

включав правила військової поведінки, дипломатії та політичної активності. Вихована людина дотримувалася честі, самоконтролю та правил поведінки у будь-яких обставинах.

Аналіз етикету в Стародавньому світі показує, що він формувався під впливом релігії, культури, соціальної ієрархії та політичної структури. У Вавилоні та Єгипті етикет був більш ритуалізованим і пов'язаний із поклонінням владі та богам. У Греції він поєднував моральні норми та інтелектуальні цінності, що відображало розвиток демократії та філософії. У Римі етикет ґрунтувався на дисципліні, громадянських обов'язках і повазі до соціальної ієрархії[2,3,5].

Загальною рисою всіх цивілізацій було прагнення впорядкувати соціальні відносини та формувати культуру взаємоповаги. Стародавній етикет став основою подальшого розвитку культурних норм у середньовіччі та сучасності, девічливість, повага до старших і соціальна дисципліна залишаються ключовими цінностями.

Список використаних джерел

1. Гладкий О. В. Історія етикету та культури поведінки. Київ: Наукова думка, 2018. 320 с.
2. Козак М.П. Етика та етикет у Стародавньому світі: Вавилон, Єгипет, Греція, Рим. Львів: Видавництво ЛНУ, 2020. 250 с.
3. Петренко С. І. Соціальні норми та культура поведінки у Стародавніх цивілізаціях. Харків: Фоліо, 2019. 280 с.
4. Плотніченко С. Р., Агеєва І. В., Ортіна Г. В., & Вороніна, Ю. Є. (2025). Професійний етикет як чинник ефективної міжособистісної комунікації в офісних структурах. *Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету імені Дмитра Моторного (економічні науки)*. 2025. № 3(56). С. 48-58.
5. Ляшенко О., Плотніченко С. (2025). Офісне управління та кризові практики під час війни: організаційні, комунікативні та цифрові аспекти. *Економіка і організація управління*. 2025. С. 68-76.
6. Плотніченко С. Р., Максименко А. Г., & Вороніна Ю. Є. Формування позитивної ділової репутації організації через сучасні інструменти публік рилейшнз. 2025.
7. Liashenko O., Plotnichenko S., & Makhsma M. Digital Intelligence of Managers During Wartime: From Survival to Development. 2025.

УДК 378.014.2:331.5:330.341.1

МОДЕЛЬ СПІВПРАЦІ «ЗВО–БІЗНЕС–ГРОМАДА» ДЛЯ ФОРМУВАННЯ ЖІНОЧОГО ІНЖЕНЕРНОГО КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В СТРАТЕГІЯХ СТАЛОГО РОЗВИТКУ

Постол Ю. О.

кандидат технічних наук, доцент,
Таврійський державний агротехнологічний університет імені Дмитра Моторного,
м. Запоріжжя, Україна.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0749-3771>

Дереза О. О.

кандидат технічних наук, доцент,
Таврійський державний агротехнологічний університет імені Дмитра Моторного,
м. Запоріжжя, Україна.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2652-9853>

Повномасштабна війна проти України загострила проблему дефіциту інженерних кадрів та підкреслила критичний рівень недостатнього використання потенціалу залучення жінок у технічні галузі. Законодавство України не створює жодних бар'єрів чи перешкод для жінок чи

чоловіків обіймати будь-яку посаду в будь-якій професії на ринку праці [1, с.53], але для територіальних громад, особливо прифронтових регіонів, питання формування жіночого інженерного кадрового потенціалу стає не лише освітнім чи економічним, а й безпековим та стратегічним. У цьому контексті співпраця у форматі «університет–бізнес–громада» набуває важливого значення для забезпечення інтеграції гендерного виміру в стратегії сталого розвитку територій з урахуванням ЦСР 4, 5, 8, 9, 11, 17.

Жінки, хоч і становлять значну частину спільноти у різних сферах діяльності, продовжують стикатися з глибоко вкоріненими бар'єрами та упередженнями як на етапі здобуття технічної освіти, так і у своїй подальшій професійній діяльності [2, с.32]. Дослідження та аналіз свідчать про необхідність стимулювання та активного залучення жінок як ключового соціального прошарку для формування додаткового висококваліфікованого кадрового резерву у критично важливих галузях. Розвиток жіночого інженерного та технічного підприємництва може стати потужним стимулом для прояву креативності, інновацій та впровадження нових технологічних рішень [3, с.221].

Для технологічного та економічного прогресу потрібно стратегічне, структуроване і стійке тристороннє партнерство, рушійною силою якого є система взаємодії між різними суб'єктами (організаціями, установами, закладами освіти) на змістовному рівні, яке допомагає всім сторонам чітко зрозуміти спільне бачення, структуру, ролі та очікувані результати.

Концептуальна модель співпраці у форматі взаємодії технічних закладів вищої освіти, суб'єктів підприємництва та територіальних громад має за мету сприяти динамічному формуванню та підтримці жіночого інженерного кадрового потенціалу для сталого розвитку територій. Модель розглядається як інструмент інституційної трансформації закладів вищої освіти інженерного профілю і водночас є дієвим механізмом узгодження освітніх, економічних та соціальних пріоритетів на рівні громад. В основі такого підходу лежить гармонійне узгодження принципів гендерної рівності, інклюзивності та міжсекторального партнерства в логіці «подвійного виграшу» (win-win): університети здійснюють підготовку релевантних кадрів, бізнес отримує підготовлених фахівчинь, громада – зміцнює активний людський капітал для подальшої відбудови та повоєнного розвитку.

Запропонована модель спирається на чотири взаємопов'язані блоки: аналітичний, інституційний, програмно-менторський та комунікаційно-адвокаційний. Аналітичний блок передбачає системне дослідження участі жінок в інженерних освітніх програмах, виявлення бар'єрів доступу та просування, аналіз локального ринку праці та стратегій розвитку громад. Такий аналіз дозволяє визначити «вузькі місця» у трикутнику «університет–бізнес–громада» та сформувані обґрунтовані цілі для спільних інтервенцій, включно з індикаторами моніторингу (частка студенток, випускниць, працевлаштованих жінок-інженерок у регіоні тощо).

Інституційний блок моделі пов'язаний із трансформацією внутрішніх політик та процедур університету. Йдеться про інтеграцію принципів гендерної рівності та підтримки жінок у стратегічні документи, системи управління якістю та механізми планування розвитку ЗВО. Важливою складовою є впровадження регламентів менторських програм, процедур протидії дискримінації та сексизму, а також формування структур (робочих груп, центрів, координаторів), відповідальних за супровід співпраці з бізнесом і громадою в гендерно чутливому ключі. Такий інституційний каркас забезпечує стійкість моделі та запобігає редукції гендерної тематики до разових заходів.

Програмно-менторський блок охоплює розроблення та реалізацію конкретних форматів взаємодії між студентками/ученицями, жінками-інженерками з бізнесу та представниками громади. Це менторські програми для студенток інженерних спеціальностей; профорієнтаційні ініціативи для учениць старших класів; спільні навчальні модулі й проєктні завдання, розроблені за участю роботодавців; стажування та «job shadowing» у компаніях. Важливо, що такі програми будуються не лише як індивідуальна підтримка, а й як формування спільнот практики – мережі жінок-інженерок, які поєднують університет, бізнес та локальний контекст громади. Це посилює видимість жіночого лідерства в технічних професіях і створює для дівчат реалістичні рольові моделі.

Комунікаційно-адвокаційний блок забезпечує визнання та легітимацію моделі на рівні громади та політик. Йдеться про включення теми жіночого інженерного потенціалу до стратегій місцевого економічного розвитку, програм зайнятості, молодіжних та освітніх стратегій громад. Публічні заходи, кампанії зі зміни стереотипів, використання історій успіху випускниць, залучення місцевих медіа та органів самоврядування формують нову «нормальність», у якій жінка-інженерка сприймається як природний і бажаний суб'єкт повоєнної відбудови. При цьому університет виступає експертним центром, бізнес – партнером-практиком, а громада – простором для втілення спільних ініціатив.

Особливу актуальність запропонована модель має для університетів прифронтових регіонів, які здійснюють свою діяльність в умовах ресурсних обмежень, але водночас є ключовими гравцями у формуванні кадрового потенціалу для відбудови. Співпраця «університет–бізнес–громада» дозволяє компенсувати частину ресурсних дефіцитів, забезпечити тісніше узгодження освітніх програм з потребами місцевого ринку праці та стратегічними пріоритетами громад. У підсумку формується замкнений цикл сталого розвитку: університет здійснює підготовку жінок-інженерок, бізнес створює умови для їхнього професійного зростання, громада отримує компетентних спеціалістів, здатних реалізувати інфраструктурні, екологічні та цифрові проекти та компенсувати дефіцит чоловіків у технічно-інженерній сфері (табл. 1).

Таблиця 1

**Компоненти моделі «університет–бізнес–громада»
для формування жіночого інженерного кадрового потенціалу**

Компонент моделі	Напрями діяльності	Внесок у формування жіночого інженерного потенціалу	Зв'язок з цілями сталого розвитку
Аналітичний	Збір та аналіз даних про участь жінок в інженерних програмах, визначення бар'єрів доступу, аналіз потреб локального ринку праці та змісту стратегій розвитку громад	Забезпечує ідентифікацію «вузьких місць» для дівчат і жінок у технічній освіті та працевлаштуванні; формує доказову базу для цілеспрямованих інтервенцій	ЦСР 4, 5, 8, 9: обґрунтована політика у сфері освіти, зайнятості та індустріального розвитку на основі даних
Інституційний (університет)	Інтеграція політики гендерної рівності та соціальної інклюзії в стратегію розвитку ЗВО, розробка регламентів менторських програм, впровадження процедур протидії дискримінації, створення відповідальних структур і робочих груп	Забезпечує сталість підтримки жінок в інженерно-технічній сфері, переводить ініціативи з рівня ситуативних заходів на рівень сталих політик та процедур	ЦСР 4, 5, 10: інклюзивні й справедливі освітні інституції; зменшення нерівності на інституційному рівні
Програмно-менторський	Менторські програми для здобувачок вищої освіти, профорієнтаційні ініціативи для учениць випускних класів закладів загальної середньої освіти, спільні навчальні модулі з бізнесом, стажування та «job shadowing»	Створює конкретні траєкторії розвитку для дівчат та жінок, формує мережі підтримки та рольові моделі, підвищує готовність до входу в інженерні професії	ЦСР 4, 5, 8: розширення доступу до якісної освіти і гідної праці для жінок у технічних секторах
Бізнес-компонент	Залучення інженерних компаній до розроблення програм, надання менторів-практиків, організація стажувань, спільне формулювання вимог до компетентностей	Забезпечує відповідність підготовки реальним потребам ринку праці, демонструє жінкам реальні кар'єрні можливості, сприяє працевлаштуванню випускниць	ЦСР 8, 9: розвиток висококваліфікованого кадрового потенціалу для індустріалізації, інновацій та інфраструктури
Компонент громади	Інтеграція теми жінок-інженерок у стратегії розвитку територіальних громад,	Формує соціальне визнання ролі жінок у технічних професіях, сприяє	ЦСР 11, 17: сталі й інклюзивні громади, партнерство для

Компонент моделі	Напрями діяльності	Внесок у формування жіночого інженерного потенціалу	Зв'язок з цілями сталого розвитку
	здійснення профорієнтаційних заходів, участь у публічних дискусіях та кампаніях	формуванню середовища для повернення молодих фахівчинь у громади	розвитку на локальному рівні
Комунікаційно-адвокаційний	Публічні заходи, кампанії з долавання гендерних стереотипів, висвітлення історій успіху, залучення медіа та органів влади	Змінює суспільні сприйняття «жіночих» та «чоловічих» професій, покращує видимість жінок-інженерок, формує позитивний образ технічної кар'єри для дівчат	ЦСР 5, 10, 17: просування гендерної рівності, зменшення нерівності, партнерство заради цілей

Джерело: розроблено автором.

Кожен елемент моделі — це не тільки окремий блок діяльності, але й частина цілісної системи, у якій дії різних стейкхолдерів взаємодоповнюють одна одну. Система Позитивно впливає на досягнення окремих цілей сталого розвитку: від доступності якісної освіти й забезпечення гендерної рівності до гідної праці, впровадження інновацій у розвиток інфраструктури та партнерства заради досягнення ЦСР.

Таким чином, модель співпраці «університет–бізнес–громада» для формування жіночого інженерного кадрового потенціалу може розглядатися як структурний інструмент реалізації політики сталого розвитку на місцевому рівні. Вона поєднує інституційну трансформацію університетів, розвиток партнерств із бізнесом, активну участь громад та цілеспрямовану підтримку жінок у STEM. Отримані в межах такої моделі результати (політики, процедури, менторські програми, аналітичні дані, історії успіху) можуть бути інтегровані в проєктні заявки Erasmus+ як доказова база, інноваційна складова та підґрунтя для масштабування моделі у форматі міжнародних освітніх партнерств.

Список використаних джерел

1. Гендерний профіль країни: Україна. Європейський Союз : NIRAS, 2023. 101 с. URL: <https://euneighbourseast.eu/uk/news/publications/gendernyj-profil-krayiny-ukrayina/> (дата звернення: 03.12.2025).
2. Ковтунова Л. Ю. Жінки в праві: гендерна рівність у правовій практиці та освіті. *Актуальні питання, проблеми та перспективи розвитку науки та освіти* : збірник тез доповідей III міжнародної міждисциплінарної науково-практичної конференції (м. Полтава, 24–26 квітня 2025 року). Полтава : Вид-во ДЗ «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка», 2025. С. 32–35.
3. Кувачов В. П., Коноваленко А. С. Підготовка практично орієнтованих творчих інженерів в умовах дистанційного навчання. *Удосконалення освітньо-виховного процесу в закладі вищої освіти*. 2024. Вип. 27. С. 221.