

Майбутнє HR лежить у площині інноваційного лідерства, що робить його стратегічним партнером у досягненні організаційного успіху.

Література:

1. Кононенко Д. Розробка та прийняття управлінських рішень у сфері управління персоналом. 2023. URL: https://dspace.znu.edu.ua/jspui/bitstream/12345/18543/1/%d0%9a%d0%be%d0%bd%d0%be%d0%bd%d0%b5%d0%bd%d0%ba%d0%be_%d0%a3%d0%9f_2023.pdf
2. Скібська, К. О. Використання інструментів штучного інтелекту в рекрутингу. *Галицький економічний вісник*. 2023. 83(4). 114–121. URL: <https://galicianvisnyk.tntu.edu.ua/pdf/83/1196.pdf>
3. Кульшан В., Прищепа К. Діджиталізація менеджменту організації. *Молодіжний економічний вісник ХНЕУ ім. С. Кузнеця*. 2022. № 7–8. URL: <https://www.hneu.edu.ua/wp-content/uploads/2023/09/MV-07-08-2022.pdf>
4. Яковенко І. В., Петряєв О. О. Інноваційні методи управління персоналом підприємства. 2020. URL: https://ndipzir.org.ua/wp-content/uploads/2020/05/Tezy_Bolgia_03.20/Tezy_Bolgia_03.20_37.pdf

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-479-8-42>

ГЕНДЕРНІ АСПЕКТИ В УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВОМ: ВИКЛИКИ ТА ШЛЯХИ ПОДОЛАННЯ СТЕРЕОТИПІВ

Мороз М. М.

*здобувачка вищої освіти 2 курсу першого (бакалаврського) рівня
за спеціальністю 241 – Готельно-ресторанна справа
Міжнародний гуманітарний університет
Науковий керівник: Горбаньова В. О.
старший викладач кафедри менеджменту
Міжнародний гуманітарний університет
м. Одеса, Україна*

У сучасному світі питання гендерної рівності набуває все більшого значення, особливо у сфері управління підприємствами. Гендерні стереотипи, які формувалися століттями, досі впливають на розподіл ролей, можливості кар'єрного зростання та прийняття управлінських рішень. Така ситуація обмежує потенціал підприємств та суспільства загалом, адже не використовуються всі наявні ресурси й таланти. В умовах глобалізації та інтеграції України до світового економічного простору,

впровадження принципів гендерної рівності в управлінні стає ключовим чинником підвищення конкурентоспроможності компаній. Окрім того, сучасне законодавство та міжнародні стандарти дедалі частіше регулюють гендерні питання, що вимагає від підприємств перегляду традиційних підходів до управління. Актуальність теми також зумовлена необхідністю подолання соціальних і професійних бар'єрів, пов'язаних із гендерними стереотипами, для створення інклюзивного середовища, де кожен працівник матиме рівні можливості для розвитку й самореалізації. Таким чином, дослідження викликів і шляхів подолання гендерних стереотипів в управлінні є важливим кроком для досягнення стійкого розвитку підприємств і суспільства.

У статті «Проблематика гендерного балансу в контексті управління ефективністю закладів вищої освіти» визначається, що в умовах Євроінтеграції та повномасштабної війни питання стосовно гендерного балансу стає більш актуальним, оскільки українська вища освіта для забезпечення ефективності її функціонування у соціальному аспекті повинна надавати рівні права та можливості для усіх, зокрема, незалежно від гендерної ознаки» [1]. Гендерний баланс в освіті – це не просто модний тренд, а необхідний крок для розвитку сучасного українського суспільства. Він дозволить посилити роль жінок та забезпечити їм рівні можливості для навчання, кар'єрного зростання та участі в прийнятті рішень, збагатити навчальний процес, залучити різноманітні перспективи та досвід. Підвищити репутацію української вищої освіти та демонструвати дотримання міжнародних стандартів і цінностей, створити більш справедливе суспільство та забезпечити рівні можливості для всіх громадян – ось основні цілі ефективності управління закладами освіти.

Проблема забезпечення гендерної рівності у колективі та переваги компаній від неї стають актуальними для українського суспільства як ніколи [2]. Твердження про те, що гендерна рівність має особливе значення в часи економічного відновлення, є цілком обґрунтованим і відповідає сучасним тенденціям у світі. Розширення робочої сили, залучення жінок до економічної активності дозволяє збільшити кількість працездатного населення та розширити можливості для економічного зростання. Різноманітність думок, досвіду та підходів, які приносять жінки і чоловіки, сприяє підвищенню продуктивності праці та інноваційності компаній. Збільшення споживчого попиту та економічне розширення можливостей жінок призводить до збільшення їхніх доходів і, відповідно, до зростання споживчого попиту, що стимулює економічне зростання.

Щодо гендерної рівності у сфері праці можна сказати, що ситуація із гендерною нерівністю в Україні є складною і вимагає комплексних рішень [2]. Для її подолання на думку дослідників – необхідно змінювати гендерні стереотипи, проводити інформаційні кампанії, залучати чоловіків

до домашніх обов'язків. Необхідно забезпечувати рівні можливості для жінок і чоловіків, сприяти доступу жінок до освіти, професійної підготовки, кар'єрного зростання.

Також вважаємо актуальним підтримувати жіноче підприємництво, створити сприятливі умови для розвитку бізнесу, що належить жінкам. Забезпечувати гнучкі умови праці та дозволити жінкам суміщати роботу і сімейні обов'язки. Важливо розуміти, що подолання гендерної нерівності – це довготривалий процес, який вимагає зусиль від усіх членів суспільства: держави, бізнесу, громадських організацій і кожної людини окремо.

Якщо казати про гендерну рівновагу на ринку праці, неможливо не згадати ідеї дослідження Клаудії Голдін щодо гендерної рівноваги на ринку праці [4]. Це дослідження висвітлює розрізнення між гендерними стереотипами та об'єктивними економічними процесами. Воно показує, що історично різниця в оплаті праці не завжди зумовлена тільки освітою, але й зміною соціальних ролей та економічними кризами. Голдін висвітлює, що розриви в оплаті праці між чоловіками та жінками відображаються не лише в наявних стереотипах, але й у втраті компетенцій через материнство та догляд за дітьми. Це вимагає реструктуризації робочих місць та гнучкого графіку для забезпечення рівної можливості праці для жінок і чоловіків. Такі дослідження відкривають шлях до ефективної політики забезпечення гендерної рівності та балансу між сімейними та професійними обов'язками.

Дослідники з Університету митної справи та фінансів, м. Дніпропетровськ стверджують таку думку про гендерні стереотипи: до найбільш розповсюджених стереотипів належать наступні: «чоловік повинен забезпечувати родину, тому він повинен отримувати більшу заробітну плату, ніж жінка, за однакову роботу; жінки за природою менш орієнтовані на професійну діяльність, більше орієнтовані на сім'ю, дітей; чоловік за своєю природою є значно кращим керівником/лідером, ніж жінка». Вони стверджують, що стереотипи у цій темі обмежують не тільки жінок та й чоловіків [5]. Чоловік повинен забезпечувати родину. Цей стереотип призводить до того, що жінки часто обирають менш оплачувані професії, які вважаються більш сумісними з сімейними обов'язками. Це, в свою чергу, підтримує гендерний розрив у заробітній платі. Жінки менш орієнтовані на професійну діяльність: Цей стереотип обмежує амбіції жінок і змушує їх відмовлятися від кар'єрного зростання. Він також використовується роботодавцями як виправдання для нижчої оплати праці жінок. Чоловік є кращим лідером – цей стереотип перешкоджає доступу жінок до керівних посад і обмежує їхні можливості для прийняття рішень. Жінки менш активні у пошуку роботи – цей стереотип часто використовується для пояснення нижчої зайнятості жінок. Однак,

насправді, жінки можуть стикатися з більшими труднощами при пошуку роботи через сімейні обов'язки та дискримінацію. Наслідки таких стереотипів є серйозними – економічні втрати: неповна зайнятість жінок і нижча заробітна плата призводять до економічних втрат для країни. Соціальна нерівність: жінки частіше живуть у бідності і мають менший доступ до якісних послуг. Обмеження особистісного розвитку: гендерні стереотипи обмежують можливості жінок для самореалізації.

Також розглянемо думку з дослідження «гендерна рівність і розвиток погляд у контексті європейської стратегії України». Стверджується, що ідея рівного розподілу батьківських обов'язків між чоловіком і жінкою – це не лише питання гендерної рівності, але й важливий фактор для гармонійного розвитку дитини та сім'ї в цілому. Розглядаючи цю тему ми не могли оминати не тільки професійні, але й сімейні обов'язки [6]. Справді, поняття «відповідальне батьківство» набуває все більшої уваги у сучасному світі. Ідея рівного розподілу батьківських обов'язків між чоловіком і жінкою – це не лише питання гендерної рівності, але й важливий фактор для гармонійного розвитку дитини та сім'ї в цілому. Спостереження щодо ситуації в Україні та за кордоном цілком відповідають сучасним тенденціям. Українське законодавство передбачає рівні права для чоловіків і жінок на декретну відпустку. Незважаючи на законодавчі норми, в українському суспільстві все ще переважають стереотипи про те, що виховання дітей – це жіноча справа. Країни Європи вже давно рухаються в напрямку заохочення чоловіків до участі у вихованні дітей. Чому важливо популяризувати відповідальне батьківство? Ми виділили декілька факторів. Рівні можливості для жінок – звільнення жінок від основного тягаря домашніх справ дозволяє їм реалізувати себе професійно, сприяє економічному зростанню країни. Залучення батьків до виховання дітей сприяє формуванню у дитини почуття безпеки, впевненості в собі та більш збалансованої особистості. Спільна участь у вихованні дітей зміцнює шлюбні стосунки. Поступове залучення чоловіків до виховання дітей допомагає змінити усталені уявлення про роль чоловіка і жінки в сім'ї.

Узагальнюючи надану інформацію, можна зробити такі висновки: гендерна нерівність в Україні залишається серйозною проблемою. Незважаючи на законодавчі гарантії рівності, жінки стикаються з дискримінацією у різних сферах життя, особливо в економічній. Причини нерівності глибоко вкорінені в історичних, культурних та соціальних аспектах. Стереотипи щодо ролі чоловіків і жінок, дискримінаційні практики та недостатня підтримка з боку держави є основними факторами, що перешкоджають досягненню гендерної рівності. Наслідки гендерної нерівності багатогранні і торкаються як жінок, так і суспільство в цілому.

Вони проявляються в економічній неефективності, соціальній несправедливості та обмеження можливостей для розвитку.

Ми можемо запропонувати наступні шляхи вирішення проблеми гендерної нерівності в Україні: посилення заходів боротьби з дискримінацією за статевою ознакою в законодавстві; введення квот для жінок в органах державної влади та управління, радах директорів компаній; створення механізмів контролю за дотриманням законодавства про гендерну рівність. Для зміни соціальних норм та стереотипів в суспільстві необхідно проведення масштабних інформаційних кампаній про гендерну рівність, залучення чоловіків у домашні справи та виховання дітей, популяризація успішних жінок у різних сферах діяльності. Також вважаємо за необхідне забезпечення рівної оплати праці за рівну працю. Актуальним вважаємо підтримку жіночого підприємництва та створення гнучких форм зайнятості. За необхідне також можливо додати розвиток соціальної інфраструктури, розширення мережі дитячих садків та ясел та створення доступних послуг з догляду за людьми похилого віку. Співпраця держави, бізнесу та громадянського суспільства щодо реалізації спільних програм з просування гендерної рівності та включення гендерного аспекту у стратегії розвитку підприємств та організацій – необхідна умова сьогодення. Важливо розуміти, що досягнення гендерної рівності – це тривалий процес, що потребує системних та послідовних дій.

Література:

1. Левченко С. П. Проблематика гендерного балансу в контексті управління ефективністю закладів вищої освіти. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія : Економіка і менеджмент*. 2023. Вип. 55. С. 29–35. URL: <http://jnas.nbuv.gov.ua/article/UJRN-0001438512>
2. Як забезпечити гендерну рівність у колективі та чому компанія від цього тільки виграє. *Happy Monday*. URL: <https://happymonday.ua/yak-zabezpechyty-gendernu-rivnist-u-kompanii>
3. Збаржевецька Л. Д., Самсонова К. В. Гендерна рівність у сфері праці. *Збірник наукових праць Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки*. 2023. URL: https://kntu.kr.ua/doc/zb_18_1_ekon/stat_18_1/44.pdf
4. Яковлева О. Гендерна рівновага на ринку праці як умова стійкого розвитку. *Київський інститут бізнесу та технологій*. 2024. URL: <https://kibit.edu.ua/henderna-rivnovaha-na-rynku-pratsi-ia-k-umova-stijko-rozvytku/>
5. Черба В. М., Ромашко І. Ю. Гендерна нерівність на ринку праці. *Ефективна економіка*. 2016. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4978>

6. Пищуліна О. Гендерна рівність і розвиток: погляд у контексті європейської стратегії України. Харківський державний університет ім. М. Горького. 2016. URL: <https://zt-rada.gov.ua/files/upload/sitefiles/doc1595912907.pdf>

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-479-8-43>

СУЧАСНІ ТРЕНДИ У РЕСТОРАННОМУ БІЗНЕСІ

Руденко В. В.

здобувач фахової передвищої освіти

(фаховий молодший бакалавр)

за спеціальністю 181 – Харчові технології

*ВСП «Фаховий коледж харчових технологій та підприємництва
Дніпровського державного технічного університету»*

*Науковий керівник: **Жуковська І. О.***

викладач-методист,

викладач циклової комісії харчових технологій

*ВСП «Фаховий коледж харчових технологій та підприємництва
Дніпровського державного технічного університету»*

м. Кам'янське, Дніпропетровська область, Україна

Ресторатори знають, що всього 20% постійних клієнтів здатні забезпечити їм 80% прибутку. Але для того, щоб утримати цю аудиторію і залучити нових гостей в умовах жорсткої конкуренції, необхідно щось більше, ніж стильний інтер'єр і смачна їжа. На допомогу приходять інновації, заради яких відвідувачі знову і знову повертаються в один і той самий ресторан.

Сучасний спектр ринкових інструментів значно розширився. Крім масових рекламних кампаній і всілякого креативу, для успішної діяльності потрібні оригінальні маркетингові концепти, інноваційна продукція, послуги та технології, що відкривають можливості для підвищення ефективності праці. Без усього цього зробити підприємство конкурентоспроможним вкрай складно.

Одним із найважливіших трендів ресторанної галузі у світі є активна інтеграція технологій у різні бізнес-процеси. Від цифрових меню та безконтактних замовлень до передових касових систем – технології спрощують процеси та покращують загальний досвід відвідування ресторанів. Мобільні додатки дають змогу клієнтам безперешкодно