



Co-funded by the
European Union

Європейський Союз
Представництво Європейського Союзу в Україні (м. Київ)
Міністерство освіти і науки України (м. Київ)
Запорізький національний університет
Запорізька обласна державна адміністрація
Національна академія наук вищої освіти України (м. Київ)
Академія економічних наук України (м. Київ)
Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (м. Дніпро)
Луганський національний університет імені Тараса Шевченка (м. Старобільськ)
Мелітопольський державний педагогічний університет імені
Богдана Хмельницького (м. Запоріжжя)
Таврійський державний агротехнологічний університет імені
Дмитра Моторного (м. Запоріжжя)
Університет Григорія Сковороди в Переяславі (м. Переяслав)
Алматинський гуманітарно-економічний університет (Казахстан)
Вармінсько-Мазурський університет (Польща)
Економічний університет у Катовіцах (Польща)
Інститут розвитку міжнародної співпраці (Польща)
Казахський національний педагогічний університет ім. Абая (Казахстан)
Каспійський університет (Казахстан)
Навчальний комплекс Сан Март Шавань (Франція)
Університет Туран (Казахстан)
Ургенчеський державний університет (Узбекистан)

Збірник матеріалів міжнародної науково-практичної інтернет-конференції

ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ДОСВІД УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ЙОГО ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ В УКРАЇНІ

9 березня 2024 р., м. Запоріжжя

в межах реалізації проєкту Програми Європейського Союзу Еразмус+ напрямку Жан Моне 101048168 — HumEU — ERASMUS-JMO-2021-HEI-TCH-RSCH «European Humanistic Vision in Human Resource Management» / «Європейська гуманістична візія в управлінні людськими ресурсами»

Запоріжжя
2024

disclaimer

JEL: F29, L86, O10, O14

Європейський досвід управління персоналом та перспективи його імплементації в Україні: збірник матеріалів Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції / за ред. А. В. Череп, В. Г. Воронкова, Ю. В. Калюжна, О. Г. Череп. С. М. Іванов, Запоріжжя : Запорізький національний університет, 2024. 241с.

У збірнику надруковані матеріали Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції «Європейський досвід управління персоналом та перспективи його імплементації в Україні», яка проходила 9 березня 2024 року в Запорізькому національному університеті.

Рекомендовано до друку Вченою радою економічного факультету
Запорізького національного університету
(протокол № 13 від 2 квітня 2024 р.)

Захід відбувся в межах реалізації проєкту Програми Європейського Союзу Еразмус+ напряму Жан Моне 101048168 — HumEU — ERASMUS-JMO-2021-HEI-TCH-RSCH «European Humanistic Vision in Human Resource Management» / «Європейська гуманістична візія в управлінні людськими ресурсами» на базі економічного факультету Запорізького національного університету.

© Автори статей, 2024

“Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.”

ЗМІСТ

| | |
|---|-----------|
| СЕКЦІЯ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В УКРАЇНІ ТА ЄС | 13 |
| ЧЕРЕП А.В., АНОШИНА С.С. | |
| Європейський досвід боротьби з дискримінацією у сфері зайнятості | 13 |
| ОЛЕЙНІКОВА Л.Г., ЛАВРЕНЕНКО Д. | |
| Європейські цінності захисту від утисків та дискримінації за релігійними уподобаннями | 15 |
| АНДРУШКІВ Б.М., КОЛІСНИК А.В. | |
| Європейські практики антидискримінаційного законодавства | 23 |
| ЧЕРЕП О.Г., СЕМІБРАТОВА Є.С. | |
| Кадрова політика країн Європейського Союзу..... | 26 |
| ОЛЕЙНІКОВА Л.Г., ЯРЕМІНА М.О. | |
| Досвід ЄС щодо протидії соціальної дискримінації | 33 |
| ЧЕРЕП А.В., ЛОСЄВА Е.С. | |
| Європейські практики ідентифікації дискримінації..... | 39 |
| РЕВА Д. С. | |
| Політика дисципліни працівників на підприємстві та етичність внутрішньої документації..... | 43 |
| ВОРОНКОВА В.Г., ОПАЛАТЕНКО І. С. | |
| Європейські практики протидії дискримінації за віком | 49 |
| ЙОЛІТА ВВЕЙНХАРДТ, ТАРАНЕНКО О. | |
| Європейські практики розвитку культурної спадщини | 56 |
| АНДРЮКАЙТЕНЕ Р., ЧЕРЕП О.Г., ЧОКАН К.М. | |
| Європейські практики стратегії розвитку персоналу | 63 |

| | |
|--|-----------|
| ВОЙКО Л., ДАШКО І.М. | |
| Сутність та значення мотиваційної політики підприємства..... | 70 |
| КАЛЮЖНА Ю.В. | |
| Роль гендеру в цінностях корпоративної соціальної відповідальності бізнесу | 74 |
| СЕКЦІЯ 2. АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В УКРАЇНІ ТА ЄС В УМОВАХ СТАЛОГО РОЗВИТКУ | 83 |
| ЗАХАРОВА Н. | |
| Гендерна складова в управлінні персоналом підприємства | 83 |
| ЧЕРЕП О.Г., ВОЛКОВ В. Г. | |
| Захист трудових прав працівників під час війни | 88 |
| ТОВАЛОВИЧ Т. В., КРАСКОВСЬКИЙ Т. М. | |
| Протидія національній дискримінації..... | 97 |
| ВАСИЛЬЧУК Г.М., ПРОНОЗА Н. | |
| Європейські практики розвитку національної самобутності | 104 |
| ІВАНОВ С.М. | |
| Європейські практики протидії булінгу на підприємствах України | 108 |
| ПОЛЩУК П. П., БАЛАБКА Е. Д. | |
| Європейські практики боротьби з сексизмом у рекламі..... | 115 |
| ПЕРЕРВА П. Г., САВЕНКО Д.М., БІЛОСТОЦЬКА А.О. | |
| Європейські практики протидії несприятливого ставлення на робочому місці | 118 |
| ЧЕРЕП О.Г., БЕХТЕР Л.А., ОСМАКОВСЬКА К. | |
| Стиль керівництва як інструмент управління персоналом..... | 121 |

| | |
|--|------------|
| ЧЕРЕП А.В., СИМАНАВІЧЕНЕ Ж.І., КУРЧЕНКО М. | |
| Європейський досвід протидії дискримінації за статтю | 125 |
| ШМАТКО О.О., ТКАЧЕНКО С.М. | |
| Актуальні проблеми розвитку управління персоналом в Україні та ЄС в умовах сталого розвитку | 129 |
| МАТУСОВА С. С. | |
| Досвід Європи у захисті від множинної дискримінації | 134 |
| ОСИПЕНКО С. | |
| Особливості управління персоналом в закладах загальної середньої освіти | 140 |
| ЩЕБЛИКІНА І.О., ЩЕБЛИКІНА З. В. | |
| Ринок праці у сучасних умовах трансформаційних змін..... | 144 |
| ШТЕНГЕЛОВА Л. | |
| Стан ринку праці в умовах війни як індикатор подальшого підвищення конкурентоспроможності підприємств..... | 150 |
| СЕКЦІЯ 3. ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ВПРОВАДЖЕННЯ ЄВРОПЕЙСЬКИХ HR-ПРАКТИК НА УКРАЇНСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ | 156 |
| МОСТЕНСЬКА Т.Л., ШЕВЧЕНКО О. | |
| Протидія пособництву в дискримінації | 156 |
| МОСТЕНСЬКА Т.Г., ДІДИК П. | |
| Основні порушення прав релігійних меншин і засоби боротьби з ними .. | 161 |
| ПРОЦЮК Р. Г., ТАБАЧНІКОВА В.С., ЛЕВЧЕНКО В. А. | |
| Сучасні аспекти управління персоналом в Україні та ЄС у контексті сталого розвитку..... | 165 |
| ТАБАЧНІКОВ С.І., СНІСАРЕНКО М. | |
| Хедхантінг: еволюція та сучасні виклики в управлінні персоналом..... | 170 |

| | |
|--|-----|
| АРАБАДЖИСЬВ Д. Ю., БОЙКО М.В. | |
| Головні напрямки запобігання дискримінації за віком в ЄС | 176 |
| ЛЕПЬОХІН О.В., МАЗАКОВ Д. О. | |
| Культурна та історична спадщина як інструмент забезпечення національної безпеки України..... | 180 |
| ІВАНОВ М.М., СМОЛЯНИЦЬКИЙ Р. | |
| Виклики та перспективи антидискримінаційного законодавства..... | 183 |
| ГЕЛЬМАН В.М., ГУБАРЕВ Я., РЕХЛИЦЬКА О. | |
| Мотивація персоналу як фактор підвищення організаційної ефективності..... | 185 |
| СЬОМАК А., ЛИНЕНКО А.В. | |
| Сучасний розвиток банками України маркетингових фінтех проєктів..... | 190 |
| БЕРЕЗЯНКО Т.В. | |
| Сучасні акценти моделі управління персоналом..... | 193 |
| НАУМЕНКО С.В., КАЛЮЖНА Ю.В. | |
| Інтеграція цифрових технологій в гнучкі системи управління підприємствами | 198 |
| ДАШКО І.М. | |
| Мотивація персоналу під час війни..... | 201 |
| МАЛТИЗ В.В., КОЛОБЕРДЯНКО І. | |
| Проблеми та перспективи впровадження інноваційних європейських HR-практик на українських підприємствах | 206 |
| ІВАНОВ С.М. | |
| Налагодження якісної кроскультурної комунікації на підприємствах України | 211 |
| НАЗІНА А. | |
| Вплив закордонних тенденцій управління людськими ресурсами на розвиток українських HR-практик | 223 |

АНДРОСОВ О.О.

Напрямки цифровізації бізнес-процесів на підприємствах 229

ВОРОНKOBA B.Г., ЧЕРЕП A.B., ЧЕРЕП O.Г.

Європейські практики антидискримінаційної політики у сфері зайнятості..... 235

СЕКЦІЯ 2
АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ УПРАВЛІННЯ
ПЕРСОНАЛОМ В УКРАЇНІ ТА ЄС В УМОВАХ СТАЛОГО
РОЗВИТКУ

ЗАХАРОВА Н.

кандидат економічних наук, доцент,
завідувачка кафедри управління та адміністрування
Мелітопольський державний педагогічний
університет імені Богдана Хмельницького, Україна

ГЕНДЕРНА СКЛАДОВА В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ
ПІДПРИЄМСТВА

Російське вторгнення в Україну негативно позначилося на економічному і соціальному становищі жінок. Це призвело до зміни гендерних ролей та наростання загроз для жінок у багатьох аспектах, в тому числі втрату роботи й доходів, збільшення обсягів домашньої праці, виникнення загроз різноманітних форм насильства тощо.

Експерти наголошують, що під час конфліктів відбувається трансформація гендерних ролей і норм, а саме: жінки стають головними годувальницями родини і починають обирати нетипові професії. Фактично, наразі відбувається балансування гендерних диспропорцій у суспільстві та, зокрема, в економічному житті [1]. Отже, підтримка жінок та забезпечення їх рівноправної участі разом з чоловіками у різних секторах економіки

сприятиме зміцненню потенціалу країни та прискорить досягнення гендерної рівності.

На рівні держави основою правових підходів розробки гендерної політики є принципи, встановлені в міжнародних документах з прав людини, що розроблені такими міжнародними організаціями як ООН, Рада Європи, ОБСЄ, а також Європейський Союз та НАТО. Ці принципи також закріплені в Конституції України. У забезпеченні рівності прав і можливостей для жінок і чоловіків, а також протидії дискримінації, значну роль відіграла ратифікація Україною в 2022 році Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами (Стамбульської конвенції). Серед останніх документів слід виділити Державну стратегію забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року; Кодекс поведінки для організацій роботодавців щодо гендерної рівності та недискримінації, розробленого Конфедерацією роботодавців; Методичні рекомендації щодо оцінювання гендерного впливу галузевих реформ і т.д. Однак, для ефективної реалізації принципу гендерної рівності, необхідно активно працювати над посиленням інституційного механізму, спрямованого на її забезпечення, а також комплексно підходити до подолання організаційних бар'єрів.

Щороку Всесвітній економічний форум оцінює прогрес у досягненні гендерної рівності серед країн світу. Індекс глобального гендерного розриву (Global Gender Gap Index) призначений для вимірювання реального рівноправ'я між представниками обох статей за чотирма критеріями:

- економічна участь і можливості - рівень заробітної плати, рівень участі й доступу до висококваліфікованої праці;
- рівень освіти - показники доступу до базової та вищої освіти;

- розширення політичних прав та можливостей - показники представництва у структурах прийняття рішень;

- здоров'я та виживання.

Згідно з результатами звіту Global Gender Gap Report 2023, що побудований на базі даних 146 країн, глобальний гендерний розрив усунуто на 68,4%, що на 0,3% більше ніж у 2022 році. При цьому гендерний розрив у здоров'ї та виживанні закрито на 96%, за рівнем освіти - на 95,2%, за економічною участю і можливостях - на 60,1%, у розширенні політичних прав та можливостей - на 22,1% [2].

Загальним лідером рейтингу стала Ісландія, яка усунула 91,2% гендерного розриву, і вже більш ніж десять років є лідером у світовому рейтингу щодо гендерного паритету. У першу п'ятірку за індексом глобального гендерного розриву входять також Норвегія- 0,879, Фінляндія – 0,863, Нова Зеландія – 0,856, Швеція -0,815 [2].

Україна в 2023 році посіла 66 місце з індексом 0,714, піднявшись порівняно з попереднім роком на 15 позицій. Гендерний розрив у здоров'ї та виживанні закрито на 97,6% (45 місце), за рівнем освіти - на 99,6% (56 місце), за економічною участю і можливостях - на 71,4% (55 місце) і у розширенні політичних прав та можливостей - на 17,2% (87 місце) [2]. Отже, підвищення участі жінок в економіці та досягнення гендерної рівності в управлінні бізнесом, органах влади є ключовими засобами для зменшення широких гендерних нерівностей в домогосподарствах, суспільстві та економіці.

На рівні підприємства або організації використання гендерного підходу є одним з методів підвищення ефективності управління персоналом. Він дозволяє врахувати економічні, соціальні та культурні

характеристики, які визначають різні ролі та поведінку жінок і чоловіків у окремих сферах життя - вдома, на роботі, у суспільстві. Зазначимо, що за останнє десятиліття у світі частка жінок, що працюють на керівних посадах зросла до 33,7% у державному і до 33,4% у приватному секторі.

Слід відзначити, що стан гендерного паритету істотно відрізняється залежно від компанії, галузі, умов функціонування. Неодноразово доведено, що ефективна гендерна політика все частіше розглядається як ключовий фактор для залучення найкращих працівників та забезпечення високих економічних результатів, стійкості та виживання у довгостроковій перспективі.

Враховання гендерних особливостей в управлінні персоналом підприємством включає в себе широкий спектр підходів та стратегій, спрямованих на забезпечення рівних можливостей та створення сприятливого середовища для всіх працівників. В цьому контексті менеджмент повинен спрямовувати зусилля на:

- руйнування гендерних стереотипів і сприяння формуванню культури, яка підтримує рівність та повагу в колективі;
- створення рівних можливостей для жінок і чоловіків у всіх сферах діяльності підприємства, включаючи навчання, зайнятість, розвиток кар'єри, участь в управлінні, рівну заробітну плату при однаковій кваліфікації і аналогічних умовах праці;
- розробку політик і процедур, які враховують гендерні особливості та потреби працівників, в тому числі щодо відпусток по догляду за дітьми, гнучкого графіку роботи та боротьби з дискримінацією;
- впровадження гендернозбалансованого рекрутингу, що включає у себе ряд заходів, спрямованих на забезпечення рівних можливостей для жінок і чоловіків у процесі працевлаштування;

- розвиток лідерських навичок у жінок і чоловіків, щоб забезпечити рівні можливості для просування на керівні посади та участь в управлінні;
- забезпечення підтримки працівників задля формування балансу між професійними обов'язками та сімейними зобов'язаннями.

Такі підходи до управління персоналом забезпечать створення сприятливого середовища, де кожен працівник матиме можливість розвиватися та досягати успіху незалежно від статі. Останнє дозволить підвищити інноваційність, ефективність та конкурентоспроможність підприємств й організацій на основі побудови більш різноманітних і інклюзивних команд.

Список використаних джерел

1. Звіт за результатами аналізу найкращих практик бізнесу з економічного уповноваження жінок під час повномасштабної російської війни проти України. URL: https://ukraine.unwomen.org/sites/default/files/2023-08/best_practice_analysis_private_sector.pdf
2. Global Gender Gap Report 2023. URL: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2023.pdf.