

Література:

1. Балабанов И.Т. Финансовый анализ и планирование хозяйственной деятельности / И.Т. Балабанов. – М.: Финансы и статистика, 2014. – 208 с.
2. Егоров Ю.Н. Планирование на предприятии / Ю.Н. Егоров. – М.: ИНФРА-М, 2013. – 176 с.
3. Коробов М.Я. Финансово-экономический анализ деятельности предприятий / М.Я. Коробов. – К.: «Знания», 2015. – 377 с.
4. Примок Т.О. Економіка підприємств / Т.О. Примок. – К.: МАУП, 2011. – 255 с.
5. Морозова Т.Г. Прогнозирование и планирование в условиях рынка / Т.Г. Морозова, А.В. Пикулькин. – М.: ЮНИТИ – ДАНА, 2013. – 278 с.

ОСНОВНІ ПРИЧИНИ ГЕНДЕРНОЇ НЕРІВНОСТІ НА РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Доломан К.А., Гордієнко Є.А.

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

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Неурядова організація Всесвітній економічний форум (ВЕФ) запропонувала кількісний вимірник рівноправності статей – Індекс гендерної нерівності (Gender Gap Index) [1]. Індекс враховує розрив між чоловіками і жінками в економічній, політичній та інших сферах, а також тенденції його зміни в часі. Індекс покликаний допомогти країнам в пошуку ефективних шляхів подолання гендерного розриву.

Україна всі роки займала невисокі позиції, в 2016 році наша країна перебувала на 53-му місці з 144. В Україні зберігається гендерна дискримінація в економіці (великі відмінності в оплаті праці чоловіків і жінок), але особливо погано йдуть справи в політичній сфері, політичний підіндекс дорівнює всього 7% при середньосвітовому значенні 23%. На момент розрахунку Індексу гендерної нерівності в Україні всього 14% місць в парламенті належало жінкам, а на міністерських посадах частка жінок була і того менше – 6%.

Отже, країни, які хочуть залишатися конкурентоспроможними, повинні розглядати гендерну рівність як невід'ємну частину розвитку їх людського капіталу [2].

Важливу роль у підтриманні гендерної нерівності є саме стереотипне мислення, щодо положення чоловіків та жінок на підприємстві та у житті в цілому. Дуже важливо для країни підвищувати суспільні інститути та, особливо, інститути гендерної рівності [3].

Зниження гендерної нерівності на ринку праці в Україні в стратегічній перспективі дозволить вирішити проблеми нерівності доходів чоловіків і жінок, сприятиме вирівнюванню внутрішньосімейних позицій і підвищення рівня життя в цілому [4].

Аналітики Goldman Sachs у своєму докладі «Жінки тримають півсвіта», зробили висновки, що підвищення економічної зайнятості жінок дає позитивні результати для ВВП країни. Вони відмітили, що скорочення гендерного розриву в рівні зайнятості може дати від 0,3 до 1,5% щорічного приросту ВВП і від 4 до 20% приросту доходу на душу населення до 2030 року. Звісно, найвищий приріст покажуть країни, де індекс гендерної нерівності є низьким, та найменший – де багата кількість жінок вже представлена на ринку праці.

Також зайнятість жінок на керівних посадах має добрий вплив на керівництво в цілому: за даними соціологічних досліджень, жінки менш схильні до неправомірних дій (на 4-9% ніж чоловіки); жінки найчастіше виносять до обговорювання соціальні питання, рішення яких призведе до поліпшення роботи підприємства [5].

Проблеми гендерної дискримінації на ринку праці, що не обійшли нашу державу, накладають негативний відбиток на економічний розвиток країни та нації. Важливу роль у підтримці гендерної нерівності є саме стереотипне мислення щодо положення чоловіків та жінок в економічній системі та в суспільному житті.

Сприймаючи вище назване, можна зробити наступні висновки щодо гендерної ситуації на ринку праці України:

1. На ринку праці України виявлено суттєві відмінності між чоловічою та жіночою зайнятістю, специфічною особливістю яких є дискримінація жінок.

2. Найбільш високооплачувані галузі зайняті чоловічою робочою силою, отже, рівень доходів чоловіків вище рівня доходів жінок.

3. Основні причиною гендерної нерівності оплати праці є гендерна сегрегація, відмінними рисами якої на ринку праці є:

- поділ галузей регіону на «чоловічі» і «жіночі», з явною перевагою перших;

- збільшення розриву в рівнях доходів чоловіків і жінок.

4. Перевага чоловічої робочої сили в основному зумовлена, перш за все, «стереотипізацією» роботодавців держави, яке проявляється в гендерних стереотипах щодо невисоких результатів робіт, виконуваних жінками.

Отже, можна говорити про те, що однією з причин обмеження жінок на ринку праці є неефективна система керівництва в основних галузях економічної діяльності країни.

Розрив між стереотипами і реальними обставинами, протиріччя між суспільними нормами і вимогами реальних суспільних систем гальмують розвиток нації. Вона потрапляє в замкнуте коло – стереотипи підтримуються дискримінаційною практикою, а практика, в свою чергу, підтримує навіть ті стереотипи, для існування яких вже і немає реальних економічних умов.

Зниження гендерної нерівності на ринку праці в Україні в стратегічній перспективі дозволить вирішити проблеми нерівності доходів чоловіків і жінок, сприятиме вирівнюванню внутрішньо сімейних позицій і підвищенню рівня життя в цілому.

Література:

1. The Global Gender Gap Report 2016 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://goo.gl/uhUASd>.
2. Блага В.В. Гендерний аналіз Українського ринку праці / В.В. Блага, К.А. Долман, Є.А. Гордієнко // Глобальні та національні проблеми економіки: Електронне наукове видання. – Випуск 11. – Миколаїв: Миколаївський національний університет імені В.О. Сухомлинського, 2016. – С. 105-108.
3. Глобальний рейтинг гендерної рівності: українкам до рівноправ'я ще далеко [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.dw.de>.
4. Василькова Р.В. Женская безработица в Украине [Электронный ресурс]. – Режим доступу: <http://oldconf.neasmo.org.ua>.
5. Гендерные стереотипы тормозят экономический рост [Электронный ресурс]. – Режим доступу: <https://goo.gl/LHguZu>.

ДИВЕРСИФІКАЦІЯ ЯК ЗАСІБ СТИМУЛЮВАННЯ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ МАЛОГО БІЗНЕСУ

Долман К.А.

*Науковий керівник: Деділова Т.В., к.е.н., доцент
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Ефективність роботи підприємств у сучасних умовах господарювання багато в чому залежить від їх здатності до адаптації в мінливих ринкових умовах. Разом з тим, згідно зі статистичними даними, частка збиткових підприємств у промисловості України становить близько 40-50%, тому процес диверсифікації на сучасному етапі стає важливим чинником стабілізації фінансового стану підприємств.

Через реалізацію проектів диверсифікації виробництва покращується використання землі, засобів виробництва і трудових ресурсів, завойовуються додаткові ніші ринків, стабілізується фінансовий стан виробників, повніше задовольняється попит на продукцію, роботи, послуги. Крім того, диверсифікація сприяє витісненню імпорту, більш рівномірному надходженню доходів за періодами року, збільшенню річної маси прибутку. Отже, диверсифікація виробництва вимагає особливого типу господарювання, що стимулює новачі, пошук нових виробництв і ринків.

Диверсифікований розвиток доцільно використовувати при неможливості розвитку ринку, на якому вже працює підприємство, та у випадках, коли підприємство може вийти на новий ринок, який є більш прибутковим. Використовуючи диверсифікаційний розвиток, підприємство може уникати збитків через коливання попиту на один товар за рахунок іншого. Також у разі якщо ринок основного продукту підприємства є перенасиченим, став не перспективним, то диверсифікаційний розвиток є найкращим рішенням [1].

Диверсифікація (лат. *diversus* – різний, віддалений; *facete* – робити) – це: