

DOI: 10.5281/zenodo.3233363

УДК- 351.96: 321.341.1

Перевізник В.М. – аспірант Навчально-науково-виробничого центру Національного університету цивільного захисту України. М. Харків, вул. Лермонтовська, 28.

Pereviznyk V.M. – researcher of Training Research and Production Center of the National University of Civil Protection of Ukraine, Lermontovska str, 28.

ПЕРЕДУМОВИ АКТУАЛІЗАЦІЇ ГЕНДЕРНОГО РЕСУРСУ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ ТА УПРАВЛІННЯ НА ІНСТИТУЦІЙНОМУ РІВНІ

PREREQUISITES FOR UPDATING THE GENDER RESOURCE OF PUBLIC POLICY AND GOVERNANCE AT THE INSTITUTIONAL LEVEL

У статті розглянуто передумови актуалізації гендерної ресурсу державної політики та управління, які пов'язані з процесами політичної модернізації суспільства, що ведуть до створення нових форм демократії, які наділяють статусом політичного суб'єкту, дискриміновані групи, в тому числі жінок. Визначена концепція паритетної демократії, яка передбачає рівну участь чоловіків і жінок у політичних процесах, тому що вони володіють рівною гідністю і рівною цінністю, кожен і кожна з них можуть бути по-своєму корисні суспільству в рівній мірі.

Визначено теоретичну концепцію одного з нетрадиційних ресурсів державної влади - гендерного ресурсу, як можливості використання для вирішення завдань суспільного розвитку, здатності й можливості людей до біологічного й соціального відтворення, що визначаються гендерною системою суспільства, що є актуальною науковою задачею. Також основним вирішенням виступає обґрунтування механізмів інтенсифікації державної політики в сфері гендерних відносин, підвищення ефективності застосування гендерної державної політики та управління на інституційному рівні.

Ключові слова: *гендерна політика, гендерні питання, напрями гендерної політики, гендерні ресурси, гендерна дискримінація.*

In statistics, advanced models of current policy and management of state resources, as well as the management of policies and policies of modernized suspensions, are considered in order to prepare a database of new forms of democracies, analytical reports on the statistical status. The concept of parity democracy is imposed, as it will transfer the fate of the people and women in

political processes, so that the smell of goodwill and equal value, leather and mischief is behind them.

Preliminary theoretical concept of one of the unconventional resources of the state power - gender management of the resource, like the power of the victorious development, the healthiness of the people for the biological social development. It is also the fundamental management of the review of management activities of mechanical engineering policies in the areas of gender expertise, review of the effectiveness of administrative policies and administrative management.

Keywords: *gender policy, gender issues, gender policy areas, gender resources, gender discrimination.*

Постановка проблеми Гострою дилемою донині залишається відкрите питання про роль гендерного ресурсу в державній політиці. Історія розвитку західних держав доводить, що поряд з завданнями підтримки законності, порядку, організації державної гендерної політики, необхідне здійснення функцій у сфері управління гендерною політикою держави.

Аналіз останніх досліджень і публікацій Проблема державного регулювання гендерної політики та її впливу на управління країни безпосередньо пов'язана із проблемою доцільності та ступеню впливу втручання в державну гендерну політику. Більшість досліджень у цій області базуються на роботах учених [2; 4; 5;].

Метою статті є дослідження передумови актуалізації гендерної ресурсу державної політики та управління на інституційному рівні.

Виклад основного матеріалу Державні службовці складають досить численну соціально-професійну групу українського суспільства. Критерієм віднесення до неї виступає наявність особливого соціально-правового статусу. Не всі, хто працюють в державних органах, є держслужбовцями, а лише ті, хто, відповідно до Закону України «Про державну службу», «це громадянин України, який займає посаду державної служби в органі державної влади, та здійснює встановлені для цієї посади повноваження, безпосередньо пов'язані з виконанням завдань і функцій такого державного органу, а також дотримується принципів державної служби»[1]. Проблему оптимізації чисельності держслужбовців з урахуванням бюрократичного характеру інституту цивільної служби можна вважати «вічною» і такою що погано піддається вирішенню, хоча політичним керівництвом країни періодично робляться спроби скоротити чисельність таких чиновників..

Перші особи держави періодично обговорюють роздутість державного апарату, його бюрократизацію та необхідність скорочення чисельності державних службовців. Справедливості заради відзначимо, що ці скорочення повинні носити обдуманий характер[3].

Головний функціонал державної служби пов'язаний з діяльністю щодо забезпечення виконання повноважень державних органів і державних діячів. Це означає, що розвиток державної служби нерозривно пов'язаний з

розвитком системи державного управління, який в свою чергу визначається цілями й завданнями проведеної в країні адміністративної реформи, складовими частинами якої виступає зміна повноважень державних органів і підвищення якості виконання цих повноважень державними службовцями.

Однак сьогодні державна адміністрація в цілому, чиновництво розглядається не як простий виконавець зовні вироблених рішень, а як учасники прийняття рішень і пошуку ефективних моделей їх здійснення. При отриманні від відповідного керівника доручення, що є, на думку службовця, неправомірним, державний службовець повинен представити в письмовій формі обґрунтування неправомірності даного доручення із зазначенням положень законодавства України, які можуть бути порушені при виконанні даного доручення, й отримати від керівника підтвердження цього доручення у письмовій формі[4].

Якщо врахувати, що в органах державної влади всіх рівнів має місце гендерна піраміда влади, тобто чоловіки займають керівні позиції, а жінки - виконавські, то протиріччя політичного й кар'єрного знаходить гендерний вимір. А саме: не будучи офіційно на позиціях прийняття рішень, жінки стають «сірими кардиналами» і проводять свої рішення приховано, фактично маніпулюючи чоловіками начальниками. Інший аспект полягає в тому, що жінки, складаючи більшість кар'єрних службовців, завжди виявляються під ударом при зміні політичного керівництва, коли змінюється не 10% кадрового складу державних органів, які обіймають політичні посади, а 30% або навіть 50% чиновників[5]. Як уже зазначалося, професійні характеристики при цьому особливої ролі не грають, оскільки головне завдання новопризначених керівників - закріпити апарат відданими людьми.

У сумі ці два явища - «діалектика контролю» та підбір кадрів за принципом особистої відданості, а не мерітократична, - з урахуванням рівня фемінізації державної служби, складають політичну передумову актуалізації гендерного ресурсу державної політики та управління на інституційному рівні.

Проведення адміністративної реформи, що веде до розуміння державної служби не тільки як забезпечення виконання повноважень органів, а й як надання державних послуг населенню, вирішення завдань її транспарентності й формування зворотного зв'язку між населенням та органами влади утворюють другу, організаційно-діяльнісну передумову актуалізації гендерного ресурсу державної політики та управління на інституційному рівні.

При цьому мова повинна йти не тільки про транспарентність державної служби, а й про її добре ім'я в суспільстві. Мається на увазі необхідність створення професійної етики державної служби та ефективну дію морально-етичних норм на професійну діяльність чиновників.

Велика конформність групи жінок у порівнянні з групою чоловіків в особливому обґрунтуванні не потребує. Жінки більш слухняні, менш схильні до ризику та авантюри. Саме тому в якості сфери діяльності вони частіше

обирають державні (бюджетні) установи, а не бізнес. На практиці конформність означає, що жінкам легше слідувати заборонам і обмеженням, що накладаються на державних службовців, а також нормам професійної етики. Це є окремим випадком більш загального явища, що складається в тому, що гендерна соціалізація формує в жінках якості, професійно значущі для державної служби, які дозволяють більш ефективно виконувати функцію забезпечення повноважень державних органів, з одного боку, і обслуговування громадян, з іншого[2].

За логікою політологічного аналізу, необхідно поставити питання, хто виграє від цієї фемінізації, в чій інтересах вона відбувається. Бенефіціаріїв, з нашої точки зору, два. Перший, і це очевидно, чоловіки-керівники державних органів. Розташовуючись на вершині управлінської ієрархії, вони природно, стають володарями великих ресурсів, ніж ті, хто знаходиться нижче по адміністративній драбині. Другий бенефіціар, менш очевидний - це жінки-державної службовці. Вони виграють, володіючи статусом чиновника, в порівнянні з жінками, а часом і чоловіками, зайнятими в інших галузях народного господарства, виграють в рівні заробітної плати, соціального страхування й забезпечення, соціальної захищеності. Провідним тут виступає не гендер, а приналежність до соціально-політичного інституту державної служби, але жінки виграють як група, яка становить більшість учасників цього інституту. Подальший аналіз даного явища виходить за рамки дослідження, тому обмежимося лише констатацією факту, що жінкам вигідно надходити на державну службу й проходити її.

В рамках інституту державної служби гендерна піраміда влади виявляється нерівністю за всіма формами капіталів, але з урахуванням затребуваності жіночих якостей у практиці державної служби при реалізації нею своєї сервісної функції, важливою є нерівність у символічному капіталі. Простіше кажучи, жіноче виявляється недооціненим у системі державного управління з точки зору підвищення професіоналізму державної служби. Таким чином у ході модернізації державного управління та державної служби формується друга передумова актуалізації інтенсифікації механізмів використання гендерного ресурсу державної політики та управління на інституційному рівні.

Розвиток державної служби нерозривно пов'язаний з розвитком системи державного управління. В ході адміністративної реформи, розпочатої в Україні в 2016 р, відбувалася як конкретизація і поділ повноважень між окремими рівнями та органами державної влади, так і формувався соціальний статус чиновництва як специфічної соціально-професійної групи суспільства. У той же час окремі завдання адміністративної реформи не вирішені до сих пір, зокрема, підвищення прозорості діяльності державних органів, зниження адміністративних бар'єрів, підвищення якості державних послуг, а також підвищення ефективності діяльності органів влади шляхом переходу на принципи управління за результатами.

Емпіричним індикатором недостатньої транспарентності державної служби виступає негативний імідж чиновництва в суспільстві. Дані досліджень показують, що існує досить критичне, хоча й не в усьому достовірне уява про чиновників у державній службі. В оцінках якостей ідеального чиновника позиції населення й діючих державних службовців виявляються багато в чому протилежними[3].

Ключовим протиріччям розвитку інституту державної служби є протиріччя політичного й адміністративного. Державні службовці виступають в якості об'єкта управління в політичному управлінні та в якості суб'єкта управління в адмініструванні. Самим дисфункціональним проявом цього протиріччя є ситуація, коли кар'єрні по суті посади державної служби заміщаються політично, що різко знижує ефективність державного апарату.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розробок у даному напрямі Модернізація державного управління та державної служби, що йде, з одного боку в напрямку підвищення її результативності та публічності, а з іншого, посилення сервісного характеру формує дві передумови актуалізації застосування гендерного ресурсу державної політики та управління на інституційному рівні: політичну, пов'язану з конструктивним вирішенням політичного й кар'єрного в кадровій політиці державних органів, і організаційно-діяльній, яка визначається зростанням значущості для ефективного забезпечення повноважень державних органів і надання державних послуг населенню, які формуються в ході гендерної соціалізації у жінок.

Ключовим протиріччям розвитку інституту цивільної служби є протиріччя політичного й адміністративного (кар'єрного). Цивільні службовці виступають в якості об'єкта управління в політичному управлінні та в якості суб'єкта управління в адмініструванні. Самим дисфункціональним проявом цього протиріччя є ситуація, коли кар'єрні по суті посади цивільної служби заміщаються політично, що різко знижує професіоналізм державного апарату.

Список використаної літератури:

1. Закон України Про державну службу. № 1774-VIII від 06 грудня 2016 року
2. Вілкова О. Сучасні моделі гендерної політики: сутність та особливості впровадження // Політ. менеджмент. – 2008. – № 6. – С. 160–166.
3. Гендер у державному управлінні. Гендер як чинник розподілу влади. – Режим доступу: http://cpk.org.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=681.
4. Гендерні підходи у сфері державної служби та служби в органах місцевого самоврядування : матеріали міжнар. наук.-практ. конф., Луцьк, 1 черв. 2012 р. – Луцьк, 2012
5. Гендерна політика в системі державного управління : підручник / [М. М. Білинська, Л. В. Гонюкова, Л. О. Воронько та ін. ; за заг. ред. М. М. Білинської]. – К. ; [Запоріжжя : Друк. світ], 2011. – 132 с.

References:

1. Zakon Ukrainy Pro derzhavnu sluzhbu. # 1774-VIII vid 06 grudnya 2016 roku.
2. Vilkoval O. Suchasni modeli gendernoyi polityki: sutnist ta osoblyvosti vprovadzhennya // Polit. menedzhment. – 2008. – # 6. – S. 160–166.
3. Gender u derzhavnomu upravlinni. Gender yak chinnik rozpodilu vladi. – Rezhim dostupu: http://cpk.org.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=681.
4. Genderni pidhodi u sferi derzhavnoyi sluzhbi ta sluzhbi v organah mistsevogo samovryaduvannya : materialy mizhnar. nauk.-prakt. konf., Lutsk, 1 cherv. 2012 r. – Lutsk, 2012
5. Genderna polityka v sistemi derzhavnogo upravlinnya : pidruchnyk / [M. M. Bilinska, L. V. Gonyukova, L. O. Voronko ta In. ; za zag. red. M. M. Bilinskoyi]. – K. ; [Zaporizhzhya : Druk. svit], 2011. – 132 s.