

26. Ukrainskyi katolytskyi universytet. *Bakalavrska prohrama z danykh ta biznes-analityky*. <https://apps.ucu.edu.ua/en/it-and-business-analytics/>
27. Natsionalnyi universytet "Lvivska politehnika". *Biznes-analityka dlia menedzheriv*. <https://directory.lpnu.ua/majors/subject/inem/8.073.00.04/19/2024/ua/full/2/22697>

Dvulit Z.P., Maznyk L.V., Kitsera N.I.

THE ART OF TEACHING BUSINESS ANALYTICS FOR MANAGERS

This study focuses on developing effective didactic tools for teaching business analytics aimed at preparing managers to address modern business challenges. The primary emphasis is placed on integrating both technical and socio-communicative skills essential for working with analytical data. The research examines educational programs from leading universities around the world, including institutions in the United States, Europe, and Ukraine, which implement modern teaching approaches such as case study methods, project-based learning, and the use of tools like Power BI, Tableau, and Excel. Based on the analysis of these educational programs, the authors propose a comprehensive teaching model that combines theoretical foundations with practical training. This model includes critical components such as data analysis and visualization, which are essential in the current data-driven business environment. The study emphasizes the importance of fostering strategic thinking, critical analysis, and creativity – skills that are crucial for managers to adapt to shifts in business landscapes and for making informed decisions based on data insights. The proposed program includes case-based tasks grounded in real business scenarios, offering students hands-on experience with decision-making that relies on analytics. Such an approach ensures that students not only gain theoretical knowledge but also develop practical competencies necessary for real-world application. By simulating actual business challenges, the program provides students with invaluable experience in handling complex decision-making processes, honing both their analytical and managerial skills. Overall, this research demonstrates the value of a holistic approach to teaching business analytics, which enhances graduates' competitiveness and their readiness to handle big data and complex management decisions in modern business contexts. The study concludes that such an integrated teaching framework is instrumental in developing a new generation of professionals equipped to use business analytics for strategic decision-making and to foster innovation across various industries. These findings contribute to understanding the critical elements in training specialists capable of leveraging business analytics to drive positive outcomes in the global business landscape.

Key words: business analytics, managers, decision-making, training, analytical skills, data visualization, strategic thinking

УДК 656.6

doi.org/10.33298/2226-8553.2024.3.41.26

Бойко А.Д.

ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА У БАГАТОНАЦІОНАЛЬНИХ ЕКІПАЖАХ МОРСЬКОЇ ІНДУСТРІЇ

Сучасна морська індустрія є однією з найбільш міжнародних галузей, де відбувається тісна взаємодія між людьми різних національностей, культур, мов та гендерів. У контексті глобалізації і сучасних тенденцій розвитку морської сфери важливу роль відіграє гендерна політика в екіпажах, яка стає все більш актуальною через підвищену увагу до прав людини, рівності та інклюзивності. У цьому контексті особливо важливо забезпечити рівність між

чоловіками і жінками на борту, усуваючи стереотипи та створюючи умови для продуктивної співпраці.

Ключові слова: морська індустрія, гендерна політика, алгоритм, безпека, морська сфера, безпека на морі, професійна кваліфікація, безпека судноплавства, безпека плавання, морський та річковий транспорт, екіпаж, **освіта**, наставництво, культура, стать, судно, судноводіння.

Вступ. Гендерна політика у багатонаціональних екіпажах передбачає забезпечення рівних можливостей для чоловіків і жінок на всіх рівнях роботи, від капітанів до матросів. Статистично морська галузь традиційно асоціюється з домінуванням чоловіків, що вказує на існування гендерних бар'єрів, таких як обмежений доступ жінок до професій, стереотипи щодо їхнього фізичного стану та психічної витривалості, а також упередженість у роботі з ними. Однак останнім часом спостерігається позитивна динаміка: все більше жінок займають ключові посади, зокрема в управлінні екіпажем, технічному обслуговуванні суден і навіть на бойових судах.

Одним із головних викликів для гендерної рівності у морській індустрії є культура, що часто зберігається на борту суден, де чоловіки традиційно складають більшість екіпажу. Це може призводити до ситуацій сексуальних домагань, дискримінації та неповажного ставлення до жінок. Жінки на судах часто стикаються з труднощами, що стосуються доступу до санітарних умов, недооцінки їхньої професійної кваліфікації, а також із відсутністю підтримки з боку колег-чоловіків.

Іншою проблемою є обмежений доступ до професійних тренінгів, де жіноча аудиторія може бути недооцінена. Відсутність наставництва або гендерно-чутливих програм навчання значно обмежує кар'єрні можливості жінок у морській сфері.

Аналіз літератури та постановка проблеми. У відповідь на ці виклики морські компанії та міжнародні організації розробляють стратегії та програми для заохочення гендерної рівності. Одним з важливих кроків стало впровадження міжнародних стандартів, таких як Конвенція МОП (Міжнародної організації праці) № 186 щодо умов праці моряків, яка зокрема сприяє захисту прав жінок на судах і забезпечує рівність у сфері трудових прав.

Важливим аспектом є також створення безпечного середовища на борту суден, де жінки та чоловіки можуть працювати без страху бути підданими дискримінації чи сексуальним домаганням. Для цього активно працюють організації, що займаються тренінгами з боротьби з сексуальним насильством, дискримінацією та насильством за гендерною ознакою, зокрема за підтримки таких міжнародних ініціатив, як кампанія "Seafarers Against Sexual Harassment" (Моряки проти сексуальних домагань).

Метою статті є провести обґрунтування, що важливим аспектом є створення безпечного середовища на борту суден, де жінки та чоловіки зможуть працювати без страху, що вони не будуть підданими дискримінації чи сексуальним домаганням і це внесе великі показники в систему управління безпекою судноплавства на морському та річковому транспорті.

Викладення основного матеріалу дослідження. Одним з найефективніших інструментів забезпечення гендерної рівності є освіта і наставництво. Все більше морських навчальних закладів включають гендерні питання в свої програми, пропонуючи студентам (як чоловікам, так і жінкам) інструменти для роботи в різноманітних, багатонаціональних командах. Це дозволяє не лише полегшити адаптацію жінок у професії, але й сприяє створенню культури взаємоповаги на борту судна.

Гендерна рівність має численні переваги як для індустрії, так і для екіпажів. Різнорманітність і різні погляди сприяють більш ефективному вирішенню проблем і прийняттю рішень. Багатонаціональні екіпажі, у яких представлені різні культурні та гендерні групи, демонструють більшу здатність до адаптації в умовах стресу, а також мають вищу продуктивність. Дослідження також показують, що судновласники, які забезпечують гендерну рівність і працюють над усуненням дискримінації, мають кращі фінансові результати і високий рівень задоволеності працівників.

Давайте розглянемо роботу Міжнародної морської організації в напрямку гендерної рівності. Нагорода ІМО за гендерну рівність була заснована для відзначення осіб, незалежно від статі, які зробили значний внесок у просування гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок у морському секторі. Перші номінації були зроблені в 2023 році на премію 2024 року. Пані Деспіна Панайоту Теодосіу (Кіпр), колишній президент Жіночої міжнародної асоціації судноплавства та торгівлі (WISTA International), була обрана лауреатом першої в історії премії ІМО за гендерну рівність. Рада ІМО на своїй 130-й сесії (С 130, 21-24 листопада) схвалила рішення комісії з оцінки, яка вирішила рекомендувати пані Деспіну Панайоту Теодосіу як лауреата першої нагороди ІМО за гендерну рівність через ключову і відігравала провідну роль у просуванні гендерної рівності та розширенні прав і можливостей жінок протягом усього періоду перебування на посаді президента WISTA International. Пані Панайоту Теодосіу висунула Кіпр. Дії пані Панайоту Теодосіу привернули значну увагу до місії Асоціації та пролили світло на проблеми, з якими стикаються жінки в морській галузі, підвищивши обізнаність серед зацікавлених сторін галузі, а також осіб, які приймають міжнародні політики та рішення, а також посилили голос жінок та висвітлили їхній важливий внесок у морську галузь. Пані Панайоту Теодосіу сприяла отриманню консультативного статусу WISTA International в ІМО. Підписання меморандуму про взаєморозуміння між обома організаціями вилилось у численні успішні ініціативи, такі як Опитування жінок у морському судноплавстві 2021 року, спрямоване на вивчення представництва та розподілу жінок, які працюють у морському секторі; і Maritime Speakers Bureau, платформу жінок-експертів у різноманітних галузях морського судноплавства, яка прагне посилити голос жінок у морській галузі, забезпечуючи, щоб на конференціях і заходах проходили інклюзивні панелі з різними точками зору.

Пані Карін Орсел, співзасновник і генеральний директор MF Shipping Group, що базується в Королівстві Нідерландів, була обрана для отримання нагороди ІМО за гендерну рівність 2025 року. Рада ІМО затвердила пані Орсел як лауреата 2025 року під час своєї 133-ї сесії, що проходила в Лондоні (18-22 листопада 2024 року). Церемонія вручення нагороди відбудеться у травні 2025 року разом із святкуванням Міжнародного дня жінок у мореплавстві (18 травня). Пані Орсел почала працювати в галузі у віці 18 років і стала співзасновницею MF Shipping Group у віці 23 років. З тих пір компанія з управління судами виросла з управління лише шістьма кораблями до флоту з понад 55 суден з понад 1000 членами екіпажу моряків і 80 офісний персонал. Як генеральний директор протягом понад 20 років, вона прагнула досягти інклюзивної культури у своїй компанії, залучаючи різноманітних талантів, пропонуючи можливості наставництва та активно підтримуючи програми та ініціативи, які сприяють різноманітності у морському судноплавстві. Раніше вона була президентом Жіночої міжнародної асоціації судноплавства та торгівлі (WISTA International) і WISTA Нідерландів, а також була членом ради ключових морських організацій, включаючи Міжнародну палату судноплавства (ICS), Міжнародну асоціацію Незалежні власники танкерів (INTERTANKO) і Королівська асоціація судновласників Нідерландів (KVRN). В даний час вона є президентом Асоціації судновласників Європейського співтовариства (ECSA) і головою Міжнародної мережі соціального забезпечення та допомоги морякам (ISWAN), використовуючи свою посаду для захисту гендерної рівності, добробуту моряків і заходів сталого розвитку в галузі.

Гендерна політика у багатонаціональних екіпажах передбачає забезпечення рівних можливостей для чоловіків і жінок на всіх рівнях роботи, від капітанів до матросів. Статистично морська галузь традиційно асоціюється з домінуванням чоловіків, що вказує на існування гендерних бар'єрів, таких як обмежений доступ жінок до професій, стереотипи щодо їхнього фізичного стану та психічної витривалості, а також упередженість у роботі з ними. Однак останнім часом спостерігається позитивна динаміка: все більше жінок займають ключові посади, зокрема в управлінні екіпажем, технічному обслуговуванні суден і навіть на бойових судах. І цю динаміку висвітлює Міжнародна морська організація *ІМО* в нагородженні похвальними листами наступних номінантів, щоб підкреслити їхню відданість розширенню прав і можливостей жінок через передовий досвід і різноманітні ініціативи по всьому світу:

Пані Флавія Такафаші, висунута Бразилією на її посаду директора Бразильського національного агентства (Antaq), і її внесок у прийняття політики та ініціатив для забезпечення того, щоб гендерні аспекти були включені в нормативно-правову базу Antaq. Її відверта пропаганда питань різноманітності та інклюзії, її підтримка якісної освіти для розширення можливостей жінок та її рольова модель значно сприяли створенню більш інклюзивного та справедливого середовища в галузі, де традиційно домінують чоловіки.

Капітан Чуньпей Чжань, номінована Китаєм за її досягнення як першої в Китаї жінки-капітана офіційного океанського судна, її адвокаційну роботу, спрямовану на сприяння створенню механізму забезпечення рівних можливостей працевлаштування на судах для жінок-випускниць морського факультету в Китаї, та її участь з маленькими дітьми в школах, щоб сприяти морській кар'єрі та пристрасі до цього сектора.

Пані Кеті Вейр, номінована Міжнародною палатою судноплавства (ICS), за її відданість боротьбі за різноманітність протягом усієї своєї кар'єри та її вражаюче керівництво, сприяння позитивним змінам у її командах для забезпечення безпечного робочого місця, з різноманітністю думок та гендерним балансом, а також її наставництво жінкам у Сполученому Королівстві та інших делегаціях, щоб надати їм навичок та особистої впевненості, щоб взяти на себе провідні ролі в роботі ІМО. Пані Варе була постійним представником Сполученого Королівства в ІМО з 2011 по 2024 рік.

Пані Ельвія Аделіна Буставіно Седеньо, висунута Панамою, за ініціативи, які вона очолила під час виконання своїх функцій заступника адміністратора Панамської морської влади, члена Керівної ради та наступного президента Мережі жінок морської влади Латинської Америки (MAMLa), включаючи створення заходів "Кава з MAMLa" та зміну правил Панамської міжнародної морської Стипендіальної програми університету, щоб гарантувати гендерний паритет при наданні стипендій.

Пані Чон Мін, висунута Республікою Корея, за важливу роль, яку вона зіграла у створенні Асоціації жінок у морському судноплавстві Кореї (WIMA Korea) та її подальшу роботу в якості віце-президента Асоціації, а також її зусилля реалізувати тримісячну глобальну програму підвищення кваліфікації в морському судноплавстві для жінок-стажерів, яким було складно отримати роботу на борту, незважаючи на наявність сертифікатів компетентності. Доктор Юнг підтримав їх подальше працевлаштування в якості третього офіцера або вище на міжнародних торгових судах.

Висновок: Гендерна політика у багатонаціональних екіпажах морської індустрії є важливим елементом забезпечення рівних можливостей для всіх працівників, незалежно від їхньої статі. Проблеми дискримінації та упереджень залишаються актуальними, але міжнародні стандарти та програми на рівні компаній і навчальних закладів допомагають подолати ці бар'єри. Гендерна рівність не лише сприяє соціальній справедливості, але й підвищує ефективність роботи екіпажів та цілих компаній, що працюють у морській індустрії.

ЛІТЕРАТУРА

1. ILO Maritime Labour Convention (MLC) 2006. International Labour Organization. Available at: <https://www.ilo.org>
2. ILO report on gender equality in maritime industry. International Labour Organization, 2020. Available at: <https://www.ilo.org/global/topics/gender/lang--en/index.htm>
3. Gender equality and diversity in the maritime sector. International Maritime Organization (IMO), 2021. Available at: <https://www.imo.org>
4. Seafarers Against Sexual Harassment Campaign. Available at: <https://www.seafarersagainstsexualharassment.org>
5. The International Journal of Maritime Economics, Volume 25, Issue 1, 2023. Research on gender inclusivity in the maritime industry.

6. Sutcliffe, H. & Morse, S. (2017). *Gender, Globalisation and Maritime Employment*. Maritime Policy & Management, 44(5), 591-610.
7. Сайт Міжнародної морської організації IMO
<https://www.imo.org/en/MediaCentre/PressBriefings/pages/2024-Gender-Equality-Award.aspx>

Boiko A.

GENDER POLICY IN MULTINATIONAL CREWS IN THE MARITIME INDUSTRY

The modern maritime industry is one of the most international sectors, where people of different nationalities, cultures, languages and genders interact closely. In the context of globalisation and current trends in the maritime sector, gender policy in crews plays an important role, which is becoming increasingly relevant due to the increased focus on human rights, equality and inclusiveness. In this context, it is particularly important to ensure equality between men and women on board, eliminating stereotypes and creating conditions for productive cooperation.

Key words: maritime industry, gender policy, algorithm, safety, maritime sphere, maritime safety, professional qualification, safety of navigation, navigation safety, sea and river transport, crew, education, mentoring, culture, gender, ship, seafaring.