

Однак ця політика може мати реальний ефект лише в тому випадку, коли її об'єктом є юнаки та дівчата, що приймають рішення про продовження освіти. Зокрема, отримання повнішої інформації про існуючі професії може сприяти їх вирішенню про вступ в нетрадиційні для їх статі професії. Впливати на гендерні стереотипи можливо також через інші форми політики зайнятості – зокрема, через заохочення роботодавців, дії яких знижують показники гендерної сегрегації, шляхом надання їм субсидій. Подібне субсидування могло б створити дієві ринкові переваги для подібних фірм і підвищити їх конкурентоспроможність на ринку (або, в крайньому випадку, компенсувати додаткові витрати, що виникають при проведенні антидискримінаційної політики). У той же час результати багатьох емпіричних досліджень свідчать про обмежену ефективність заходів соціальної політики, спрямованих на формування гендерних стереотипів.

Гендерна нерівність в економіці залежить від багатьох факторів. Слід визначити увагу безпосередньо стереотипам, бо через них чоловіча праця користується у значній мірі більшим попитом, ніж жіноча. Необхідно нарощувати потребу у жіночій робочій силі в державному секторі економіки. Також варто вдосконалювати державний нагляд для забезпечення повної зайнятості населення та контролю роботи економіки в умовах трансформації країни.

## **МОТИВАЦІЯ ЯК АСПЕКТ ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЄЮ**

*Гринченко А.В.*

*Науковий керівник: Прокопенко М.В., старший викладач  
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

В сучасних умовах господарювання, коли динамічність зовнішнього середовища вимагає від підприємства своєчасних і перспективних рішень з метою забезпечення ефективного управління організацією важливим ресурсом компанії стає персонал.

Від того наскільки ефективною виявиться праця співробітників фірми залежить її успіх. Якими б сильними не були рішення керівників, ефект від них може бути отриманий тільки у тому разі, коли вони втілені в конкретні дії співробітниками.

Традиційно в процесі управління виділяють такі функції управління організацією як: планування, організація, мотивація і контроль. При цьому дискусійним залишається питання про роль кожної з вказаних функцій в забезпеченні ефективного управління підприємством [1].

Такі учені як А. Файоль та А. Ільїн віддають перевагу функціям планування і контролю, відмічаючи що ефективне управління підприємством можливе тільки за наявності чітко поставлених цілей і розроблених відповідно до них планів.

Проте в той же час вони вказують на те, що управління згідно поставленої мети і відповідно до розробленого плану в першу чергу залежить від виконавців і їх зацікавленості в рішенні поставлених завдань [2].

Таке припущення визначає пріоритетну роль мотивації в забезпеченні ефективного управління підприємством. Нині не існує єдиного визначення мотивації, що пов'язано з природою цього поняття, тому мотивацію необхідно розглядати з боку працедавця і з боку працівника.

Мотивація з боку працедавця – це зовнішнє або внутрішнє спонукання економічного суб'єкта до діяльності для досягнення цілей підприємства відповідно до вибраної стратегії розвитку.

Мотивація з боку працівника – це його прагнення задовольнити свої потреби (отримати певні блага) за допомогою трудової діяльності.

На думку Р. Оуена та А. Сміта функція мотивації полягає тільки в грошовій винагороді. Згідно з їх трактуванням «люди – чисто економічні істоти, які працюють для отримання коштів необхідних для придбання їжі, одягу, житла і т. д» [3].

Обмеженість описаного підходу привела до появи другого напрямку, прибічниками якого є А. Маслоу та Д. МакКлеланд. Вони акцентують увагу на тому, що функція мотивації полягає в досягненні влади, успіху і в поліпшенні міжособистісних зв'язках, але так само не виключає базових потреб [4].

Вказаний напрям не лише враховує одне з найважливіших завдань управління – вибір оптимальної системи оплати праці, але і використовує нематеріальні стимули до праці з найвищою віддачею.

Так, керівництво підприємств може використати увесь широкий спектр сучасних методів мотивації праці, таких як: просування по службі; публічна оцінка досягнень працівника; підняття морального духу співробітників; створення комфортного клімату в колективі [5].

Внаслідок того що мотиви персоналу можуть мінятися, необхідно розробити мотиваційну програму з визначенням в ній мотиваційній стратегії. При цьому здійснення програми мотивації праці вимагає певних витрат, які мають бути порівнянні з очікуваним ефектом. Слід зазначити, що функції управління тісно взаємозв'язані, тому результативність застосування мотивації багато в чому залежить від реалізації планування, організації і контролю. Маючи чіткий план керівник може організувати трудовий процес відповідно до поставленої мети і проаналізувати отриманий результат.

Проте якісне своєчасне виконання завдань плану залежить від зацікавленості працівників, оскільки саме співробітники є головним ресурсом організації, а результати їх роботи визначають результативність її діяльності в цілому. Таким чином функція мотивації грає ключову роль в ефективному управлінні організацією відносно інших функцій, таких як планування, організація і контроль. Без мотиваційної діяльності працівники менш продуктивно виконують свої обов'язки, тому щоб добитися кращих результатів необхідно знайти мотиви, які рухають кожним співробітником в його трудовій діяльності.

### *Література:*

1. Балабанов И.Т. Финансовый анализ и планирование хозяйственной деятельности / И.Т. Балабанов. – М.: Финансы и статистика, 2014. – 208 с.
2. Егоров Ю.Н. Планирование на предприятии / Ю.Н. Егоров. – М.: ИНФРА-М, 2013. – 176 с.
3. Коробов М.Я. Финансово-экономический анализ деятельности предприятий / М.Я. Коробов. – К.: «Знання», 2015. – 377 с.
4. Примок Т.О. Економіка підприємств / Т.О. Примок. – К.: МАУП, 2011. – 255 с.
5. Морозова Т.Г. Прогнозирование и планирование в условиях рынка / Т.Г. Морозова, А.В. Пикулькин. – М.: ЮНИТИ – ДАНА, 2013. – 278 с.

## **ОСНОВНІ ПРИЧИНИ ГЕНДЕРНОЇ НЕРІВНОСТІ НА РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ**

*Доломан К.А., Гордієнко Є.А.*

*Науковий керівник: Блага В.В., к.е.н., доцент*

*Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Неурядова організація Всесвітній економічний форум (ВЕФ) запропонувала кількісний вимірник рівноправності статей – Індекс гендерної нерівності (Gender Gap Index) [1]. Індекс враховує розрив між чоловіками і жінками в економічній, політичній та інших сферах, а також тенденції його зміни в часі. Індекс покликаний допомогти країнам в пошуку ефективних шляхів подолання гендерного розриву.

Україна всі роки займала невисокі позиції, в 2016 році наша країна перебувала на 53-му місці з 144. В Україні зберігається гендерна дискримінація в економіці (великі відмінності в оплаті праці чоловіків і жінок), але особливо погано йдуть справи в політичній сфері, політичний підіндекс дорівнює всього 7% при середньосвітовому значенні 23%. На момент розрахунку Індексу гендерної нерівності в Україні всього 14% місць в парламенті належало жінкам, а на міністерських посадах частка жінок була і того менше – 6%.

Отже, країни, які хочуть залишатися конкурентоспроможними, повинні розглядати гендерну рівність як невід'ємну частину розвитку їх людського капіталу [2].

Важливу роль у підтриманні гендерної нерівності є саме стереотипне мислення, щодо положення чоловіків та жінок на підприємстві та у житті в цілому. Дуже важливо для країни підвищувати суспільні інститути та, особливо, інститути гендерної рівності [3].

Зниження гендерної нерівності на ринку праці в Україні в стратегічній перспективі дозволить вирішити проблеми нерівності доходів чоловіків і жінок, сприятиме вирівнюванню внутрішньосімейних позицій і підвищення рівня життя в цілому [4].