

СЕКЦІЯ 4. НОВІТНІ ПІДХОДИ В ТЕОРІЇ ТА ПРАКТИЦІ МІЖНАРОДНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

Олександр Длугопольський
Західноукраїнський національний університет
м. Тернопіль

ПОКОЛІННЯ НЕЕТ: ВИКЛИК ДЛЯ КРАЇН ЄС

Акронім NEET (Not in Education, Employment, or Training) стосується осіб, які не беруть участі в освіті, роботі чи професійному навчанні. Покоління NEET охоплює молодь у віці 16-29 років, яка не вчиться, не працює і не набуває професійних навичок (нерідко використовуються й інші назви цієї категорії осіб – хікікоморі, Ni-Ni, waithood generation). Представники цієї групи населення відірвані від сфери освіти та ринку праці, що найчастіше в майбутньому призводить до проблем з працевлаштуванням та становленням їх як повноцінних членів суспільства [1]. В різних країнах світу частка NEET коливається від 3-6% (Нідерланди, Швеція) до 25% (Румунія, Туреччина) населення (рис. 1).

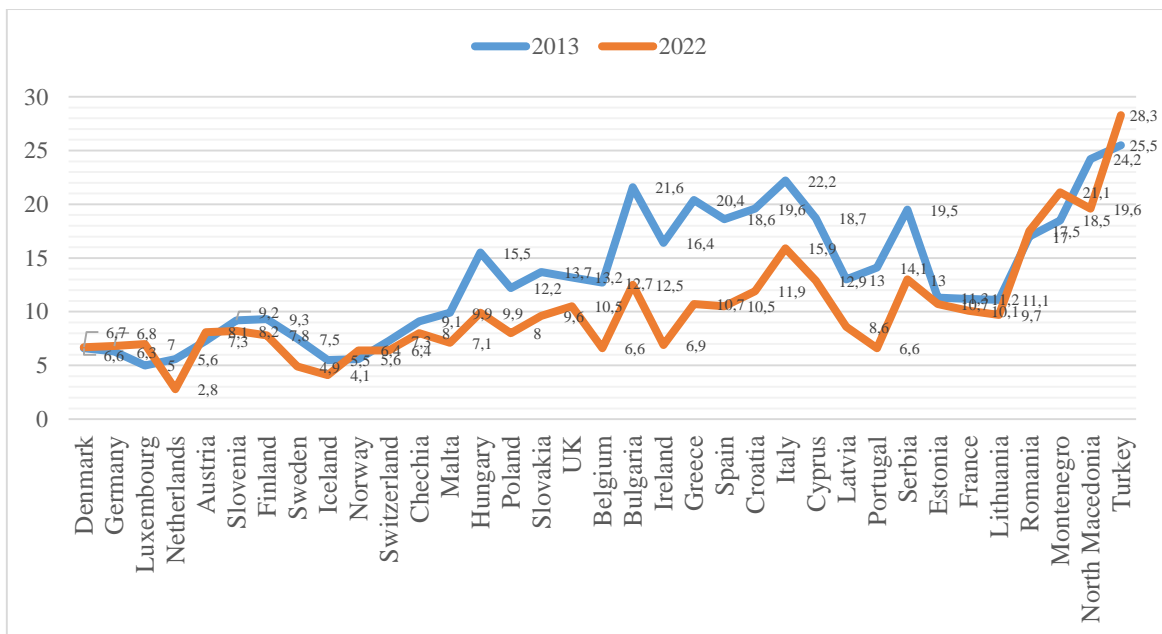


Рис. 1. Динаміка NEETs в європейських країнах у 2013-2022 рр. [2; 3]

Країною, яка найбільше приділяє уваги вивченню феномену NEET, є Японія. Особливої популярності термін NEET набув в країні після публікації “White Paper on Labor Economy 2004” [4]. Деякі дослідники [5; 6; 7] стверджують, що NEET в Японії мають суттєві відмінності від аналогічної групи молоді інших країн і поділяються на кілька видів (табл. 1).

Особливості NEET в Японії [5; 8]

№	Типи NEETs	Характеристика
1.	Yankee	Асоціальний тип, що шукає задоволення
2.	Hikikomori	Тип, що нездатний будувати соціальні стосунки, залишається замкнутим вдома (відлюдний або нетовариський)
3.	Tachisukumi	Тип, надмірно сумлінний у пошуках роботи, однак який папалізований страхом невдач
4.	Tsumazuki	Тип, який залишає роботу, знаходить роботу, але незабаром знову звільняється (невпевнений в собі й майбутньому)

До факторів ризику стати NEET заведено відносити [9; 10]: 1) освіту (молодь з низьким рівнем освіти в 3 рази частіше стає NEET); 2) іміграцію (молодь з іміграційним походженням має на 70% більше шансів увійти до групи NEET, ніж громадяни-резиденти); 3) інвалідність (молодь, яка страждає від інвалідності, має на 40% більше шансів стати NEET, ніж здорова молодь); 4) безробіття (наявність в сім'ї безробітних батьків збільшує шанси молоді стати NEET на 17%); 5) розлучення (молодь, що пережила розлучення батьків, має на 30% більше шансів стати NEET); 6) місце проживання (проживання у віддалених районах збільшує ймовірність стати NEET у 1,5 раза). Отже, низький рівень освіти має найбільш негативний вплив на майбутнє молодого покоління в контексті NEET.

Наразі явище NEET становить серйозну національну проблему багатьох європейських країн, яка характеризується відсутністю ясності щодо її поширеності та фундаментальних факторів, що її зумовлюють. Ефективні державні NEET-політики на національному рівні залишаються нерозробленими, чекаючи подальшого дослідження.

Перелік використаних джерел:

1. Кириленко В.І., Чалюк Ю.О. (2022). NEET-молодь у системі соціально-економічних відносин. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*, 2(35), 148-158. http://easterneurope-ebm.in.ua/journal/35_2022/24.pdf
2. Young people neither in employment nor in education and training by sex, (2022). https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_08_20/default/bar?lang=en
3. Eurostat (2022). <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view>
4. Rahman, K.M. (2007). NEETs' challenge to Japan: causes and remedies. *Japanstudien*, 18(1), 221-244. <https://doi.org/10.1080/09386491.2007.11826943>
5. Kosugi, R. (2005). The Problems of Freeters and NEETs under the Recovering Economy. *Social Science Japan*, 32, 6-7.
6. Hori, Y. (2005). Solutions of Social Network of Jobless Youth and Assistance Measures. *Japan Labor Review: The Transition from School to Working Life Issues*, 2(3), 26-48.
7. Wada, H. (2005). *Escape from NEET – what can be done even in anxiety?* Тоōyō: Fusosha.

8. Uchida, Y., Norasakkunkit, V. (2015). The NEET and Hikikomori spectrum: Assessing the risks and consequences of becoming culturally marginalized. *Frontiers in Psychology*, 6, 1117. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.01117>

9. Against the odds (2010). *Re-engaging young people in education, employment or training*. Local government. 70 p.

10. Rahmani, H., Groot, W. (2023). Risk Factors of Being a Youth Not in Education, Employment or Training (NEET): a Scoping Review. *International Journal of Educational Research*, 120, 102198. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2023.102198>

Дарія Щуцька

Західноукраїнський національний університет

м. Тернопіль

ПРЕДСТАВНИЦТВО ЖІНОК НА КЕРІВНИХ ПОСАДАХ У МІЖНАРОДНОМУ БІЗНЕСІ

Проблема встановлення гендерної рівності залишається актуальною і надалі. З кожним роком проводяться нові гендерні дослідження, приймаються нові нормативно-правові акти та застосовуються «м'які» та «тимчасові» заходи щодо встановлення гендерного паритету. Увага звертається і на доступ жінок до ринку праці, надання їм робочого місця та забезпечення умов для професійної діяльності. Також, слід звернути увагу на доступ жінок до керівних посад як у локальних, національних, так і у міжнародних та транснаціональних компаніях.

Відповідно до глобального звіту «Жінки на керівних посадах» від компанії «Делойт» прослідковується позитивна динаміка у питанні представництва жінок у топменеджменті компаній національного та міжнародного рівня. Дані дослідження Програми розвитку ООН вказують, що в Україні понад 40% жінок обіймають керівні посади, в той час як у світі середній показник складає близько 29%. Окрім того, дослідження свідчить про те, що управління, де присутнє різноманіття є набагато ефективнішими.

Також можна зробити наступні висновки:

- ради директорів компаній, які очолюють жінки, мають більшу гендерну різноманітність – мається на увазі, що для таких компаній характерний збалансованіший гендерний склад рад директорів. Найбільше жінок у складі рад директорів у сфері охорони здоров'я, фінансів та секторі споживчих послуг;
- жінки з керівним досвідом мають ширший діапазон можливостей;
- гендерні квоти мають значення [2].

Виділяють кілька напрямів допомоги бізнесом у забезпеченні гендерної рівності:

- запровадження практики «гнучкого робочого місця/дня» - мається на увазі сприяння поєднання особистого та приватного життя, у тому числі шляхом збільшення тривалості відпустки для батька з метою сприяння рівному розподілу обов'язків між жінками і чоловіками. Також рекомендується збирати