

See discussions, stats, and author profiles for this publication at: <https://www.researchgate.net/publication/370375766>

Managing an Organization on the Verge of New Dangers to Employees' Gender Safety

Conference Paper · November 2022

DOI: 10.5281/zenodo.7875696

CITATIONS

0

1 author:



[Viacheslav Hladky](#)

Volodymyr the Great Educational and Scientific Institute of Law

84 PUBLICATIONS 59 CITATIONS

[SEE PROFILE](#)

Some of the authors of this publication are also working on these related projects:



Operation Management [View project](#)



Let's Save the World and Humanity [View project](#)

КИЇВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ БОРИСА ГРІНЧЕНКА

**Факультет економіки та управління
Кафедра управління**

*Збірник матеріалів
VI Всеукраїнської науково-практичної
інтернет-конференції*

**«ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ УПРАВЛІНСЬКИХ
СИСТЕМ У СОЦІАЛЬНІЙ ТА ЕКОНОМІЧНІЙ
СФЕРАХ УКРАЇНИ: ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА»**

22 листопада 2022 р.

Київ – 2022

УДК [338.27+338.242]:[304+330]

*Рекомендовано до друку на засіданні Вченої ради
Факультету економіки та управління
Київського університету імені Бориса Грінченка
протокол № 4 від 14 грудня 2022 року*

Рецензенти:

Акіліна О. В., к.е.н., доцент; Дорошкевич Д. В., д.е.н., доцент; Звонар В. П., д.е.н., ст. наук. співроб.; Ільїч Л. М., д.е.н., професор; Кожем'якіна С. М., д.е.н., професор; Краус К. М., к.е.н., доцент; Марухленко О. В., д.н.держ.упр., доцент; Михацька А. В., к.пед.н., доцент; Панченко А. Г., к.н.держ.упр., доцент; Поспелова Т. В., д.н.держ.упр., доцент; Рябець К. А., д.н.держ.упр., доцент; Штепа О. В., к.е.н., доцент; Яковенко І. В., к.е.н., доцент.

Перспективи розвитку управлінських систем у соціальній та економічній сферах України: теорія і практика: зб. матеріалів VI Всеукр. наук.-практ. інт.-конф., 22 листопада 2022 р. К.: Київський університет імені Бориса Грінченка, 2022. 296 с.

Матеріали Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції, проведеної кафедрою управління Факультету економіки та управління Київського університету імені Бориса Грінченка, розкривають сутність управління діяльністю підприємств і організацій в умовах відбудови України, а також управління людським та соціальним розвитком; містять пропозиції щодо удосконалення механізмів державного управління у сучасний період; окреслюють теорію, практику, проблеми та перспективи миротворчої освіти в конфліктних і постконфліктних регіонах; висвітлюють новітні тенденції розвитку цифрового підприємництва.

Висловлені авторами думки та пропозиції можуть не збігатися із точкою зору редакційної колегії. Відповідальність за добір і викладення матеріалів, достовірність інформації, точність назв, статистичних даних, прізвищ та цитат несуть автори. Матеріали опубліковані в авторській редакції.

ЗМІСТ**СЕКЦІЯ 1. УПРАВЛІННЯ ДІЯЛЬНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВ І ОРГАНІЗАЦІЙ В УМОВАХ ВІДБУДОВИ УКРАЇНИ**

- Бабко Н. М.**
СТВОРЕННЯ АГРОТУРИСТИЧНОГО КЛАСТЕРУ ЯК ДІЄВИЙ МЕХАНІЗМ ПІСЛЯВОЄННОЇ ВІДБУДОВИ ХАРКІВСЬКОГО РЕГІОНУ.....13
- Бакалінська А. О.**
МОЖЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ПОТЕНЦІАЛУ ІНФОРМАЦІЙНОЇ ЕКОНОМІКИ У ВІДНОВЛЕННІ РЕГІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ В ПОВОЄННИЙ ПЕРІОД.....16
- Балджи М. Д.**
УПРАВЛІННЯ ДІЯЛЬНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВ ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННОГО БІЗНЕСУ В УМОВАХ ВІДБУДОВИ УКРАЇНИ...19
- Богомол К. С.**
ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНІ АСПЕКТИ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ТРАНСПОРТНОГО ПІДПРИЄМСТВА.....22
- Бунько А.-П. О.**
МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО РОЗРОБКИ МАРКЕТИНГОВОЇ СТРАТЕГІЇ АГРАРНОГО ПІДПРИЄМСТВА.....25
- Вознюк О. В.**
ТЕОРЕТИЧНО-МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ПРОВЕДЕННЯ СТРАТЕГІЧНОГО АНАЛІЗУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ.....29
- Герасименко А. М.**
УПРАВЛІННЯ ОСВІТНЬОЮ ОРГАНІЗАЦІЄЮ В КРИЗОВИХ УМОВАХ.....32
- Герасімчук К. В.**
СЬОГОДЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙ ЕНЕРГЕТИЧНОЇ ГАЛУЗІ: ЧИННИКИ, ЩО ВИЗНАЧАЮТЬ ЇХ РОЗВИТОК.....35

Гнатюк О. М. РОЛЬ ФАНДРАЙЗИНГУ В УПРАВЛІННІ ПОТЕНЦІАЛОМ ЗАКЛАДУ ОСВІТИ.....	37
Довженко А. І. УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В УМОВАХ ВІЙНИ: ВИКЛИКИ ТА ПЕРЕШКОДИ.....	41
Макарчук І. В., Федулова І. В. РЕГЛАМЕНТУВАННЯ ПРОЦЕСУ РИЗИК-МЕНЕДЖМЕНТУ В УПРАВЛІННІ ПРОЕКТАМИ.....	43
Малькевич А. В. ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ГРОМАДСЬКОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ В СУЧАСНИХ УМОВАХ.....	46
Мартинова О. Р. ВИКОРИСТАННЯ СОЦІАЛЬНИХ МЕРЕЖ В РЕКРУТИНГУ ПЕРСОНАЛУ.....	50
Масловська І. І. ПЕРСПЕКТИВНІ НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ІМІДЖЕМ ПІДПРИЄМСТВА (НА ПРИКЛАДІ КП «ДОБРОБУТ»).....	52
Новицька А. Є. АКТИВІЗАЦІЯ ФІНАНСУВАННЯ ПІСЛЯВОЄННОЇ ВІДБУДОВИ УКРАЇНИ ВІД МІЖНАРОДНИХ ДОНОРСЬКИХ ОРГАНІЗАЦІЙ.....	55
Новіков А. В. СУТНІСТЬ ТА ЗАГРОЗИ ДЕВЕЛОПЕРСТКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ НА РІЗНИХ ЕТАПАХ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОЕКТІВ.....	58
Поканєвич В. Ю. РОЗВИТОК КОНКУРЕНЦІЇ НА РИНКУ РОЗДРІБНИХ БАНКІВСЬКИХ ПОСЛУГ.....	62
Рожко Л. В. ОСОБЛИВОСТІ МАРКЕТИНГОВОЇ КОМУНІКАЦІЇ МАЛОГО УКРАЇНСЬКОГО БІЗНЕСУ ПІД ЧАС ВІЙНИ.....	65

Ружилова І. О. ІННОВАЦІЇ В МЕНЕДЖМЕНТІ ПЕРСОНАЛУ.....	67
Сбехат І. Н. РОЗВИТОК ДЕРЖАВНОЇ ПІДТРИМКИ МАЛОГО ТА СЕРЕДНЬОГО БІЗНЕСУ В УМОВАХ ВІДБУДОВИ УКРАЇНИ.....	70
Стрижоус М. В. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТНОГО ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ЦИФРОВОЇ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ.....	73
Супрун К. В. ЕФЕКТИВНЕ УПРАВЛІННЯ ПРАЦІВНИКАМИ ЗА УМОВ ДИСТАНЦІЙНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ.....	77
Ткаченко Я. В. ОЦІНКА СУЧАСНОГО СТАНУ РОЗВИТКУ ОСОБИСТОГО СТРАХУВАННЯ В УКРАЇНІ.....	80
Ткачук Г.-Х. В. ДЕЯКІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ПРОДУКТИВНІСТЮ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ.....	84
Труш М. В. ОКРЕМІ АСПЕКТИ ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ВНУТРІШНЬОЮ СИТЕМОЮ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ОСВІТИ У ЗЗСО.....	87
Тудей І. А. МЕХАНІЗМ УПРАВЛІННЯ МАРКЕТИНГОВОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ АГРАРНОГО ПІДПРИЄМСТВА.....	91
Шафорост О. О. ФОРМУВАННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ОРГАНІЗАЦІЇ.....	95
Шевчук А. І. КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВА ЯК ВАЖЛИВИЙ ЧИННИК ЙОГО РОЗВИТКУ	98
Якимчук А. Ю. ОСОБЛИВОСТІ МАРКЕТИНГОВОГО СТРАТЕГІЧНОГО АНАЛІЗУ ГАЛУЗІ.....	102

Ярмошенко М. Л. УПРАВЛІННЯ ЗМІНАМИ НА ПІДПРИЄМСТВІ.....	106
Buriak A., Pashko M. CURRENT DEVELOPMENT TRENDS OF THE GLOBAL CONFECTIONERY MARKET.....	109
Hladky V. V. MANAGING AN ORGANIZATION ON THE VERGE OF NEW DANGERS TO EMPLOYEES' GENDER SAFETY.....	111
СЕКЦІЯ 2. УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМІВ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ У СУЧАСНИЙ ПЕРІОД	
Александров Б. В. ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ МАЛИХ ТА СЕРЕДНІХ ПІДПРИЄМСТВ У СУЧАСНИЙ ПЕРІОД.....	114
Алешківська В. В. ОСНОВНІ УМОВИ ТА ДОМІНАНТИ УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ ЗДІЙСНЕННЯ ПУБЛІЧНИХ ЗАКУПІВЕЛЬ ЗАКЛАДАМИ ОСВІТИ.....	117
Белова Т. А. ОСОБЛИВОСТІ ВПРОВАДЖЕННЯ ЕЛЕКТРОННОГО УРЯДУВАННЯ В СФЕРУ ОСВІТИ.....	120
Бондаренко О.В. ДОСЛІДЖЕННЯ МЕТОДИЧНИХ ЗАСАД СКЛАДАННЯ ПРОГРАМ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМНИЦТВА НА БАЗОВОМУ РІВНІ.....	124
Виноградов А. О. ПОВОЄННЕ РЕФОРМУВАННЯ УКРАЇНСЬКИХ ІНСТИТУЦІЙ: ВИКЛИКИ ТА МОЖЛИВОСТІ.....	127
Гордієнко О. В. ВИКОРИСТАННЯ КРЕДИТНОГО СКОРИНГУ В УПРАВЛІННІ РИЗИКАМИ КРЕДИТУВАННЯ.....	129
Гроза М. В. ПРАВОВІ ОСНОВИ ДІЯЛЬНОСТІ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД.....	133

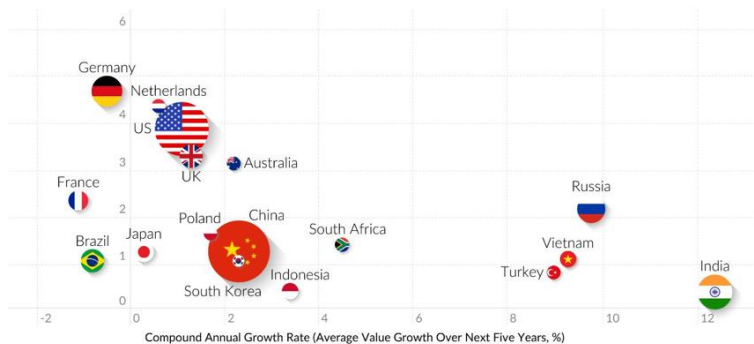


Fig. 1. Volume consumption of sugar confectionery per capita in 2020, kg
Source: [3]

Modern production is characterized by a high level of automation and mechanization of technological processes, the introduction of new technologies and the expansion of the range of confectionery products. Every year, new technologies are introduced, which stimulate the creation of combinations of flavors and raw materials, the birth of legends of confectionery art, and an increase in the number of influential transnational corporations that specialize in the production of confectionery products.

References

1. 2021 Global Top 100 Candy Companies / Candy Industry [Electronic resource]. Access mode: <https://www.candyindustry.com/2021/global-top-100-candy-companies> (last access: 21.09.2022).
2. Trade map [Electronic resource]. Access mode: <https://www.trademap.org/Index.aspx> (last access: 21.09.2022).
3. Mintel Group Ltd [Electronic resource]. Access mode: <https://www.mintel.com/global-new-products-database> (last access: 21.09.2022).

Viacheslav V. Hladky, Postgraduate Student at the Volodymyr Velykiy Educational and Scientific Institute of Law, Interregional Academy of Personnel Management

MANAGING AN ORGANIZATION ON THE VERGE OF NEW DANGERS TO EMPLOYEES' GENDER SAFETY

Although guaranteeing gender equality is a pressing issue for most modern states, equality is a universal norm that has been recognized by various ancient civilizations [e. g., 1, p. 62-71; 2]. Therefore, the recognition

of equal rights for men and women does not stem from modern civilization's progress. Instead, it is the result of humanity's return to ideas already established in society that can be fully objectified in the current process of European civilization's evolution. In addition, it should be mentioned that the concept of gender equality, as well as its practical implementation, is a crucial condition for the long-term development of society. By assessing the characteristics of this indicator, it is possible to draw a fair conclusion about the civility of the relevant society (about the level of rule of law in the community, the degree of democratization of society, etc.). This is due to various circumstances. *Firstly*, gender equality indicates the absence of gender stereotypes in society, which are unscientific views that harm the healthy interaction of people in the social community. The harm of these stereotypes is expressed primarily in the fact that they enslave people with an unfair framework of opportunities for obtaining certain benefits, depending on the specific gender of a person (for example, a woman cannot achieve specific results in "female" or "male" jobs, and a man – in "female" jobs). *Secondly*, gender equality releases suppressed "reserves" of human potential. On the one hand, these "reserves" affect the quality of society's development, the dynamics of economic activity in the community, and the structure of poverty in society. On the other hand, these "reserves" affect the degree of satisfaction of people's natural interests by realizing previously suppressed human potential. At the same time, it is imperative to emphasize that the suppression of human potential has a devastating effect on the psyche of the victim of discrimination. This effect also naturally causes marginalization in society.

This is quite natural since *the goal of gender equality in the field of labor and employment* is to provide any able-bodied person, regardless of his gender, with the full range of opportunities to participate in various fields of social life associated with work and non-work life. It also takes into account the psychophysiological characteristics of women and men, which are objectively relevant for the proper performance of work. Taking into account the goal of gender equality, it is imperative to pay attention to the fact that, as part of the process of neo-industrialization (at least until the beginning of the post-COVID economy era, which was catastrophized by the beginning of a full-scale Russo-Ukrainian War), welfare states and the progressive business community relied on a society in which not cheap but educated, high-quality professional labor prevailed. Under these conditions, employees should develop highly competitive strategies (forming and presenting their social capital profitably) rather than simply seeking the lowest price for their labor. Furthermore, employers supported the practice

of increasing the cost of an employee's labor, since this gave the employer's product (service) on the market competitive advantages based on efficiency and innovative work. This work could not afford to be "purchased" by an employer who ignored the long-term development strategies of the organization or was at the initial stage of its development, not having sufficient resources to pay highly professional workers. The importance of this approach is expressed primarily in the fact that it is based on the economic feasibility of hiring and promoting any person whose labor potential is the most useful for the organization (the "usefulness" of labor potential, in this case, is observed in the context of the employee's performance of work in a specific position as well as the employee's ability to improve their skills constantly). In view of this, employers, who are conscientious and interested in increasing their income, distance themselves from gender stereotypes (because these stereotypes limit not only the social opportunities for employees but also the employer's ability to maximize employee value).

At the same time, in the context of the impending global food, energy, and financial crises, the risks of changing employers' understanding of the need to hire "expensive" workers are being felt. First and foremost, this applies to employers, who will be the most impacted by the market's stressful situation (this level of stress will reduce their ability to think critically). With the purpose of reducing the costs of securing the social security of their employees, employers can focus less on the need to hire and retain experts in their own organization and more on hiring those who can perform the work (not necessarily qualitatively) for the lowest fee. Under the influence of a reduction in critical thinking, employers may also be susceptible to gender and other discriminatory stereotypical beliefs (in particular, regarding people with disabilities and people of pre-retirement age). This approach harms the stability of society and is not conducive to the advancement of the company. Today, it is imperative for organizations to implement management strategies that will keep them from falling into the category of "socially irresponsible employers", which are a product of desocializing processes within the labor market [e.g., 3; 4, p. 100, 104]. Furthermore, it is crucial at this moment in time to incorporate into the management strategies of organizations all the possibilities of involving able-bodied individuals whose work (regardless of gender) may be helpful for the survival of the organization in these challenging times.

References

1. Grubbs J. E. *Women and the Law in the Roman Empire: A Sourcebook on Marriage, Divorce and Widowhood*. London: Routledge, 2002. 376 p.

2. Meador B. D. S. Inanna, lady of largest heart: Poems of the Sumerian high priestess Enheduanna. Austin: University of Texas Press, 2000. 225 p.

3. Гладкий В. В. Застережливі зауваження щодо процесу десоціалізації у світі праці. *Scientific discoveries: projects, strategies and development* : Proceedings of the Internat. Scient. and Pract. Conf. (Edinburgh, 25th October, 2019). Edinburgh: ESP, 2019. Vol. 3. Pp. 38-44.

4. Гладкий В. В. Мета трудового права як сучасної цивілізаційної цінності. *Соціальне право*. 2021. № 3. С. 99-105.

СЕКЦІЯ 2. УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМІВ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ У СУЧАСНИЙ ПЕРІОД

Александров Богдан Володимирович, аспірант
Київський університет імені Бориса Грінченка
Науковий керівник – д.е.н., професор Лойко В. В.

ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ МАЛИХ ТА СЕРЕДНІХ ПІДПРИЄМСТВ У СУЧАСНИЙ ПЕРІОД

Війна завдала потужного економічного удару по суб'єктах українського бізнесу. Абсолютно всі галузі вітчизняного підприємництва відчули на собі важкість сучасних умов. Особливо гостро наслідки воєнних дій вплинули на малі та середні підприємства. Такі підприємства не володіють великими капіталами, щоб пережити кризові явища, не завжди можуть швидко улагодити кадрові питання, та загалом дуже чутливі до серйозних змін у економіці країни. Значно зменшилось число потенційних клієнтів, погіршилася фінансова ситуація багатьох підприємств, стало важко планувати майбутню діяльність, але попри всі перешкоди та песимістичні очікування, бізнес продовжує працювати та відновлюватись в реаліях воєнного часу. Більше того, фіксуються позитивні тенденції та переконливі показники відродження бізнес-діяльності.

Національний бізнес представляє собою не просто окремих підприємців чи компанії, а являє собою довгі та переплетенні зв'язки між постачальниками, посередниками і їх клієнтами, під постійним наглядом та регулюванням державних органів та служб. Порушення роботи окремої частини може викликати збій всього підприємницького механізму. В сучасних реаліях української економіки ми маємо надзвичайно багато ризиків та загроз, які не тільки загрожують окремим підприємствам, а й можуть поставити під питання національну безпеку в цілому. Всі ці загрози мають різну природу