

Міністерство освіти і науки України
Навчально-науковий інститут фінансів, економіки, управління та права
Національного університету
«Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка» (Україна)
Українська асоціація з розвитку менеджменту та бізнес освіти (Україна)
Білостоцький технологічний університет (Польща)
Університет Гренландії (Гренландія)
«1 грудня 1918 р» Університет Альба Юлія (Румунія)
Вільнюський університет прикладних наук (Литва)
Сучавський університет імені Штефана Марє (Румунія)
Університет прикладних наук (Австрія)
Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна (Україна)
Київський національний університет будівництва та архітектури (Україна)
Національний університет «Запорізька політехніка» (Україна)
Київський національний університет технологій та дизайну (Україна)
Львівській державний університет фізичної культури імені Івана Боберського (Україна)
Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького (Україна)
Сумський державний аграрний університет (Україна)

СУЧАСНІ ІННОВАЦІЙНО-ІНВЕСТИЦІЙНІ МЕХАНІЗМИ РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

06 листопада 2025 року



**Co-funded by
the European Union**



Полтава
2025

7. European Commission. (2024). *Digital Skills for All Ages Programme Results*. Retrieved from: <https://digital-strategy.ec.europa.eu>
8. Harvard Business Review. (2022). *Why Age Diversity Is the Future of Work*. Retrieved from: <https://hbr.org>

UDC 316.346.2: 331.109

Byba V.V., PhD, Associate Professor

National University «Yuri Kondratyuk Poltava Polytechnic» (Ukraine)

Javier L. Arnaut, Associate Professor of Economics, Program Coordinator of Business Economics,
Department of Arctic Social Science and Economics
(Ilisimatusarfik - University of Greenland)

GENDER POWER AND CONFLICT: AN ANALYSIS OF BEHAVIORAL STRATEGIES IN CRISIS SITUATIONS IN THE WORKPLACE

Gender power relations in the workplace constitute one of the most complex and multidimensional phenomena in modern organizational behavior. These relationships not only determine access to resources and career advancement but also fundamentally influence communication, leadership, conflict management, and decision-making, particularly during times of crisis.

According to the World Economic Forum (2024), gender inequality remains a persistent barrier to achieving inclusive and resilient organizations: women hold only 32% of senior management roles globally, and only 29% of corporate boards achieve gender parity [1].

During crises, whether economic, organizational, or psychosocial, gendered patterns of behavior become more pronounced. Differences in emotional intelligence, communication style, and power perception directly impact how individuals respond to stress, manage uncertainty, and negotiate solutions.

Gender is understood here not merely as a biological category but as a socially constructed system of roles and expectations that shape authority and conflict resolution. Power, in this context, reflects both formal positions (hierarchical power) and informal influence (relational power).

Female leaders (per Eagly and Carli, 2020) tend to use transformational and participative leadership styles, emphasizing collaboration, empathy, and consensus-building [2].

Male leaders are more likely to adopt transactional or authoritative approaches, focusing on hierarchy and control.

In crisis contexts, these differences influence conflict dynamics. Female leaders often utilize integrative negotiation and emotional regulation, while male leaders may rely on assertiveness and goal-oriented tactics. Harvard Business Review (2022) reported that teams led by women demonstrated 12–17% higher conflict-resolution efficiency during high-stress situations due to greater emphasis on communication and relational trust [3].

Crises typically trigger behavioral patterns based on personality, stress tolerance, and power perception. The primary behavioral strategies in conflict resolution, and their gendered implications, are outlined below.

Table – Behavioral Strategies Classification

Strategy	Primary Focus and Characteristics	Common Gender Tendency
Collaborative	Inclusive leadership, mutual goals, empathy, shared solutions.	Higher in Women
Competitive	Dominance, control, prioritizing short-term success, win-lose approach.	Higher in Men
Compromising	Balancing power asymmetries, seeking intermediate solutions.	Neutral/Context-Dependent

Avoidance	Distancing from conflict or issue.	Context-Dependent
Adaptive	Combining assertiveness with emotional regulation and flexibility.	Varies by EI Level

Research by Goleman (2021) confirms that women in managerial roles show higher levels of empathy and self-regulation, which helps mitigate crisis-related stress and improve team morale [4]. Men, conversely, often demonstrate higher confidence and risk tolerance, enabling quick, decisive action in high-uncertainty contexts though sometimes at the cost of team cohesion.

Communication patterns are critical, as highlighted by Tannen (2017): male communication often emphasizes status and competition, while female communication stresses connection and cooperation [5]. In crises, these differences can lead to misinterpretations and power clashes: for example, assertive communication by women may be misread as emotionality, while cautious communication by men may be interpreted as detachment.

To mitigate negative gendered effects during crises, organizations must implement systemic, gender-sensitive changes.

Training: Implement gender-sensitive communication and conflict-resolution training.

Mediation: Encourage the use of mixed-gender mediation and crisis response teams.

Feedback: Apply reflective feedback mechanisms to monitor and mitigate bias in the evaluation of behavior and leadership.

The OECD (2023) emphasizes that gender-balanced crisis teams exhibit 20% faster decision-making and greater innovation in conflict resolution approaches [6].

A gender-responsive crisis management system embeds inclusivity and equity into every stage, from prevention to resolution. This involves:

Risk Assessment: Mainstreaming gender analysis in organizational risk assessments.

Protocols: Creating inclusive crisis response protocols that mandate shared decision-making.

Psychological Safety: Promoting psychological safety and actively preventing gender-based discrimination under stress.

Examples like UNDP's Gender and Crisis Facility (2023) and ILO's Gender Equality at Work Programme emphasize that balanced leadership structures enhance resilience and recovery in both public and private organizations [7, 8].

The analysis confirms that gender significantly shapes power distribution and behavioral strategies in workplace crises. Women often employ collaborative, empathetic, and consensus-oriented approaches that foster long-term team stability, while men tend toward assertive, goal-driven tactics that can accelerate resolution but risk higher interpersonal tension.

Building gender-responsive organizations requires rethinking power models, promoting emotional intelligence, and cultivating inclusive cultures where crisis leadership is defined not by dominance, but by shared resilience, communication, and adaptability.

References

1. World Economic Forum. (2024). Global Gender Gap Report 2024. Retrieved from: <https://www.weforum.org>
2. Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2020). Women and the labyrinth of leadership. Harvard Business Review.
3. Harvard Business Review. (2022). Gender and leadership under pressure: How women excel in crisis management.
4. Goleman, D. (2021). Emotional Intelligence in the Workplace: Managing Stress and Leadership Dynamics. New York: Bantam.
5. Tannen, D. (2017). Talking from 9 to 5: Women and Men at Work. New York: William Morrow.
6. OECD. (2023). Gender Equality and Inclusive Decision-Making in Crisis Response. Paris: OECD Publishing.

7. UNDP. (2023). Gender and Crisis Facility: Building Resilient and Inclusive Institutions. Retrieved from: <https://www.undp.org>

8. International Labour Organization. (2023). Gender Equality at Work: Crisis, Recovery and Inclusion. Geneva: ILO.

УДК 005.21:658

Бондаренко К.І., студент

*Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»
(м. Полтава, Україна)*

ГУМАНІСТИЧНІ ЦІННОСТІ В ЦИФРОВУ ЕПОХУ: ВИКЛИКИ ДЛЯ ОСВІТИ УКРАЇНИ ТА ЄС

Сьогодні освіта змінюється надзвичайно швидко. Цифрові технології стали невід’ємною частиною навчального процесу – від онлайн-платформ до штучного інтелекту, який допомагає адаптувати навчання під кожного учня. Це відкриває величезні можливості: знання стали ближчими, навчання – гнучкішим, а комунікація – простішою. Але водночас ми стикаємось із питанням, як у цій цифровій гонці не втратити головне – людину і ті гуманістичні цінності, на яких завжди ґрунтувалася освіта.

Гідність, свобода, рівність, приватність і повага до особистості – не просто красиві слова. Це основа будь-якої європейської освітньої традиції. І сьогодні вони опиняються під загрозою, коли навчальний процес дедалі більше контролюють алгоритми. Як зазначає Європейська комісія у своїх *Ethics Guidelines for Trustworthy AI* (European Commission, 2019), використання штучного інтелекту має залишатися під контролем людини, бути прозорим і етичним. Освіта – не місце для «чорних скриньок», де рішення приймають без участі вчителя чи учня. [1]

Ще одна велика проблема — цифровий розрив. У межах Європейського Союзу питання рівного доступу до технологій уже давно є пріоритетом, про що йдеться в *Digital Education Action Plan 2021–2027* (European Commission, 2020). Там наголошується, що цифрова освіта має бути доступною для всіх, незалежно від місця проживання чи соціального статусу. В Україні ж ця тема особливо болюча. [2] Через війну та економічні труднощі тисячі дітей навчаються у складних умовах, часто без стабільного інтернету або техніки. Як зазначає звіт *Eurydice* (2024), без вирішення проблеми інфраструктури ми ризикуємо посилити нерівність у доступі до якісної освіти. [3]

Окремий виклик – медіаграмотність і критичне мислення. Ми живемо у світі, де інформація поширюється миттєво, але не завжди є правдивою. Тому завдання школи навчити дітей не просто користуватись технологіями, а мислити, аналізувати й не піддаватись маніпуляціям. Рада Європи у своєму Посібнику з Освіти у Сфері Цифрового Громадянства (Council of Europe, 2019) наголошує, що кожен сучасний учень має бути не просто користувачем, а свідомим і відповідальним громадянином цифрового світу.

Не менш важливе питання – приватність і безпека даних. Сьогодні освітні платформи збирають величезну кількість інформації про учнів і студентів. Європейські країни регулюють ці процеси на основі GDPR – Загального регламенту із захисту даних. В Україні ми лише наближаємося до таких стандартів, але це необхідний крок. Як підкреслює ЮНЕСКО у звіті *Digital Learning and Transformation of Education* (UNESCO, 2023), цифрова освіта має залишатися людиноцентричною — тобто такою, де технології допомагають людині розвиватись, а не підміняють її. [4]

Отже, що потрібно робити, аби цифровізація освіти не суперечила її гуманістичній суті? Передусім вчити вчителів. У педагогічних університетах варто запровадити курси з етики цифрових технологій, штучного інтелекту та захисту персональних даних. По-друге, необхідно розробити прозорі правила для використання цифрових платформ у школах і вишах, аби було зрозуміло, хто і як працює з даними студентів. І, звісно, потрібна інфраструктурна підтримка – швидкий інтернет, техніка, рівний доступ до цифрових