



colloquium-journal

ISSN 2520-6990

Międzynarodowe czasopismo naukowe

**Art
Jurisprudence
Medical science
Computer sciences
Historical sciences
Biological sciences
Philological sciences
Pedagogical sciences
Psychological sciences
Social communications**

№36(229) 2024



colloquium-journal

ISSN 2520-6990

ISSN 2520-2480

Colloquium-journal №36 (229), 2024

Część 1

(Warszawa, Polska)

Redaktor naczelny - **Paweł Nowak**
Ewa Kowalczyk

Rada naukowa

- **Dorota Dobija** - profesor i rachunkowości i zarządzania na uniwersytecie Koźmińskiego
- **Jemielniak Dariusz** - profesor dyrektor centrum naukowo-badawczego w zakresie organizacji i miejsc pracy, kierownik katedry zarządzania Międzynarodowego w Ku.
- **Mateusz Jabłoński** - politechnika Krakowska im. Tadeusza Kościuszki.
- **Henryka Danuta Stryczewska** – profesor, dziekan wydziału elektrotechniki i informatyki Politechniki Lubelskiej.
- **Bulakh Iryna Valerievna** - profesor nadzwyczajny w katedrze projektowania środowiska architektonicznego, Kijowski narodowy Uniwersytet budownictwa i architektury.
- **Leontiev Rudolf Georgievich** - doktor nauk ekonomicznych, profesor wyższej komisji atestacyjnej, główny naukowiec federalnego centrum badawczego chabarowska, dalekowschodni oddział rosyjskiej akademii nauk
- **Serebrennikova Anna Valerievna** - doktor prawa, profesor wydziału prawa karnego i kryminologii uniwersytetu Moskiewskiego M.V. Lomonosova, Rosja
- **Skopa Vitaliy Aleksandrovich** - doktor nauk historycznych, kierownik katedry filozofii i kulturoznawstwa
- **Pogrebnaya Yana Vsevolodovna** - doktor filologii, profesor nadzwyczajny, stawropolski państwowy Instytut pedagogiczny
- **Fanil Timeryanowicz Kuzbekov** - kandydat nauk historycznych, doktor nauk filologicznych. profesor, wydział Dziennikarstwa, Bashgosuniversitet
- **Aliyev Zakir Hussein oglu** - doctor of agricultural sciences, associate professor, professor of RAE academician RAPVHN and MAEP
- **Kanivets Alexander Vasilievich** - kandydat nauk technicznych, profesor nadzwyczajny Wydział Agrotechnologii i Transportu Drogowego, Państwowy Uniwersytet Rolniczy w Połtawie
- **Yavorska-Vitkovska Monika** - doktor edukacji, szkoła Kuyavsky-Pomorsk w bidgoszczu, dziekan nauk o filozofii i biologii; doktor edukacji, profesor
- **Chernyak Lev Pavlovich** - doktor nauk technicznych, profesor, katedra technologii chemicznej materiałów kompozytowych narodowy uniwersytet techniczny ukraiны „Politechnika w Kijowie”
- **Vorona-Slivinskaya Lyubov Grigoryevna** - doktor nauk ekonomicznych, profesor, St. Petersburg University of Management Technologia i ekonomia
- **Voskresenskaya Elena Vladimirovna** doktor prawa, kierownik Katedry Prawa Cywilnego i Ochrony Własności Intelektualnej w dziedzinie techniki, Politechnika im. Piotra Wielkiego w Sankt Petersburgu
- **Tengiz Magradze** - doktor filozofii w dziedzinie energetyki i elektrotechniki, Georgian Technical University, Tbilisi, Gruzja
- **Usta-Azizova Dilnoza Ahrarovna** - kandydat nauk pedagogicznych, profesor nadzwyczajny, Tashkent Pediatric Medical Institute, Uzbekistan
- **Oktay Salamov** - doktor filozofii w dziedzinie fizyki, honorowy doktor-profesor Międzynarodowej Akademii Ekoenergii, docent Wydziału Ekologii Azerbejdżańskiego Uniwersytetu Architektury i Budownictwa
- **Karakulov Fedor Andreevich** – researcher of the Department of Hydraulic Engineering and Hydraulics, federal state budgetary scientific institution "all-Russian research Institute of hydraulic Engineering and Melioration named after A. N. Kostyakov", Russia.
- **Askaryants Wiera Pietrowna** - Adiunkt w Katedrze Farmakologii, Fizjologia. Taszkencki Pediatryczny Instytut Medyczny. miasto Taszkent

    SlideShare



INDEX
INTERNATIONAL



COPERNICUS

НАУЧНАЯ ЭЛЕКТРОННАЯ
БИБЛИОТЕКА
LIBRARY.RU

«Colloquium-journal»

Wydawca «Interdruk» Poland, Warszawa

Annopol 4, 03-236

E-mail: info@colloquium-journal.org

<http://www.colloquium-journal.org/>

PSYCHOLOGICAL SCIENCES

Максименко О., Кізь О.

ТИПИ КОРПОРАТИВНИХ КУЛЬТУР СУБ'ЄКТІВ БІЗНЕС-ДІЯЛЬНОСТІ ЗА ОЗНАКОЮ ҐЕНДЕРНОЇ ЧУТЛИВОСТІ ..33

Maksymenko O., Kiz O.

TYPES OF CORPORATE CULTURES OF BUSINESS ENTITIES BASED ON GENDER SENSITIVITY33

SOCIAL COMMUNICATIONS

Алиева С.А., Хакимова А.Р.

ПРАКТИКА СОЗДАНИЯ АВТОРСКИХ ПРОГРАММ В ЖАНРЕ РАССЛЕДОВАНИЯ НА РЕГИОНАЛЬНЫХ

ТЕЛЕКАНАЛАХ РОССИИ37

Alieva S.A., Khakimova A.R.

PRACTICE OF CREATING AUTHOR'S INVESTIGATIVE PROGRAMS ON REGIONAL TV CHANNELS IN RUSSIA37

BIOLOGICAL SCIENCES

Nyshan U.D.

ADVANCES IN GENOMIC RESEARCH AND THEIR IMPLICATIONS IN MODERN BIOLOGY39

PHILOLOGICAL SCIENCES

Aydn F.A.

WAYS TO DEVELOP PUBLIC SPEAKING SKILLS, THE IMPORTANCE OF COMMUNICATION TOOLS AND SPEECH
TECHNIQUES43

Shirinova I. F.

THE ROLE OF PHRASEOLOGICAL UNITS IN POLITICAL, BUSINESS, AND CULTURAL COMMUNICATION: LINGUISTIC
DIVERSITY AND SOCIAL IMPACT47

Шуринова И.Ф.

РОЛЬ ФРАЗЕОЛОГИЧЕСКИХ ЕДИНИЦ В ПОЛИТИЧЕСКОЙ, ДЕЛОВОЙ И КУЛЬТУРНОЙ КОММУНИКАЦИИ:
ЯЗЫКОВОЕ РАЗНООБРАЗИЕ И СОЦИАЛЬНОЕ ВОЗДЕЙСТВИЕ47

Abdullayeva Kh. R.

STYLISTIC FEATURES OF MILITARY TEXTS IN ENGLISH AND THE WAYS OF THEIR TRANSLATION52

Изоитко М.Г., Научный руководитель – Сулова Л.В.,

АЛЛИТЕРАЦИЯ КАК УБЕЖДАЮЩИЙ ПРИЕМ В ТЕКСТЕ РЕКЛАМЫ: НА ПРИМЕРЕ СОВРЕМЕННЫХ
АНГЛОЯЗЫЧНЫХ РЕКЛАМНЫХ СЛОГАНОВ56

Isoitko M.G., Scientific adviser – Suslova L.V.

ALLITERATION AS A PERSUASIVE TECHNIQUE IN THE TEXT OF ADVERTISING: USING THE EXAMPLE OF MODERN
ENGLISH ADVERTISING SLOGANS56

JURISPRUDENCE

Чернова А.А.

СУД ПРИСЯЖНЫХ И ВЛИЯНИЕ СМИ60

Chernova A.A.

JURY TRIAL AND MEDIA INFLUENCE60

PSYCHOLOGICAL SCIENCES

Оксана Максименко/

магістрантка факультету педагогіки і психології

Тернопільський національний педагогічний університет імені Володимира Гнатюка

Ольга Кіз

кандидатка психологічних наук,

доцентка кафедри психології

Тернопільський національний педагогічний університет імені Володимира Гнатюка

ТИПИ КОРПОРАТИВНИХ КУЛЬТУР СУБ'ЄКТІВ БІЗНЕС-ДІЯЛЬНОСТІ ЗА ОЗНАКОЮ ГЕНДЕРНОЇ ЧУТЛИВОСТІ

Oksana Maksymenko

Olha Kiz

TYPES OF CORPORATE CULTURES OF BUSINESS ENTITIES BASED ON GENDER SENSITIVITY

Анотація

Стаття присвячена теоретичному аналізу типів корпоративних культур суб'єктів бізнес-діяльності за ознакою їхньої гендерної чутливості. На основі синергетичного підходу охарактеризовано гендерночутливу і гендернонечутливу корпоративні культури за сімома критеріями: стратегії розвитку бізнес-організації; кадрова політика; стиль управління; гендерні розриви; поєднання професійних та сімейних обов'язків; сексизм, гендернозумовлене насильство, мобінг, сексуальні домагання; соціально-психологічний клімат.

Abstracts

The article is devoted to the theoretical analysis of the types of corporate cultures of business entities based on their gender sensitivity. Based on a synergistic approach, the author characterizes gender-sensitive and gender-insensitive corporate cultures according to seven criteria: business organization development strategies; personnel policy; management style; gender gaps; reconciliation of professional and family responsibilities; sexism, gender-based violence, mobbing, sexual harassment; and socio-psychological climate.

Ключові слова: *гендерночутлива корпоративна культура, гендернонечутлива корпоративна культура, бізнес-діяльність, бізнес-організація, конкурентноспроможність, гендерна рівність, рівні права і можливості.*

Keywords: *gender-sensitive corporate culture, gender-insensitive corporate culture, business activities, business organization, competitiveness, gender equality, equal rights and opportunities.*

Корпоративна культура є критично важливим елементом, що визначає внутрішню атмосферу та спосіб взаємодії серед співробітників у будь-якій організації. Вона формується під впливом різних факторів, включаючи історію компанії, її цінності, структуру управління та навіть зовнішнє середовище. Серед основних елементів корпоративної культури виокремлюють місію, візію, цінності, норми поведінки, ритуали та символи. Дослідження показують, що корпоративна культура може впливати на поведінку працівників, їхню задоволеність роботою, рівень стресу, сприяти чи перешкоджати професійному вигоранню тощо.

Під корпоративною культурою бізнес-організації ми розуміємо систему цінностей, сталих норм, переконань, поглядів, життєвих і ділових принципів, ідей, правил, традицій, іміджу, що формуються в організації (еволюційним шляхом чи внаслідок діяльності менеджерів), є спільними для всіх співробітників і продукують певні моделі їхньої поведінки. Вона формується цілеспрямовано в рамках прийнятої стратегії бізнес-організації,

відображає індивідуальність кожної окремої компанії і задає індивідуальну поведінку її членів, розвиток організації і розділяється всіма членами колективу. Також вона є інтегральною частиною організаційної системи, охоплюючи як офіційні цінності, правила та традиції, так і неформальні норми та поведінкові моделі, що прийняті в колективі.

Теоретико-методологічною основою дослідження корпоративної культури ми обрали синергетичний підхід як міждисциплінарний напрям пізнання, що передбачає обмін інформацією в площині перетину психології, економічної теорії, філософії, соціології, менеджменту, маркетингу, а також розкриває умови взаємодоповнення суміжних середовищ: особистісного, економічного, соціального, етнокультурного, інформаційного задля опису і пояснення складних соціально-психологічних та економічних явищ (В. Білоусов, В. Ільїн, В. Кремень, П. Скотний, М.-Л. А. Чепан).

Дослідження низки українських та зарубіжних науковців та практиків [2], вивчення досвіду компаній, який презентований у «Звіті за результатами аналізу найкращих практик бізнесу з економічного уповноваження жінок під час повномасштабної російської війни проти України» [3], а також власні наукові розвідки [1; 4] дозволили нам виокремити типи корпоративних культур за ознакою гендерної чутливості та визначити й порівняти їхні особливості за низкою критеріїв. Перейдемо до аналізу популярних типів корпоративних культур – гендерно-чутливої та гендернонечутливої – та їх реалізації в кадровій та інших політиках бізнес-організації.

За гендерночутливої корпоративної культури для суб'єктів підприємницької діяльності характерна сильна економічна і водночас соціальна стратегія розвитку бізнес-організації. Кадрова політика має низку характерних ознак: 1) при прийомі на роботу відсутня гендерна дискримінація чи дискримінація за іншими ознаками (віку, зовнішності, сімейного становища, релігії тощо); вимоги щодо статі претендента на посаду не прописані у заявках на вакансію і не озвучуються керівництвом в усній формі; 2) гендерний паритет у розподілі управлінських посад на керівних посадах від 30 % і більше – жінки, відсутні гендерні бар'єри і не простежується феномен «скляної стелі»; 3) жінки просуваються кар'єрними сходами, не зупиняючись на тривалий час на нижчих шаблях посад/управління, не простежуються феномени «липкої підлоги» та «застиглої середини»; 4) чоловіки просуваються кар'єрними сходами без видимих необґрунтованих пришвидшень і відсутній феномен «скляного ліфта». Стиль управління керівника(-иці) бізнес-організації має усі ознаки демократичного та керівник(-иця) успішно делегує свої повноваження.

Гендерні розриви не простежуються за жодною із ознак: 1) відсутні гендерні розриви в оплаті праці; за роботу однакової складності і затраченого часу, яка вимагає однакової компетенції жінки і чоловіки отримують однаково заробітну плату; 2) жінки і чоловіки перебувають у рівних умовах щодо преміювання, винагород, відзнак; прозора і оприлюднена процедура відзначення і рішення щодо цього приймається колегіально. Створено умови для поєднання професійних та сімейних обов'язків: 1) є можливість працювати дистанційно; 2) за потреби (сімейні обставини, хвороба дітей чи престарілих родичів) можна брати відгули; 3) є можливість брати дітей на роботу: облаштовано дитячі кімнати, дитячі куточки чи безпечні для дітей простори; є кімнати/місця для грудного годування і пеленання немовлят). Заборонено сексизм, гендерно-зумовлене насильство, мобінг, сексуальні домагання на робочому місці, чітко прописана процедура звернення до колегіального органу чи комісії і порядок реагування на такі звернення.

У бізнес-організації наявний сприятливий соціально-психологічний клімат, для якої характерні такі особливості: переважає бадьорий і життєрадісний настрій; переважає життєрадісність у взаєминах, взаємні симпатії; у стосунках між

угрупованнями в середині колективу взаєморозуміння; членам колективу подобається бути разом, виконувати сумісну роботу, разом проводити вільний час; успіхи чи невдачі окремих членів колективу викликають співпереживання, участь усіх членів колективу; переважають схвалення чи підтримка, докори і критика висловлюються з добрими намірами; члени колективу з повагою ставляться до думки іншого; у важкі для колективу моменти відбувається емоційне єднання за принципом: «один за всіх і всі за одного»; досягнення чи невдачі колективу переживаються як власні; колектив доброзичливо ставиться до нових працівників, намагається допомогти їм адаптуватися; колектив активний, сповнений енергії; колектив швидко відгукується, якщо треба зробити корисну справу; в колективі справедливо ставляться до всіх членів, підтримують слабших, виступають на їх захист; у членів колективу проявляється почуття гордості за свій колектив, якщо його відмічають керівники.

За гендернонечутливої корпоративної культури для суб'єктів підприємницької діяльності характерна потужна економічна стратегія розвитку бізнес-організації. Кадрова політика має низку характерних ознак: 1) при прийомі на роботу наявна гендерна дискримінація чи дискримінація за ознаками віку, зовнішності, сімейного становища, релігії тощо; вимоги щодо статі претендента прописані у заявках на вакансії чи озвучуються усно; 2) на керівних посадах жінок до 30 % або вони відсутні, наявні гендерні бар'єри у формі, доприкладу, феномену «скляної стелі»; 3) жінки не просуваються кар'єрними сходами, наявні феномени «липкої підлоги», «застиглої середини»; 4) чоловіки стрімко просуваються кар'єрними сходами, швидко досягають керівних посад, наявні гендерні бар'єри у формі феномену «скляного ліфта». Стиль управління керівника(-иці) бізнес-організації має усі ознаки авторитарного та керівник(-иця) не делегує своїх повноважень.

Гендерні розриви простежуються за низкою ознак: 1) наявні гендерні розриви в оплаті праці; розмір посадових окладів – закрита інформація із зобов'язанням працівників «не розголошувати»; за роботу однакової складності і затраченого часу, яка вимагає однакової компетенції, жінки і чоловіки отримують різну заробітну плату; 2) жінки і чоловіки перебувають у нерівних умовах щодо преміювання, винагород, відзнак. Процедура відзначення – не прозора, рішення приймається одноосібно керівник. Не створені умови для поєднання професійних та сімейних обов'язків: 1) відсутня можливість працювати дистанційно; 2) відсутня можливість брати відгули за потреби (сімейні обставини, хвороба дітей чи престарілих родичів); 3) відсутня можливість брати дітей на роботу: відсутні місця для перебування дітей, кімнати для грудного годування, пеленальні столики). Заборона сексистських висловлювань на адресу представників тієї чи іншої статі та цькування (мобінгу) на робочому місці не декларуються і не прописані у внутрішніх нормативних документах бізнес-організації. Процедура звернення до колегіального органу чи комісії і порядок

реагування не пропрацьовані і не повідомлені колективу.

Також має і свої ознаки соціально-психологічний клімат в колективі організації, який може бути невизначеним чи несприятливим залежно від міри прояву низки характеристик: переважає конфліктність у стосунках, агресивність, антипатія; угруповання в колективі конфліктують між собою; члени колективу проявляють байдужість до більш тісного спілкування, негативно ставляться до сумісної діяльності і дозвілля; успіхи чи невдачі окремих членів залишаються байдужими для інших, а іноді викликають заздрість чи злорадство; критичні

зауваження мають характер явних випадків; в колективі кожен вважає свою думку головною; в складних ситуаціях у колективі виникають розгубленість, сварки, взаємні пояснення; досягнення чи успіхи колективу знаходять відгуки лише у його окремих представників; «Новачки» почуваюся зайвими, чужими, до них нерідко проявляють вороже ставлення; колектив неможливо підняти на спільну справу, кожен думає лише про власні інтереси; Колектив поділяється на «привілейованих» і «ігнорованих». Тут презирливо ставляться до слабших, висміюють їх; до похвал, заохочень члени колективу ставляться байдуже тощо.

Таблиця 1.

Порівняльний аналіз гендерночутливої і гендернонечутливої корпоративних культур	
ГЕНДЕРНОЧУТЛИВА КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА	ГЕНДЕРНОНЕЧУТЛИВА КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА
Стратегії розвитку бізнес-організації	
Стратегія орієнтована на економічний і соціальний розвиток	Стратегія орієнтована виключно на економічний розвиток
Кадрова політика	
При прийомі на роботу відсутня гендерна дискримінація чи дискримінація за іншими ознаками (віку, зовнішності, сімейного становища, релігії тощо); вимоги щодо статі претендента не прописані у заявках на вакансії і не озвучуються усно.	При прийомі на роботу наявна гендерна дискримінація чи дискримінація за ознаками віку, зовнішності, сімейного становища, релігії тощо; вимоги щодо статі претендента прописані у заявках на вакансії чи озвучуються усно.
Гендерний паритет у розподілі управлінських посад. На керівних посадах від 30 % і більше – жінки, відсутні гендерні бар'єри.	Відсутність гендерного паритету у розподілі управлінських посад. На керівних посадах жінок до 30 % або вони відсутні, наявні феномени «скляної стелі».
Жінки просуваються кар'єрними сходами, не зупиняючись на тривалий час на нижчих чи середніх щаблях посад/управління.	Жінки не просуваються кар'єрними сходами, наявні феномени «липкої підлоги», «застиглої середини».
Чоловіки просуваються кар'єрними сходами без видимих необґрунтованих пришвидшень.	Чоловіки стрімко просуваються кар'єрними сходами, швидко досягають керівних посад, наявний феномен «скляного ліфта».
Стиль управління	
Керівник демонструє демократичний стиль управління та делегує повноваження.	Керівник демонструє авторитарний стиль управління та не делегує повноважень.
Гендерні розриви	
Відсутні гендерні розриви в оплаті праці; розмір посадових окладів – відкрита інформація; за роботу однакової складності і затраченого часу, яка вимагає однакової компетенції жінки і чоловіки отримують однакову заробітну плату.	Наявні гендерні розриви в оплаті праці; розмір посадових окладів – закрита інформація із зобов'язанням працівників «не розголошувати»; за роботу однакової складності і затраченого часу, яка вимагає однакової компетенції жінки і чоловіки отримують різну заробітну плату.
Жінки і чоловіки перебувають у рівних умовах щодо преміювання, винагород, відзнак. Прозора і оприлюднена процедура відзначення, рішення приймається колегіально.	Жінки і чоловіки перебувають у нерівних умовах щодо преміювання, винагород, відзнак. Процедура відзначення не прозора, рішення приймається одноосібно.
Поєднання професійних та сімейних обов'язків	
Створено умови для поєднання професійних та сімейних обов'язків (гнучкий графік роботи; можливість працювати дистанційно; відгули; можливість брати дітей на роботу: дитячі кімнати/куточки/безпечні простори, кімнати/місця для грудного годування і пеленання немовлят; наявні облаштовані укриття).	Не створені умови для поєднання професійних та сімейних обов'язків (негнучка організація робочого часу; відсутність можливості працювати дистанційно; не надаються відгули; відсутня можливість брати дітей на роботу; відсутні місця для перебування дітей, кімнати для грудного годування, пеленальні столики; відсутні облаштовані укриття).
Декларується баланс між роботою та сім'єю, не практикуються понаднормові години праці, виконання роботи згідно посадових обов'язків не передбачає її продовження у час поза робочим	Не декларується баланс між роботою та сім'єю, допускаються понаднормові години праці, виконання роботи згідно посадових обов'язків передбачає можливість її продовження у вільний час поза

графіком. Менша кількість робочих годин для батьків, які мають неповнолітніх дітей.	робочим графіком; вітається доступність працівника 24/7. Батьки малолітніх дітей не мають преференцій.
Сексизм, гендернозумовлене насильство, мобінг, сексуальні домагання	
Заборонено сексистські висловлювання на адресу представників тієї чи іншої статі та цькування (мобінг) працівників; заборона прописана у внутрішніх нормативних документах бізнес-організації.	Заборона сексистських висловлювань на адресу представників тієї чи іншої статі та цькувань (мобінгу) на робочому місці не декларуються і не прописані у внутрішніх нормативних документах бізнес-організації.
Заборонено сексуальні домагання на робочому місці; заборона і процедури реагування прописані в Кодексі корпоративної культури.	Заборона сексуальних домагань на робочому місці не прописані в Кодексі корпоративної культури і відсутні процедури реагування на них.
Соціально-психологічний клімат в бізнес-організації	
Загалом сприятливий. Практикуються корпоративи (святкування днів народжень, професійних чи релігійних свят), спільні відпочинки колективом,	Загалом невизначений або несприятливий. Не практикуються спільні святкування днів народжень, професійних чи релігійних свят, відпочинки колективом.

Презентований теоретичний підхід до характеристики гендерної чутливості корпоративної культури суб'єктів бізнес-діяльності стане основою організації експериментального дослідження і окреслює перспективи наших подальших наукових розвідок.

Перелік використаних джерел:

1. Боляк В., Максименко О., Кізь О. Гендерні бар'єри у сфері бізнесу: від ідентифікації до подолання. *Colloquium-journal*. Warszawa: Interdruk, 2024. №34 (227), Część 1. С. 44-51.
2. Економічне уповноваження жінок в Україні в умовах російського вторгнення. URL:

https://ukraine.unwomen.org/sites/default/files/2024-10/un_women_briefing_on_woo_in_ukraine_ukr.pdf

3. Звіт за результатами аналізу найкращих практик бізнесу з економічного уповноваження жінок під час повномасштабної російської війни проти України. URL: https://ukraine.unwomen.org/sites/default/files/2023-08/best_practice_analysis_private_sector.pdf

4. Максименко О., Кізь О. Соціально-психологічна характеристика гендерночутливої корпоративної культури. *Colloquium-journal*. Warszawa: Interdruk. 2024. №35 (228), Część 1. С. 68-73.