

переселення, на виконання яких знову ж таки не вистачає фінансових коштів. Альтернативний варіант використання природних ресурсів, який слід виділити в якості позитивного досвіду, характерний для найбільш розвинутих арабських країн, де величезні кошти від продажу нафти вкладаються в освіту, науку і розвиток новітніх технологій, що забезпечить цим країнам сталий розвиток в майбутньому, коли будуть закінчуватися запаси нафти. Подібної практики в останні роки дотримується Бразилія, Мексика і ряд інших латиноамериканських країн. На жаль, вітчизняний досвід поки більше нагадує перший варіант використання еколого-економічного потенціалу. У зв'язку з цим, з огляду на негативні наслідки такого варіанту розвитку, необхідно заздалегідь прогнозувати ситуацію і будувати державну економічну і екологічну політику з урахуванням вищевикладених закономірностей. Економічна оцінка потенціалу стійкості повинна включати вивчення комплексу проблем, що включає питання рівня забезпеченості, розподілу і визначення кількісних і якісних параметрів споживання природних ресурсів. Основне завдання оцінки еколого-економічного потенціалу регіону бачиться, перш за все, у визначенні порога стійкості територіальної екосистеми.

ДИНАМІКА ГЕНДЕРНИХ СТЕРЕОТИПІВ НА РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Вельможна Ю.Л., Ткач І.С.

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

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Своєрідність сучасного етапу розвитку всього українського суспільства, динамізм соціальних процесів, загострення соціальних суперечностей не могли не відбитися на відносинах між статями і детермінували інтерес до гендерної проблематики. Існує розділення галузей на «чоловічі» та «жіночі», з істотним переваженням перших, збільшення розриву в рівні доходу між чоловіками та жінками. Надання більшої переваги чоловічій праці, а ніж жіночій. Гендерні стереотипи з'являються в ході становлення соціальних принципів взаємодії особистості з навколишнім світом в залежності від статевої приналежності, що є основною характеристикою системи детермінації свідомості і поведінки індивідів і обумовлює їх соціальні можливості. Реставрація стереотипів зіграла істотну роль в посиленні економічної нерівності між статями на ринку праці, що виражається, в першу чергу, в дискримінації та професійної сегрегації, тобто нерівномірного розподілу чоловіків і жінок за професійним рівнем та за сферами діяльності.

Гендерна сегрегація праці може бути вертикальною та горизонтальною. Вертикальна характеризує перебіжний розподіл чоловіків і жінок на різних рівнях в рамках однієї професії («скляна стеля»). Так, за даними Держстату, на керівних посадах вищого рівня лише 40% жінок, тоді як серед професіоналів

та фахівців жінки переважають. Дослідження свідчить, що жінки очолюють лише 23% підприємств, тоді як серед приватних підприємців жінок 53%.

Більш того, у всіх галузях економічної діяльності, крім сфери адміністративного та допоміжного обслуговування та функціонування музеїв, бібліотек та інших установ культури, середня зарплата жінок на 34 % нижча за середню зарплату чоловіків. Горизонтальна гендерна сегрегація спрямована на нерівномірний розподіл чоловіків і жінок в різноманітних професіях («скляні стіни»). В рамках дослідження резюме, розміщених на одному з кадрових порталів України, умовно «чоловічими» професійними сферами виявилися «безпека» (4% жінок), «автомобільний бізнес» (9%), «видобуток сировини» (9%), а також «інсталяції та сервіс» (5%). Найменш гендерно диференційованими є такі професійні сфери, як страхування, банківська сфера і юриспруденція. Частки жінок і чоловіків, які працюють в цих сферах, приблизно рівні.

Однак особливість української дійсності полягає в тому, що трансформація трудових відносин відбувалася, як правило, не за прогнозованим сценарієм. Найбільш вражаючі відхилення від цього сценарію пов'язані з безробіттям, і серед них, в першу чергу, варто назвати: невідповідність темпів падіння виробництва і зайнятості; низький рівень офіційно зареєстрованого безробіття. Гендерні стереотипи на ринку праці мають свою специфіку, яка виражається в: апріорі закладеної гендерної асиметрії ринку праці, що зумовлює пріоритетність «чоловічих» професій і попит на чоловічу робочу силу; наявності двоїстої моделі ринку праці, яка характеризується витісненням жінок у вторинний, менш престижний сектор зайнятості; різко вираженому ефекті «скляної стелі», тобто нічим не обґрунтованій відсутності у жінок максимального кар'єрного зростання; «вимушеному» типі ділової активності жінок з відсутністю ідентифікації з роботою і потреби в професійній самореалізації (за винятком представниць молодого покоління жінок).

Серед заходів соціальної політики, здатних впливати на гендерні стереотипи в сфері зайнятості, можна виділити ряд ключових напрямків, пов'язаних з політикою регулювання оплати праці, найму і просування на посаді, освіти, прийняття рішень про участь в зайнятості, субсидування роботодавців та створення нових робочих місць. Сенс політики регулювання оплати праці полягає в спробах регулювання ставок заробітної плати, сформованих ринком. Найбільш оптимальним рішенням в рамках цього напрямку буде політика порівняльної цінності (або рівної винагороди за працю рівної цінності), яка складається в збільшенні ставок заробітної плати в фемінізованих секторах зайнятості до рівня «чоловічих» секторів. На умови найму можуть впливати законодавчі обмеження, що змушують роботодавців враховувати в своїй кадровій політиці гендерну структуру робочої сили в даній галузі та відповідним чином коригувати політику найму. Не менш обґрунтованою та ефективною є політика, спрямована на інформування молоді про можливості працевлаштування.

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 ефективно управління підприємством можливе тільки за наявності чітко поставлених цілей і розроблених відповідно до них планів.