

Список використаних джерел:

1. Costantini, Anastasia, and Alessia Sebillio. "Gender equality and women empowerment in social economy enterprises: enablers and barriers." *Gender equality and women empowerment in social economy enterprises: enablers and barriers: Costantini, Anastasia/ uSebillio, Alessia*. Liège (Belgium): CIRIEC International, Université de Liège, 2022.
2. dos Santos¹, Valdeci Ferreira, et al. "Female entrepreneurship: Evolution, current challenges, and future prospects." *International Journal of Business Administration* 10.5 (2019).
3. Noor, S., Isa, F.M. and Shafiq, A. (2022): *Women's Entrepreneurial Success Models: A Review of the Literature*. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, Vol. 18, No. 1, pp. 137–162.
4. Ruiz, L.E., Amorós, J.E. & Guerrero, M. Does gender matter for corporate entrepreneurship? A cross-countries study. *Small Bus Econ* 60, 929–946 (2023). <https://doi.org/10.1007/s11187-022-00617-6>
5. Singh, A., Das, U., & Kumar, S. (2022). Gender, technology and innovation: the role of women in Indian micro, small and medium enterprises. *World Review of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 18(4), 429-443.
6. Veckalne, R., & Tambovceva, T. (2023). The Importance of Gender Equality in Promoting Entrepreneurship and Innovation. *Marketing and Management of Innovations*, 1, 158-168. <https://doi.org/10.21272/mmi.2023.1-14>

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ - ЗАПОРУКА УСПІШНОГО ТА СТАЛОГО БІЗНЕСУ

Ключник А.В.,
доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри публічного управління та адміністрування і міжнародної економіки
Гринюк Є. О.,
здобувачка вищої освіти четвертого року навчання ОС «Бакалавр» спеціальності «Менеджмент»
Миколаївський національний аграрний університет

Справедливий і безпечний світ для всіх є кінцевою метою роботи людства щодо Жінки, для яких світ не був ані справедливим, ані безпечним протягом тисячоліть, тепер борються за своє законне право на рівну з чоловіками роль у всіх сферах суспільного життя. За останні роки помітність жінок у бізнес-секторі значно зросла. Це вже не рідкість почути від лідерів бізнесу чи засновників стартапів. Проте гендерна рівність у бізнесі – це не лише кількісне співвідношення жінок і чоловіків у компанії, а й однакова сила голосу жінок і чоловіків у прийнятті рішень.

Метою дослідження є обґрунтування гендерної рівності як основи добробуту працівників бізнес-організації. Для досягнення поставленої мети були поставлені та вирішені такі завдання: визначено зв'язок між сталим розвитком організації бізнес-організації та благополуччям її працівників; виокремлено складові благополуччя працівників бізнес-організації; охарактеризовано гендерну рівність як один із елементів програм благополуччя співробітників бізнес-організації.

На сьогодні жодна країна світу не досягла рівності між чоловіками та жінками. За нинішніх умов розвитку на подолання гендерної нерівності в Європі знадобиться 60 років, але на зрівняння прав жінок і чоловіків у всьому світі знадобиться набагато більше – 257 років. Незважаючи на помітний прогрес у рівноправності, старий як світ патріархальний розподіл сфер діяльності між чоловіком і жінкою не зникає, а лише змінюється і тепер

поширюється й на економіку. В одних сферах корпоративного управління частка жінок висока, в інших зовсім незначна. Близько 50 відсотків жінок очолюють відділи кадрів або керують фінансами та адміністрацією, тоді як менше 20 відсотків жінок-топ-менеджерів керують дослідженнями та розробками та оцінюють фінансові показники компанії.

У секторі малого бізнесу жінок більше, ніж чоловіків, тому що жінкам набагато легше відкрити власний малий бізнес, ніж змагатися за шанс керувати вже створеним бізнесом. Проте великий бізнес у руках чоловіків. Що таке великий бізнес це сотні й тисячі робочих місць, половину з яких можуть зайняти жінки. Існують десятки підрозділів, які можуть очолювати жінки. Це можливість зробити реальні зміни на краще в житті реальних людей. Робота у великій компанії дає жінкам можливість отримати нові знання та навички, забезпечує цілеспрямований погляд у майбутнє та відкриває можливості для просування по кар'єрних сходах. Але якщо в топ-менеджменті великої компанії немає жінок, перспективи кар'єрного зростання для жінок на нижчих посадах абсолютно примарні.

Таким чином, забезпечуючи гендерну рівність на робочому місці, бізнес-організації мають можливість не лише покращити благополуччя своїх співробітників, підвищуючи тим самим продуктивність та ефективність компанії, а й стати амбасадорами досягнення цілей сталого розвитку. Забезпечення гендерної рівності в бізнес-організаціях має особливе значення, оскільки в жодній сфері така дискримінація не сприймається так гостро, як у трудових відносинах, і має прямий зв'язок із благополуччям на робочому місці. Хоча нерівність стосується обох статей, гендерні проблеми є найбільш поширеними серед жінок – стійкі гендерні стереотипи, відсутність рівних можливостей і більша вразливість жінок до багатьох форм дискримінації, які поширюються у доступі до роботи, професійного зростання та оплати праці.

Основними принципами на шляху досягнення гендерної рівності в рамках концепції благополуччя працівників бізнес-організації мають бути: об'єктивна організаційна політика та практика підбору та просування працівників; політика балансу між роботою та особистим життям; рівні можливості для просування по службі; корпоративна культура, що підтримує гендерну рівність; а також реалізація програм професійного розвитку, а саме навчання та коучинг для жінок.

Компанії повинні працювати над тим, щоб збалансувати гендерну асиметрію в різних сферах корпоративного життя на всіх рівнях, щоб створити модель лідерства, в якій стратегічні цілі однаково переслідуються як чоловіками, так і жінками. Оскільки рівність між жінками та чоловіками є ключем до успішної та сталої компанії. Тому, підтримуючи та розвиваючи жіноче лідерство, компанії дбають не лише про жінок, а й про їхні прибутки та репутацію. Сьогодні компанії мають усі можливості та інструменти для розширення прав

жінок. А наявність можливостей покладає на кожну компанію велику відповідальність за її дії чи бездіяльність у покращенні глобальної ситуації щодо гендерної рівності у світі.

У результаті проведеного дослідження ми дійшли висновку, що політика благополуччя співробітників у постінформаційному суспільстві, яка включає гендерну рівність і різноманітність, є основоположною для бізнес-організацій, які прагнуть створити краще робоче середовище, а також забезпечити організаційну ефективність за рахунок досягнення цілей сталого розвитку.

Список використаних джерел:

1. Дослідження добробуту співробітників: визначення шляху до успіху // Делойт. 2021. URL: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ua/Documents/Press-release/Survey%20on%20well-being%20at%20work.pdf>
2. Пампуха Л. О. Гендерні аспекти ефективного менеджменту. 2009. URL: http://novyn.kpi.ua/2009-1/08_Lompuh.pdf
3. Шевченко Л., Кобікова Ю., Ламаш І. В. та ін. Гендер у психолого-соціологічних дослідженнях : навч. посіб. Київ : [б. в.], 2015. 148 с.

УПРАВЛІННЯ ГРОМАДСЬКИМИ ОРГАНІЗАЦІЯМИ ТА ЇХ ПСИХОЛОГІЧНА СТІЙКІСТЬ ПІД ЧАС ВІЙНИ

Курган Ю.О.,

здобувачка вищої освіти четвертого року навчання ОС «Бакалавр» спеціальності «Менеджмент»

Миколаївський національний аграрний університет

Від початку російського вторгнення українці продемонстрували свою витривалість і стійкість. При цьому, незалежно від того, наскільки стійко людина їх сприймає, ці події впливають на її психічний стан, на те, чи вважає людина себе сильнішою.

Сила емоційного реагування людини на війну не завжди прямо співвідноситься з щойно пережитими випробуваннями. Насправді, травма від спостереження за війною ззовні може сильно вплинути на психологічний стан людини, навіть якщо ця особа фізично захищена та в безпеці.

За оцінками міністра охорони здоров'я Віктора Ляшка, 14 мільйонів українців потребують психологічної допомоги [1]. Це невідкладний пріоритет, оскільки, щоб бути ефективними, професійні поради мають бути своєчасними та наданими якомога швидше.

Ще до початку повномасштабного вторгнення в Україну багато українців мали ряд психологічних проблем, таких як повоєнний синдром, синдром втрати та відчуття покинутості. Після 24 лютого кількість хворих на подібні психологічні захворювання зростає в рази.

Зараз існує багато ініціатив від громадських організацій, благодійних фондів та інших установ для надання психологічної допомоги. Наприклад, проєкт «Термінові заходи щодо кризової психосоціальної адаптації, формування резильєнтності та елімінації наслідків (UACARE)», який впроваджується громадською організацією «Девелопмент Фаундейшн» за