

3. Королькова Е.М. Организация маркетинга на предприятии : учебное пособие. Тамбов : Изд-во Там. гос. техн. ун-та, 2001. 148 с.
4. Котлер Ф. Стратегічний маркетинг для навчальних закладів. Київ : УАМ, Вид. Хімджест, 2011. 580 с.
5. Kotler Philip. Marketing Management. Analysis, Planning, Implementation, and Control. Prentice Hall, 1997. 837 p.
6. Kravchenko H.Yu., Pochuieva O.O. The competency-based approach in managing the professional development of teachers of higher education institutions in Ukraine : collective monograph. Vol. 2. Sandomierz : Izdevnieciba Baltija Publishing, 2018. P. 180–201.
7. Освітній менеджмент в умовах змін : навчальний посібник / за заг. ред. В. Олійника. Луганськ : СПД Резніков В.С., 2011. 308 с.
8. Панкрухин А. Маркетинг образовательных услуг. URL: <http://mou.marketologi.ru/> (дата звернення: 10.04.2019).
9. Райс Эл. Маркетинговые войны. Санкт-Петербург : ЗАО Изд-во «Питер», 2000. 256 с.
10. Рябова З.В. Наукові основи маркетингового управління в освіті : монографія. Київ : Педагогічна думка, 2013. 268 с.
11. Толковый словарь. URL: <http://www.glossary.ru> (дата звернення: 10.04.2019).
12. Финансовый словарь. URL: http://dic.academic.ru/contents.nsf/fin_enc/ (дата звернення: 10.04.2019).
13. Что такое SWOT-анализ, CBOT-анализ. URL: <http://marketolog.biz/swot-page-50.html> (дата звернення: 10.04.2019).

Н.Е. Мовмига. Маркетинговое управление вузами: теоретический аспект понятия образовательного маркетинга. – Статья.

Аннотация. В статье раскрыты понятия «маркетинг», «образовательный маркетинг» и «маркетинговая деятельность». Рассмотрены их основные характеристики. Обращается внимание на тот факт, что суть маркетинга прослеживается именно в тех функциях, которые он выполняет.

Ключевые слова: маркетинг, маркетинговое управление, учреждение высшего образования, принципы, функции и задачи маркетинга.

N. Movmiga. Marketing management of universities: theoretical aspect of the concept of educational marketing. – Article.

Summary. The article reveals the concepts of “marketing”, “educational marketing” and “marketing activity”. Their essential characteristics are considered. Attention is drawn to the fact that the essence of marketing is traced precisely in the functions that it performs.

Key words: marketing, marketing management, institution of higher education, principles, functions and marketing objectives.

УДК 331.5

Д.А. Прокопій
аспірант

Національний інститут стратегічних досліджень,
м. Київ, Україна

НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ МОЛОДИХ ЖІНОК НА РИНКУ ПРАЦІ

Анотація. У статті розглянута проблема низької конкурентоспроможності молодих жінок на ринку праці, яка є однією з соціально-економічних проблем будь-якого європейського суспільства, особливо українського. Визначено основні чинники низького рівня залучення молодих жінок на ринку праці. Виділені пріоритетні напрями державного регулювання конкурентоспроможності молодих жінок на ринку праці.

Ключові слова: конкурентоспроможність, ринок праці, молоді жінки, зайнятість, заробітна плата.

Постановка проблеми. Недосконала система професійної орієнтації населення спричиняє дефіцит кваліфікованої робочої сили на ринку праці України, посилює дисбаланс між попитом на робочу силу та її пропозицією, через що молоді жінки не можуть конкурувати з досвідченою робочою силою старших поколінь, а це призводить до потрапляння значної її частини на нерегульований ринок праці та

створює в офіційній економіці високий рівень безробіття та низьку конкурентоспроможність на ринку праці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Фундаментальний внесок у дослідження концепції конкуренції у сфері праці зробили видатні зарубіжні вчені, представники класичної економічної школи: Дж.М. Кейнс (John Maynard Keynes), А. Маршалл (Alfred Marshall), Дж. Мілль (John Stuart Mill), Д. Рікардо (David Ricardo), А. Сміт (Adam Smith), М. Фрідмен (Milton Friedman).

Проблеми конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці ґрунтовно досліджені такими провідними вітчизняними науковцями, як С.І. Бандур, В.В. Близнюк, Д.П. Богиня, Н.М. Глевацька, О.А. Грішнова, Г.А. Дмитренко, Т.А. Заяць, А.М. Колот, Т.А. Костишина, Г.І. Купалова, Е.М. Лібанова, Л.С. Лісогор, Ю.М. Маршавін, В.В. Онікієнко, І.Л. Петрова, В.М. Петюх, М.В. Семикіна, І.М. Терюханова, Л.Г. Ткаченко, О.І. Цимбал, Л.В. Шаульська та ін.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Однак, попри наявність необхідного теоретико-методологічного базису та понятійного апарату досліджуваної проблематики, існує необхідність комплексного вивчення конкурентоспроможності однієї з найбільш вразливих на ринку праці соціально-демографічних груп – молодих жінок, шляхів її забезпечення та напрямів підвищення, що й зумовило вибір теми.

Мета статті – вдосконалення теоретико-методичних засад виявлення економічних загроз добробуту та якості життя молодих жінок, зумовлених низькою конкурентоспроможністю на ринку праці, задля наукового обґрунтування практичних рекомендацій щодо національної політики зайнятості.

Основний матеріал. Конкурентоспроможність, яка сьогодні є на ринку праці України, ставить жінок, особливо молодих, у нелегку конкуренцію з чоловіками за гідне робоче місце та рівень оплати праці, не враховуючи постійного поєднання домашніх обов'язків жінки з виконанням робочого навантаження. Через це молодим жінкам потрібно докладати більше зусиль для досягнення успіхів у кар'єрному зростанні, ніж чоловікам. Ситуація на ринку праці така, що економічна активність чоловіків зазвичай вища, ніж у жінок. За офіційною статистикою, економічна активність чоловіків у 2018 р. становила 9 393,4 тис. осіб, а жінок – всього 8 546,1 тис. [2]. Незважаючи на постійне підвищення свого кваліфікаційного й освітнього рівня, молоді жінки працездатного віку збільшують свій рівень економічної активності, але, на жаль, не попит на робочу силу.

Однією з найбільш проблемних соціально-демографічних груп, у середовищі якої концентруються соціальні та демографічні загрози, є молоді жінки. Саме серед них спостерігаються:

- найвищий рівень безробіття (60,4 тис. осіб у 2018 р.) [2];
- найвищий рівень зайнятості у неформальному секторі (у 2018 р. кількість неформально зайнятого населення у віці 15–70 років склала 3 541,3 тис. осіб, серед них – 153,6 тис. молодих жінок віком 25–29 років) [2];

- рівень дискримінації, не тільки перед роботодавцем, але й перед іншими працівниками (у вересні 2018 р. ПРООН було оновлено Індeksi людського розвитку, до яких включено декілька, що стосуються прав жінок. В оновленій статистиці за 2018 рік наведено індекс людського розвитку за 2017 рік для 189 країн і територій, визнаних ООН, а також індекс гендерного розвитку й індекс гендерної нерівності. В Індексі гендерної нерівності Україна займає 88 позицію. Сьогодні, коли йдеться про валовий національний продукт (ВНП), в Україні дохід жінок складає менше 6 082 доларів на рік, а чоловіків – 10 513. Участь жінок на ринку праці становить 46,9% на протипагу 63,0% серед чоловіків. Рівень безробіття серед жінок на 24% вищий, ніж серед чоловіків. Загальноосвітній показник економічної активності жінок є нижчим, ніж серед чоловіків – 49% у жінок на протипагу 75% у чоловіків. Крім того, жінки у значно більшому обсязі, порівняно з чоловіками, виконують неоплачувану домашню роботу та доглядають за дітьми, хворими та літніми людьми) [4];

- найнижчий рівень оплати праці та доступності якісних робочих місць (середньомісячна заробітна плата серед жінок становить 8 525 тис. грн на протипагу 10 966 тис. грн у чоловіків у 2018 р.) [2];

- кваліфікаційне відставання від чоловіків через необхідність народжування та догляду за дітьми;

- найнижчий рівень добробуту домогосподарств, де є молоді жінки та діти, тощо.

За цих умов молоді жінки демонструють помітні якості конкурентної адаптивності:

- вони виходять із ринку праці і переходять на утримання інших осіб;

- залишаються на тривалий час у декретних відпусках по догляду за дітьми (найвищий коефіцієнт народжуваності 84,8 за віком матері припадає на 25–29 років станом на 2017 р.) [2];

- продовжують навчання, залишають країну;

– погоджуються на умови неформальної зайнятості (153,6 тис. осіб у 2018 р., зайнятих у неформальному секторі) [2];

– часто змінюють роботу тощо.

Стихійний і пристосувальний характер конкурентної адаптивності жінок на ринку праці формує загрози розвитку їх людського капіталу, забезпечення добробуту домогосподарств України, повноцінного заміщення покоління поточних зайнятих, гальмує розвиток стимулів підприємств до інноваційного розвитку, підтримує людський капітал жінок України, сприяє поширенню системи деструктивних, архаїчних і неприйнятних норм і моделей економічної активності загалом, запобігає реалізації можливостей країни щодо збільшення народжуваності, негативно впливає на формування соціального та культурного потенціалу дітей.

Недостатня матеріальна забезпеченість, відсутність житла, вимушене використання матеріальної допомоги батьків нерідко формують у деякої частини молодих жінок соціальний інфантилізм. Праця перестає займати найважливіше місце у структурі життєвих цінностей молодих жінок, посилюються споживацькі настрої. Негативно впливає на особистість і невідповідність отриманої освіти і змісту роботи, яку суспільство може надати сьогодні молодій жінці. Ситуація загалом формує новий рівень ризиків – ризиків спадщини бідності та не конкурентоспроможності.

Все сказане разом створює упродовж 10–15 років загрозу незворотної втрати економікою України внутрішньої стійкості та зовнішньої конкурентоспроможності, а для соціальної сфери – загрозу економічної неспроможності.

Сьогодні середня заробітна плата жінок в Україні традиційно поступається середнім заробіткам чоловіків. Це пов'язується з «вертикальною» сегрегацією зайнятості за ознакою статі, за якої чоловіки переважають на керівних посадах у всіх галузях економіки, та «горизонтальною» сегрегацією ринку праці, коли жінки працюють у менш престижних і менш оплачуваних видах економічної діяльності (наприклад, у таких галузях бюджетного сектору, як освіта, охорона здоров'я, надання соціальної допомоги). За даними Держстату, середні заробітки жінок становили лише 77,7% середніх заробітків чоловіків у 2018 р. [2]. Ці гендерні відмінності надалі закономірно відображаються й у нижчих пенсіях, які отримують жінки.

Маючи нижчі доходи, жінки також становлять більшість одержувачів субсидій на житлово-комунальні послуги, користувачів пілг і є основними одержувачами соціальної допомоги [3]. Гендерний чинник визначає і специфіку українських «профілів» бідності, до яких належать безробітні жінки та жінки, котрі самостійно виховують неповнолітніх дітей.

Загалом, можливості доступу населення України до ринку праці та працевлаштування характеризуються певними гендерними відмінностями. Дані Обстеження населення з питань економічної активності (ОЕАН), яке проводиться Держстатом, засвідчують, що в процесі пошуку роботи жінки більше схильні користуватися допомогою державних служб зайнятості, ніж чоловіки [1, с. 205].

Відповідно, жінки більше вразливі до можливих зловживань у цій сфері. Зокрема, 34% жінок, які шукали роботу або намагалися організувати власну справу, зверталися до центрів зайнятості (проти 23% чоловіків). З іншого боку, значно більша частка безробітних чоловіків (40% проти 28% жінок) намагалися влаштуватися на роботу через особисті зв'язки. Іншою сферою, де з особливою силою можуть проявлятися наслідки корупційних зловживань, є неформальна зайнятість населення, що функціонує поза впливом державних регуляторів. Не маючи можливості відстоювати власні права, неформально зайняті працівники можуть втрачати значну частину заробітків або ресурсів через корупцію. На глобальному рівні серед працівників неформальної економіки переважають жінки, відповідно саме вони зіштовхуються з вищими ризиками вразливої зайнятості, коли працівники не мають гарантій соціального захисту. В Україні неформальна зайнятість охоплює близько чверті усього зайнятого населення (майже 4 млн осіб у 2016 р.). Водночас гендерна структура неформальної зайнятості країни дещо відрізняється від глобальних зразків. У складі неформально зайнятих осіб протягом тривалого часу переважають чоловіки (58% у 2016 р.), що найвірогідніше пов'язується з більш поширеним працевлаштуванням жінок у бюджетному секторі, який пропонує офіційне працевлаштування [1, с. 205].

Отже, молоді жінки є специфічною групою, що вирізняється за рівнем освіти та професійної підготовки, ціннісними орієнтаціями, соціальною й економічною активністю. Тому, розробляючи механізм державного регулювання ринку праці молодих жінок, необхідно враховувати їх характерні особливості та фактори впливу на ринок праці.

Висновки. Пріоритетними напрямками державного регулювання мають стати професійна орієнтація, освіта та зайнятість. На основі визначеної мети державного регулювання ринку праці молодих жінок необхідно виділити основні завдання її досягнення, а саме:

- забезпечення конкурентоспроможності молодих жінок на ринку праці;
- сприяння реалізації молодими жінками права на працю;
- досягнення балансу між попитом і пропозицією робочої сили;
- сприяння скороченню тіньової зайнятості;
- удосконалення структури зайнятості молодих жінок;
- сприяння самовдосконаленню та самореалізації молодих жінок.

Враховуючи необхідність підвищення конкурентоспроможності молодих жінок на ринку праці, необхідно:

- здійснювати контроль за додержанням і виконанням забезпечення рівного захисту праці молодих жінок роботодавцями з метою попередження фактів гендерної дискримінації відповідно до Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (ст. 17 «Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у праці та одержанні винагороди за неї»);
- сприяти розвитку малого підприємництва серед жінок, у т. ч. серед молодих жінок, покращенню доступу до нових інформаційних технологій;
- гарантувати дотримання принципу рівної оплати за працю рівної цінності, вжити заходів щодо скорочення і ліквідації розриву в оплаті праці чоловіків і жінок і регулярно переглядати рівень заробітної плати в секторах, де зосереджені молоді жінки;
- переглянути список заборонених професій і секторів, заохочувати і полегшувати доступ жінок до раніше заборонених професій за рахунок покращення умов праці, охорони здоров'я та безпеки на робочому місці;
- розробити програми з навчання професійних навичок для молодих жінок із метою підвищення їх конкурентоздатності під час пошуку роботи в різних (у т. ч. нетрадиційних для жінок) галузях зайнятості та знайти підтримку для їх реалізації;
- розробити освітні програми з підвищення обізнаності з прав жінок та недискримінаційного підходу на ринку праці для жінок і роботодавців;
- викоренити дискримінаційну практику, що застосовується у складенні оголошень про вакансії та під час влаштування кандидатів на роботу. Такі кроки мають передбачати перегляд затвердженої форми Держкомстату, що використовується для отримання інформації про наявні вакансії, для того, щоб виключити звідти окремих перелік робіт для жінок.

ЛІТЕРАТУРА

1. Економічна активність населення України – 2016: Стат. збірник / Держстатслужба України. 2017.
2. Офіційний сайт Державної служби статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
3. Gerasymenko G., Maksymenko K. Ukraine Country Gender Assessment – 2016. Document of the World Bank, Washington, D.C. : World Bank Group, 2016. URL: <http://documents.worldbank.org/curated/en/128891470822320083/pdf/107673-PUB-P156988-ADD-ISBN-PUBLIC-SoltisBookENweb.pdf>.
4. Human Development Indices and Indicators 2018. Statistical Update. URL: http://hdr.undp.org/sites/default/files/2018_human_development_statistical_update.pdf.

Д.А. Прокопий. Направления повышения конкурентоспособности молодых женщин на рынке труда. – Статья.

Аннотация. В статье рассмотрена проблема низкой конкурентоспособности молодых женщин на рынке труда, которая является одной из социально-экономических проблем любого европейского общества, особенно украинского. Определены основные факторы низкого уровня привлечения молодых женщин на рынок труда. Выделены приоритетные направления государственного регулирования конкурентоспособности молодых женщин на рынке труда.

Ключевые слова: конкурентоспособность, рынок труда, молодые женщины, занятость, заработная плата.

D. Prokopiі. Areas of increasing the competitiveness of young women in the labor market. – Article.

Summary. The article deals with the problem of the low competitiveness of young women in the labor market, which is one of the socio-economic problems of any European society, especially Ukrainian. The main factors of the low level of involvement of young women in the labor market are determined. Priority directions of state regulation of the competitiveness of young women in the labor market have been identified.

Key words: competitiveness, labor market, young women, employment, wages.