

SEISWKSS ЛУЯШІ

Есопотіrv

Fhmiso»»-"**^



Scientific journal «ECONOMICS AND FINANCE»

Bovtker.

SOCIO-ECONOMIC PROBLEMS OF MANAGEMENT

Collective monograph

The monograph is included in scientometric database RSCI

и Сое библиотек*
III III III III I I

**Thorpe-Bowker®,
Melbourne, Australia
2015**

Thorpe-Bowker®, Melbourne, Australia

SOCIO-ECONOMIC PROBLEMS OF MANAGEMENT

Science editor:

Drobyazko S.I.

Ph.D. in Economics, Associate Professor, Professor of RANH

Reviewers:

Yoshii Masahiko

*Doctor of Economic Sciences, Professor of Economics,
Graduate School of Economics, Kobe University (Japan)*

Andrej Udovc,

*Doctor of Economic Sciences, Professor of Economics
Head of the chair for agrometeorology, agricultural land management,
economics and rural development Biotechnical faculty, Univerza v Ljubljani
(Slovenia)*

Socio-economic problems of management: Collective monograph. - Thorpe-Bowker®, Melbourne, Australia, 2015.- 324 p.

ISBN 978-0-9942661-1-8

Collective monograph is published as part of crosscutting theme of the research, "Socio-economic problems of management" (number of state registration **0114U006189**).

Theoretical and applied principles for the mechanism of sustainable development and management of economic systems formation, based on domestic and foreign specifics have been considered in the collective monograph. Specific character of mechanism of sustainable development of economic systems at the state level, sector, industry and enterprise formation has also been investigated. Mechanism of social and economic enterprises' development has been analyzed.

Collective monograph is intended for politicians, scientists, entrepreneurs, teachers, postgraduate students, students and anyone interested in the issues of formation the mechanism of effective regulation of enterprise economic activity.

ISBN 978-0-9942661-1-8

© 2015 Copyright by Thorpe-Bowker®

© 2015 Authors of the articles

© 2015 Drobyazko S.I.

CONTENT

1. INFLUENCE OF INTEGRATION AND GLOBALIZATION ON ECONOMIC DEVELOPMENT.	5
1.1. РОЗВИТОК СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНОЮ БЕЗПЕКОЮ ЗАЛІЗНИЧНОЇ КОРПОРАЦІЇ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ. Головка Л.С., Рекун І.І.	5
1.2. ВПЛИВ ДЕРЖАВНОГО БОРГУ В УКРАЇНІ НА РОЗВИТОК МАЛОГО БІЗНЕСУ. Томаневич Л.М., Лихолат С.М.	14
1.3. ТРАНЗИТНИЙ ПОТЕНЦІАЛ, ЯК СХОДИНКА ДО ІНТЕГРАЦІЇ ТРАНСПОРТНОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ В ТРАНСПОРТНУ СИСТЕМУ «ЄВРОПА - АЗІЯ». Степанова Л.Б.	24
1.4. ІНТЕРАКТИВНЕ УПРАВЛІННЯ ПРОЦЕСАМИ ГЛОБАЛЬНОГО ВИРОБНИЦТВА НАУКОВО НАСИЧЕНОЇ ПРОДУКЦІЇ. Черкасов В.І.	30
1.5. TRANSFORMATIONAL CONVERSION OF THE ECONOMIC SYSTEM IN THE CONTEXT OF GLOBALIZATION CHANGES: EVOLUTION AND MANAGEMENT. Shevchenko E.A.	44
2. MANAGEMENT OF STATE AND MUNICIPAL GOVERNMENT.	53
2.1. ЯДРО ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ НА РАЗНЫХ УРОВНЯХ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ИЕРАРХИИ. Павлов К.В.	53
2.2. ТЕОРЕТИКО-ПРАГМАТИЧШ АСПЕКТИ ПОДАТКОВОГО СТИМУЛЮВАННЯ БУДІВНИЦТВА ЖИТЛА В УКРАЇНІ. Хомутенко В.П., Хомутенко А.В.	69
2.3. ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНІ ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ ДЕРЖАВНОГО МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ ПОЖЕЖНОЮ БЕЗПЕКОЮ. Чубань В.С.	77
3. SOCIAL AND LABOR RELATIONS THEORY AND PRACTICE.	85
3.1. ГЕНДЕРШ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВІТКУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ. Акіліна О.В.	85
3.2. ФОРМУВАННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ПЕДАГОГА ДО ПІДВИЩЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КВАЛІФІКАЦІЇ ЯК БАЗОВИЙ ЕЛЕМЕНТ МОДЕЛІ МОТИВАЦІЇ. Гут Л.В.	91
4. SOCIO-ECONOMIC PROBLEMS OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT.	100
4.1. ЛОЯЛЬНОСТЬ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ. Балабанова Л.В., Сардак Е.В.	100
4.2. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ФУНКЦИОНАЛЬНОГО КОНФЛИКТА МЕЖДУ ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ ГРУППАМИ В КАЧЕСТВЕ КАТАЛИЗАТОРА ПРОЦЕССА ИЗМЕНЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ СТРУКТУРЫ ПРЕДПРИЯТИЯ. Андреева Т.Е., Гетьман О.А.	107
4.3. ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНО ВІДПОВІДАЛЬНИХ ВІДНОСИН В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ. Евтушенко В.А.	123
4.4. НАСЛІДКИ МІГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ НАСЕЛЕННЯ НА ВІДТВОРЕННЯ І РОЗВИТОК ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ УКРАЇНИ. Михальченко Г.Г.	134

ресурс] - Режим доступу: <http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/tp3/doc/2/14.pdf>

9. Сидорчук О.В. Пожежна безпека як елемент національної безпеки держави / Сидорчук, Р.Т. Ратушний, О.Б. Гада // Вісник ЛДУ БЖД : зб. наук. праць. - № 9. - С. 142-148.
10. Труш О.О. Структурно-функціональне забезпечення територіального у запобіганні та ліквідації надзвичайних ситуацій (на прикладі Упр пожежної безпеки в Харківській області) : автореф. дис. к. держ. упр. . 25,1 Механізми державного управління / О.О. Труш. - Х., 2003. - 13 с.
11. Щерба Т.О. Управління «пожежною безпекою» як управління окремою с національної безпеки / К.М. Пасинчук, Т.О. Щерба // Пожежна безпека: практика: [зб. наук. пр.]. АПБ ім. Героїв Чорнобиля, 2010. № 5. - С. 114-122.

3. SOCIAL AND LABOR RELATIONS THEORY AND PRACTICE

3 і ТЕНДЕРНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВІТКУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ

Акіліна О.В.

кандидат економічних наук, доцент
київський університет імені Бориса Грінченка

Існуюча національна модель соціального діалогу в Україні є недостатньо ефективною. Зростання соціальної нерівності та напруги в суспільстві породжує велику кількість проблем у соціально-трудої сфері. Досягнення соціальної стабільності в нашій країні в значній мірі залежить від того, наскільки досконалими і керованими стануть механізми функціонування системи соціально-трудої відносин, а також наскільки дієздатні її суб'єкти.

Основним юридичним документом, який регламентує соціальне партнерство в Україні є Закон України «Про соціальний діалог в Україні». Він підкреслює, що соціальний діалог має здійснюватися на таких принципах:

- законності та верховенства права;
- репрезентативності і правоможності сторін та їх представників;
- незалежності та рівноправності сторін;
- конструктивності та взаємодії;
- добровільності та прийняття реальних зобов'язань;
- взаємної поваги та пошуку компромісних рішень; обов'язковості розгляду пропозицій сторін;
- пріоритету узгоджувальних процедур;
- відкритості та гласності;
- обов'язковості дотримання досягнутих домовленостей;
- відповідальності за виконання прийнятих зобов'язань.

Проблема забезпечення принципу рівності включає також питання тендерної рівності.

Істотний внесок у дослідження тендерної проблематики внесли Н. Гапон, О. Грішнова, Н. Дармограй, К. Левченко, Е. Лібанова, Т. Мельник, С. Павличко, Л. Смоляр. Однак, проблема тендерних аспектів людського розвитку продовжує бути актуальною в якості предмета дослідження.

Концепція людського розвитку як процесу зростання людських можливостей розглядає людське життя у різних аспектах. Зокрема цей процес невіддільний від суттєвих перетворень в тендерній свідомості та гендерних відносинах. ООН та міжнародні європейські інституції розглядають тендерне питання як один із пріоритетів людського розвитку, Що знайшло відображення у відповідних Конвенціях МОП, зокрема в:

1. Конвенції рівної винагороди, 1951 р. (№100), яка встановлює принципи «рівного винагородження чоловіків і жінок за рівноцінну роботу»;

2. Конвенції дискримінації (у зайнятості та на робочому місці), 1958 р. (№ 111), яка закликає до просування рівних можливостей та відносини щодо зайнятості та посади, а також обмеження дискримінації, визначеної як «будь-який розподіл, виняток або перевага, зроблені за ознакою раси, кольору, статі, релігії, політичної думки, національності чи соціального походження».

Конвенції № 100 та № 111 знаходяться серед найбільш ратифікованих Конвенцій МОП. Вони визнані як такі, що належать до так званих основних Конвенцій МОП (інші покривають питання виключення дитячої праці та примусової праці, свободи асоціаціям та визнання права на ведення колективних переговорів).

Декларація МОП основних принципів та прав у сфері зайнятості 1990 року зобов'язує країни-члени МОП поважати та дотримуватись принципів прав за чотирма категоріями, а саме: усунення дискримінації щодо зайнятості та посади, незалежно від того, чи ратифікована відповідна конвенція. Дані зобов'язання підтримується процедурою, яка включає звітування урядів, роботодавців та працівників про прийняті заходи для досягнення прогресу відносно принципів Декларації. Принципи Декларації, серед інших, були прийняті в Глобальному Договорі ООН, адресованому безпосередньо компаніям.

За даними Глобального звіту fPROОН 2014, Україна перебувала на 83 місці серед 187 країн світу за рівнем людського розвитку [1, с. 15]. В одній з Україною рейтинговій групи перебуває більшість країн постсоціалістичного простору. Наприклад, одними з країн, які в рейтингу індексу людського розвитку (ІЛР) зайняли «сусідні» з Україною позиції і можуть бути порівнянні за чисельністю населення, є Казахстан і Росія. Вони зайняли, відповідно 70 і 57 позиції [1, с. 17].

Найбільший негативний вплив на величину ІЛР в Україні здійснює складова, що характеризує можливість прожити довге та здорове життя. Саме ця проблема формує найбільший виклик для сучасного українського суспільства. За показником очікуваної тривалості життя при народженні (68,5 років) Україна поступається не тільки всім країнам у своїй рейтинговій групі, крім Росії (68 років) і Казахстану (66,5 років), але й більшості країн, наступної (нижчої) рейтингової групи [2].

Показник валового національного доходу України на душу населення також робить негативний вплив на становище країни у світовому рейтингу, Середньодушовий показник економічного добробуту населення України значно відстає від аналогічних показників розвинених країн і є чи не найнижчим в Європі (8215 дол. США) [2].

Індекс освіти має найвище значення з усіх складових ІЛР України. Пов'язано це, насамперед, з високим рівнем грамотності дорослого населення. У той же час необхідно враховувати, що і ці позиції можуть бути втрачені при відсутності підвищення якості освіти та адаптації освітньої системи до міжнародних стандартів.

Для утримання, а в подальшому і поліпшення позицій України в рейтингу ІІР, ключове значення мають не тільки економічні, а й соціально-демографічні, а також тендерні аспекти.

Тендер — досить складне поняття, оскільки розкриває багатоаспектний зміст явища. У науковій літературі воно вживається в кількох значеннях:

- тендер як соціально-рольова й культурна інтерпретація рис особливостей та моделей поведінки чоловіка і жінки. На відміну від біологічної;
- тендер як набуття соціальності індивідами, що народилися в біологічних категоріях жіночої або чоловічої статей;
- тендер як політика рівних прав і можливостей чоловіків та жінок, а також діяльність зі створення механізмів щодо її реалізації.

Тендер — це також соціальний статус, який визначає індивідуальні можливості в освіті, професійній діяльності, доступі до влади, сексуальності, сімейної ролі і репродуктивній поведінці. Тендерний підхід базується на ідеї про те, що важливі не біологічні або фізичні відмінності між чоловіками і жінками, а то культурне і соціальне значення, яке надає суспільство цим відмінностям. Основою тендерної рівності є не просто розходження в статусах, ролях та інших аспектах життя чоловіків і жінок, але й аналіз влади і домінування, що затверджуються в суспільстві через тендерні ролі та відносини.

Індекс тендерної нерівності (ІГН) України становить 0,326, що ставить її на 61 місце [1, с. 17]. Міжнародні порівняння є також не надто сприятливими для України за показником розширення можливостей жінок. Така ситуація пояснюється, насамперед, незначним представництвом жінок у національному парламенті. У нинішньому українському парламенті налічується 50 жінок, або 11,8% від загального складу. Це найбільша кількість жінок серед всіх попередніх скликань парламенту (у першому скликанні було тільки 13 жінок, а в сьомому - 43, тобто 9,7% від загального складу) [3; 4]. Проте до загальноєвропейського показника ще далеко.

В середньому по Європі (країни-члени ОБСЄ, включаючи країни Північної Європи) показник участі жінок у політиці становить 25,1% [5]. Причому в скандинавських країнах, які лідирують за цим показником, він підійшов до позначки 40% (у Швеції - 43,6%, Фінляндії - 42,5%, Норвегії - 39,6%) [6]. Слід зазначити, що скандинавські країни мають тривалу історію утвердження тендерної рівності в суспільстві, тому в них відкривається широке коло можливостей для активної участі жінок в економічному і політичному житті.

Найнижчі значення аналізованого показника традиційно були характерні для ісламського світу. Однак ситуація в окремих державах істотно змінилася. Тому нині, за рівнем представленості жінок серед парламентаріїв, Україна поступається навіть окремим ісламським державам. Так, питома вага жінок у парламенті Тунісу складає 31,3%, Афганістану - 27,7%, Сирійської Арабської Республіки - 12,4%. За даними міжнародної неурядової організації Inter-Parliamentary Union за 2015 Україна знаходиться на 106-му

місці з 190 можливих за кількістю жінок серед парламентаріїв, пропустивши вперед навіть африканські Буркіна-Фасо і Сьєрра Леоне.

На жаль, Україна залишається однією з небагатьох країн, які мало звертають увагу на тендерну нерівність у вищих органах влади. Особливо важко жінкам пройти через сито виборів на одномандатних ділянках. На місці депутата-мажоритарника виборець звик бачити чоловіка, здатного вирішувати конкретні місцеві проблеми. На останніх виборах з 198 мажоритарних округів тільки в двох перемогли жінки [3]. Очевидно, що виборці, а також лідери великих партій, неохоче підтримують дух тендерної рівності.

У той же час європейський досвід вчить, що низький рівень проникнення жінок це не тільки проблема рівності. Жінки своєю присутністю у вищих кабінетах законодавчої та виконавчої влади роблять значний позитивний вплив на внутрішні справи в країні. Особливо благотворний вплив вони роблять на соціальну сферу. «Там, де жінки отримали освіту і мають широкі можливості, економіка більш ефективна і стійка. Там, де жінки краще представлені в органах влади, в суспільстві відзначається більше прагнення до миру і стабільності», — заявив в одному з коментарів Пан Гі Мун, генсек ООН.

Тому Україна має сенс піти перевіреним шляхом: встановити квоту для жінок у всіх органах влади. Для підтвердження цієї тези підходить приклад Індії. Там раніше питома вага жінок в уряді не перевищував 5%, але в даний час уряд постановив, що 40% місць в органах державного та регіонального управління повинні бути віддані жінкам. В результаті сьогодні, вищезазначений показник досяг 12% [6] і є зразком тендерного прориву.

Україні необхідно слідувати цьому прикладу хоча б для того, щоб виконати зобов'язання перед ООН. Ще в 2000 році наша країна приєдналася до програми «Цілі розвитку тисячоліття». Згідно з цією програмою в 2015 році Україна повинна забезпечити тендерну рівність - співвідношення на рівні не менше 30% до 70% тієї чи іншої статі у представницьких органах влади та на вищих щаблях виконавчої влади, а також скоротити наполовину розрив у доходах жінок і чоловіків. Поки реалізація цього завдання в Україні дуже далека. Однак, у нас вже було кілька спроб законодавчого закріплення тендерної квотування. Жіноче представництво мало становити не менше 30% загальної кількості кандидатів у виборчому списку. Ця пропозиція була навіть частково враховано при внесенні змін до Закону України «Про політичні партії». З 1 лютого 2014 політичні партії повинні були внести в свої статuti таку норму. Але на практиці це не було виконано.

Всупереч ряду прийнятих законодавчих актів, в Україні відсутній реальний захист трудових прав жінок, що загострює проблему економічно-нестабільності в державі. Витоки проблеми полягають у надмірній зосередженості влади на політичних процесах, замість того, щоб вирішувати конкретні проблеми українського сьогодення, серед яких і кричущий приклад економічної дискримінації жінок. Вищу освіту в Україні мають 53% жінок, тоді як серед чоловіків - 47% [7, с. 50]. Рівне представлення чоловіків і жінок-

щодо зайнятості за професійними групами спостерігається лише серед Працівників найпростіших професій (24,5% жінок і 23,1% чоловіків) [8, с. 2]. Жіноча зайнятість традиційно переважає у видах діяльності з найнижчими зарплатами середньої заробітної плати. Це надання комунальних та індивідуальних послуг, діяльність готелів та ресторанів, освіта, охорона здоров'я і соціальне забезпечення, в яких жінки представляють переважну частину (60-83%) працівників [8, с. 8]. У той же час «чоловічими» видами діяльності залишаються високооплачувані галузі промисловості, транспорту і зв'язу [8, с. 8].

Хоча питома вага жінок у складі сукупних ресурсів праці України надає 50%, в процесі формування ринку праці рівень їх урентоспроможності з року в рік знижується: підвищується ризик ратиги роботу; скорочуються можливості професійного зростання, вищення кваліфікації та перекваліфікації.

Під час виникнення на підприємствах і в установах усіх форм власності економічних та інших проблем саме жінки першими підпадають під удар скорочення. Крім того, кричущою є дискримінація жінок в оплаті праці та можливостях кар'єрного зростання. За офіційними даними Служби статистики України, середня годинна заробітна плата жінок на 20% нижче згідного показника чоловіків (за показниками середньої місячної зарплати тендерний розрив дещо більше - 21,3%). Найбільший тендерний розрив у розмірах заробітної плати спостерігається на підприємствах таких видів діяльності: мистецтво, спорт, розваги та починок (заробітна плата жінок на 52% нижча, ніж у чоловіків), видобувна промисловість і розробка кар'єрів (46,7%), фінансова і страхова діяльність (47%). Найменший тендерний розрив у сфері операцій з нерухомістю заробітна плата жінок лише на 3,7% нижче, ніж у чоловіків) [9, с. 18]. Тобто величина тендерного розриву залежить від доступності кар'єрного зростання жінок у рамках кожної сфери. Істотні відмінності в розмірі зарплати в оплаті праці простежуються і в регіональному аспекті: в Західній Україні характерні менші тендерні відмінності в рівні зарплати, то в більшості областей сходу середня заробітна плата жінок не перевищує 70% чоловічого аналога [8, с. 9].

Тому, якщо серед чоловіків налічується 52% тих, хто в тій чи іншій мірі пеній своїм становищем у суспільстві, то серед жінок ця категорія лише 47%. Серед порушень трудових прав жінок найчастіше мають несвочасні виплати відпускних по догляду за дитиною, залучення жінок до роботи, які мають дітей до трьох років до виконання заборонених видів робіт, невивплата лікарняних і т.п. Враховуючи беззаперечні порушень прав за статевою ознакою, в українському суспільстві необхідність впровадження дієвих механізмів захисту громадян, і судових та позасудових оскаржень тендерної дискримінації, в Україні, в силу різних обставин, невирішеною залишається значна кількість проблем функціонування соціальної сфери, а пов'язані з ними реальні або ілюзійні соціальні ризики є причиною в цілому низьких

показників людського розвитку, в тому числі в тендерному аспекті. Мінімізація цих ризиків вимагає від суспільства масштабних фінансових, трудових, інтелектуальних та інших ресурсів, мобілізувати які традиційними інструментами державного регулювання і тільки державними зусиллями виявляється вкрай важко. За таких умов подальший розвиток ефективної моделі соціальної держави в Україні залежить від того, наскільки успішним буде пошук нових підходів до реалізації соціальної політики і в цьому контексті - до усунення різних соціальних ризиків. Втіленням цих підходів при належному науковому обґрунтуванні може стати соціальне партнерство як організоване, узгоджене, взаємовигідне і рівноправна взаємодія трьох секторів: державного, громадського та бізнес-сектору.

Розглядаючи українську модель соціально-трудова відносин, потрібно виходити з того, що проголошений державою такий тип відносин як «соціальне партнерство», є не стільки реальним, скільки бажаним.

У частині захисту трудових прав, профспілкові організації повинні взяти на себе цю функцію. Разом з тим, чинна влада повинна невідкладно вжити заходів, щоб виправити серйозні прорахунки державної політики у сфері жіночої дискримінації. Для цього необхідно, перш за все, забезпечити обов'язкову гендерно-правову експертизу всіх нормативно-правових актів та проєктів законів, які подаються всіма суб'єктами законодавчої ініціативи, а чинні нормативно-правові акти привести, в разі необхідності, у відповідність до Конституції України та Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».

В цілому, досягнення тендерної рівності ставить перед учасниками соціального діалогу наступні завдання:

- ініціювання громадського контролю за дотриманням законодавства з питань тендерної та сімейної політики;
- розробка заходів щодо залучення жінок до членства в галузевих профспілках та профспілковій діяльності, поліпшення умов праці, соціального захисту працюючих жінок;
- сприяння соціальному захисту жінок, реалізації їх права на працю, отримання освіти та підвищення кваліфікації, охорону здоров'я та материнства, духовний, культурний, фізичний і творчий розвиток;
- здійснення пропагандистської діяльності, спрямованої на формування здорового способу життя;
- участь у формуванні громадської думки стосовно рівності статей як важливого чинника стабільності у суспільстві;
- підготовка пропозиції, спрямованих на скорочення кількості жінок, зайнятих на важких ручних і некваліфікованих роботах, на виробництвах зі шкідливими умовами праці, а також у нічних змінах;
- участь у підготовці гендерно-виважених пропозицій до Галузевих угод, а також щодо поліпшення умов праці та побуту працюючих жінок.

В цілому, країна потребує суттєвих коректив в оцінках можливостей чоловіків і жінок у сфері соціально-економічних відносин, оскільки

Об'єктивні умови регулювання тендерних відносин включають і соціально-економічне становище чоловіків і жінок, і пропорційність зайнятості у сфері Лрудових відносин, і рівень їх представництва в політичній діяльності. Це умовляє необхідність формування тендерної середовища, впровадження гендерного підходу до розробки основних стратегічних напрямів державної літики України, розробку законодавства та державних програмних Документів, які забезпечують досягнення тендерної рівності на всіх рівнях спільної взаємодії, адаптацію законодавства України до законодавства ЄС сфери тендерної рівності.

Література:

1. Доповідь про людський розвиток 2014 "Забезпечення сталого прогресу людства: зменшення уразливості і формування життєстійкості" [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr14-summary-ru.pdf>
UNITED NATIONS DEVELOPMENT PROGRAMME Human Development Report [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://hdr.undp.org/en/content/table-l-human-development-index-and-its-components>
Веб сайт громадянської мережі ОПОРА. - - Режим доступу: <http://oporaus.org/news/7443-v-ukrajinskomu-parlamentu-zhinky-pracovytyshi-zacholovikiv>
Жінка у Верховній Раді (Інфографіка) [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://chesno.org/media/gallery/Women_in_the_Verkhovna_Rada.jpg
International Parliamentary Union. Women In National parliaments [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.ipu.org/wmn-e/world.htm>
International Parliamentary Union. Statistics [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.ipu.org/wmn-e/classif.htm>
- " 7 Жінки і чоловіки в Україні: [Стат. зб.] / відп. за вип. І. В. Калачова. К. : Государственная Державна служба статистики України, 2013. - 120 с.
в/ Доповідь "Тендерні аспекти ринку праці в Україні" [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
- '9; Зарплата за професійними групами—(за матеріалами вибіркового обстеження): [Стат. зб.] / відп. за вип. І. Сенік. К. : Государственная Державна служба і статистики України, 2013. - 167 с.
- ,10. Закон України "Про соціальний діалог в Україні" від 23 грудня 2010 року № 2862-VI [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://zakonl.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2862-17>.

ФОРМУВАННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ПЕДАГОГА ДО ПІДВИЩЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КВАЛІФІКАЦІЇ ЯК БАЗОВИЙ ЕЛЕМЕНТ МОДЕЛІ МОТИВАЦІЇ

Гут Л.В.

\ (кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки підприємства
Чернівецький торговельно-економічний інститут

Наявність різнотипних підходів до визначення мотивації зумовлює кількість різноманітних методик, що досліджують цей феномен: 1. увальник «Індекс прагнень», розроблений Т. Кассером та Р. Райном; 2. тувальник внутрішньої мотивації» Р. Райана; 3. «Опитувальник