

Література:

1. Данилюк Т.І. Формування системи управління маркетингом на підприємствах сфери послуг для організації маркетингових досліджень. *Волинський інститут економіки та менеджменту*. 2014. URL : <https://evnuir.vnu.edu.ua/bitstream/123456789/4754/3/poslugy.pdf> (дата звернення: 26.10.2022).

2. Белік Д.П. Організація маркетингової служби на підприємстві. II Всеукраїнська наукова Інтернет-конференція «Освітньо-інноваційна інтерактивна платформа «Підприємницькі ініціативи». 2017. С. 129-134.

3. Чернявський А.Д. Організаційне проектування : навчальний посібник Київ : МАУП, 2005. 160 с.

4. Балабанова Л.В., Холод В.В., Балабанова І.В. Маркетинг підприємства : навчальний посібник. Київ : Центр учбової літератури, 2012. 612 с.

Annotation: the reasons for the creation of the marketing service at the enterprise are highlighted, a comprehensive analysis of the aspects of the functioning of the marketing service at the enterprise under the conditions of active development of the market economy is carried out, the main types of organizational structures of the marketing service at the enterprise are highlighted.

Key words: marketing, marketing service, marketer, organizational structure, market.

ГЕНДЕРНІ ОСОБЛИВОСТІ В УПРАВЛІНСЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

СТАМАТ Вікторія,
канд.екон.наук, доцент, доцент кафедри менеджменту та маркетингу, Миколаївський національний аграрний університет,

м.Миколаїв, Україна

ЮЗИК Алла,

здобувач вищої освіти факультету менеджменту,

Миколаївський національний аграрний університет,

м. Миколаїв, Україна

Анотація: у даній роботі розглянуто та проаналізовано проблему гендерної рівності в управлінській діяльності. Проведене дослідження ґрунтується на вивченні особливостей вибору життєвих цінностей чоловіками та жінками.

Ключові слова: гендерні відносини, управлінська діяльність, рівність, кар'єра, гендер.

В українському суспільстві спостерігаються швидкі соціокультурні зміни. Розвиток державності в країні сприяє різнобічному розвитку особистості, зокрема

в професійній діяльності. Європейська інтеграція України передбачає не тільки зміни в державному управлінні та економіці, а також утвердження європейських цінностей. Реалізація принципу гендерної рівноправності має першочергове значення, адже, думки громадян України, щодо захисту прав жінок часто відрізняються один від одного. З одного боку, держава гарантує рівність прав жінок та чоловіки і більшість громадян підтримують це, а з іншого – деякі політичні сили і частина населення вважають, що гендерна рівність є для нас чужою і нав'язана зовні, яка заперечує та руйнує українські традиції та цінності.

Гендерним проблемам в організаціях та установах, а саме гендерним проблемам управлінської діяльності керівників присвячені роботи С. Бема, Ш. Берна, І. Ващенко, Є. Гвоздевої, Л. Карамушки, Е. Келлана, М. Ткалич, J. Gupta і С. Vegelin, McKinley та інших. Тема є широко дослідженою, проте виникають певні суперечності чи справді жіночий та чоловічий стилі управління відрізняються, і якщо так, то яким чином. Відповідно, саме тому, тема гендерних особливостей управління є актуальною і потребує подальшого наукового дослідження.

У сучасному суспільстві все більше жінок поповнюють ринок трудових ресурсів, займають керівні посади, займаються політикою тим самим руйнуючи стереотипи. Безліч досліджень формують актуальність вивчення даної проблеми і мають цілком прикладний характер. Наприклад, дослідження економістів американської інвестиційної групи Goldman Sachs показують, що скорочення кількості працюючих жінок призводить до зниження економічного потенціалу країни [1]. Так, при досягненні однакового рівня зайнятості серед чоловіків і жінок ВВП Італії зріс би на 21%, оскільки в цій країні працює 47% жінок працездатного віку, а ВВП США на 9%, оскільки в США близько 65%. Частіше це пояснюється нерівномірним гендерним компонентом. При повній реалізації потенціалу жінок у трудових відносинах очікується збільшення світової економіки на 20% до 2025 року.

Гендерні розриви у суспільстві відображаються у економічних та соціальних правах жінок, що не реалізуються повною мірою, так як жінки змушені пристосовуватися до життя в «чоловічому світі» [2]:

- жінки працюють на умовах нестабільної зайнятості, частіше ніж чоловіки. Так, у країнах, що розвиваються, майже 75% робочих місць жінок без соціального захисту, так як перебувають в неформальному секторі економіки ;

- 83% домашніх працівників у світі становлять жінки, при цьому більшість з них не мають мінімальної заробітної плати;

- у світі в середньому жінки заробляють на 24 % менше, ніж чоловіки (при цьому різниця в оплаті праці залежить від країни; за даними Держстату [3], в Україні середньомісячна зарплата чоловіків перевищує зарплату жінок на 26,6 %).

Гендерна взаємодія на підприємстві та її стан, також частково визначається його корпоративною культурою, завдяки якій встановлюються ціннісні орієнтації та вплив на поведінкові ролі в будь-якому колективі. Важливо, щоб кожен працівник мав свій напрямок розвитку і свою роль у процесі змін. Що має стати частиною кадрової політики підприємства, та раціонального використання жіночого потенціалу. Тим самим даючи можливість жінкам зайняти гідне місце в будь-якій установі [4]. В управлінні організацією гендерні особливості можуть проявлятися, в підходах до: стилю управління і командної співпраці; прийнятті рішень та вирішенні проблем чи конфліктних ситуацій; міжособистісними відносинами; формуванням корпоративної культури; кар'єрного розвитку.

В Україні змінюється ситуація з гендерною диверсифікацією підприємств. Наприклад, аналізуючи дані підприємств України [5], жінки частіше стають власниками фірм, ніж керують фірмами на високих посадах. Серед найманих працівників працюючих жінок – 87%, а серед чоловіків показник становить 82%. При цьому частка самозайнятих серед чоловіків складає 16%, а у жінок 12%. Роботодавцями виступають всього 0,8% жінок і 1,5% чоловіків.

Це підтверджує наявність гендерної нерівності в економічній сфері, а також показує можливості розвитку та їх подолання. Україна посідає 24 місце у світі за

економічною участю жінок у житті суспільства та їхніми економічними можливостями.

Таблиця 1 Гендерні особливості видів діяльності ФОП в Україні, 2020-2021 роки

Загальна кількість юридичних осіб	Частка жінок-керівників, %	Вид діяльності (клас КВЕД)
8608	82	Діяльність у сфері бухгалтерського обліку та аудиту
45	87	Початкова освіта
128020	62	Роздрібна торгівля з лотків та на ринках; інші види роздрібної торгівлі
6034	72	Діяльність туристичних агентств
2382	78	Виробництво одягу та аксесуарів
58651	94	Надання послуг перукарнями та салонами краси
28881	22	Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність
69999	16	Будівництво
3728	11	Добувна промисловість

Джерело: узагальнено автором за інформацією [3].

Загалом модель участі жінок у підприємстві та топ-менеджменті фірм дуже подібні до особливостей гендерного розподілу ринку праці: жінок більше серед власників у галузі виробництва одягу (61 %) і роздрібної торгівлі (майже 59 %), індустрії краси (94 % від усіх ФОП), в аудиті та бухгалтерського обліку (82 %), діяльності турагентств (72 %), альтернативних освітніх послугах (76 %). Понад 70% жінок серед ФОП, хто вказав КВЕД як свій основний вид діяльності «Ремонт інших побутових виробів і предметів особистого вжитку» (ремонт одягу). Причому це єдиний клас діяльності у відповідному розділі, де переважають жінки. Інші класи цього розділу – ремонт взуття, меблів, годинників, комп'ютерів, техніки – є більш «чоловічими», тут частка чоловіків складає до 94%. Інші види діяльності, де переважають жінки, не є такими масовими, проте підприємниці становлять

абсолютну більшість, наприклад, соціальна допомога, дошкільна та початкова освіта, денний догляд за дітьми.

Отже, діяльність жінок-керівниць і підприємниць здебільшого, пов'язана з традиційно жіночими сферами – кулінарією, домогосподарством та громадами: догляд за дітьми, роздрібна (частіше продаж продуктів і одягу) торгівля, догляд за житлом та зовнішністю, дозвілля (мистецтво та відпочинок), облік та аудит, допомога та громадське забезпечення (соціальна допомога, профспілки). Проте, 30–40% керівників організацій (окрім навчальних закладів) і 10–40% підприємців цих галузей та видах діяльності є чоловіки.

Галузі, де абсолютну більшість (майже 80%) керівників становлять чоловіки, є добувна промисловість та енергетика, будівництво, транспорт, сільське господарство. Найбільш гендерно-нейтральними галузями є «професійна, наукова і технічна діяльність» і «адміністративне та допоміжне обслуговування». Роздрібна торгівля (крім продуктів харчування та одягу) з лотків та на ринках, ресторанна діяльність, надання в оренду нерухомого майна є найбільшими за кількістю суб'єктів видами діяльності, де кількість ФОП – жінок та чоловіків є рівномірною.

Отже, розглядаючи гендерні особливості в управлінській діяльності України, слід зазначити, що в нашій країні, порівняно з країнами ЄС, це питання не стоїть настільки гостро та актуально. Проте гендерна політика стабільно розвивається і стає ефективним інструментом управління, що відповідає тенденціям сучасного світу. З огляду на вищевикладене, ефективне управління та функціонування підприємства в цілому має враховувати гендерні особливості в рамках стратегії управління персоналом. Гендерна диверсифікація та партнерство сприятимуть реалізації потенціалу кожного працівника колективу, тим самим підвищуючи конкурентоспроможність підприємства. На практиці важливо експериментувати з технологіями розвитку гендерної взаємодії персоналу, оцінюючи та досліджуючи тенденції прояву всіх компонентів гендерної взаємодії персоналу. Окрім того, враховуючи сучасні процеси розбудови інформаційного суспільства, в якому зменшуються гендерні відмінності.

Література:

1. Hindlian A., Lawson S., Banerjee S., Mirabal D., Shan H., Campbell-Mohn E. Closing the gender gaps: Advancing women in corporate America. Goldman Sachs Global Markets Institute, 2018. URL: <https://www.goldmansachs.com/insights/pages/gmi-gender-gaps.html> (дата звернення: 16.10.2022).
2. Гендерні аспекти оплати праці. URL : <http://jurfem.com.ua/genderni-aspektyoplaty-praci/> (дата звернення: 16.10.2022).
3. Державна служба статистики України. URL : <http://www.ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 16.10.2022).
4. Курій Л.О. Гендерна рівність як невід'ємна складова корпоративної соціальної відповідальності підприємств. *Економіка розвитку*. 2017. № 4(84). С. 90-99.
5. Єдиний державний реєстр підприємств України. Офіційний сайт. URL : <https://usr.minjust.gov.ua/ua/freesearch> (дата звернення: 16.10.2022).

Annotation: this work examines and analyzes the problem of gender equality in managerial activities. The basis of the employee's assigned position in life, including the system of values of the individual.

Key words: gender relations, management activity, equality, career, gender.

GLOBAL ENVIRONMENTAL SECURITY OF UKRAINE AS A COMPONENT OF NATIONAL SECURITY

**KOVALPavlo, student of higher education
specialty 072 «Finance, banking and insurance»**

TISHECHKINA K., acting head of the department, candidate of philological sciences, associate professor.

Annotation: The issues of environmental security of Ukraine, as national security and the environmental threat caused by it, as well as global environmental challenges and tasks facing the country, were studied.

Анотація: Досліджено проблематику екологічної безпеки України, як національної безпеки та спричиненого цим екологічної загрози, також глобальні екологічні виклики та завдання, що стоять перед країною.

Keywords: environmental security, national security, man-made threats, global economic challenges.

Ключові слова: екологічна безпека, національна безпека, техногенні загрози, глобальні економічні виклики.

In the period of globalization, European countries pay maximum attention to environmental safety, ensuring the sustainable development of countries and regions, and