

Персонал-технологія стимулювання	Система винагород	Внутрішній маркетинг, застосування преміального фонду, що стимулює такі якості персоналу, як креативність та інноваційність.
Персонал-технологія формування ефективної поведінки	Методи формування ефективної поведінки персоналу	Альтер-его, сесія питань, символ, виклик, метод SCAMPER, метод провокацій, рефреймінг, метод інверсії та інші.

Класифікація персонал-технологій, що представлена в таблиці 1 є узагальненою. Зрозуміло, що кожне підприємство при побудованні системи управління персоналом буде використовувати ті персонал-технології, які є ефективними саме для характеру його діяльності, враховують специфіку виробничого процесу та спрямовані на формування певної (вигідної як для підприємства так і для працівника) поведінки персоналу [2].

Література:

1. Лизунова О. М., Іщенко Я. Г, Кондрашова Г. В. Використання інноваційних методів управління персоналом підприємства. *Електронне фахове видання Мукачівського національного університету: Економіка та суспільство*. Мукачево. 2018. №14. С. 448-456.

2. Устіловська А. С. Формування інноваційних методів управління персоналом у розрізі праксеологічного підходу. *Економічний часопис Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки*. 2019. №4. С. 100–108.

ДИСКРИМІНАЦІЯ НА РИНКУ ПРАЦІ ЗА ГЕНДЕРНОЮ ОЗНАКОЮ

Чупета Д.О.

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

На ринку праці існують економічні і соціальні причини дискримінації за гендерною ознакою. З введенням карантинних обмежень у сучасній економіці спостерігаються процеси, що знижують гендерну нерівність: розвиток віддаленої зайнятості, зростання значення інтелектуальної та інформаційної праці, зменшення домашньої роботи (завдяки появі відповідних послуг на ринку) та ін. Тому адміністративні заходи, спрямовані на поліпшення становища жінок в економіці, поступово втрачають свою актуальність. Проте негативні гендерні стереотипи досі сильно впливають на ринок праці і є основою для дискримінації.

Крім гендерного поділу праці, однією з головних причин розриву в заробітній платі є трудова дискримінація жінок. Дискримінація може проявлятися в різних аспектах трудових відносин: при наймі, при визначенні рівня заробітної плати, в поділі посад і професій на «чоловічі» і «жіночі»

(професійна сегрегація), в просуванні кар'єрними сходами, в різниці в умовах праці і т.п. Раціональною причиною всього різноманіття проявів дискримінації жінок на ринку праці є асиметрія інформації, що породжує так звану статистичну дискримінацію. Існують і інші причини дискримінації, не пов'язані з раціональним вибором, наприклад, особиста неприязнь до жінок.

Статистична дискримінація виявляється в диференціації оплати праці в умовах асиметрії інформації між роботодавцем і працівником. Роботодавець, не маючи інформації про реальну якість здобувача, при прийнятті рішення про найм і встановлення розміру винагороди, починає керуватися своїми особистими уявленнями про середньостатистичну продуктивність праці представників соціальної групи, до якої відноситься потенційний працівник. Уявлення роботодавця можуть бути засновані, як на його стереотипах, так і на об'єктивній статистичній інформації. При даному виді дискримінації проти працівників жіночої статі грають як негативні гендерні стереотипи (з точки зору продуктивності праці), так і середньостатистичні показники. В деяких випадках стереотипи породжуються статистикою, в інших зв'язок між ними відсутній.

У сучасній економіці спостерігається процеси, що зменшують мотивацію до вищевказаного поділу праці і знижують дискримінацію. До них можна віднести:

1. Зростання частки інформаційної та інтелектуальної праці. Частка праці, що вимагає великої фізичної сили, скорочується, а частка інформаційного сектора зростає.

2. Зменшення ролі традицій в житті суспільства. Економічний розвиток і боротьба жінок за свої права приводять до того, що традиційний гендерний поділ ролей все менше визнається суспільством. Але стійкість подібних інститутів все ще гальмує прогрес в цій сфері.

3. Вільний доступ до інформації і знань. Однією з соціальних причин низького доходу жінок в нерозвинених країнах завжди була нерівність у доступі до освіти.

4. Падіння народжуваності. Спад народжуваності в розвинених країнах і підвищення середнього віку вступу в шлюб знизили рівень спеціалізації жінок на домашній зайнятості.

5. Дистанційна зайнятість. Карантинні обмеження, які були введені у цьому році, та розвиток інформаційно-комунікаційних технологій дозволяють виходити на ринок праці жінкам, які знаходяться у декретній відпустці.

Процеси становлення інформаційного суспільства призводять до зменшення спеціалізації жінок на домашній зайнятості і розривають порочне коло нерівності, оскільки можливості участі чоловіків і жінок у суспільному виробництві вирівнюються. Незважаючи на прискорення зазначених процесів в сучасній економіці, різниця в заробітній платі між чоловіками і жінками, зменшується не настільки швидко, як варто було б очікувати.

Дискримінацію за гендерною ознакою на ринку в сучасній економіці обумовлюють, перш за все, гендерні стереотипи і спроби держави допомогти

працівникам жіночої статі адміністративними методами, що підвищують витрати роботодавця. Тому державі не варто допускати зайвого втручання в ринкові процеси. Будь-який захід, спрямований на поліпшення умов праці жінок і обмежує свободу роботодавця, лише посилить дискримінацію. Органам влади має сенс зосередитися на прискоренні процесів переходу до нової економіки і боротьбі з негативними гендерними стереотипами.

Навіть в розвинутих країнах має місце істотний розрив в економічному становищі жінок і чоловіків і, відповідно, висока різниця в оплаті праці. В середньому в світі заробітна плата у чоловіків вище, ніж у жінок на 20%. Однією з головних причин такої нерівності є історично обумовлений гендерний поділ праці, згідно з яким чоловікам відведена роль «годувальника», а жінкам – роль «берегині домашнього вогнища». Цей поділ праці виражається в тому, що чоловіки спеціалізуються на роботі поза сім'єю, а жінки – на домашній зайнятості. Подібна спеціалізація, що обумовлена порівняльною перевагою чоловіків в ринковій зайнятості, призводить до порочного кола: жінки втрачають стимул інвестувати в свій людський капітал через низьку віддачу, що підсилює гендерну спеціалізацію.

Дискримінація жінок на ринку праці викликана негативними (з точки зору цінності жінки, як працівника) гендерними стереотипами та середньостатистичними показниками. Поширеність гендерних стереотипів робить дискримінацію стійкою, незважаючи на зміни, що відбуваються в сучасній економіці.

В роботі були розглянуті кількісні показники гендерної нерівності. Виявлені протиріччя між рівнем освіти жінок, рівнем їх залучення в економіку і розміром заробітної плати. Виділені причини гендерної спеціалізації і статистичної дискримінації жінок на ринку праці.

ФРАНЧАЙЗИНГ ЯК ОСОБЛИВА ФОРМА ОРГАНІЗАЦІЇ БІЗНЕСУ: ПЕРЕВАГИ ТА НЕДОЛІКИ

Шай С.С.

Науковий керівник: Жук О.С., к. е. н., доцент

Київський національний торговельно-економічний університет

Франчайзинг – це тип відносин між суб'єктами ринку, при якому один суб'єкт (франчайзер) передає за певну плату іншому (франчайзі) права на ведення бізнесу під власним брендом. Іншими словами, передача в оренду прав на використання товарного знаку. Першою франшизою прийнято вважати систему продажів швейних машин «Singer», коли в 1851-му році компанія-виробник уклала з дистриб'ютором угоду щодо права на продаж машин на певній території Сполучених Штатів, в обмін на ліцензійні відрахування. На даний момент, франчайзинг є однією з найперспективніших моделей розвитку бізнесу, яка динамічно розвивається як в світі, так і на території України [1].