



Інститут професійних трансформацій ЗВО Університет трансформації майбутнього

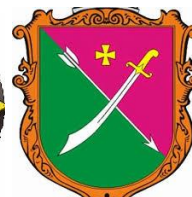
За участю:

Департаменту молоді та спорту Чернігівської ОДА

ГО Освітній компас

Менської міської ради

Північноукраїнський інститут імені Героїв Крут ПрАТ «ВНЗ «МАУП»



Збірник тез І НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ З МІЖНАРОДНОЮ УЧАСТЮ Людина в системі управління: гендерні та психологічні аспекти менеджменту та адміністрування

ISBN 978-617-8459-09-3

Чернігів, 2024

Людина в системі управління: гендерні та психологічні аспекти менеджменту та адміністрування: Збірник тез I НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ З МІЖНАРОДНОЮ УЧАСТЮ (28-29 листопада 2024 р.). Під загальною редакцією доктора економічних наук Філіпової Наталії Володимирівни.

У збірнику представлено наукові праці учасників I НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ З МІЖНАРОДНОЮ УЧАСТЮ «Людина в системі управління: гендерні та психологічні аспекти менеджменту та адміністрування»

До збірника увійшли тези доповідей і повідомлень учасників круглого столу, що відображають результати їх наукових досліджень проблем в системі управління.

Збірник розраховано на науковців, викладачів, практичних працівників, студентів, а також широке коло читачів, які цікавляться проблематикою системи управління.

Видається мовою оригіналу в авторській редакції. Відповідальність за зміст наукової праці несе її автор та науковий керівник

УДК 005.32:316.644:305-055

ЗМІСТ

СЕКЦІЯ 1. ПСИХОЛОГІЯ В УПРАВЛІННІ ТА АДМІНІСТРУВАННІ	10
ПСИХОЛОГІЧНЕ КОНСУЛЬТУВАННЯ ДЛЯ СІМЕЙ: ІНСТРУМЕНТИ РОБОТИ З КОНФЛІКТАМИ ТА ДОМОВЛЕНОСТЯМИ (<i>Гарбуза Є.</i>).....	10
ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ ТА ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ В ЦІЙ СФЕРІ (<i>Єрмоленко А.</i>)	12
ВИКОРИСТАННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ІНСТРУМЕНТІВ ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ ЗАЛУЧЕНОСТІ СПІВРОБІТНИКІВ (<i>Лечищак В.</i>).....	15
ВПЛИВ БЕЗРОБІТТЯ НА ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК: ПСИХОЛОГІЧНІ ВИКЛИКИ ДЛЯ МЕНЕДЖЕРІВ (<i>Ковальчук Д.</i>).....	18
МОТИВАЦІЯ ЯК КЛЮЧОВИЙ ФАКТОР У ПОБУДОВІ КАР'ЄРИ (<i>Молоносова Л.</i>)	21
ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ КОРУПЦІЇ В ОРГАНАХ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ (<i>Москалець І.</i>).....	24
РОЛЬ ПСИХОЛОГІЧНИХ ТРИГЕРІВ У СУЧАСНІЙ РЕКЛАМІ (<i>Рябова Т.</i>).....	28
ЛЮДИНА В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ: ГЕНДЕРНІ ТА ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ МЕНЕДЖМЕНТУ (<i>Старченко С.</i>).....	31
ПСИХОЛОГІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ВІЙСЬКОВИХ В УМОВАХ ЕКСТРЕМАЛЬНОГО СТРЕСУ (<i>Трикоза О.</i>).....	33
СЕКЦІЯ 2. ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ	36
РОЛЬ ВІЙСЬКОВОЇ ДОПОМОГИ ЯК ЧАСТИНИ НАЦІОНАЛЬНОГО БЮДЖЕТУ УКРАЇНИ (<i>Авдієвський А.</i>)	36
МОНЕТАРНІ ІНСТРУМЕНТИ ТА ЇХНІЙ ВПЛИВ НА ФОНДОВИЙ РИНОК (<i>Бакалейко О.</i>).....	39
СУТНІСТЬ АНТИКОРУПЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ ЗАПОБІГАННЯ ТА ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ ПІД ЧАС ПРОХОДЖЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ В УКРАЇНІ (<i>Беляєв К., Манін В.</i>).....	41

ЕФЕКТИВНІСТЬ АНТИКРИЗОВОГО УПРАВЛІННЯ В УМОВАХ ВІЙСЬКОВИХ АБО НАДЗВИЧАЙНИХ СТАНІВ: ПРАВОВІ АСПЕКТИ (<i>Щукін П.</i>)	267
СУЧАСНІ ПІДХОДИ ЩОДО ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ ЛОБІЗМУ В ДЕРЖАВНОМУ УПРАВЛІННІ (<i>Яровой Т.</i>).....	271
СЕКЦІЯ 4: ГЕНДЕРНІ АСПЕКТИ У МЕНЕДЖМЕНТІ ТА ЛІДЕРСТВІ	274
ГЕНДЕРНА НЕРІВНІСТЬ В УКРАЇНІ І ВИРІШЕННЯ ЇЇ НА ДЕРЖАВНОМУ РІВНІ (<i>Дячук А.</i>).....	274
ЗНАЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ ДЛЯ ПРОГРЕСИВНОГО РОЗВИТКУ УПРАВЛІННЯ (<i>Ващенко В.</i>).....	279
ГЕНДЕРНИЙ РОЗРИВ В ОПЛАТІ ПРАЦІ ТА ЙОГО ВПЛИВ НА РЕАЛІЗАЦІЮ МОЛОДІЖНОЇ ПОЛІТИКИ (<i>Голуб В.</i>).....	282
ВИКЛИКИ ДЛЯ ЧОЛОВІКІВ У ПОДОЛАННІ ГЕНДЕРНИХ СТЕРЕОТИПІВ НА КЕРІВНИХ ПОСАДАХ (<i>Шаповал М.</i>)	287

управлінські процеси є не лише етичним зобов'язанням, але й стратегічною перевагою.

Досягнення гендерної рівності у сфері управління є спільною відповідальністю держави, бізнесу та громадянського суспільства. Впровадження інклюзивних підходів до лідерства і менеджменту сприятиме формуванню гармонійного, ефективного та справедливого суспільства, де кожен має можливість робити свій внесок у розвиток.

Список літератури

1. Гендерна рівність – важливий ресурс економічного та соціального розвитку URL: <https://smu.dsp.gov.ua/news/genderna-rivnist-vazhlyvyi-resurs-ekonomichnoho-ta-sotsialnoho-rozvytku/> (дата звернення: 23.11.2024).
2. Перспективи розвитку гендерної політики в системі публічного управління. URL: <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=2206> (дата звернення: 23.11.2024).
3. Гендерна нерівність на державній службі. URL: <http://blp.sm.gov.ua/index.php> (дата звернення: 23.11.2024).
4. Пашко І.С. Гендерна політика в системі державної служби України. Вісник НАДУ. Серія «Державне управління». № 3. 2018. С. 165-170.
5. Гребенюк І. В. Реалізація гендерної політики в Україні. URL: <http://kds.org.ua/article/grebenyuk> (дата звернення: 23.11.2024).

УДК 331.3:331.5

ГЕНДЕРНИЙ РОЗРИВ В ОПЛАТІ ПРАЦІ ТА ЙОГО ВПЛИВ НА РЕАЛІЗАЦІЮ МОЛОДІЖНОЇ ПОЛІТИКИ

Голуб В. Л.,

канд. наук з держ. упр., доцент кафедри національної безпеки, менеджменту та публічного адміністрування, Чернігівський інститут інформації бізнесу і права ЗВО «Міжнародний науково-технічний університет імені академіка Юрія Бугая»

Ставлення до питань гендерного розриву в оплаті праці в цивілізованій європейській країні, якою є Україна, не може бути іншим, аніж як до питання, що безпосередньо стосується понять справедливості, рівних можливостей і економічного добробуту всіх громадян.

Рівна оплата жінок і чоловіків за однакову працю (або за працю рівної цінності, як її визначає Національна стратегія подолання гендерного розриву в оплаті праці на період до 2030 року, схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 15 вересня 2023 р. № 815-р [1]) – це фундаментальна

складова справедливого суспільства, а усунення гендерного розриву є кроком до зменшення дискримінації.

На наше переконання причини цього глобального явища, що спостерігається навіть у розвинених країнах, де давно і активно просувається політика рівності, лежать в площині стереотипів та упереджень, що формувалися століттями. Це, зокрема щодо того, що «певні професії більше «пасують» чоловікам або жінкам», що може впливати на сприйняття роботодавцями кандидатів на посаду і, як наслідок, на рівень оплати праці. Або ж, як відомо, жінкам складніше потрапити на керівні посади через упередження або стереотипи про те, що чоловіки більш «природно» підходять для лідерства.

Безумовно, така тенденційність – не єдине пояснення наявності різниці оплати праці. Згідно з результатами дослідження, проведеного державною установою «Інститут економіки та прогнозування Національної академії наук України», головними причинами такого явища в Україні є:

- високий рівень гендерної сегрегації на ринку праці (горизонтальної та вертикальної): чоловіки переважають на керівних посадах, жінки - у галузях та видах діяльності з більш низькою доданою вартістю або на посадах з нижчим рівнем оплати праці;

- відмінності у рівні підготовки та досвіді роботи, на що негативно впливає нерівномірний розподіл обов'язків жінок і чоловіків у догляді за дитиною та іншими членами сім'ї, а також відпустки по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, якими переважно користуються жінки [2, стор. 40].

Можна припустити, що коріння цього явища також і в схильності жінок і чоловіків працювати в різних секторах економіки. Наприклад, жінки частіше обирають професії у сфері освіти, охорони здоров'я чи соціальної роботи, де традиційно нижчий рівень заробітної плати, тоді як чоловіки частіше працюють у галузях, пов'язаних із технологіями, інженерією чи фінансами, де середні заробітки вищі. Водночас жінки частіше беруть відпустку по догляду за дитиною та виконують основну роль у сімейних обов'язках, що призводить до тривалих перерв у кар'єрі та меншого досвіду на робочому місці. Це також може вплинути на їхній кар'єрний ріст і рівень заробітної плати.

Незважаючи на високий рівень гендерного розриву в оплаті праці в Україні порівняно з рівнем у більшості країн ЄС та інших розвинутих країн світу, динаміка скорочення такого розриву була позитивною. Зокрема, протягом останніх років в Україні спостерігається тенденція до скорочення розриву в оплаті праці жінок і чоловіків: з 26% у 2015 році до 20,4 % у 2020 році та 18,6 % у 2021 році (рис. 1) [1, 3].

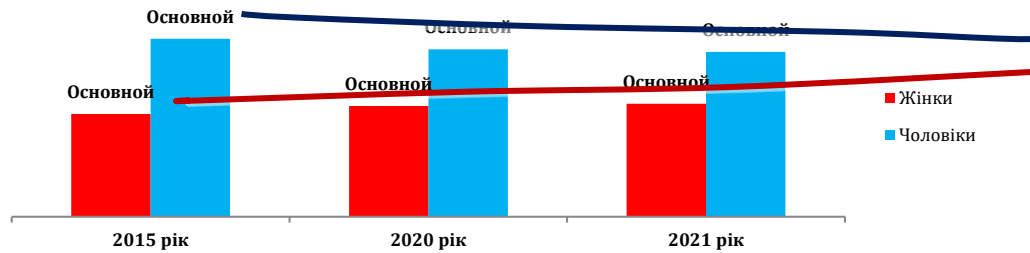


Рисунок 1 - Динаміка скорочення гендерного розриву в оплаті праці в Україні

Ми мусимо констатувати актуальність цієї проблематики і для нашого регіону. Так, за останніми статистичними даними середньомісячна заробітна плата жінок у IV кварталі 2021 року склала 11042 грн, що становить 81,1 % від середньомісячної заробітної плати чоловіків, яка в свою чергу дорівнює 13613 грн (рис. 2) [4].

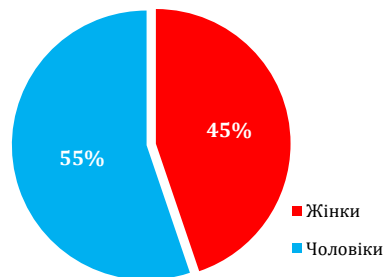


Рисунок 2 – Розмір заробітної платні чоловіків та жінок у загальній структурі у Чернігівській області у IV кварталі 2021 року

Проблема гендерного розриву в оплаті праці в Україні має велике значення у контексті реалізації молодіжної політики, оскільки вона впливає на рівність можливостей юного покоління, його економічну незалежність та соціальну інтеграцію.

Молодь, яка тільки починає свою кар'єру, на жаль, може стикатися з низкою викликів, зокрема і з дискримінацією за ознакою статі, що проявляється у вигляді гендерного розриву в оплаті праці. Це може демотивувати хлопців і дівчат та обмежити їхні можливості у професійному зростанні.

Саме тому необхідно проводити таку молодіжну політику, яка б була спрямована на підтримку та створення умов для професійного розвитку.

Так, цими днями в регіоні, зокрема й на базі Інституту професійних трансформацій, реалізовується проєкт «Стартуй кар'єру», спрямований на професійний розвиток чернігівської молоді та підтримку всіх компонентів її успішного становлення (реалізується в рамках проєкту ГО «Молодіжна Платформа» за сприяння Норвезької ради у справах біженців в Україні та за фінансової підтримки Норвезької агенції з розвитку співробітництва (NORAD) [5].

Або ж в цьому сенсі можна згадати нещодавно (22 липня 2024 року) проведений в Чернігові регіональний форум «Кар'єрний старт: нові можливості для молоді», що став продуктивним дискусійним майданчиком

для конструктивного перетинання інтересів підприємців, представників бізнесу, молоді та держави. Тут йшлося, зокрема, і про конкурс від Українського молодіжного фонду «Кар'єрний старт. Програма молодіжної гарантії», в якому беруть участь підприємці, що можуть працевлаштувати молодь без досвіду роботи та отримати гранти від 76 до 380 тисяч гривень, а молоді ж люди, не тільки отримують перше робоче місце і досвід роботи, а й ще пройдуть різноманітні навчання, необхідні для професійного росту, менторську підтримку та будуть залучені до корпоративної культури підприємств (соціалізація, обговорення стратегій компанії, участь у корпоративних заходах тощо) [6].

Зважаючи на стереотипну природу походження явища гендерного розриву в оплаті праці, дуже важливим вбачається діяльність, спрямована на запобігання поширенню серед молоді гендерних стереотипів щодо вибору напряму навчання та професії. Саме це є одним із заходів Операційного плану з реалізації у 2023-2025 роках Національної стратегії подолання гендерного розриву в оплаті праці на період до 2030 року, відповідальність за виконання якого покладена на Міністерство освіти і науки України, обласні держадміністрації, органи місцевого самоврядування із залучення до цієї роботи об'єднань роботодавців, профспілок, громадських та міжнародних організацій [1].

Однак на практиці виявляється, що на рівні регіону діяльність щодо зазначеного заходу, а також інших заходів Операційного плану здійснюється переважно розрізнено, без належної цілеспрямованої координації, моніторингу, аналізу та узагальнення її результатів, що становить загрозу досягнення мети згаданої вище Стратегії щодо сталого скорочення гендерного розриву в оплаті праці шляхом створення сприятливих умов та розроблення ефективних механізмів для забезпечення прогресу у відповідній сфері.

У зв'язку з цим вбачається за доцільне запровадження структурних механізмів забезпечення ефективності й узгодженості такої роботи, передусім на регіональному рівні, що передбачатиме, зокрема:

- формування переліку структурних підрозділів обласної держадміністрації, до компетенції яких можуть належати питання подолання гендерного розриву в оплаті праці на відповідній території;
- визначення з їх числа провідного структурного підрозділу та наділення його повноваженнями координації та моніторингу відповідної діяльності;
- призначення з числа керівників держадміністрації посадової особи, відповідальної за організацію цієї роботи в області;
- окреслення кола зацікавлених організацій, передусім з числа інститутів громадянського суспільства, що діють в регіоні;
- створення координаційного консультативно-дорадчого органу з числа представників усіх зацікавлених сторін та наділення його повноваженнями формування політики в цій сфері на відповідній території;
- розробка та ухвалення концептуальних та стратегічних документів, а також планів щодо їх реалізації.

Урахування зазначених пропозицій сприятиме, на нашу думку, підвищенню ефективності впровадження задекларованих Кабінетом міністрів України намірів щодо забезпечення планомірного та неухильного зменшення розриву в оплаті праці жінок і чоловіків за працю рівної цінності [1], а також позитивно впливатиме на перебіг реалізації молодіжної політики в питаннях підтримки юного покоління у формуванні їхнього життєвого професійного треку.

Література

1. Про схвалення Національної стратегії подолання гендерного розриву в оплаті праці на період до 2030 року та затвердження операційного плану заходів з її реалізації на 2023-2025 роки: розпорядження Кабінету Міністрів України від 15.09.2023 № 815-р. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/815-2023-%D1%80#Text>.

2. «Жінки та чоловіки в енергетичному секторі України» / О. Дячук, Ю. Галусян, В. Близнюк, Р. Подолець, Г. Трипольська та ін.; за заг. ред. Г. Герасименко // Пред-во Фонду ім. Г. Бьоля в Україні.— Київ: Вид-во ТОВ «ВБ «АВАНПОСТ-ПРИМ», 2019.— 92 с. Режим доступу: https://ua.boell.org/sites/default/files/genger_in_energy_report_2019.pdf.

3. Міністерство економіки України. Скорочення гендерного розриву в оплаті праці з 18,6% до 13,6% та старт національної кампанії "Звісно, зможеш!" — як Україна рухається до економічного уповноваження жінок у часи великої війни? Урядовий портал. Єдиний веб-портал органів виконавчої влади України. Режим доступу: <https://www.kmu.gov.ua/news/skorochnnia-hendernoho-rozryvu-v-oplati-pratsi-z-186-do-136-ta-start-natsionalnoi-kampanii-zvisno-zmozhesh-iak-ukraina-rukhaietsia-do-ekonomichnoho-upovnovazhennia-zhinok-u-chasy-velykoi-viiny>.

4. Дані, що є в розпорядженні автора.

5. Інститут професійних трансформацій. Звітуємо про проведення навчання «Стартуй: кар'єра». Instagram. Режим доступу: <https://www.instagram.com/ipt.education/reel/DCJJjg0tKUm/>

6. Департамент інформаційної діяльності та комунікацій з громадськістю Чернігівської обласної військової адміністрації. Роботодавці Чернігівщини можуть отримати від 76 до 380 тисяч гривень за працевлаштування випускників профтехів. Чернігівська обласна військова адміністрація. Офіційний сайт. Режим доступу: <https://cg.gov.ua/index.php?id=499287&tp=page>.