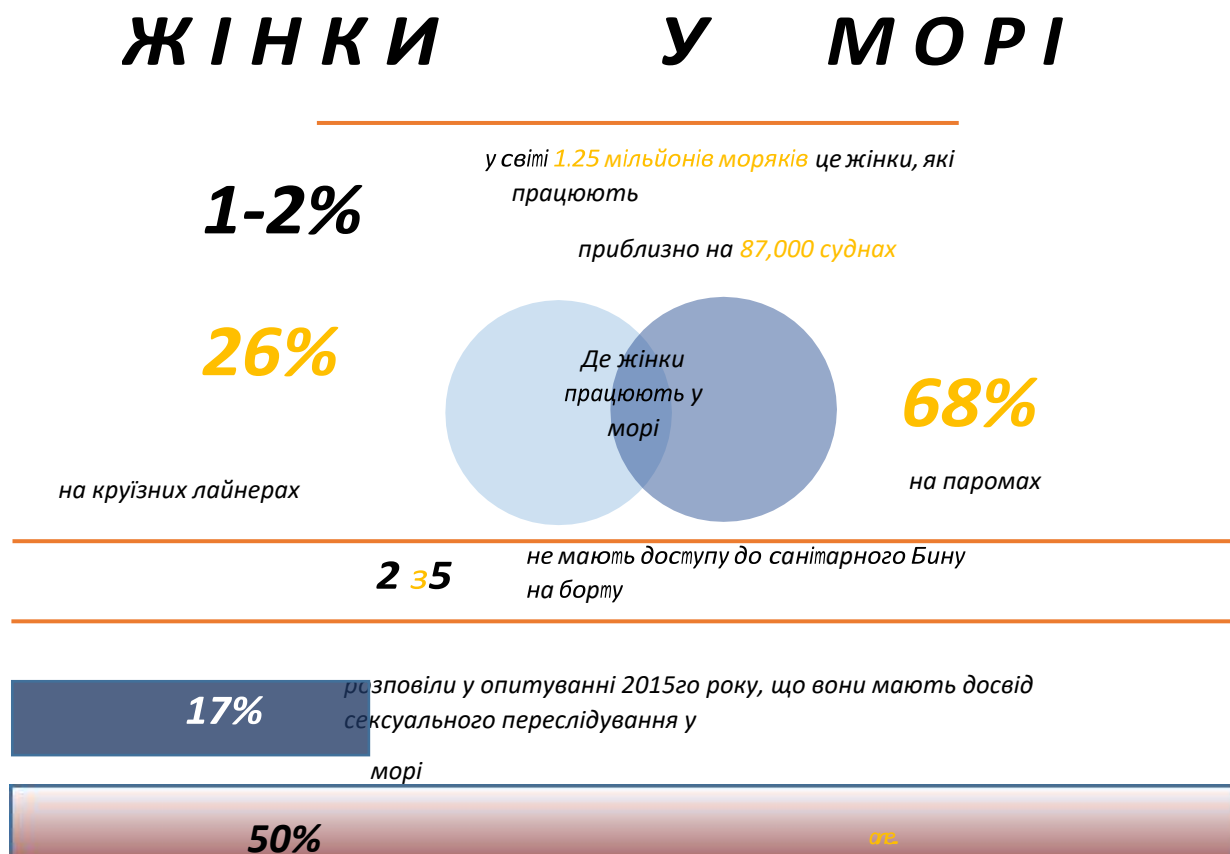


Рис 2.9. Жінки у морі

Джерело: [52]

Гендерна програма ІМО була започаткована в 1988 році. Тоді лише кілька морських навчальних закладів відкрили свої двері для студенток. З тих пір програма гендерних питань та розбудови спроможності ІМО допомогла створити інституційну базу для включення гендерного виміру до політики та процедур ІМО. Це підтримало доступ до морського навчання та можливості працевлаштування жінок у морському секторі.

Поворот хвилі. Фільм Міжнародної морської організації (ІМО), який демонструє, як програми "Жінки в морському флоті" допомагають підтримувати гендерне різноманіття у морському секторі [52].

Морські жінки

Для досягнення більш різноманітної робочої сили важливо, щоб жінки були помітними - як у морському співтоваристві, так і, ширше, у представництвах морського сектору у звітах новин та маркетингових матеріалах.

ІМО запросив жінок морського сектору поділитися своїми фотографіями на роботі, використовуючи хештег #MaritimeWomenPhotoShare. Завдяки внескам з усього світу, ІМО створює банк зображень морських жінок, де зовнішня аудиторія може, наприклад, отримувати якісні та реалістичні фотографії для використання в новинах, публікаціях у соцмережах та брошурах [52].

Мета полягає в тому, щоб забезпечити більш різноманітне представлення морської кар'єри в засобах масової інформації, щоб такі ролі, як капітан, головний інженер та моряк, також відображалися жінками. Це буде ключовим фактором у надиханні молодих жінок на морську кар'єру, показавши, що для них є місце у морському секторі.

Всесвітній день моря 2019

"Розширення можливостей жінок у морському співтоваристві" було обрано темою Всесвітнього дня моря на 2019 рік. Це дало можливість підвищити обізнаність про важливість гендерної рівності та висвітлити важливий внесок жінок світу до морського сектору.

Протягом року ІМО працювала з різними морськими зацікавленими сторонами, щоб допомогти створити середовище, в якому жінки ідентифікуються та відбираються для можливостей кар'єрного розвитку в морських адміністраціях, портах та морських навчальних закладах та заохочують більше розмов щодо гендерної рівності в морському просторі. Програма "Жінки в морському секторі" просунула численні заходи,

включаючи прем'єру фільму "Поворот хвилі", запуск мережеских профілів жінок у морському секторі та надання підтримки жінкам у морських асоціаціях, запусчених у рамках програми [52; 55].

Створення безбар'єрного робочого середовища для жінок у морському секторі. Наприкінці 2019 року Асамблея ІМО прийняла резолюцію, в якій закликає до подальших рішучих дій у наступні роки щодо просування гендерної рівності у всьому морському секторі та досягнення безбар'єрного середовища. Наводимо нижче текст згаданої резолюції (рис. 2.10.):

“Резолюція А.1147 (31) «Збереження світової промислової теми на 2019 і досягнення безбар'єрного робочого середовища для жінок у морському секторі»

- ассамблея, складаючи 120-ту сесію Ради та її схвалення Генеральним секретарем пропозиція обрати "Розширення прав і можливостей жінок у морському співтоваристві" як світового морського флоту темою на 2019 рік,

- підтверджуючи зобов'язання, прийняті в Порядку денному сталого розвитку на 2030 рік Цілі (ЦУР), зокрема ЦУР 5, метою яких є досягнення гендерної рівності та розширення можливостей усіх жінок і дівчат, що також відображається в стратегічних рамках Організації та підтримці регіональних асоціацій "Жінки в морському секторі", які забезпечують форум для жінок до мережі, доступу до знань та обміну найкращими практиками,

- враховуючи прийняту резолюцію Генеральної Асамблеї Організації Об'єднаних Націй А / RES / 72/147 19 грудня 2017 року, що наголошує на необхідності, піднятій у попередніх резолюціях щодо "Посилення інституційних механізмів підтримки гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок" і закликає всіх суб'єктів, включаючи уряди, Організацію Об'єднаних Націй системи та її спеціалізованих установ, інших міжнародних організацій та громадянського суспільства активізувати та прискорити дії для досягнення повної та ефективної реалізації Декларацій та Платформи дій,

- враховуючи ТАКОЖ, що Резолюція Генеральної Асамблеї Організації Об'єднаних Націй А / RES / 74/128, серед іншого, закликає уряди та всі інші

зацікавлені сторони систематично включати а гендерна перспектива у реалізації Порядку денного сталого розвитку до 2030 року, і просить суб'єкти системи ООН забезпечити ефективну підтримку цих зусиль держав-членів щодо досягнення гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінки та дівчини,

- взаймиши далі, що Комісія зі статусу жінок (ЖКС) з Економічна та соціальна рада ООН на її шістдесят третій сесії (E / CN.6 / 2019 / L.3), закликає уряди, відповідні підрозділи системи ООН та міжнародних та регіональних організацій та запрошує громадянське суспільство до повноцінних дій виконувати існуючі зобов'язання та зобов'язання щодо досягнення гендерних аспектів рівність та розширення можливостей усіх жінок і дівчат,

- визнаючи центральну роль Організації у посиленні прогресу в напрямку гендер у інтеграція в морському секторі через програму "Жінки в морському секторі",

- визнаючи також, що ще в 1988 році Організація була в авангарді Спеціалізовані установи Організації Об'єднаних Націй, оскільки вони створили інституційну базу для включення гендер ний вимір у політиці та процедурах Організації, включаючи 50% квоту на жінок для одного з його освітніх інститутів шляхом прийняття резолюцій, спрямованих на забезпечення доступу до морської підготовки та можливостей працевлаштування для жінок у морському секторі секторі,

- помідаючи, що вибір Організацією світової морської теми на 2019 рік послужив як каталізатором для безлічі жінок у морській діяльності, що проводиться протягом року, в тому числі покращення видимості жінок, які роблять внесок у цей сектор, висвітлення позитивної жіночої ролі моделі в секторі, де домінують чоловіки, та забезпечують націлювання на можливості нарощування потенціалу жінки в морському секторі,

- привітаючи прогрес, досягнутий у морській галузі, та уроки, отримані в результаті видатні жінки в цій галузі та стійкість та наполегливість, що сприяли їхньому успіху,

- також вітаючи дослідження, проведене Організацією та Жінками Міжнародна асоціація судноплавства та торгівлі (WISTA) для надання актуальної інформації та дані про кількість жінок, що працюють у морському секторі, та посади, які вони займають,

- з забезпеченням відмінюючи свідчення жінок із різних морських районів промисловість демонструє, що перешкоди та перешкоди все ще існують на всіх рівнях та в роботі до гендерної рівності, включаючи сприяння безпечному середовищу для жінок морський сектор, залишається неповним, і тому його слід продовжувати розвивати,

- переконані в тому, що потрібно вжити подальших твердих дій, щоб закріпити спадщину цього року Світова морська тема, після 2019 року та протягом усі майбутніх дій галузі [53].

1ЗАКЛЮЧАЄ Організацію та відповідні допоміжні органи взяти до уваги врахування гендерної рівності, включаючи сприяння безпечному оточенню для жінок в морському секторі та інтегрувати ці міркування у свою роботу;

2ЗАКЛЮЧАЄ уряди, морські адміністрації та промисловість докладати зусиль досягти безбар'єрного середовища для жінок, розглядаючи способи постійної ідентифікації та подолати існуючі обмеження у всіх аспектах морського сектору, зокрема, найму, навчання, розбудови потенціалу, технічної співпраці та просування по службі, щоб усі жінки могли повноцінно, безпечно та безперешкодно брати участь у морській діяльності спільноти, включаючи мореплавство та суднобудування, з метою ефективного сприяння досягнення ЦУР 5;

3ЗАХОЧАЄ уряди, морські адміністрації та морський сектор обмінюватися найкращими практиками щодо досягнення гендерної рівності з метою досягнення безбар'єрної роботи середовище для жінок у морській спільноті;

4АКУМУЛЮЄ зусилля щодо збору, консолідації та аналізу даних щодо участі жінок у морському секторі з метою встановлення доказів, які встановлюватиме базові лінії, визначатиме прогалини та інформуватиме політику, спрямовану на усунення бар'єрів і збільшення участі жінок у цьому секторі;

5ЗАБЕЗПЕЧУЄ ТАКОЖ подальшу мережу в Організації для просування цілей охоплені темою Всесвітньої морської справи 2019 року, шляхом регулярних зустрічей та розвитку конкретні ініціативи щодо розширення прав і можливостей жінок та просування гендерної рівності в Організації і в ширшому морському співтоваристві, заснованому на відкритому діалозі та більш широкій взаємодії між держав-членів та делегацій спостерігачів.

Рис. 2.10 Резолюція ІМО

Джерело [52]

РОЗДІЛ 3

НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ОСНОВІ ВИКОРИСТАННЯ ГЕНДЕРНОГО БАЛАНСУ

3.1. Принципи та методи формування ефективної команди

Для формування ефективної команди, несправедливо недооцінюють вплив гендерного фактору. Щоб дослідити відмінності статі і гендеру у курсантів ми вирішили провести опитування за допомогою психодіагностичних методик. Методики дослідження гендеру та гендерної ідентичності широко представлені у психологічному арсеналі, ми обрали статево-рольовий опитувальник Сандри Бем, як найбільш доречний варіант у нашому дослідженні гендерних особливостей у майбутніх моряків, ми зупинилися на методиці "Статеворольовий опитувальник", тому що вона найбільш зручна у використанні і аналізі результатів для нашого дослідження [20].

Ця методика була запропонована Сандрою Бем для діагностики гендеру і визначає ступінь андрогінії, маскулінності і фемінності особистості. Опитувальник містить 60 питань, на кожне з яких випробуваний відповідає "згоден" або "не згоден", самооцінюючи наявність або відсутність названих якостей [20].

Тест Сандри Бем - це найбільш широко використовувана методика для вимірювання того, як зріла особистість оцінює себе з точки зору гендеру.

Деякі риси є невизначеними, універсальними, а деякі риси традиційно відносяться до властивих чоловікам або властивих жінкам. Кожна людина є володарем безлічі особистісних рис характеру. Чоловічі або жіночі риси мають свої еволюційно-генетичні і фізіологічні підстави, передумови. Наприклад, рівень агресивності і домінантності (що розглядаються як властиві чоловікам риси), як виявилось, корелює з рівнем концентрації у

індивідів чоловічих статевих гормонів - андрогенів. Інші риси формуються в процесі соціалізації, виховання і розвитку особистості. Не випадково існують соціальні стереотипи маскулінності і фемінності. У цьому контексті психологічна стать радикально відрізняється від статі біологічного. Придбання тих чи інших чоловічих чи жіночих особистісних рис відбувається в результаті спільного впливу обох груп факторів - біологічного і соціального порядку.

Тест включає в себе 60 прикметників, за допомогою яких обстежуваний оцінює за 7-бальною шкалою ступінь того, наскільки точно він його характеризує. 12 прикметників з цього списку складають шкалу мужності: мужній, що аналітичний, амбітний, агресивний, домінантний і т.п. Ще 12 складають шкалу жіночності: жіночний, теплий, люблячий дітей, уважний до потреб оточуючих і т. п.. А, що залишилися 12 - нейтральні: заздрісний, надійний, серйозний, зарозумілий, тактовний [20].

За кожен збіг відповіді з ключем нараховується один бал. Потім визначаються показники фемінінності (F) і маскулінності (M) за наступними формулами. $F = (\text{сума балів по фемінінності}) : 20$ $M = (\text{сума балів по маскулінності}) : 20$

Основний індекс IS визначається як [20]:

$$IS = (F-M) * 2,322 \quad (3.1)$$

Якщо величина індексу IS укладена в межах від -1 до +1, то роблять висновок про андрогінію.

Якщо індекс IS менше -1, то робиться висновок про маскулінність.

А якщо індекс IS більше +1 - про фемінність.

При цьому, в разі коли IS менше -2,025 говорять про яскраво виражену маскулінність.

А якщо IS більше +2,025 - кажуть про яскраво виражену фемінність.

Опитувальник Сандри Бем став предметом численних наукових суперечок, значна частина яких стосувалася комплексних методологічних питань [20].

Під удар потрапила навіть сама концепція андрогінії. Сама Сандра Бем журилася з приводу того, що концепція андрогінії має на увазі, що деякі з схвалюваних якостей є "чоловічими", а деякі "жіночими", - адже це в корені суперечить наміру зменшити гендер ну поляризацію. Багато психологів пропонують зовсім відмовитися від термінів "мужність" і "жіночність", які тільки зміцнюють гендер ні відмінності та стереотипи. Спенс і Хельмріх запропонували замість цих термінів використовувати такі: "інструментальність", що відображає здатність до самоствердження і компетентність (ключові аспекти традиційної мужності), і "експресивність", що представляє якості, традиційно асоціюються з жіночністю, наприклад, турбота, увага до оточуючим, емоційна експресивність і чуттєвість.

У своїй книзі Сандра Бем зазначає, що концепція андрогінії далека від реального стану справ: виходячи з неї, зміни повинні відбутися на особистісному рівні, тоді як в дійсності ліквідація гендерної нерівності неминуче вимагатиме змін в структурі громадських інститутів. Інша проблема яка важко піддається змінам криється в можливій втраті позитивної соціальної ідентичності, яку спричинить за собою згладжування дихотомії чоловічого-жіночого. Користь для нашої самооцінки приносить сильна ідентифікація зі своєю статтю і підкреслення його відмінностей від протилежної статі. Проте світ, що складається з людей, одночасно інструментальних і експресивних, вважається привабливим. Погоджуючись з Сандрою Бем у тому, що андрогінія, незважаючи на приховані в ній проблеми, дає можливість побудувати картину утопії, де людині не потрібно відмовлятися від тих своїх якостей і моделей поведінки, які його суспільство вважає невідповідними гендер у. Важливість цієї концепції також в тому, що вона дає усвідомити однаково привабливість якостей, що традиційно вважаються жіночими, і якостей, які ми звикли вважати чоловічими. Це

особливо важливо в світлі того, що чоловічі якості до теперішнього часу намагаються представити більш нормативними і бажаними [20].

У дослідженні гендерної ідентичності приймали участь 102 особи, які у більшості є студентами вищих навчальних закладів. Серед них 51 дівчат і 51 юнаків, віком від 21 до 23 років. Дослідження проводилося на Національного Університету (Одеська Морська Академія).

Дане психологічне дослідження, як і належить, ділилося на три основні фази: підготовка дослідження, збір даних та їх обробка і аналіз.

На першому (підготовчому) етапі дослідження першочергово ми почали з аналізу наукової літератури з обраної теми. Далі нами, з дпсиходіагностичною метою, відібрався статоворольовий опитувальник Сандри Бем для встановлення самоідентифікації індивідів з точки зору гендер у (Додаток 1).

На другому етапі дослідження було організоване і проведене діагностування майбутніх мореходців з метою виявлення показників фемінності, андрогінії чи маскулінності.

Третій етап — математичний, включав обробку та аналіз отриманих даних, їх психологічну інтерпретацію.

У результаті етапів підготовки та збору даних був отриманий великий масив даних, в яких на етапі обробки потрібно було виявити закономірності і витягти з них необхідну для нас інформацію про психологічні особливості у курсантів.

Для електронної реєстрації первинних відповідей індивідів на батарею психологічних тестів була використана програма MSExcle 2016. У базу даних дослідниками вносилися відповіді на опитувальники, крім незакінчених. Статистична обробка проводилася в двох статистичних пакетах, а деякі результати, що вимагають візуалізації за допомогою діаграм і таблиць, виконувалися в MS Excel 2016. Тривають роботи з подальшої обробки даних і розширення дослідження.

Дані, використані в цьому дослідженні, були зібрані за п'ять років з 2016 по 2020 навчальні роки від курсантів Національного Університету “Одеська Морська Академія”.

Ми розподілили 231курсанта (185 чоловік і 46 жінок) на 72 групи (18 груп по 2 людини, 21 групи по 3 людини, 33 групи по 4 людини).Цим групам було надано завдання: спільно пройти авторську проєктивну тестову методику: підготувати презентацію та доповідь згідно з навчальною програмою.

Після презентацій кожен студент представив самооцінку і оцінку колег, в якій він / вона оцінив по шкалі від одного до десяти внесок, зроблений ним самим і кожним з членів своєї групи.Представлені рейтинги не були розкриті іншим учасникам груп. Для використання самооцінки і оцінки колег в підсумкових цілях, тобто для того, щоб відобразити оцінки, отримані кожним учнем від своїх однолітків (і самих себе) за свій внесок в групову роботу, на своїх підсумкових оцінках - оцінка успішності .

По-перше, середнє значення оцінок, отриманих кожним учнем від членів своєї групи однолітків, і рейтинг самооцінки були розділені на середнє значення всіх оцінок самооцінки і оцінок, отриманих в групі.

Потім результат множився на оцінку за успішність в групі, що представляє індивідуальну підсумкову оцінку учня за завдання групової презентації.

Щоб вивчити вплив гендерного компонента в групі на основі варіацій оцінок самооцінки і колегіальної оцінки, а також оцінок за подання групи, ми ділимо всі групи на 5 різних категорій.

Всі 72 групи розділені на категорії: 1) всі чоловіки, 2) всі жінки, 3) всі чоловіки, крім однієї жінки, 4) всі жінки, крім одного чоловіка; 5) збалансована стаття (групи з рівною кількістю чоловіків і жінок) і. Див. Таблицю 3.1 з розбивкою за кількістю груп кожного типу.

Зведення типів і розмірів груп

Тип групи	Гендерна комбінація	N
1	Всі чоловіки (М)	22
2	Всі жінки (F)	5
3	Всі чоловіки+1жінка (М+1F)	22
4	Всі жінки+1чоловік (F+1M)	10
5	збалансована стать	13

Джерело: розроблено автором

Для аналізу необхідно розглянути всі показники на рівні групи, щоб вивчити загальну ефективність групи. Потім ми аналізуємо гендерні ефекти, використовуючи два зазвичай використовуваних індекси в дослідженнях управління: гендерні квоти і індекс Блау.

Щоб оцінити прямий гендерний ефект, ми розраховуємо гендерну квоту як відсоток від числа членів жіночої групи.

Щоб вловити більш загальні ефекти, пов'язані з різноманітністю, ми використовуємо індекс Блау в якості міри групової неоднорідності.

Індекс Блау [20] - це індекс різноманітності в дослідженнях управління, який широко використовується і розраховується відповідно до рівняння (3.2):

$$B=[1-\sum(p_i)^2], \quad (3.2)$$

де: p – це якісний відсоток учасників групи цієї категорії (гендер).

Аналіз. Ми вибрали розмір ефективності динамічного ряду, який рекомендується, якщо групи розрізняються за розміром. У нашому прикладі це явно так. Ми розраховуємо хеджування для кожної категорії групи і порівнюємо його з іншою частиною повної вибірки. G хеджування [25; 27] розраховується відповідно до рівняння (3.3):

$$\text{Hedges' } g = (M1 - M2) / SD \quad (3.3)$$

де: M1 і M2 -середні значення групи 1 і групи 2 відповідно.

SD - позначає об'єднане і зважене стандартне відхилення двох груп.

Зважування відбувається в залежності від розміру групи.

G хеджування слід інтерпретувати в одиницях стандартного відхилення, тобто вищі бали вказують на більш значні представництва.

Щоб спростити інтерпретацію отриманих значень, ми перетворимо Hedges'g в ймовірність перевищення. Ймовірність перевищення корисна, тому що вона перетворює розмір ефективності. (тобто Hedges'g в даному випадку), що відображає різницю між двома групами, в ймовірність, яку легко інтерпретувати [25; 26].

"Ймовірність перевищення" вказує на ймовірність того, що випадково вибране значення з групи 1 буде більше, ніж випадково вибране значення з групи 2.

Згідно Грісс (1994) ймовірності 0,56 ($g = 0,20$) класифікуються як малі, ймовірності 0,64 ($g = 0,50$) як середні, а ймовірності 0,71 ($g = 0,80$) вважаються великими.

Ці значення відображають стандарти величини ефективності, розроблені Коеном [25; 27].

3.2. Визначення рівня впливу гендерного фактору на ефективність роботи команди

Людські ресурси організації стають важливим джерелом конкурентних переваг, оскільки конкуренти можуть легше імітувати нелюдські ресурси, такі як технології та техніка. Збільшення гендерного різноманіття робочої сили привернуло увагу як дослідників, так і практиків. Зокрема, виникає запитання, чи впливатиме гендерний склад робочої сили організації на

результати діяльності на індивідуальному, груповому чи організаційному рівні. На початку 90-х років як науковці, як правило, з оптимізмом оцінювали вплив різноманітності робочої сили на результати діяльності. Наприклад, Кокс і Блейк стверджували, що різноманітність може бути джерелом конкурентних переваг. Однак теорії та емпіричні дослідження на сьогоднішній день свідчать про те, що різноманітність може призвести до позитивних чи негативних результатів. Крім того, емпіричні дослідження виявили суперечливі результати, які свідчать про те, що різноманітність може бути як хорошою, так і поганою для бізнесу.

Відповідно до точки зору на ресурси, фірма може отримати стійку конкурентну перевагу, якщо вона скористається своїми цінними, рідкісними, неповторними та незамінними ресурсами. Гендерне різноманіття робочої сили пов'язане з ресурсами, які можуть забезпечити фірмі стійкі конкурентні переваги. Ці ресурси включають розуміння ринку, креативність та інновації та вдосконалене вирішення проблем. Різний досвід чоловіків та жінок може надати розуміння різних потреб чоловіків та жінок. Крім того, чоловіки та жінки можуть мати різні когнітивні здібності, такі як знання чоловіків математики та володіння жінками словесними та міжособистісними навичками. Поєднання когнітивних здібностей у колективі, що відрізняється статтю, може підвищити загальну творчість та інновації команди. Більш того, різностатева команда може приймати рішення високої якості.

Ресурси ринку праці цінні, оскільки вони сприяють зростанню бізнесу, їх також можна вважати рідкісними. Ці ресурси не можуть бути легко здійснені або скопійовані однорідними організаціями. Тому вони значною мірою неповторні. Можна також стверджувати, що таких ресурсів, що мають доступність, не існує. Підсумовуючи, гендерне різноманіття робочої сили в цілому може надати фірмі стійкі конкурентні переваги.

Емпіричні дослідження підтверджують аргумент про те, що різноманітна гендерна робоча сила позитивно пов'язана з результатами діяльності організації. Макміллан-Капехарт стверджували, що гендерне та расове

різноманіття може забезпечити фірмі конкурентні переваги. З 12 передбачень автора результати дослідження підтвердили лише прогнозування позитивного зв'язку між гендерним різноманіттям організації та рентабельністю капіталу. Далі, Frink та ін. провели два емпіричні дослідження на організаційному рівні, щоб вивчити гендерне різноманіття та ефективність, вимірюючи результати в кожному дослідженні по-різному. Загальні результати підтвердили аргумент Фрінка та ін. Про те, що ефективність організації буде найбільшою, коли різноманітність буде максимальною[39].

У нашому дослідженні вивчається вплив статі на процес групової роботи і продуктивність курсантів з використанням результатів самооцінки і колегіальної оцінки. Аналіз охоплює всі показники на рівні групи для вивчення загальної ефективності групи курсантів.

Таблиця 3.2

Оцінки ефективності

Категорія групи	N	% ефекти- вність	Імовірність превищення (ефективність)	%самооцінка і оцінка колег	Імовірність превищення (самооцінка і оцінка колег)
1 – всі чоловіки	22	70.3	0.5478	85,8	0.6114
2 – всі чоловіки+1ж	22	77,1	0.6059	71,5	0.5000
3 – всі жінки +1ч	10	71,2	0.5562	97,3	0.6822
4 – збалансована стать	13	64,8	0.5000	91,5	0.6434
5 – всі жінки	5	68,7	0.5310	72,98	0.5141

Джерело: розроблено автором

Результати показують, що учні в гендерно збалансованих групах демонструють більш тісну співпрацю в процесі групової роботи (таб. 3.2). Це пов'язано з більш справедливим внеском в групову роботу. Однак результати

показують, що таке спільне навчальне середовище не призводить до більш високої успішності учнів. Результати також вказують на низьку успішність серед чоловічих груп і зниження спільної поведінки чоловіків-одинаків в групах винятків чоловічої статі (тобто групи, що складаються з одного студента чоловічої статі та інших учасників жіночої статі). Таким чином, результати мають значення для складу груп.

Ймовірність перевищення приймає середні значення для четвертої і п'ятої групових категорій, що вказує на позитивний ефект, який впливає з групової різноманітності.

Найбільше значення для учнів має підсумкова оцінка кожній групі за успішність.

Величина ефекту різних категорій груп показує, що гендерно збалансовані групи показують дещо нижчу оцінку ефективності, ніж групи, що складаються з меншин.

Здається, що краще за все впоралися групи з низькою різноманітністю, тобто категорії три і чотири.

Оцінка нижче, якщо група складається тільки зі студентів чоловічої статі.

Однак всі ефекти залишаються невеликими.

Рейтинг вкладу кожного учня в групову роботу розраховується як різниця між середнім значенням оцінок, отриманих кожним учнем, і середнім значенням групових оцінок колег.

Внесок студентів чоловічої статі у групи виключення чоловічої статі оцінюється їх однолітками в середньому на рівні -1,044. Це значно нижча оцінка в порівнянні з оцінкою студентів чоловічої статі у гендерно збалансованих групах (середнє значення = -0,095) або всіх студентів чоловічої статі (середнє значення = -0,070). Хоча існує тенденція того ж характеру, що спостерігається в групах винятків жіночої статі, оцінка, отримана студентками в групах виключення жіночої статі, була лише трохи нижче (середнє значення = -0,035), ніж оцінки, отримані студентками в

гендерно збалансованих групах (середнє = 0,101) або середній рейтинг усіх студенток (0,148).

Також ми провели тестування курсантів з приводу виявлення гендерної ідентичності. Аналіз результатів тестування дівчат. В ході тестування випробовуваних дівчат за статевоюрольовим опитувальником С. Бем нами були отримані результати, представлені у гістограмі (рис. 3.1.).

Спочатку розглянемо результати усіх опитаних дівчат.



Рис. 3.1. Гендер у дівчат

Джерело: розроблено автором

На гістограмі ми бачимо що, 87,5% опитуваних мають андрогінний гендер, тобто у них приблизно у рівному співвідношенні присутні риси властиві як для чоловік так я для жінок, 12,5% опитуваних мають фемінний гендер, тобто їм властиві переважно жіночі риси і жодна з опитаних дівчат не належить до маскулінного гендеру, тобто не виявляє рис характеру властивих чоловікам.

Аналіз результатів тестування хлопців

В ході тестування випробовуваних хлопців за статевоюрольовим опитувальником С. Бем нами були отримані результати, представлені у гістограмі (рис. 3.2.).

Спочатку розглянемо результати усіх опитаних хлопців.



Рис. 3.2. Гендер у хлопців

Джерело: розроблено автором

На гістограмі ми бачимо що, 80% опитуваних мають андрогінний гендер , тобто у них приблизно у рівному співвідношенні присутні риси властиві як для чоловік так я для жінок, 15% опитуваних мають фемінний гендер , тобто їм властиві переважно жіночі риси і лише 5% хлопців належать до маскулінного гендер у, тобто виявляють риси характеру властивих чоловікам.

Коефіцієнт кореляційної залежності статі від гендер у 0,440263, тобто гендер і стать можуть зовсім не співпадати і не залежити один від одного, що повино було враховано під час дослідження вкладу жінок у роботу в морській галузі.

Таким чином найбільшу ефективність показали групи, які склалися з усіх чоловіків і однієї жінки (77,1%), які виявилися на 6,8% ефективніше команд, що склалися виключно з чоловіків (70,3%). Гендерно збалансовані групи, виявилися менш ефективними (64,8%), що на 5,5% менше ніж команда виключно з чоловіків. Результати ефективності у групи виключно з жінок 68,7%, а в групі з усіх жінок і одного чоловіка 71,2%. Так як дослідження було проведено на курсантах Національного Університету

“Одеська Морська Академія”, це дозволяє нам зробити припущення, що подібний склад команди також було би ефективніше використовувати і у морських екіпажах.

3.3 Підвищення ефективності та конкурентоспроможності персоналу на підприємствах морського транспорту, за рахунок використання принципу гендерного балансу

Дослідження ролі персоналу в підвищенні конкурентоспроможності останнім часом набуває все більшого значення з огляду на те, що інноваційний підхід до розвитку підприємства передбачає формування інтелектуального працівника, який володіє знаннями, вміннями і навичками, що дозволяють організації конкурувати, що не аби як важливо у морській галузі. Інформація та можливість її застосування в морській області стають значущими факторами конкурентоспроможності. Оцінка конкурентоспроможності організації та її ресурсного потенціалу сьогодні не обмежується аналізом ефективності використання основних і оборотних коштів, а включає стан інформаційних та інтелектуальних ресурсів. Знання стало ключовим економічним ресурсом, домінантою і, можливо, навіть єдиним джерелом конкурентної переваги. Основним засобом підтримки високого інтелектуального потенціалу підприємства морського транспорту організації є інвестиції в персонал і підвищення мотивації особистості моряка. Істотне значення для конкурентоспроможності працівника набувають такі поняття, як моральний клімат в колективі, задоволеність роботою, ступінь мотивації персоналу. У цьому випадку морська організація може розраховувати на віддачу і високі результати фінансово-економічної діяльності в довгостроковому періоді. Саме високопрофесійні працівники організації призводять до збільшення матеріальних і нематеріальних активів,

до створення сприятливого іміджу організації та підвищенню її конкурентоспроможності на ринку морського транспорту.

Управління персоналом на підприємствах - це постійний процес оптимізації витрат, підвищення продуктивності праці моряків і збільшення числа претендентів на вакантні посади. Зріст темпів заробітної плати на конкурентоспроможних підприємствах свідчить про зростання продуктивності праці і адекватну систему стимулювання персоналу. В іншому випадку зростання витрат по заробітній платі призведе до збільшення питомої ваги витрат на оплату праці в виручці компанії і знизить показники ефективності. Чим вище питома вага заробітної плати, тим більше її вплив на рентабельність продажів, один з ключових показників конкурентоспроможності організації. Працюючий в організації колектив може виступати як ініціатором прогресивних починань, так і гальмом для нововведень, якщо система мотивації персоналу і оцінка її відповідності меті конкурентоспроможності організації не буде адекватною [9].

Тому необхідно контролювати такі важливі показники конкурентоспроможності у морському бізнесі, як продуктивність в цілому по організації і продуктивність одного працюючого. У розробці критеріїв діяльності персоналу слід спиратися на один або кілька наступних документів: стратегічний план компанії, чітко прописані бізнес-процеси, місію і цілі компанії, посадові інструкції, стандарти і регламенти виконання роботи. На нинішньому етапі більшість фахівців з оцінки персоналу прагнуть створити комплексні системи оцінки персоналу підприємства у морській галузі, що включають досить велику кількість методик з метою мінімізації помилок в процесі оцінки. Однак, перш за все, важливо не просто зібрати разом кілька методик, але адаптувати їх до умов, що існують в морському бізнесі.

У комплексній оцінці персоналу в морській галузі розглядаються два напрямки ділових якостей моряка. Перший напрямок характеризує самого працівника, як носія знань, здібностей і вмінь, і його рівень кваліфікації.

Другий напрямок включає виконання робіт і функцій, оцінене за результатами, по конкретним нормативним показникам, тобто результати праці працівників оцінюються з урахуванням рівня складності виконуваних ними функцій.

Оцінка діяльності працівника проводиться шляхом об'єднання двох приватних оцінок на основі комплексного (інтегрального) показника.

Комплексна оцінка (Ko) Визначається за формулою [9]:

$$Ko = ЛК + РТ \quad (3.4)$$

де ЛК - особисті якості і характеристики працівника;

РТ - результат праці працівника з урахуванням рівня складності виконуваних ним функцій.

Кожен елемент комплексної оцінки характеризується своїм набором ознак і має відповідну шкалу для їх кількісного виміру. Комплексна оцінка виходить на основі врахування всіх розглянутих вищепоказників оцінки - професійних і особистісних якостей, рівня кваліфікації, складності робіт і результатів праці моряка. Оцінка особистісних якостей співробітників при всій удаваній простоті пов'язана з відсутністю можливості об'єктивного підходу в частині прояви властивостей особистості в процесі досягнення цілей і подолання проблем зниження ризиків. Оцінка персоналу в морському бізнесі за допомогою приватних показників результатів праці працівника є одним з ефективних методів оцінки діяльності моряка за певний проміжок часу [9].

Водночас їх застосування істотно стримується через недотримання деяких принципів: не віддавати перевагу жодному приватному показнику праці на шкоду іншим показникам; обмежувати систему приватних показників і виділяти необхідну, але достатнє число показників для оцінки результативності праці, щоб вони охоплювали всі істотні сторони одержуваного результату; приватні показники оцінки результатів праці

працівника повинні мати кореляцію з загальними показниками оцінки персоналу за цей період.

Пріоритетність вибору приватних показників оцінки результатів праці моряка може змінюватися в залежності від впливу цього показника на результати діяльності колективу, наприклад, на збільшення виручки або доданої вартості компанії.

Оцінка персоналу в морській індустрії допомагає визначити ефективність виконання тієї чи іншої роботи співробітника, дозволяє встановити відповідність робочих показників встановленим вимогам. Крім того, процес оцінки допомагає виявити як індивідуальні проблеми працівника, так і загальні, характерні для всього колективу. Але більшість керівників зазнають труднощів при оцінці своїх підчинених. Ці проблеми виникають внаслідок неузгодженості системи оцінки критеріїв співробітника із загальними критеріями оцінки діяльності організації. Ухвалення рішення по виплаті премій співробітникам відбувається під впливом суб'єктивних думок самого керівника або його оточення. Непрацююча система заохочень викликає роздратування працівників і призводить до низької дисципліни, бюрократії у взаєминах між співробітниками. Виникнення подібних проблем стимулює дії керівників і вчених до пошуку нових підходів до розробки системи критеріїв оцінки працівника. Особливу складність представляє визначення зв'язку приватних показників моряка з загальними показниками роботи колективу, службовців орієнтиром для виконання функцій або бізнес-процесів.

До показників конкурентоспроможності персоналу організації можна віднести фінансові витрати, матеріальні витрати, коефіцієнт оборотності оборотних коштів, співвідношення темпів зростання продуктивності праці і середньої заробітної плати.

З метою підвищення продуктивності і ефективності праці в морських організаціях діють системи: переконань, обмеження, діагностичного та інтерактивного контролю. За допомогою системи переконань у персоналу формуються ціннісні орієнтири виконання мети, система діагностичного

контролю визначає правильність дій по їх досягненню, система інтерактивного контролю створюєсприятливі можливості для навчання ітвorchих ініціатив, а система обмеженьвстановлює межі дозволених дій, що особливо важливо у морській галузі.

Досвідчені менеджери демонструють данісистеми як засіб творчого пошуку, які можна використовувати навіть під час відсутності формальних планів і цілей розглядаючи рівеньконкурентоспроможності персоналу, важливо з'ясувати, які переваги організації створилидодану вартість. Отже, необхідно визначити: які фактори беруть участь в доданійвартості і їх питома вага в загальному обсязічинників; які працівники і в якій мірі брали участь в доданої вартості.

Структури, де питома вага морського персоналу, безпосередньо бере участь у створенні доданої вартості, забезпечують більш високуступінь мотивації праці, більш продуктивні. Додана вартість визначається шляхомвирахування з виручки минулого матеріалізованої праці (матеріальних витрат). Продуктивність праці залежить від багатьох прямих інепрямих факторів. Основним фактором підвищення продуктивності праці моряків стаєінтенсифікація всіх бізнес-процесів за рахуноквпровадження технологічних, інформаційних іінших видів інновацій. Технологічні інновації мають наслідком заміну застарілихосновних фондів на більш досконалі, що призводить до зростання капіталомісткості виробництва, алетакож і до зниження трудомісткості виробництваі зарплатоемкости продукції, до підвищення ефективності. Вимірювання показника фондоозброєності праці (відношення вартості основних засобів до чисельності працюючих) та умов праці безпосередньо впливаєна продуктивність компанії і конкурентоспроможність колективу. Цей показник дозволяє визначити потенційну можливістьпідвищення продуктивності за рахунок активної частини основних фондів у порівнянні з конкурентом або кращимпідприємством галузі. Показник фондоозброєності - передумова результату, тому що не так важливо, чим людинаозброєний, як важливо

знати, який результат, тобто як скористався людиною цим "зброєю". За аналогією показник фондоозброєності плавно перетікає в результат використання основних засобів - фондовіддачу (відношення виручки до основних фондів за аналізований період). Яка була віддача від основних матеріальних активів? Чим досконаліша технологія та вище якість активної частини основних засобів, тим вище потенціал морської організації, тим більшою мірою організація претендує бути першою. Цей показник визначає ефективність використання основних засобів. Досягнення перелічених показників забезпечується правильним вибором і функціонуванням системи мотивації персоналу. Продуктивність праці у великій мірі залежить від якості та професіоналізму. Цей критерій, в свою чергу, складається з рівня освіти морського персоналу компанії, середнього стажу роботи в компанії в морській сфері, враховується здоров'я моряка, здібності до навчання і ініціативність. Персонал моряків з "високими і стійкими характеристиками явно виграє перед конкурентами" як колектив, потенційно здатний вирішити проблеми зростання і підвищення ефективності компанії [9].

Ефективність системи мотивації праці оцінюється через ставлення виручки до витрат на оплату праці, тобто через показник зарплатоотдачі, зростання показника вказує на неефективну систему мотивації, але при більш високих темпах зростання виручки. При розрахунку цього показника в витрати включаються не тільки витрати на оплату праці, а й премії, соціальні виплати, підготовка, навчання персоналу, нарахування податкових виплат і інші витрати.

Досягнення тих чи інших показників діяльності організації немислимо без діяльності морського персоналу, в той же час саме показники характеризують результати діяльності працівників організації. У кожному показнику інтенсивності міститься невисвітлена частина праці моряків, тому узагальнюючим критерієм конкурентоспроможності персоналу за той чи інший проміжок часу є частина доданої вартості, виробленої за рахунок інтенсивних чинників. Порівняння прирощеної цінності (доданих вартостей)

компаній, що випускають однорідну продукцію приблизно однакової якості за один і той же період часу, дозволяє судити про здатність персоналу організації конкурувати з аналогічною морською компанією.

Таким чином, ключові показники конкурентоспроможності персоналу у морській організації порівняно з аналогічною організацією можуть визначатися виходячи з впливу факторів продуктивності, зарплатоотдачі та інших факторів на додану вартість компанії, тобто на виручку без матеріальних витрат. Екстенсивне використання ресурсів і екстенсивний розвиток обмежуються кількістю ресурсів, наявних у розпорядженні організації, і часом їх використання. Як відомо, інтенсифікація виробництва - процес випередження результатів в порівнянні з темпами зростання втягуються в процес ресурсів. Інтенсифікація процесів налаштовується на отримання результатів, заснованих на оцінці ефективності кожного співробітника.

Система Management by Objectives (MBO) - управління результативністю. Суттєвого підходу полягає в тому, що для співробітника формується список ключових завдань (Критеріїв роботи) в єдиному стандарті.

Кількісне співвідношення екстенсивного та інтенсивного розвитку морського підприємства за певний період виражається в конкретних показниках: чисельність працівників, кількість матеріальних ресурсів, величина амортизації, вартість основних засобів, продуктивність праці, матеріаловіддача, фондівіддача, кількість оборотів оборотних коштів і ін. Останні чотири показники відносяться до інтенсивних факторів підвищення вартості підприємства.

Додана вартість:

1. Екстенсивні чинники: фонд оплати, чисельність персоналу, виробничі фонди, оборотні кошти.

2. Інтенсивні чинники: продуктивність праці, зарплатоотдача, фондоотдача, коефіцієнт оборотності оборотних коштів.

Запропонована методика оцінки конкурентоспроможності морського персоналу за певний період часу полягає у встановленні впливу екстенсивних та інтенсивних факторів на додану вартість. З цією метою складається дві таблиці: таблиця темпів зростання доданої вартості і динаміки зміни екстенсивних та інтенсивних факторів досліджуваного підприємства та підприємства конкурента; таблиця впливу екстенсивних та інтенсивних факторів на додану вартість досліджуваного підприємства та підприємства конкурента. Схема розрахунку оцінки роботи персоналу по частці доданої вартості від дії інтенсивних факторів може бути реалізована різними методами: методом сум, методом бальної оцінки і методом відстаней. Другий шлях комплексної оцінки інтенсифікації полягає у виділенні показників відносної економії різних ресурсів і визначенні частки за всіма видами ресурсів [9].

Персонал у морському бізнесі розглядається як єдиний колектив, який добивається якісних змін в економіці організації і в управлінні виробництвом. Величезне значення тут набувають професіоналізм і досвід фахівця, керує процесом оцінки, оскільки виконання цього завдання, крім відповідних особистих якостей, вимагає знань і компетенцій в області психології і розуміння бізнес-процесів, цілей і специфіки діяльності компанії.

Схема розрахунку оцінки роботи персоналу в морській індустрії по частці доданої вартості від дії інтенсивних факторів (рис. 3.3.).

Особливо важливо встановити зв'язки міжрезультативними показниками діяльності окремого працівника або групи і ключовими показниками функції або процесу, що впливають на додану вартість. З цією метою пропонується використовувати метод знаходження коефіцієнта збільшення доданої вартості зарахунок інтенсивних чинників. Даний метод полягає в тому, щоб сконцентрувати вкладення коштів на конкретних функціях, що збільшують додану вартість організації. Він полягає у розвитку функцій моряка або впроцесах, які призводять до поліпшення системи приватних показників, що впливають на збільшення доданої вартості.



Рис. 3.3. Схема розрахунку оцінки роботи персоналу в морській індустрії

Джерело: розроблено автором на основі [9]

Інакше це можна висловити так: зусилля і витрати праці на функції або процеси, що не приводять до збільшення вартості, повинні бути мінімальними, а витрати праці на функцію або процес, що підвищують додану вартість, - максимальними. Математично це можна записати в такий спосіб [9]:

$$ДС / З = \max, \quad (3.5)$$

де ДС - додана вартість, виражена як різниця між виручкою і матеріальними витратами;

З - витрати на виконання функцій для досягнення необхідної величини доданої вартості.

Спочатку уточнюється об'єкт аналізу - носій витрат, це функції або процеси, які найбільшою мірою в порівнянні з іншими впливають на додану вартість. На другому етапі інформація щодо поліпшення функцій або процесів проходить обробку у відділах підприємства, вивчається можливість зниження впливу екстенсивних факторів і підвищення інтенсивних. На третьому розглядаються можливості зменшення витрат

шляхом анулювання другорядних і марних функцій або процесів. При цьому використовують табличну форму розподілу функцій (див. таблицю), розподіл службових функцій виробів по принципом ABC-аналізу. Попередній аналіз дозволяє зробити наступні висновки з отриманих в таблиці даних: ліквідувати функцію (процес) 4 і удосконалити функції або процеси другого моряка (екіпажу).

Методом декомпозиції цілей всі процеси у морській праці можна розділити на більш значимі з точки зору участі в доданій вартості, і менш значущі. Якщо всім процесам привласнити ранг, то найбільш значущі матимуть вищу частку доданої вартості, а менш значущі - низьку частку. У той же час чим вище частка витрат праці по цьому процесу, тим процес більш економічний. Ставлення цих часток дає можливість розрахувати коефіцієнт ефективності з точки зору отримання доданої вартості від процесу. Таким чином, частка від ділення цих величин дозволяє визначити коефіцієнт ефективності процесу з точки зору отримання найбільшого ефекту (доданої вартості) від інтенсивних факторів, назовемо цей показник коефіцієнтом прирощеної цінності від інтенсивних факторів [9].

Виявлення ступеня зв'язку функцій з приватними показниками діяльності працівника підприємства (таб. 3.3) ABC-аналіз.

Таблиця 3.3

ABC-аналіз

працівник організації або група	Ступінь зв'язку з функції або процесу з приватними інтенсивними показниками (працівника або групи) *				Разом з працівника або групі
	1	2	3	4	
1	A	B	B	C	1C
2	B	C	A	C	2C
3	B	A	B	C	1C
4	C	B	B	A	1C
Взагалі з функцією	C1	1C	-	3C	

Джерело: розроблено автором на основі [9]

Таким чином, ключові показники конкурентоспроможності персоналу морської організації порівняно з аналогічною організацією можуть визначатися виходячи з впливу інтенсивних факторів на додану вартість компанії.

Порівняння коефіцієнтів прирощеної цінності морської компанії за рахунок інтенсивних факторів в один і той же період часу дозволяє судити про здатність персоналу організації конкурувати з аналогічною мореплавною компанією. Інтенсифікація процесів налаштовує моряків на отримання результату, заснованого на оцінці ефективності виконання функцій або процесів за рахунок інтенсифікації функцій або процесів.

Таким чином, проведені дослідження показують, що наявність жінок у екіпажах морських та річкових суден, а також підприємств морського транспорту, буде сприяти підвищенню конкурентоздатності підприємства.

Більш велика конкурентність серед персоналу, ставить нові завдання і збільшує мотивацію людей, що прагнуть працювати у морі.

На сьогоднішній день в Україні майже 70 тисяч моряків, при цьому доля жінок складає біля 0, 1%. При умовах, що усі бажаючи вже потрапили до роботи на морі, гендерна програма ІМО буде сприяти тому, що кількість жінок, а як наслідок всього людей буде збільшуватися у цій галузі.

Конкуренція серед персоналу завжди призведе до підвищення рівню підготовки кадрів, до збільшення кількості абітурієнтів на одне місце при вступі до вищих навчальних закладів і не тільки.

Тому якщо можливо припустити, що кількість моряків жінок збільшиться до реальних 10% від загальної кількості командного та рядого складу (приблизно 70 тис), то це вже буде вагомими змінами до сучасного стану.

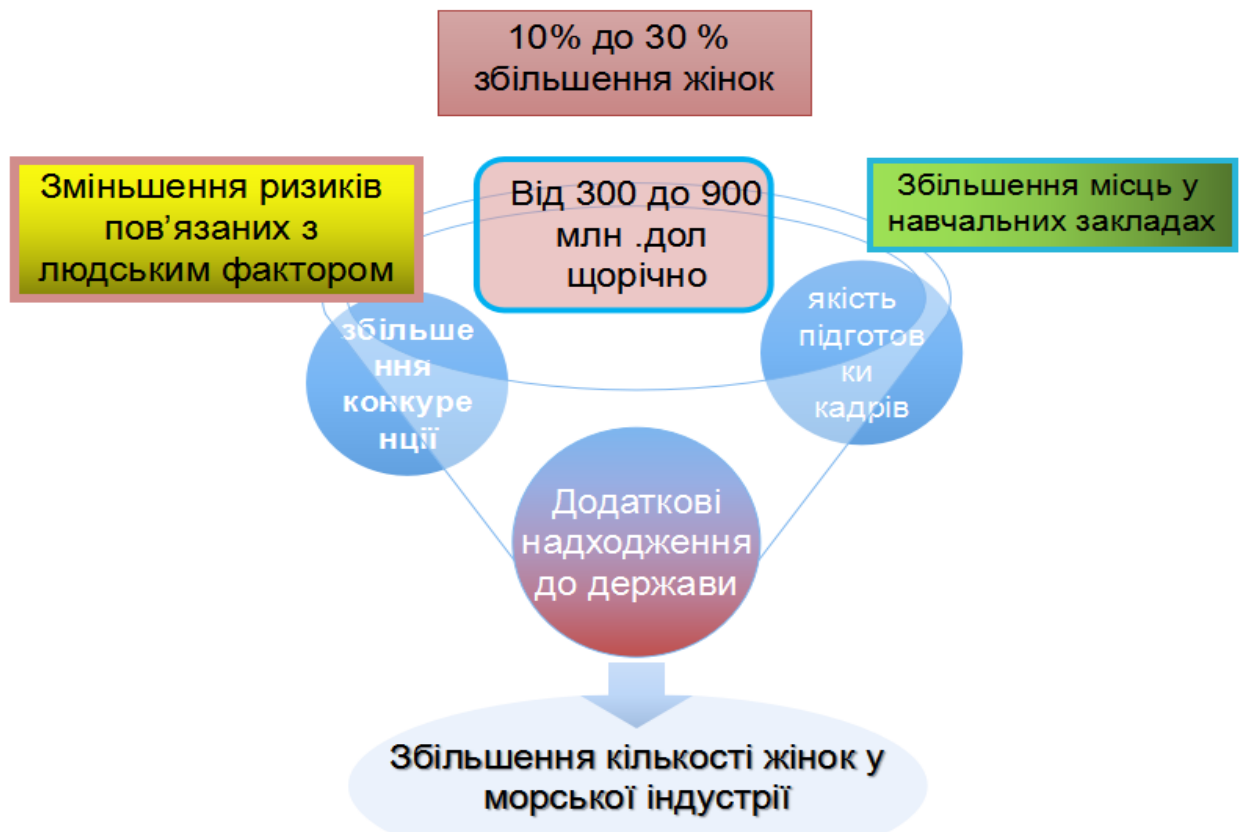


Рис. 3.4. Збільшення жінок в галузі

Джерело: розроблено автором

Припустимо, що від загальної кількості коштів ці 70 тис чоловіків привозять до країни приблизно 3 млрд. дол.. на рік. Тому збільшення на 10% цієї групи працівників може додати відповідно 300 млн дол.. Що в свою чергу є додатковими коштами для розвитку нашої країни, тому, що усі центри інтересів наших моряків полягають безпосередньо в Україні, майже усі витрати здійснюються теж в межах нашої держави.

Бажано, щоб ця цифра була б доведена до 30% , а кошти, що надходять у країну досягли б приблизно 900 млн. дол.. додатково (рис. 3.4.).

Крім того як демонструє методика що наведена у 3 розділі, конкурентоздатність працівників морського транспорту здатна змінювати собівартість послуг яки надаються.

Загалом, принцип може бути один – чим вище конкурентність, тим вище якість кадрів, що як наслідок прозводить до зменшення ризиків

пов'язаних з людським фактором на морі , та може зменшити втрати від аварій які є наслідком цього фактору.

ВИСНОВКИ

Ми проаналізувати у дослідженні данні про сучасний погляд на поняття гендер та гендерна ідентичність з позиції управління персоналом на морському транспорті. Існує кілька наукових підходів по різному інтерпретуючих феномен гендерних стосунків. Кожен підхід має як позитивні сторони, а так і деякі недоліки в поясненні гендер у і гендер них проблем, але накопичення знань, грамотне застосування наукових концепцій і підходів допоможе зрозуміти складні процеси які здійснюються в рамках як соціальної системи в сіспільстві так і гендерної системи існуючої в морській галузі.

Розглянули труднощі, проблеми і перешкоди, з якими стикаються жінки в морській галузі. Особливі обмеження, з якими стикаються жінки в морській професії, є основними причинами, через які жінки складають лише малу частину робочої сили. Традиційний, релігійний, соціальний та загальноприйнятий погляд на морську промисловість як на місце, де жінки не можуть перебувати, надає особливо сильний вплив на статус жінок і їх участь у розвитку мореплавства в цілому. Дискримінація жінок серйозно практикується в морському секторі: при прийомі на роботу в морські установи, підвищенні кваліфікації, фінансуванні, пропозиції роботи, сексуальні домагання, просуванні по службі і заробітній платі.

Ми дослідити прояви дисбалансу підготовки та функціонування персоналу на морському транспорті в різних країнах і можемо зробити висновок, що традиційні дискримінаційні погляди на прагнення жінок працювати у морській сфері мають прояви у всьому світі. Чисельність жінок у порівнянні з чоловіками різниться в залежності від регіону, згідно з останіми статистичними даними найбільше жінки-моряки представлені у країнах Європи (2,2%), далі Азіатські країни (1,5%), у інших регіонах кількість жінок на борту судна не перевищує 0,5%.

Ми провели ретроспективний аналіз наукової літератури з проблеми феномену гендерного дисбалансу в морській індустрії. Слід зазначити, що більшість жінок у морській галузі (94%) працюють на круїзних судах і паромах, а відсоток жінок у торговому флоті, від загальної кількості жінок-морських у світі не перевищує 4%.

У ході дослідження ми виявили міжнародні та національні ініціативи по заохоченню участі жінок в морській галузі. Беручи до уваги сучасне соціальне ставлення до досягнення гендерної рівності та гендерного паритету у всіх секторах громадянського суспільства, життя та управління, існує кілька міжнародних організацій та міжнародних програм, що займаються проблемами гендерної нерівності, гендерними упередженнями та подібними проблемами. Особливу увагу гендерному дисбалансу у морській сфері приділяють ООН, ІМО, МОП. Зокрема ІМО конкретно націлена на: інтеграцію жінок в основну морську діяльність, розширення доступу жінок до морського навчання і технологій, збільшення частки жінок на вищому керівному рівні в морському секторі, створення безбар'єрного робочого середовища для жінок у морському секторі.

Для дослідження формування ефективної команди працівників, ми використовували певні методи і методики, які відібрали проаналізувавши досвід попередніх дослідників. А саме методику: статево-рольовий опитувальник Сандри Бем і авторську емпіричну методику визначення ефективності роботи команди. В результаті дослідження ми бачимо що, 83,5% опитуваних курсантів мають андрогінний гендер, тобто у них приблизно у рівному співвідношенні присутні риси властиві як для чоловіків так і для жінок, 14% опитуваних мають фемінний гендер, тобто їм властиві переважно жіночі риси і лише 2,5% респондентів належать до маскулінного гендеру, тобто виявляють риси характеру властивих чоловікам. Коефіцієнт кореляційної залежності статі від гендеру у 0,440263, тобто гендер і стать можуть зовсім не співпадати і не залежити один від одного, що повинно було враховано під час дослідження вкладу жінок у роботу в морській галузі.

Найбільшу ефективність показали групи, які склалися з усіх чоловіків і однієї жінки (77,1%), які виявилися на 6,8% ефективніше команд, що склалися виключно з чоловіків (70,3%). Гендерно збалансовані групи, виявилися менш ефективними (64,8%), що на 5,5% менше ніж команда виключно з чоловіків. Результати ефективності у групі виключно з жінок 68,7%, а в групі з усіх жінок і одного чоловіка 71,2%. Так як дослідження було проведено на курсантах Національного Університету “Одеська Морська Академія”, це дозволяє нам зробити припущення, що подібний склад команди також було би ефективніше використовувати і у морських екіпажах.

Також додаємо, що підвищення ефективності та конкурентоспроможності персоналу на підприємствах морського транспорту, за рахунок використання принципу гендерного балансу позитивно вплине на стан ринку праці моряків. Ми розглядаємо жінок у морській сфері з точки зору, додаткової робочої сили, що в свою чергу стимулюватиме зростання конкуренції при працевлаштуванні і навчанні. Загалом, принцип може бути один – чим вище конкурентність, тим вище якість кадрів, що як наслідок прозводить до зменшення ризиків пов’язаних з людським фактором на морі , та може зменшити втрати від аварій які є наслідком цього фактору.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Булкин И.А. Изменения в структуре исследователей НАН Украины: гендерный аспект. Часть I. Наука та наукознавство. 2017. № 3(97). С. 74–86.
2. Бутенко І.А. Управління персоналом підприємства як системна категорія. Економічні інновації. 2014. Вип. 57. С. 51–61.
3. Каличева Н.Є., Стецюк М.І. Удосконалення системи управління персоналом в умовах розвитку підприємства. Вісник економіки транспорту і промисловості. 2015. Вип. 49. С. 195–198.
4. Карамушка Л.М., Ткалич М.Г. Гендерна взаємодія персоналу як психолого-організаційний феномен. Організаційна психологія. Економічна психологія. 2015. № 3. С. 44–51.
5. Ковальчук В.Г., Білоконь М.І. Формування системи менеджменту персоналу підприємства. Інфраструктура ринку. 2018. Вип. 26. С. 161–165.
6. Кодацька Н.О. Гендерний підхід в управлінні персоналом. Молодий вчений. 2016. № 4. С. 475–479.
7. Корнєва Л. Гендерний аспект комунікації. Філологічні науки. 2013. Вип. 13. С. 106–113.
8. Костунець Т.А., Корнійчук А.М. Підходи до управління персоналом підприємств: теоретичний базис. Глобальні та національні проблеми економіки. 2014. Вип. 2. С. 570–572.
9. Сергеев А.А. Оценка конкурентоспособности персонала организации как ценностно-ориентированной структуры. Экономика и управление. 2013. Вип 9(106). С. 33-38.
10. Словник гендерних термінів / уклад. З.В. Шевченко. Черкаси : видавець Чабаненко Ю., 2016. 336 с.
11. Ортіна Г.В. Гендерні аспекти лідерства в практиці управління. Економіка та держава. 2012. № 7. С. 31–32.
12. Ткалич М.Г. Гендерні детермінанти міжособистісної взаємодії

персоналу українських організацій. Вісник Харківського національного педагогічного університету ім. Г.С. Сковороди. Серія «Психологія». 2015. Вип. 50. С. 239–247.

13. Ткалич М.Г., Карамушка Л.М. Гендерна політика організації та її основні індикатори: досвід емпіричного дослідження. Актуальні проблеми психології. 2018. Т. 1. Вип. 43. С. 26–32.

14. Усанова Л.А., Нестеренко М.М. Гендерні стереотипи та проблеми лідерства. Філософські обрії. 2015. № 33. С. 98–106.

15. Чобіток В.І., Волощенко А.В. Формування системи управління персоналом на промислових підприємствах: теоретичний аспект. Вісник економіки транспорту і промисловості. 2015. Вип. 50. С. 313–318.

16. World Economic Forum, Global Gender Gap Report, 2 November 2017, available at http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2017.pdf accessed 19.05.2018

17. Ankoma - Sey, F. (2014). Public Perceptions about Women Pursuing the Seafaring Career a Case of Ghana. Research on Humanities and Social Sciences, 4(1), pp. 49- 54. doi: ISSN 2222-1719

18. Baker, D. F. (2018) Peer assessment in small groups: a comparison of methods, Journal of Management Education, 32(2),pp. 183-209.

19. Bernard, B. (1997) Girls' world or anxious times: what's really happening at school in the gender war?, Educational Review, 49(3),pp. 221-228.

20. Bem S. L. Gender schema theory and its implications for child development / S. L. Bem // Signs : Journal of Women in Culture and Society. – 1983. – V. 8, № 4. – P. 598–615.

21. Capellan, E. R. (2013). Problems Encountered by Women Seafarers On Board Ships as Perceived by MAAP Midshipwomen: Its Implications to MET Innovations. Retrieved from <http://www.maap.edu.ph/>

22. Department of Statistics Malaysia. (2018). Department of Statistics Malaysia, Official Portal. Retrieved June 2019, from Population&Demography.

https://www.dosm.gov.my/v1/index.php?r=column/cthemByCat&cat=444&bul_id=SGMzVDh0cVUwK0t6SGN6UzhwN1dmdz09&menu_id=L0pheU43NWJwRWVSZklWdzQ4TlhUUT09

23. Dragomir, C. et al. (2018). Gender Equality and Cultural Awareness in Maritime Education and Training, Final Report for the FY2017 IAMU Capacity building ProjectTokyo: IAMU, pp. 34-40.

24. Dragomir, C., & Bătrîncă, G. (2012). Motivation of Joining Women in the Maritime Sector. *Maritime Transport & Navigation Journal*, 3(3). Retrieved from <http://maritime-journal.eu/index.php/mtnj/about>

25. Ellis, P. D. (2010) *The essential guide to effects sizes* (Cambridge, Cambridge University Press), P. 273.

26. Grissom, R. J. (1994) Probability of the superior outcome of one treatment over another, *Journal of Applied Psychology*, 79(2),pp. 314-316.

27. Hedges, L. V. (1981) Distribution theory for Glass's estimator of effect size and related estimators, *Journal of Educational Statistics*, 6(2),pp. 106-128

28. Hong Van, N. T., & Nguyet Minh, T. T. (2017). Improving the Participation of Vietnamese Women in Shipping Industry through Maritime Education and Training. *The 16th Asia Maritime & Fisheries Universities Forum 2017*, (pp. 357 - 369). Ho Chi Minh .

29. IMO. (2014a). Information on the World Maritime University Women's Association (WMUWA. Capacity Building: Strengthening the Impact of Women in the Maritime Sector, (TC/64/INF.6). Retrieved from <http://docs.imo.org/Search.aspx?keywords=%22women%20seafarers%22>

30. IMO. (2015). IMO Action programme (2015-2019). Equal Opportunities and Advancement of women in the Maritime Sector. TC 44/9 Annex. London. IMO.

31. International Maritime Health Association, International Seafarers' Welfare and Assistance Network, Inter- national Transport Worker's Federation

and Seafarers Hospital Society. (2015). Women Seafarers' Health and Welfare Survey. Croydon: International Seafarers' Welfare & Assistance Network.

32. Jo, S. H., 2010. Why not women seafarers: Towards a development strategy for the recruitment and retention of women seafarers in cargo ships with particular reference to the Republic of Korea. Solent University, pp. 69-76.

33. Kitada, M. (2010). Women Seafarers and their Identities. (PhD thesis). Cardiff University, Cardiff, pp. 43-54.

34. Kitada, M., & Harada, J. (2019). Progress or regress on gender equality: The case study of selected transport STEM careers and their vocational education and training in Japan. (pp. 64-74) Transportation Research Interdisciplinary Perspectives, 1.

35. Kitada, M., & Langåker, L. (2017). "The Body" Matters in Maritime Employment Contracts. Paper presented at the International Association of Maritime Universities (IAMU) General Assembly, Varna, P. 375.

36. Kitada, M., 2013. Code of Behaviour at Sea: Women Seafarers' Shipboard Identity Management, WMU Journal of Maritime Affairs, Vol. 12, No. 2, pp. 213–227.

37. Kitada, M., Williams, E. and Froholdt, L.L. (editors), 2015. Maritime women : global leadership, Springer, Heidelberg, pp. 165-170.

38. Lee H., Pollitzer E. Gender in science and innovation as component of inclusive socioeconomic growth. Second edition. London: Portia Ltd., 2016, pp.12-17.

39. Milliken, F. J. & Martins, L. L. (1996) Searching for common threads: understanding the multiple effects of diversity in organizational groups, Academy of Management Review, 21(2),pp. 402–433.

40. Othman, M. R., & Naintin, E. A. (2016). The relationship between maritime education and employer trust: the structural equation modelling (SEM) perspective. WMU Journal of Maritime Affairs, 15(2), pp. 293-316.

41. Pike, K. et al. (2016). The Gender Empowerment and Multi-cultural Crew (GEM) Project Report, 2015- 2016. Solent University, pp. 67-69.

42. Pike, K., Broadhurst, E., Zhao, M., Zhang, P., Kuje, A., & Oluoha, N. (2016). The Gender Empowerment and Multi-Cultural Crew (GEM) Project Report for the ITF Seafarer' Trust, pp. 98-114.
43. The International Seafarers' Welfare and Assistance Network. (2019). Women at Sea – a perspective from Malaysia, pp. 12-17.
44. United Nations. (2019a). The sustainable development goals report 2019. Retrieved from <https://unstats.un.org/sdgs/report/2019/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2019.pdf>
45. United Nations. (2019b). The sustainable development goals report 2019. Retrieved from <https://unstats.un.org/sdgs/report/2019/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2019.pdf>
46. Williams, H. M. & Meân, L. J. (2014) Measuring gender composition in work groups: a comparison of existing methods, *Organizational Research Methods*, 7(4), pp.456-474.
47. World Maritime University. (2019). Conferences. Retrieved June 2019, from <http://conferences.wmu.se/maritimewomen2019/>
48. World Economic Forum. (2018). The Global Gender Gap Report 2018. Retrieved from http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf
49. Zhao M. 1999, Women seafarers, Working Paper delivered to the ILO, Geneva, Cardiff University, Cardiff, SIRC, pp. 45-58.
50. Zhao, M., Zhao, L., Zhang, P., Wu, J., Pike, K., & Broadhurst, E. (2017). Chinese women seafarers: A case study of the women cadets in Shanghai. *Marine Policy*, 83, pp. 40-47.
51. <http://conferences.wmu.se/maritimewomen2019/>
52. <http://www.imo.org/en/Mediacentre/HotTopics/women/pages/default.aspx>
53. <http://www.imo.org/en/OurWork/TechnicalCooperation/Pages/WomenInMaritime.aspx>
54. <https://itfseafarers.org/en>
55. <https://geneva.mfa.gov.ua/en>

56. <http://www.unwomen.org>
57. <http://www.emsa.europa.eu/>

Анотація

Соколова В.Г. “Ефективність управління персоналом на підприємствах морського транспорту в рамках гендерної програми ІМО”

У магістерській дипломній роботі досліджуються ефективність управління персоналом на морському транспорті і реалізація міжнародних програм і ініціатив, що сприяють забезпеченню рівності жінок та чоловіків щодо доступу до морської професійної освіти та подальшого працевлаштування. Наголошується про сучасне зниження фізичних навантажень, підвищення комфортності та безпеки на морських судах, що сформувало групу ергономічних умов фемінізації професії моряка. Кількісні показники присутності жінок на судових офіцерських посадах є меншою за показники чоловіків, що свідчить про необхідність подальшої роботи у напрямку популяризації морських професій серед дівчат та жінок, створення сприятливих умов для проходження ними навчання та професійних тренувань, відродження українського флоту та судноплавства внутрішніми водними шляхами України.

Ключові слова: мореплавство, гендерна рівність, морська професія, моряк, жінки-моряки.

Annotation

Sokolova V.G. Efficiency of Personnel Management at Maritime Transport Enterprises within the IMO Gender Program

The master's thesis examines the effectiveness of personnel management in maritime transport and the implementation of international programs and initiatives that promote equality between women and men in access to maritime vocational education and further employment. It is emphasized about the modern reduction of physical activity, increase of comfort and safety on sea vessels, which has formed a group of ergonomic conditions for feminization of the seafaring profession. Quantitative indicators of the presence of women in judicial officer positions are lower than those of men, which indicates the need further work to promote maritime professions among girls and women, creating favorable conditions for their training and professional training, revival of the Ukrainian fleet and inland navigation waterways of Ukraine.

Key words: navigation, gender equality, a maritime profession, a sailor, seawomen.