

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ ПРИКЛАДНОЇ ЕКОНОМІКИ ТА
МЕНЕДЖМЕНТУ ІМ. Г.Е. ВЕЙНШТЕЙНА



МАТЕРІАЛИ

XI МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ

17 – 18 ЖОВТНЯ 2023 р.

«ЕКОНОМІЧНІ ТА СОЦІАЛЬНІ АСПЕКТИ

РОЗВИТКУ УКРАЇНИ НА ПОЧАТКУ ХХІ СТОЛІТТЯ»

м. Одеса

УДК 330.34:005.35(477"20")

Економічні та соціальні аспекти розвитку України на початку ХХІ століття. Матеріали ХІ Міжнародної науково-практичної конференції 17-18 жовтня 2023 року. Одеса: Одеський національний технологічний університет, 2023. – 663 с.

У матеріалах конференції знайшли відображення економічні та соціальні аспекти розвитку України на початку ХХІ століття. Були запропоновані шляхи вирішення найактуальніших та нагальних проблем багатьох сфер сучасного бізнесу та новітні управлінські технології в сучасних турбулентних умовах існування підприємств. В доповідях особлива увага приділялась прикладному характеру досліджень та їх впливу на поліпшення економічної ситуації в країні.

Науковий редактор Козак К.Б. - д-р екон. наук, професор, директор ННІПЕіМ ім. Г. Е. Вейнштейна ОНТУ

Редакційна колегія:

Агеева І.М. – к.е.н., доц., Басюркіна Н.Й. – д.е.н., проф., Баранюк Х.О. – к.е.н., доц., Лагодієнко В.В. – д.е.н., проф., Немченко В.В. – д.е.н., проф., Павлов О.І. – д.е.н., проф., Седікова І.О. – д.е.н., проф., Ніколюк О.В. – д.е.н., проф., Козак К.Б. – д.е.н., проф., Соловей А.О. – к.і.н., доц., Згадова Н.С. – к.е.н., доц., Маркова Т.Д. – к.е.н., доц., Волкова А.Ю. – ас., Мільчева В.В. - PhD, доц., Новикова В.С.

Матеріали додаються за оригіналами рукопису

Редакційна колегія не несе відповідальності за зміст та сутність наданих матеріалів

ГЕНДЕРНІ ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ЖІНОЧОЇ КАР'ЄРИ

Палвашова Г.І., к.т.н., доцент

Костова О.В., здоб. СВО «Бакалавр»

Рудаков Д.А., здоб. СВО «Бакалавр»

Одеський національний технологічний університет, м. Одеса

Вступ. На сучасному етапі розвитку суспільства питання гендерної нерівності та гендерні особливості розвитку жіночої кар'єри посідають не останнє місце за актуальністю. Гендерна нерівність гальмує розвиток суспільства, що знаходить своє підтвердження у таких негативних наслідках, як зростання витрат на добробут і управління, зниження продуктивності праці, уповільнення економічного зростання. Саме тому досягнення гендерної рівності наразі стає центральним показником розвитку кожної країни, а в умовах глобалізації сучасне суспільство вимушено щоразу звертатися до проблем гендерної нерівності. Україна взяла на себе зобов'язання скорочувати гендерний розрив в оплаті праці під час приєднання до міжнародного «Партнерства Біарриц» у 2020 році з ініціативи першої леді України Олени Зеленської. Метою цього партнерства є досягнення рівних прав і можливостей у суспільстві та відсутності обмежень за будь-якими ознаками.

Матеріали і методи. В ході дослідження було проаналізовано матеріали сучасних дослідників проблем щодоролі жінок в суспільстві і бізнесі: Зеленська О., Рачок А., Кочкіна Н., Ставицький А., Козак К, Седікова І. та ін.

Результати. Протягом багатьох століть жінки обмежувалися сімейними обов'язками та були відсутні в сфері бізнесу. Проте, відкриття прав жінок у ХХ столітті дало жінкам можливість брати участь у професійному житті.

Один із основних викликів для жінок у бізнесі - це гендерні стереотипи. Стереотипи, що пов'язані з ролями жінок і чоловіків, можуть обмежувати професійний розвиток жінок. Часто жінок бачать як менш амбіційних, менше компетентних та менш налаштованих до керівництва, ніж чоловіків.

Перша леді України Олена Зеленська взяла участь у презентації та обговоренні Національної стратегії щодо подолання гендерного розриву в оплаті праці на період до 2030 року.

«Робімо все можливе, щоб наші героїчні жінки на всіх фронтах відчули рівність не лише в обов'язках і відповідальності, а ще й у можливостях і справедливості. Це обов'язок держави – не лише юридичний, а й моральний, – щоб бути найкращою країною для кожної нашої людини», – закликала дружина Президента [2].

Дійсно, жінки часто стикаються з дискримінацією та структурними бар'єрами на робочому місці [1-5]. Сексизм, нерівні умови праці, та

відсутність підтримки для балансу між роботою та сім'єю - це лише деякі з перешкод, з якими стикаються жінки на шляху кар'єрного зростання.

Сексизм передбачає дискримінацію або пристосованість стосовно осіб на підставі їх статі. У професійному оточенні це може виявлятися в формі ущемлення можливостей жінок для просування по службі, погіршення їхньої заробітної плати порівняно з чоловіками або створення враження, що певні ролі не підходять для жінок.

Дискримінація на робочому місці може включати в себе відмову у прийнятті на роботу, зниження зарплати, надання менших можливостей для навчання та професійного розвитку або навіть безпосереднє образливе ставлення через стать.

Роботодавці можуть допомогти створити більш сприятливі умови для жінок, забезпечуючи гнучкі робочі графіки, можливості для дистанційної роботи та надаючи персоналу можливість використовувати відпустки для догляду за дітьми або членами сім'ї.

Дослідження проведені Центром Разумкова [1] зафіксувало, що суспільна думка констатує існування гендерної рівності та рівності можливостей в суспільстві. Відповідаючи на питання "Чи існує в Україні рівність між чоловіками та жінками?" 61% респондентів вважають, що рівність існує. Частка чоловіків, які дали позитивну відповідь на це питання, перевищує частку жінок на 9%. Майже третина (31%) усіх респондентів вважають, що в країні немає рівності між чоловіками та жінками. Такої думки дотримуються 27% чоловіків і 35% жінок. Чи існує в Україні рівність між чоловіками та жінками? % опитаних

| Категорія | Так | Ні | Важко відповісти |
|-----------|-------|-------|------------------|
| Усі | 61,4% | 31,0% | 7,6% |
| Жінки | 57,6% | 34,7% | 7,7% |
| Чоловіки | 66,1% | 26,5% | 7,4% |

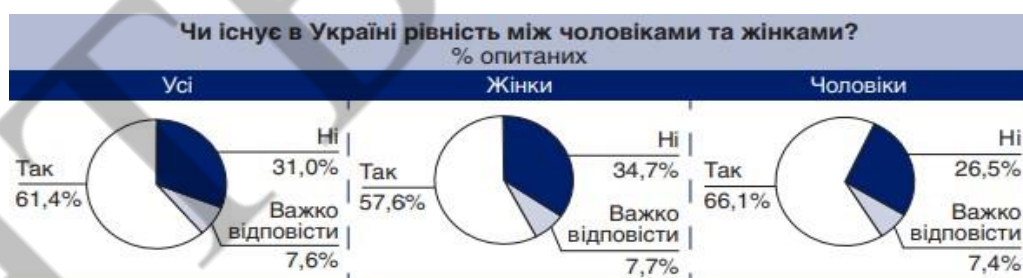


Рис 1. Результати опитування "Чи існує в Україні рівність між чоловіками та жінками?" [1]

Важливо підкреслити, що жінки також досягають великих успіхів у бізнесі. Сучасні жінки-підприємниці, лідери, інноватори і керівники доводять, що стать не визначає професійні можливості. Приклади таких жінок надихають інших та сприяють розширенню горизонтів.

Щоб створити більше рівних можливостей для жінок у бізнесі, необхідно впроваджувати законодавчі зміни, розвивати корпораційну

культуру рівності та надавати підтримку жінкам на кожному етапі їхньої кар'єри. Програми навчання, менторство і програми декретної відпустки - це лише деякі з інструментів, які можуть сприяти розвитку жіночих кар'єр.

Важливо впроваджувати політики, спрямовані на підтримку матерів, такі як оплачувана декретна відпустка, доступність дитячих садків та шкіл, а також можливості для батьків поділити відпустку на обох батьків.

Загальною метою є створення сприятливого середовища, де жінки можуть просуватися по службі, зберігаючи баланс між роботою та сім'єю, та не обмежуватися недоліками системи декретної відпустки та системою догляду за дітьми. Тільки тоді суспільство зможе дійти до більшої рівності та визнати важливість ролі жінок у сфері бізнесу та професійного розвитку.

Висновки. Гендерна рівність - це не тільки моральний, але і економічний і соціальний імператив. Рівність можливостей для жінок у бізнесі допоможе суспільству стати більш розвиненим і справедливим. Необхідно працювати разом для створення світу, де жінки і чоловіки мають однакові можливості для реалізації свого професійного потенціалу.

Для вирішення проблеми необхідні соціальні зміни, зміни у свідомості людей та відповідно об'єктивний погляд на проблему. З цієї точки зору, пріоритетна увага має надаватися питанням становища жінок, особливо в тих проблемних зонах, де ще зберігаються явні та скриті форми дискримінації, а також повинні бути розроблені спеціальні заходи, в т.ч. законодавчого характеру, спрямовані на досягнення реальних рівних можливостей чоловіків і жінок, вирівнювання їх соціального статусу.

Література

1. Гендерна рівність і розвиток: погляд у контексті європейської стратегії України. Центр Разумкова, Видавництво "Заповіт", 2016. 244 с. – Режим доступу: https://razumkov.org.ua/uploads/article/2016_Gender_rivn.pdf
2. Режим доступу: <https://www.president.gov.ua/news/olena-zelenska-genderna-rivnist-maye-buti-ne-lishe-v-obovyaz-82817>.
3. Недопустимість дискримінації та нетолерантності під час працевлаштування жінок. – Режим доступу: <https://ode.dcz.gov.ua/publikaciya/nedopustymist-dyskryminaciyi-ta-netolerantnosti-pid-chas-pracevlashtuvannya-zhinok>
4. Жінки та дівчата можуть змінити світ. – Режим доступу: – Режим доступу: <https://ode.dcz.gov.ua/publikaciya/zhinky-ta-divchata-mozhut-zminyty-svit>
5. Кочкіна Н. Ю., Ставицький А. В. Гендерні чинники соціально-економічного розвитку країни [Електронний ресурс] / Н. Ю. Кочкіна, А. В. Ставицький // *Вісн. Київ. ун-ту. Економіка*. – 2016. – № 7(184). – С. 14-20. – Режим доступу: <http://dx.doi.org/10.17721/1728-2667.2016/184-7/2>

| | |
|--|-----|
| 134. <i>Палвашова Г.І., Завгородня І.С., Гриценко А.О.</i> ОСНОВНІ ВАЖЕЛІ КАР'ЄРНОГО РОСТУ: РЕЗЮМЕ, СУПРОВІДНИЙ ЛИСТ, СПІВБЕСІДА..... | 463 |
| 135. <i>Палвашова Г.І., Костова О.В., Рудаков Д.А.</i> ГЕНДЕРНІ ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ЖІНОЧОЇ КАР'ЄРИ..... | 467 |
| 136. <i>Савенко І.І.</i> ЗМІНА СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ МОДЕЛІ РОЗВИТКУ УКРАЇНИ В ПОВОЄННИЙ ПЕРІОД – ВИМОГИ ЧАСУ | 470 |
| 137. <i>Савенко І.І., Левінський В.В.</i> ІННОВАЦІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ НА ПІДПРИЄМСТВІ ТОВ УКРЕЛЕВАТОРПРОМ..... | 473 |
| 138. <i>Севастьянов В.В.</i> ФАКТОРИ ПЛИННОСТІ ПЕРСОНАЛУ..... | 475 |
| 139. <i>Седікова І. О., Бредихіна Д.М., Захарченко А.Д.</i> СЬОГОДЕННЯ ФУНКЦІОНУВАННЯ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ЛОГІСТИКИ ЗЕРНОВОГО РИНКУ..... | 478 |
| 140. <i>Седікова І.О., Каранфілова Ю.В., Шевченко К.С.</i> ЛОГІСТИЧНА ПІДТРИМКА ІННОВАЦІЙНИХ ПРОЕКТІВ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ЗЕРНОВОГО РИНКУ..... | 480 |
| 141. <i>Седікова І.О., Коротич О.М.</i> ВПЛИВ ВІЙСЬКОВИХ ДІЙ НА ЕКОЛОГІЧНУ СТІЙКІСТЬ ІНДУСТРІЇ ГОСТИННОСТІ | 482 |
| 142. <i>Sedikova I.O., Sedikov D.V.</i> DIGITAL ECOSYSTEMS AS A MODEL OF INNOVATIVE DEVELOPMENT OF ENTERPRISES..... | 485 |
| 143. <i>Седікова І.О., Цап О.Г.</i> УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНИМ РОЗВИТКОМ ПІДПРИЄМСТВ ЗЕРНОВОГО РИНКУ..... | 488 |
| 144. <i>Седікова І.О., Явтух С.С.</i> УДОСКОНАЛЕННЯ ІНВЕСТИЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ ПІДПРИЄМСТВ ЗЕРНОВОГО РИНКУ..... | 492 |
| 145. <i>Седікова І.О., Степанов В.С.</i> ЕКСПЕДИТОРСЬКІ КОМПАНІЇ, ЯК СКЛАДОВА ЛОГІСТИЧНОГО ЛАНЦЮГА З ЕКСПОРТНО-ІМПОРТНИХ ОПЕРАЦІЙ..... | 496 |
| 146. <i>Шумілов Б.Б.</i> ПРОДОВОЛЬЧА БЕЗПЕКА ГРОМАД В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ..... | 498 |