

ваної компанії, активний і агресивний маркетинг, корпоративні інформаційні системи, логістичне адміністрування, збалансована система показників ефективності, аутсорсинг, бенчмаркінг, механізми саморозвитку [1, с. 195].

У вітчизняній господарській практиці традиційно зі всіх нововведень, що реалізуються на підприємствах, та частина, яку відносять до сфери менеджменту, сприймається незвичайно, залишаючись у тіні як для самих підприємств, так і при проведенні досліджень в галузі інновацій. В бізнесовій сфері склався стереотип про вторинність управлінських інновацій відносно технологічних. В той же час важливість якісного та ефективного управління, ступінь його впливу на результати діяльності будь-якої організації не підлягають сумніву [2].

Ефективність упровадження управлінських інновацій визначається не лише характеристиками нововведення, а й раціональністю процесу реалізації нових ідей на підприємстві. Велике значення має відповідність запланованих інновацій стратегічним цілям організації та системність інновацій [3]. Варто також зазначити, що ефективна управлінська інновація можлива тоді, коли вона відповідає не лише цілям організації, а й потребам персоналу, адже саме працівники розробляють новітні технології, продукти, послуги, способи взаємодії та створення цінностей.

Таким чином, управлінські інновації забезпечують здатність підприємства ефективно пристосовуватись до змін зовнішнього середовища, набувати ним неповторних характеристик, що якісно вирізняють його з-поміж конкурентів, творячи фундамент стійкого розвитку.

### **Список використаних джерел**

1. Плешу Г. *Управлінські інновації як головний чинник реструктуризації підприємств-суб'єктів зовнішньоекономічної діяльності* / Г. Плешу, С. С. Шаповал, Г. С. Фоменко // *Труди Одеського політехнічного університету*. – 2009. – № 1 (31). – С. 193–198.

2. Кучеренко С. К. *Роль управлінських інновацій в розвитку підприємства* / С. К. Кучеренко, О. Є. Рибаків // «*Економіка і менеджмент – 2013: перспективи інтеграції і інноваційного розвитку*». – 2013. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://confcontact.com/node/514>.

3. Момчева А. М. *Управлінські інновації: сутність, види, особливості впровадження*. – 2014. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://vestnikdnu.com.ua/archive/201374/98-104.htm>.

**Мар'яна ПЛЕЙТУХ**

Науковий керівник

канд. екон. наук, доцент Дяків О. П.

Тернопільський національний

економічний університет

### **ГЕНДЕРНА НЕРІВНІСТЬ НА РИНКУ ПРАЦІ**

Актуальність даної теми обумовлена наявними нерівними умовами стосовно працевлаштування чоловіків та жінок, що суперечить законодавчо закріпленим принципам демократії в Україні. При цьому посилення гендерних

нерівностей щодо як умов наймання на роботу, так і оплати праці стає загальною тенденцією і в Україні, й у високорозвинених країнах.

Метою статті є вивчення сутності явища гендерної нерівності у сфері зайнятості як одного з важливих чинників впливу на ринок праці.

Проблеми зайнятості та безробіття у гендерному контексті також розглядали такі вітчизняні й зарубіжні вчені: В. Андерсон, Дж. Анкер, Т. Веблен, К. Делфі, М. Кімел, О. Піжук, Г. Мамонової та ін. На думку багатьох дослідників гендерної проблематики, гендерна нерівність на вітчизняному ринку праці є не тільки економічним, а радше соціальним феноменом, який, своєю чергою, погіршує якість людського потенціалу, сповільнює економічний розвиток, послаблює систему державного управління, знижує ефективність стратегій боротьби з бідністю, що, звичайно ж, позначається на структурі та динаміці зайнятості й безробіття.

Гендерні проблеми на ринку праці України визначаються дисбалансом стосовно можливостей доступу жінок і чоловіків до гідної праці, оскільки часто жінки з високим освітньо-кваліфікаційним рівнем вимушені реалізувати свою трудову активність на менш престижних посадах, що потребують нижчої кваліфікації, малооплачувані й мають обмежені можливості для професійного зростання [2, с. 155].

Гендерна нерівність – це характеристика суспільного ладу, відповідно до якого чоловіки та жінки наділені закоренілими відмінностями, що спричиняє нерівні можливості. В гендерній соціології протягом останнього часу опубліковані численні дослідження, присвячені перешкодам, які змушені долати жінки, роблячи кар'єру. В цих працях висунуті три основні гіпотези про те, яке ж становище жінок у діловому світі. Згідно з першою, що належить Дж. Маршаллу, жінки – якісь прибульці, котрі не вписуються в жорстке чоловіче середовище. Але подальші дослідження продемонстрували неспроможність цієї гіпотези: сьогодні трапляється, що жінки цілком успішно конкурують з чоловіками і навіть витісняють їх з керівних посад. Більше поширилась гіпотеза «скляної стелі», під якою мають на увазі невидиму, але реальну перешкоду, на котру натрапляє жінка-лідер, коли намагається досягти вершин успіху. Для чоловіків таких перепони нема. Як з'ясувалося цей феномен справді існує. В реальних умовах жінки-менеджери стикаються з більшими перешкодами для службового зростання, ніж чоловіки. Третя гіпотеза належить Г. Штайнсу і називається теорією «зіркової хвороби». Під такою хворобою розуміється явище, коли жінки, які займають керівні посади, схильні вважати ситуацію з жіночим лідерством благополучною і при цьому зовсім не допомагають іншим співробітницям. Таке жорстке ставлення до представників своєї статі нині називають також «реверсивним гендерним стереотипом»: усупереч очікуванням, упереджене ставлення до жінок демонструють не чоловіки, а жінки.

Нерівність жіночих та чоловічих прав впливає на структуру управління та розподіл ресурсів. Співвідношення, особливо на вищих рівнях влади, становить: близько 93% – чоловіки, приблизно 7% – жінки. З розвитком у країні ринкових відносин жінки отримують змогу розпочинати власну справу. Проте частка жінок у загальній кількості підприємців становить майже 30%. Сферою діяльності є в основному малий та середній бізнес. У великому бізнесі жінки – рідкість.

Згідно зі статистикою, заробітна плата жінок становить 73% від заробітної плати чоловіків з аналогічними досягненнями на аналогічних

посадах. Відомо два поширені пояснення різної заробітної плати: по-перше, фахівці вважають, що жінкам платять менше через те, що вони самі вибирають низькооплачувані посади; по-друге, жінок вважають менш цінними співробітниками через нестачу досвіду і кваліфікації. При цьому жінкам дуже важко влаштуватися на традиційно «чоловічі» посади.

Як підтверджують статистичні дані Державної служби статистики України, у 2015 році рівень зайнятості чоловіків за віковими групами перевищував відповідні показники зайнятості жінок на 10,5%, причому найбільше розмежування рівнів зайнятості припадає на вік 25–29 років і становить 23%. Стосовно аналізу економічної активності за статтю, то з даних Держстатистики за 2015 рік видно, що відставання рівня економічної активності жінок працездатного віку від чоловіків є меншим у два рази і зосереджене на 10,2%; більше того, ці показники зрівнюються у віковій групі 40–49 років [1,3].

Для українського суспільства, яке сьогодні перебуває на стадії невизначеності та формування нових соціальних норм і життєвих стратегій, проблема гендерної нерівності у сфері зайнятості виявилася не повністю усвідомленою та вивченою. Жінки досі справді стикаються з перешкодами на шляху реалізації своїх законних прав у сфері зайнятості. До них можна віднести дискримінацію у вигляді зарплати, яка нижча, ніж у чоловіків на аналогічних посадах, великого обсягу домашніх обов'язків. Розв'язанню проблем у сфері жіночої зайнятості може допомогти ефективна система соціальних гарантій, яка передбачає залучення жінок до більш оплачуваної праці, що, своєю чергою підвищує ефективність використання людського потенціалу, професійне зростання, розвиток і творчу самореалізацію.

### **Список використаних джерел**

1. *Аналіз економічної активності за статтю [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.*
2. *Дяків О. П. Проблеми гендерної нерівності на ринку праці регіону / О. Дяків, Е. Смик // Міжнародна науково-практична конференція «Гендерна освіта – ресурс розвитку паритетної демократії 27– 29 квітня 2011 року». – Тернопіль, 2011. – С. 155–161.*
3. *Рівень зайнятості населення за статтю [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.*

**Діана ПРИСЯЖНЮК**

Науковий керівник

канд. екон. наук, доцент Вовк С. В.

Тернопільський національний  
економічний університет

## **ІННОВАЦІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВ ЯК ГОЛОВНА ВИМОГА СУЧАСНОСТІ**

На сучасному етапі розвитку економіки, що характеризується масовим переходом провідних компаній світу й економік цілих країн до інноваційної моделі розвитку, інноваційна діяльність як на рівні підприємств, так і в національних масштабах перетворилася на вирішальний чинник підвищення