

eoss-conf.com



**ISSUE
Nº77**



**EUROPEAN OPEN
SCIENCE SPACE**

COLLECTION OF SCIENTIFIC PAPERS



**3RD INTERNATIONAL
SCIENTIFIC
AND PRACTICAL
CONFERENCE**

**SCIENTIFIC PROGRESS:
THEORIES, APPLICATIONS
AND GLOBAL IMPACT**

MARCH 2-4, 2026, BRAGA, PORTUGAL





**EUROPEAN OPEN
SCIENCE SPACE**

Proceedings of the 3rd International Scientific
and Practical Conference
**"Scientific Progress: Theories, Applications
and Global Impact"**
March 2-4, 2026
Braga, Portugal

Collection of Scientific Papers

Portugal, 2026

UDC 01.1

Collection of Scientific Papers with the Proceedings of the 3rd International Scientific and Practical Conference «Scientific Progress: Theories, Applications and Global Impact» (March 2-4, 2026, Braga, Portugal). European Open Science Space. 2026.

ISBN 979-8-89704-969-1 (series)

DOI 10.70286/EOSS-02.03.2026



The conference is included in the Academic Research Index ReserchBib International catalog of scientific conferences.



The conference is registered in the database of scientific and technical events of UkrISTEI to be held on the territory of Ukraine (Certificate №1054 dated 22.12.2025).



The materials of the conference are publicly available under the terms of the CC BY-NC 4.0 International license.

The materials of the collection are presented in the author's edition and printed in the original language. The authors of the published materials bear full responsibility for the authenticity of the given facts, proper names, geographical names, quotations, economic and statistical data, industry terminology, and other information.

ISBN 979-8-89704-969-1

Section: Biology and Microbiology*Хоменко С., Лю М.*ВІКОВІ ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ АДАПТАЦІЙНИХ РЕЗЕРВІВ
СЕРЦЕВО-СУДИННОЇ СИСТЕМИ У СПОРТСМЕНІВ-БОРЦІВ..... 40**Section: Chemistry***Кормош Ж., Задорожна О., Люльченко Л., Бохан Ю.*

НОВА АНАЛІТИЧНА ФОРМА ДЛЯ ВИЗНАЧЕННЯ ФЛУРБПРОФЕУ 43

Section: Economy*Станіславик О.В., Земцов О.О.*ІННОВАЦІЙНО-ІНВЕСТИЦІЙНА АКТИВНІСТЬ МАЛИХ
ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ: ТЕНДЕНЦІЇ, СТРУКТУРНІ
ОСОБЛИВОСТІ ТА МІЖНАРОДНІ ПОРІВНЯННЯ..... 48*Назарова Г., Леонічева Д.*НАПРЯМИ СОЦІАЛЬНОЇ АДАПТАЦІЇ ВПО В УКРАЇНІ ПІД ЧАС
ВОЄННОГО СТАНУ 52*Semenchenko A., Vereshchaka A.*ECONOMIC CONSEQUENCES OF FORCED MIGRATION OF
UKRAINIANS UNDER MARTIAL LAW..... 56*Luhova V., Mohylevska L., Dorotiuk D.*DEVELOPMENT OF CHARITABLE ACTIVITY UNDER MARTIAL
LAW IN UKRAINE..... 68*Luhova V., Kasmin D., Shulha I.*SOCIAL PROTECTION OF INTERNALLY DISPLACED PERSONS IN
UKRAINE: INSTITUTIONAL CHALLENGES AND PATHWAYS TO
SUSTAINABLE INTEGRATION..... 76*Іванісов О., Кривенко Р.*ЕКОНОМІЧНІ АСПЕКТИ ВПЛИВУ ГЕНДЕРНИХ СТЕРЕОТИПІВ
НА ПРОФЕСІЙНУ САМОРЕАЛІЗАЦІЮ..... 83*Ачкасова О., Булавіна І.*СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОГО
ПАРТНЕРСТВА В УКРАЇНІ..... 87

6. Лютий В., Дуля А. Сім'ї внутрішньо переміщених осіб з дітьми: потреби та стратегії опанування складними обставинами. Ввічливість. Humanitas. 2023. № 1. С. 49–58. <https://doi.org/10.32782/humanitas/2023.1.7>
7. Мішина С. В. Сучасні тенденції розвитку соціального захисту внутрішньо переміщених осіб в Україні. Ефективна економіка. 2025. № 9. DOI: <http://doi.org/10.32702/2307-2105.2025.9.44>
8. United Nations High Commissioner for Refugees. Protection [Електронний ресурс]. URL : <https://www.unhcr.org/what-we-do/protect-human-rights/protection>

ЕКОНОМІЧНІ АСПЕКТИ ВПЛИВУ ГЕНДЕРНИХ СТЕРЕОТИПІВ НА ПРОФЕСІЙНУ САМОРЕАЛІЗАЦІЮ

Іванісов Олег

к.е.н., доцент

Кафедра соціальної економіки

Кривенко Руслана

здобувачка вищої освіти бакалаврського рівня

ННІ Економіка і право

Харківський національний економічний університет

імені Семена Кузнеця, Україна

Розвиток професійної кар'єри є важливим чинником формування людського капіталу та підвищення конкурентоспроможності економіки. Водночас у сучасному суспільстві зберігається вплив гендерних стереотипів, які формують нерівні можливості доступу до професійного зростання, керівних посад та високого рівня доходів. Незважаючи на формальне закріплення принципів рівності, неформальні соціокультурні установки продовжують визначати очікування щодо ролей жінок і чоловіків у професійному середовищі.

У наукових дослідженнях гендерні стереотипи розглядаються як система узагальнених уявлень про «типові» характеристики та професійні ролі представників різної статі. Такі уявлення впливають на процеси професійного вибору, оцінювання компетентності, формування управлінського резерву та просування по службі. Зокрема, Василик А. В. у роботі [1] зазначає, що традиційні гендерні установки обмежують можливості професійної самореалізації жінок, особливо у сферах із високим рівнем відповідальності та управлінських функцій.

Проблема «скляної стелі» як прояву прихованої дискримінації залишається актуальною для українського ринку праці. Рекуненко І. І. [2] підкреслює, що навіть за наявності однакової кваліфікації жінки частіше стикаються з бар'єрами під час переходу на керівні посади. Подібні тенденції пов'язані не лише з інституційними обмеженнями, але й із домінуванням уявлень про «традиційний лідерський профіль», що історично асоціюється з чоловічими якостями.

Гендерні стереотипи проявляються також у професійній сегрегації ринку праці. Дослідження, присвячені аналізу галузевої структури зайнятості, засвідчують концентрацію жінок у соціальній, освітній та сервісній сферах, тоді як технічні та управлінські професії залишаються переважно чоловічими [3]. Це зумовлює не лише вертикальну, а й горизонтальну нерівність, що впливає на рівень доходів та кар'єрні перспективи.

Важливим аспектом є також вплив стереотипів на процеси оцінювання професійних компетентностей. Міжнародні дослідження доводять, що ідентичні професійні характеристики можуть сприйматися по-різному залежно від статі кандидата [4]. В українських умовах ця проблема посилюється недостатнім поширенням стандартизованих процедур оцінювання персоналу та збереженням суб'єктивних підходів до кадрових рішень.

Оцінювання впливу гендерних стереотипів на розвиток професійної кар'єри потребує комплексного підходу. Доцільним є використання поєднання соціологічних методів (опитування, інтерв'ю), психометричних інструментів вимірювання гендерних установок, а також аналізу статистичних показників зайнятості, рівня доходів та представництва жінок і чоловіків на керівних посадах. Важливу роль відіграє гендерно чутлива статистика, що дозволяє виявити приховані диспропорції та оцінити їх економічні наслідки [5].

У контексті цифрових трансформацій та структурних змін у зайнятості гендерні стереотипи не зникають, а трансформуються відповідно до нових економічних умов. Цифровізація змінює характер праці, форми організації робочого процесу та вимоги до компетентностей, проте водночас може відтворювати вже існуючі гендерні диспропорції.

З одного боку, поширення дистанційної роботи, гіг-економіки та платформеної зайнятості створює нові можливості для поєднання професійної діяльності із сімейними обов'язками. Гнучкий графік і можливість працювати віддалено потенційно розширюють доступ до зайнятості для осіб, які раніше мали обмежені можливості через територіальні або часові бар'єри. Це особливо важливо в умовах трансформації економіки та зміни структури робочих місць.

З іншого боку, цифрова економіка формує нові зони нерівності. Сфера інформаційних технологій, розробки програмного забезпечення, кібербезпеки та штучного інтелекту залишається переважно чоловічою. Гендерні стереотипи, які пов'язують технічні компетентності з чоловічою роллю, впливають ще на етапі вибору освітньої траєкторії. У результаті жінки менш представлені у STEM-напрямах, що обмежує їх участь у найбільш динамічних і високооплачуваних сегментах економіки.

Окремою проблемою є алгоритмічна упередженість. Системи автоматизованого відбору персоналу або аналізу резюме можуть відтворювати історичні перекося, якщо алгоритми навчаються на даних, які вже містять гендерну диспропорцію. У такому випадку цифрові технології формалізують наявну нерівність і роблять її менш помітною, але більш стійкою.

Варто також враховувати явище цифрового розриву. Різний рівень доступу до цифрових навичок, сучасних технологій і програм підвищення кваліфікації створює додаткові бар'єри для професійного зростання. Якщо частина працівників не має можливості отримати сучасні цифрові компетентності, це знижує їхню конкурентоспроможність і обмежує кар'єрні перспективи.

Крім того, гнучкі форми зайнятості мають подвійний ефект. Вони можуть розширювати можливості входження на ринок праці, але часто супроводжуються меншою соціальною захищеністю, нестабільністю доходів і обмеженим доступом до управлінських позицій. За умов концентрації жінок у нестандартних формах зайнятості ризик поглиблення горизонтальної та вертикальної сегрегації зберігається.

Для мінімізації впливу гендерних стереотипів на кар'єрний розвиток необхідне впровадження системних організаційних та інституційних рішень, спрямованих як на вдосконалення управлінських практик, так і на трансформацію корпоративної культури.

Важливим напрямом є формування прозорих процедур оцінювання та просування персоналу. Це передбачає чітке визначення критеріїв професійної компетентності, результативності та лідерського потенціалу, які застосовуються однаково до всіх працівників незалежно від статі. Доцільним є впровадження стандартизованих систем оцінювання ефективності, використання структурованих інтерв'ю та матриць компетентностей, а також документування управлінських рішень щодо підвищення або включення до кадрового резерву. Регулярний аналіз гендерної структури управлінського складу та динаміки кар'єрного просування дозволяє виявляти диспропорції та оцінювати ефективність кадрової політики.

Значну роль відіграють програми наставництва та підтримки професійного зростання жінок. Створення внутрішніх мереж професійної взаємодії, програм менторства та лідерського розвитку сприяє формуванню управлінських компетентностей і розширенню професійних можливостей. Ефективність таких програм зростає за умови їх поєднання із залученням учасниць до стратегічних проєктів та управлінських процесів, що дозволяє набувати практичного досвіду прийняття рішень.

Удосконалення гендерно орієнтованої політики зайнятості передбачає забезпечення рівного доступу до програм підвищення кваліфікації, перепідготовки та розвитку цифрових компетентностей. Важливо, щоб гнучкі форми зайнятості не обмежували можливості кар'єрного просування, а були інтегровані у систему оцінювання результативності праці. Проведення гендерного аудиту кадрової політики підприємства дозволяє оцінити відповідність управлінських практик принципам рівності та визначити напрями їх коригування.

Не менш важливим є формування організаційної культури, що ґрунтується на принципах рівності та недискримінації. Проведення тренінгів щодо подолання упереджень, інтеграція принципів гендерної рівності у внутрішні

регламенти, а також запровадження механізмів реагування на дискримінаційні прояви створюють умови для формування довіри в колективі. Регулярний моніторинг соціально-психологічного клімату дозволяє оцінювати сприйняття працівниками процедур просування та кадрових рішень.

Проведений аналіз засвідчує, що гендерні стереотипи продовжують суттєво впливати на формування та реалізацію професійних кар'єр в Україні. Їх дія проявляється через механізми професійної сегрегації, нерівний доступ до управлінських позицій, відмінності в оцінюванні компетентностей і можливостей просування. Формальна рівність прав не гарантує рівності можливостей, оскільки неформальні соціокультурні установки залишаються вагомим чинником кадрових рішень.

Цифрові трансформації економіки мають амбівалентний характер впливу. З одного боку, вони створюють нові можливості для гнучкої зайнятості та професійного розвитку. З іншого боку, відтворюються нові форми нерівності, зокрема через недостатню представленість жінок у STEM-секторах, алгоритмічну упередженість та цифровий розрив у доступі до сучасних компетентностей. Таким чином, структурні зміни ринку праці не усувають автоматично гендерні бар'єри, а потребують цілеспрямованого регулювання.

Оцінювання впливу гендерних стереотипів має здійснюватися на основі комплексного підходу, що поєднує статистичний аналіз, соціологічні дослідження, психометричні інструменти та організаційний аудит кадрової політики. Використання гендерно чутливої статистики та регулярний моніторинг кар'єрної динаміки дозволяють виявляти приховані диспропорції та визначати їх економічні наслідки.

Реалізація системних заходів, спрямованих на забезпечення прозорості процедур просування, розвиток наставництва, удосконалення політики зайнятості та формування культури рівності, сприятиме більш раціональному використанню людського капіталу. Подолання гендерних бар'єрів у професійному розвитку має не лише соціальне, а й економічне значення, оскільки забезпечує підвищення продуктивності праці, інноваційної активності та конкурентоспроможності національної економіки в умовах цифрових трансформацій.

Список використаних джерел

1. Василик А. В., Бойчук Н. С., Омельченко К. С. Гендерні аспекти професійної самореалізації в Україні. *Бізнес Інформ*. 2020. №5. С. 268–274. <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2020-5-268-274>
2. Рекуненко І. І., Гордієнко В. П., Балагуровська І. О., Дробот В. Д. Ефект скляної стелі у лідерстві. *Здобутки економіки: перспективи та інновації*. 2025. № 14. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.14738123>.
3. Медіна Т., Назарова В. Гендерні стереотипи та їх вплив на професійну діяльність в Україні. *Релігія та соціум*. 2015. № 1–2. С.127-133.
4. Moss-Racusin C. A., Dovidio J. F., Brescoll V. L., Handelsman J. Science faculty's subtle gender biases favor male students. *Proceedings of the National*

Academy of Sciences of the United States of America. 2012. Vol. 109, No. 41. P. 16474–16479. URL: <https://doi.org/10.1073/pnas.1211286109>

5. International Labour Organization. Комплексний гендерний підхід на ринку праці України та роль державної служби зайнятості.. 2011. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40europe/%40ro-geneva/%40sro-budapest/documents/publication/wcms_168913.pdf

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В УКРАЇНІ

Ачкасова Оксана

к.е.н., доцент

Кафедра соціальної економіки

Булавина Ірина

здобувачка вищої освіти бакалаврського рівня

ННІ Економіка і право

Харківський національний економічний університет

імені Семена Кузнеця, Україна

Розвиток системи соціального партнерства є важливою умовою забезпечення стабільності соціально-трудових відносин і ефективного функціонування ринку праці. У сучасних умовах економічних трансформацій і структурних змін у зайнятості особливого значення набуває узгодження інтересів держави, роботодавців і найманих працівників. Соціальне партнерство виступає механізмом регулювання соціально-трудових відносин, що сприяє підвищенню продуктивності праці, зниженню соціальних конфліктів і забезпеченню соціальної стабільності [4].

У наукових дослідженнях соціальне партнерство розглядається як система взаємодії суб'єктів соціально-трудових відносин, спрямована на узгодження їх соціально-економічних інтересів. Реалізація соціального партнерства здійснюється через механізми соціального діалогу, колективних переговорів і укладання колективних договорів та угод на різних рівнях управління [2]. Соціальне партнерство відіграє важливу роль у регулюванні зайнятості населення, оскільки сприяє узгодженню інтересів сторін ринку праці та формуванню стабільної системи трудових відносин [2].

Становлення системи соціального партнерства в Україні пов'язане з переходом до ринкової економіки та формуванням нових інституцій соціально-трудових відносин. У процесі розвитку цієї системи сформовано основні інститути соціального діалогу, які включають профспілкові організації, об'єднання роботодавців та органи державної влади. Водночас рівень розвитку соціального партнерства залишається недостатнім і характеризується нерівномірністю розвитку на різних рівнях управління [5].

Proceedings of the 3rd International Scientific
and Practical Conference
"Scientific Progress: Theories, Applications and Global Impact"
March 2-4, 2026
Braga, Portugal

Organizing committee may not agree with the authors' point of view.
Authors are responsible for the correctness of the papers' text.

Contact details of the organizing committee:

European Open Science Space
E-mail: info@eoss-conf.com
URL: <https://www.eoss-conf.com/>

