

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ УКРАЇНИ

ДОМБРОВСЬКА С.М., МОРОЗ В.М., ГРЕНЬ Л.М., ЛЕОНЕНКО Н.А.,
МОРОЗ С.А.

МОНОГРАФІЯ

ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯМ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В
УКРАЇНІ

Харків – 2018

УДК 351.858:314.96

DOI : 10.5281/zenodo.1877800

Монографію розглянуто та рекомендовано до друку Вченою Радою
Національного університету цивільного захисту України

Протокол №3 від 22 листопада 2018 року

Авторський колектив: д.держ.упр. Домбровська С.М., д.держ.упр.
Мороз В.М., к.п.н. Грень Л.М., к.е.н. Леоненко Н.А., к.держ.упр. Мороз С.А.

Рецензенти:

І.О. Парубчак – завідувач кафедри публічного управління та адміністрування Львівського національного університету ветеринарної медицини та біотехнологій ім. С.З. Гжицького, д.держ.упр, доцент.

О.І. Дацій – завідувач кафедри фінансів, банківської та страхової справи ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом», Заслужений працівник освіти України, д.е.н., професор.

Домбровська С.М., Мороз В.М., Грень Л.М., Леоненко Н.А., Мороз С.А.
Державне управління забезпеченням гендерної рівності в Україні: монографія /
С.М. Домбровська, В.М. Мороз, Л.М. Грень, Н.А. Леоненко, С.А. Мороз. –
Х.:НУЦЗУ, 2018. – 251 с.

В монографії досліджено науково-теоретичні засади державного управління розвитком гендерного питання в Україні, зокрема теоретичні напрацювання щодо формування гендерно-узгодженої державної політики, особливостей становлення професійної жіночої освіти в розрізі історичної ретроспективи. Визначена роль державного управління розвитком трудового потенціалу на основі гендерного паритету, а також проаналізовано стан функціонування нормативно-правового механізму державного управління гендерного підходу в українському суспільстві. Обґрунтовано напрямки розвитку механізму державного управління трудовим потенціалом з позиції забезпечення гендерної рівності, а також удосконалення його нормативно-правової бази шляхом упровадження стратегії державно-управлінського впливу в цій сфері.

УДК 351.858:314.96

DOI : 10.5281/zenodo.1877800

© С.М. Домбровська, В.М. Мороз, Л.М. Грень, Н.А. Леоненко, С.А. Мороз.

©НУЦЗУ,2018

ВСТУП

Гендерна рівність – це чутливий індикатор, який показує наскільки розвинутою та демократичною є держава.

Рональд Інглхарт

Демократизація та гуманізація сучасного українського суспільства передбачає створення рівних можливостей для самореалізації особистості незалежно від її соціального походження, національності, віку, статі. Головним завданням гендерної політики держави має бути забезпечення гендерної рівності, що у свою чергу може сприяти стабільному розвитку суспільства.

Державна гендерна політика в Україні будується, по-перше, на основі міжнародних нормативно-правових актів, ратифікованих Україною, а по-друге, регулюється національними нормативно-правовими актами щодо рівноправності між жінками і чоловіками.

Удосконалення функціонування гендерної системи та подальше впровадження пріоритетних положень гендерної політики неможливе без трансформації гендерних інструментів, серед яких найбільшої уваги заслуговує гендерне законодавство, гендерна статистика і бюджет, гендерна освіта та ЗМІ. Гендерна політика держави повинна закладати в усіх сферах такі норми і стандарти, рамки і напрямки розвитку, обмеження та свободи, які дозволять сформувати нові суспільні відносини, які максимально забезпечують гендерну рівність.

Вищезазначене обумовлює актуальність проведення комплексного дослідження, метою якого є обґрунтування науково-теоретичних засад і розробка практичних рекомендацій щодо розвитку механізмів державного управління забезпеченням гендерної рівності в Україні.

Фінансування з боку держави є одним з найважливіших індикаторів інституціонального забезпечення політики гендерної рівності. Оптимізація розподілу коштів, зростання обсягів фінансування за рахунок державних і місцевих бюджетів, а також додатковий пошук інших джерел фінансування

повинні стати такими дієвими механізмами державного регулювання, що будуть сприяти зростанню економічної ефективності від реалізованих положень, завдань і заходів, які задекларовані в Державній програмі забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Дослідження Індексу гендерного розриву із супроводжуючим його рейтингом країн світу за показником рівноправності чоловіків і жінок дозволяє здійснити аналіз динамічних змін гендерної рівності як в Україні, так і в інших країнах світу.

Велика кількість гендерних досліджень стосується переважно питань юридичної, економічної та соціальної рівності чоловіка та жінки. Разом з тим, у науковій думці бракує досліджень пов'язаних з визначенням впливу гендерної детермінанти на окремі сфери суспільно-економічного життя, його підсистеми та структурні елементи. Тому аналіз впливу гендерної диспропорції у межах системи трудового потенціалу є одним з можливих напрямів наукового пошуку в контексті уточнення наукового підґрунтя для розбудови мотиваційної моделі стимулювання трудової активності громадян України.

Монографія складається із вступу, 3 розділів, висновків до розділів і загальних висновків, а також списку використаних джерел і додатків.

Основні результати та висновки монографічного дослідження можуть використовуватись в освітній, науково-теоретичній та практичній діяльності у сфері публічного управління й адміністрування, зокрема викладачами, аспірантами (ад'юнктами), докторантами, слухачами, студентами (курсантами) ВЗО, державними службовцями та ін. для комплексного забезпечення гендерного паритету в Україні.

РОЗДІЛ І.

НАУКОВО – ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ГЕНДЕРНОГО ПИТАННЯ В УКРАЇНІ

1.1. Теоретичні напрацювання щодо формування гендерно – узгодженої державної політики

Демократизація та гуманізація сучасного українського суспільства передбачає створення рівних можливостей для самореалізації особистості незалежно від її соціального походження, національності, віку, статі.

Україна, як сучасна держава, зробила вибір на користь демократичного, правового та соціального вектору розвитку, тим самим зобов'язавшись виконувати вимоги міжнародної спільноти відносно рівноправності громадян, в тому числі по статевій ознаці, чим визнала об'єктивну необхідність у проведенні гендерних змін, інтеграції гендерної перспективи в усі програми розвитку українського суспільства на засадах свободи, рівності, справедливості та толерантності.

Звертаючись до питання гендерної політики, необхідно, для початку, приділити увагу деяким визначенням. Загальним базовим положенням гендерних досліджень визнається необхідність розмежування дефініцій «стать» та «гендер».

Від самого початку термін «гендер» використовувався в лінгвістиці для позначення граматичної категорії «рід». До соціальних досліджень категорія «гендер» була впроваджена, щоб замінити поняття статевої ролі та статевого підходу, які домінували в суспільних науках. Ідея розрізнення біологічної і соціальної статі висловлювалась ще у 1935 році Маргарет Мід в науковій праці «Стать та темперамент в трьох примітивних суспільствах». Але сам термін увійшов у використання в західній науці в 1970-х рр. (у вітчизняній науці – в 1990-х рр.) завдяки трудам американського вченого Роберта Джессі Столлера. Він виступив на конгресі психоаналітиків в Стокгольмі з доповіддю про гендерну самосвідомість, тим самим, започаткував дослідження процесів гендерної ідентифікації та гендерної соціалізації. Саме Столлер вперше

окреслив різницю між поняттями статі (англ.– sex) та гендера (англ. – рід). Концепція будувалась на поділі біологічного і культурного вивчення статі, що, як вважав науковець, є предметною областю біології і фізіології, проте аналіз гендера може розглядатися як предметна область досліджень психологів і соціологів, аналізу культурно-історичних явищ [242, с. 148].

Під дефініцією *стать* розуміють анатомічно-біологічні особливості людей (в основному – в репродуктивній системі), за якими вони визначаються як чоловіки та жінки. Його слід вживати тільки відносно тих характеристик і поведінки, які впливають безпосередньо із біологічних видимих відмінностей між чоловіками і жінками [58]. Тобто, термін «стать» вживається для позначення біологічних, анатомічних, фізіологічних відмінностей між жіночим і чоловічим організмами. Таким чином, біологічна стать дається людині від народження, а гендер конструюється соціально та обумовлюється культурою суспільства в конкретний історичний період.

В науковій літературі існує декілька концепцій гендера, що обумовлено як відносною «молодістю» гендерного підходу, так і багатогранністю самого феномену:

- гендер як соціально-рольова і культурна інтерпретація рис особистості та моделей поведінки чоловіка та жінки на відміну від біологічної;
- гендер як придбання соціальності індивідами, які народилися в біологічних категоріях жіночої або чоловічої статі;
- гендер як політика рівних прав чоловіків та жінок, а також діяльність по створенню механізмів її реалізації [201].

О. Вороніна в свої наукових напрацюваннях виділяє наступні напрямки до тлумачення гендера:

- гендер як соціальна конструкція через механізми соціалізації, поділу праці, гендерних ролей, мас-медіа;
- гендер як мережа, структура чи процес, тобто розуміння гендера як стратифікаційної категорії;
- гендер як культурна метафора у філософських та постмодерністських концепціях [114, с. 122-123].

Джудіт Лорбер детально структурує гендер в його відношенні до соціуму та особистості. Як соціальний інститут гендер включає в себе наступні поняття:

- гендерні статуси – соціально визнані норми, які проявляються в поведінці, жестах, мові, емоціях та зовнішньому вигляді;
- гендерний поділ праці – розподіл продуктивної та домашньої роботи між чоловіками та жінками;
- гендерні структури особистості – комбінації характерних рис, які відбиваються у почуттях та поведінці та ін.

Стосовно особистості гендер включає в себе наступні компоненти:

- гендерні процеси – соціальні практики навчання, здатності до навчання, необхідних ролевих реплік, які роблять поведінку гендерно прийнятною (або непринятною), розвиток гендерної ідентичності;
- гендерні переконання – прийняття або спротив гендерній ідеології;
- гендерний дисплей – презентація себе як певного типу гендерної особистості через одяг, косметику, прикраси, постійні чи тимчасові тілесні маркери [240].

Гендер (від грецького «genus» означає походження) здебільшого розглядають як соціальну стать, що визначає поведінку людини в суспільстві та сприйняття нею цієї поведінки [121, с. 44] або як усе соціальне, що створюється над біологічною статтю [226, с. 38]. Крім того, це поняття відносять до набутих соціальних змінних, оскільки вони відображають стан розвитку відносин між чоловіками і жінками, що під впливом часу розвиваються і є відмінними в різних суспільствах через менталітет, культуру, історію, традиції тощо.

Мельник Т.М., аналізуючи гендерні дослідження, визначає гендер (від англ. «gender» - рід) – як соціокультурну, символічну конструкцію статі, яка покликана визначати конкретний асоціативний зв'язок, забезпечувати повноцінну комунікацію та підтримувати соціальний лад. Іншими словами, гендер – це змодельована суспільством система цінностей, норм і характеристик чоловічої та жіночої поведінки, стилю життя та образу мислення, ролей і відносин жінок і чоловіків, яка підтримується соціальними інститутами та надбана ними як особистостями в процесі соціалізації, перш за

все, визначається соціальним, політичним, економічним та культурним контекстами буття ті фіксує уявлення про жінку та чоловіка в залежності від їх статі [122].

Підсумовуючи, можна стверджувати, що під визначенням «гендер» мається на увазі сукупність соціальних і культурних норм, які суспільство рекомендує виконувати людям в залежності від їх біологічної статі. Таким чином, гендер конструюється суспільством як соціальна модель поведінки жінок і чоловіків, яка визначає їх місце та роль в суспільстві та його інститутах (родині, культурі, освіті, економіці, політичній структурі, державному управлінні та ін.).

Вчений А. Степаненко справедливо наголошує на тому, що гендерна складова, а, відтак, і її дослідження, може відбуватися в межах певних тріад, зокрема «влада, політика, гендер», «гендер, злочинність і закон»; «гендер, комунікація та засоби масової інформації», «гендер, здоров'я, вік», «гендер, освіта, робота», «гендер, робота, сім'я (репродуктивність)» тощо [208, с. 50].

При цьому гендерно-територіальні складові у своїй співвідносності знаходять прояв у соціально-демографічних, політичних, кадрово-управлінських, освітньо-наукових, соціально-трудовах та інших ресурсних процесах.

У *політичних і кадрово-управлінських* процесах урахування гендерної складової може відбуватися таким шляхом: аналізу стану її прояву як у найвищих органах законодавчої та виконавчої влади в Україні (ВРУ, КМУ, судових органах влади), так і на регіональному рівні (серед державних службовців і працівників органів місцевого самоврядування); аналізу електоральних гендерних співвідношень, а також стану таких співвідношень у політичній сфері.

У *ресурсних і соціально-трудовах процесах* оцінювання гендерної складової може здійснюватися шляхом аналізу гендерних співвідношень зайнятості населення та його безробіття, а також заробітної плати, кар'єрних можливостей і досягнень, зокрема в бізнесовій діяльності.

Щодо *соціально-демографічних та освітньо-наукових* процесів і стану включення до них гендерної складової, то її в цих процесах визначити можливо крізь призму співвідношень кількості чоловіків і жінок, тривалості їх життя, поширення серед них соціальних негараздів, а саме: злочинності, алкоголізму, наркоманії, суїциду, торгівлі людьми, насильства в сім'ї, а також гендерних

співвідношень в освітній і науковій сферах (кількості чоловіків і жінок, які здобули вищу освіту, науковий ступінь, отримали вчене звання тощо).

Слід зазначити, що вплив гендерної складової іманентний (властивий) для всіх суспільств, але його ступінь вияву різний і може бути позитивний (гендерно узгоджений) та негативний (гендерні стереотипи). Так, Л. Немець і О. Ткаченко зазначили, що вплив гендерних стереотипів ґрунтується на тому наборі норм та суджень, які вкоренилися в соціуму щодо ролей жінок і чоловіків та нормах їхньої поведінки [220]. Ці норми та судження не відзначаються універсальністю, більше того, суттєво відрізняються залежно від того, чи вони агреговані, чи сублімовані міським або сільським населенням, у регіонах донорах або реципієнтах, в економічно розвинених країнах або з низьким рівнем соціального розвитку.

Особливості гендерних відносин на макрорівні в першу чергу задані соціально-економічними, політичними, культурними умовами розвитку суспільства. Державна політика щодо чоловіків і жінок як великих соціальних груп визначає специфіку гендерних відносин на рівні суспільства. Суб'єктами гендерних відносин на макрорівні є: з одного боку великі соціальні групи (чоловіки і жінки), а з іншого - держава, як соціальний інститут, який регламентує гендерні відносини на законодавчому та виконавчому рівнях. Основний зміст відносин визначається соціальною політикою по відношенню до гендерних груп. На основі цієї політики вибудовуються відносини між державою і кожною з гендерних груп. Основна активність в цих відносинах виходить з боку держави, а гендерні групи і їх окремі представники частіше займають позиції не суб'єктів цих відносин, а об'єктів. В системі гендерних відносин держава встановлює соціальні норми і правила суспільного життя чоловіків і жінок як представників соціальних груп, здійснює соціальний контроль за виконанням ними запропонованих ролей, певною мірою впливає на процес гендерної соціалізації в дитячому і дорослому віці.

Специфіка проявів гендерних відносин з позицій держави знаходить відображення, перш за все, в соціальній політиці по відношенню до конкретної

гендерної групі. З позицій гендерних груп специфіка проявів гендерних відносин знаходить вираз у соціальних ролях чоловіків і жінок як членів суспільства, а ці ролі визначаються як гендерні відносини. Відповідно до існуючої в конкретному суспільстві гендерної ідеології, чоловіки і жінки, як об'єкти соціальної політики та ідеологічного впливу, виконуючи гендерні ролі, створюють і реалізують гендерні відносини.

Міжнародне Бюро Праці у Глосарії основних гендерних понять наголошує, що власне, гендер не вказує на фізичну відмінність чоловіків і жінок, а є наслідком прояву їх ролей [33, с. 1].

Зважаючи на викладене, доречно дати визначення *гендерної ролі* – це поведінка особистості (жінки або чоловіка) у конкретному суспільстві чи соціальній групі, що визначають набуті навички й уміння, а також вид діяльності, якою ця особистість займається. Тобто, завдання й обов'язки, які мають виконувати чоловіки або жінки, зумовлюють ступінь повноцінності реалізації їх потенціалу, зокрема людського. Крім того, гендерна роль може залежати від віку, етнічної приналежності, культури, релігії, а також від природних, економічних, політичних та інших соціальних передумов. Зміни гендерних ролей часто виникають у відповідь на зміну економічних, природних чи політичних обставин, включаючи розвиток.

Головним завданням гендерної політики держави має бути забезпечення гендерної рівності, що у свою чергу може сприяти стабільному розвитку суспільства. При цьому «стратегічні» гендерні інтереси включають законодавче закріплення відповідних прав громадян, їхній захист, установлення гендерно збалансованого розміру заробітної плати, установлення рівних можливостей для громадян (незалежно від їх статі) щодо участі у процесах державного управління та бізнесі, запобігання різним формам сексуальних домагань, експлуатації, домашнього насильства тощо.

Гендерна рівність означає, що всі люди мають свободу вибору і свободу для розвитку своїх особистих здібностей без обмежень, які накладаються на них стереотипами традиційної гендерної системи. І. Хірлман розглядає гендерну систему як сукупність відносин між чоловіками і жінками, що включає

уявлення, неформальні і формальні правила і норми, визначені відповідно до місця, цілей і положення статей у суспільстві. На чільних засадах гендерної системи будується розподіл обов'язків, трудового навантаження, доходу, доступу до економічних і інтелектуальних ресурсів і до прийняття політичних рішень [231].

Удосконалення функціонування гендерної системи та подальше впровадження пріоритетних положень гендерної політики неможливе без трансформації гендерних інструментів, серед яких найбільшої уваги заслуговує гендерне законодавство, гендерна статистика і бюджет, гендерна освіта та ЗМІ. Усі ці інструменти, безумовно, повинні бути задіяні в глобальній трансформації суспільного розуміння гендерних проблем. На перше місце, на наш погляд, необхідно висунути сферу культури, освіти та ЗМІ. Тому що саме вони відповідальні за трансляцію стереотипів та формування громадської думки щодо побудови такої моделі гендерних взаємовідносин, яка б відповідала вимогам теперішнього часу та сучасного європейського суспільства.

Найбільш досконалим визначенням гендерної політики, на наш погляд, є визначення О. Хасбулатової, під якою науковець розуміє політику, що зачіпає інтереси, потреби чоловіків і жінок, що носять конкретно-історичний характер. Зміст і результативність гендерної політики обумовлюють наступні фактори: ідеологічний, що відображає високий рівень розуміння сутності гендерних питань і пануючу систему поглядів на роль чоловіка і жінки в суспільстві; соціально-економічний – як ступінь соціально-економічного розвитку суспільства; інституційний, що характеризує політичний режим і рівень розвитку демократії; ситуаційний, який демонструє позицію і ініціативу суб'єктів політики – владних державних структур, політичних партій, громадських рухів, населення.

В якості визначального елемента гендерної політики дослідниця виділяє тип соціальної політики, характер взаємин між державою і сім'єю, що демонструють соціальне партнерство, протекціонізм чи невтручання, і позицію інститутів громадянського суспільства (політичних партій, громадських рухів і жіночих організацій [230].

Гендерна політика держави знаходиться у безпосередньому діалектичному зв'язку із соціальною та регіональною політиками. Принципово, що в цій тріаді політик гендерна спрямована на підвищення рівня соціальної безпеки в державі та регіонах. Під такою безпекою, на думку С. Домбровської, А. Помази-Пономаренко та ін., варто розуміти доступність і системність (достатність) соціальних гарантій і благ для нормальної життєдіяльності населення, забезпечення гідного рівня його життя [177, с. 55]. Крім того, ці науковці слушно вказують, що аналіз гендерних співвідношень у неоднорідних суспільно-географічних умовах і процесах дозволяє встановити певні закономірності, які характеризують гендерну ситуацію.

Іноді в поняття гендерної політики вкладається суто політично-рольовий аспект, при цьому в якості пріоритетного напрямку виділяється лише досягнення гендерної рівності в політичній сфері. Так, І. Тартаковська інтерпретує гендерну політику як «систему волевиявлень обох статей – жінок і чоловіків – у громадянському суспільстві як рівних у правах і можливостях, які законодавчо закріплені і реально забезпечені в усвідомленні політико-правових принципів, діях, будівництві громадських і державних структур з урахуванням гендерних інтересів і потреб» [216, с. 50]. Метою гендерної політики виступає партнерство чоловіків і жінок саме в політичній сфері, що, в свою чергу, є джерелом більш повної і представницької демократії, в результаті якої створюються реальні можливості обліку багатополюсних інтересів в суспільстві. Автор посилається на Європейську Спільноту, яка трактує гендерну політику як важливу складову частину демократії, тому досягнення гендерної рівності в політиці є одним із пріоритетних завдань ЄС.

Таким чином, гендерна політика полягає в досягненні паритетної демократії, що забезпечує рівний доступ до влади і управління, однакову участь в ухваленні рішень чоловіків і жінок. Гендерна політика держави повинна закладати в усіх сферах такі норми і стандарти, рамки і напрямки розвитку, обмеження та свободи, які дозволять сформувати нові суспільні відносини, які максимально забезпечують гендерну рівність. Цьому перешкоджають

стереотипи і система конкретно-історичних відносин, уявлень, правил, прийнятих в даному суспільстві в умовах певних соціально-економічних відносин. Фактично гендерна рівність може бути пов'язана і з деякою юридичною, соціальною або психологічною нерівністю. Гендерна рівність неминуче призводить до гендерної ієрархії, що має змінити суспільну значимість, ступінь винагороди, рівень престижу деяких професій і занять. У зв'язку з цим можна зробити висновок, що, як би по-різному ні трактувалося поняття «гендерна політика», в широкому сенсі її слід розуміти саме як діяльність органів державної влади, спрямовану на досягнення гендерної рівності у всіх сферах життєдіяльності суспільства. Отже, державна гендерна політика – це послідовна система заходів, спрямованих на створення, розвиток, підтримку і захист рівноправності чоловіків і жінок, що покликана виражатися в конкретних результатах.

1.2. Гендерна проблематика професійної освіти (II пол. XIX – початок XXI ст.): вектори наукових досліджень

Проблематика формування і розвитку професійної освіти жінок в Україні традиційно перебуває в колі наукових пошуків вітчизняних вчених. Протягом всієї історії людства жінки змушені були доводити, що вони мають такі ж самі права, як і чоловіки: права на гідну професійну освіту, працю, високий статус у суспільстві.

Дослідження науковців, що опікуються гендерною рівністю, свідчать про складність і багатогранність цієї проблеми. Гендерній проблематиці в освіті приділяють увагу такі дослідники, як: І. Кон, О. Ярська-Смирнова, Л. Попова, Л. Штильова, І. Клещина, Ф. Мамедова, К. Рахмадуліна, О. Чеснокова. Серед українських вчених ґрунтовні дослідження гендерної рівності в Україні здійснюють І. Жеребкіна, І. Головащенко, І. Лебединська, Т. Мельник, Н. Чухим; гендерних стереотипів та гендерних ролей – Т. Виноградова, В. Семенов, П. Горностай, М. Пірен, В. Суковата; проблем інтеграції гендерного підходу в систему освіти України в цілому – Л. Булатова, Т. Говорун, І. Зверєва, В. Кравець, О. Кікінеджи, Я. Кічук, О. Луценко, Л. Міщик, О. Смоляр, О. Сухомлинська; розробці науково-теоретичних засад гендерної педагогіки – Н. Грицяк, О. Друзь, В. Кравець, О. Петренко та інші дослідники.

Вивченню історії формування і розвитку жіночої освіти присвячені наукові праці О. Аніщенко, В. Добровольської, О. Мельника, Т. Сухенко, Т. Шушари.

На неабияку увагу заслуговують наукові роботи з розвитку жіночих професійних навчальних закладів дослідників В. Мороза [145], Є Храпливого [232], Г. Субтельної [211], О. Лихачової [111], а також дослідження з розвитку жіночого руху на Наддніпрянській Україні II пол. XIX – поч. XX ст. Л. Смоляр [204].

У своєму дослідженні, присвяченому актуальним проблемам процесу формування, використання і розвитку трудового потенціалу країни на державному рівні, науковець В. Мороз приділяє увагу релігійно-культурологічним та гендерним особливостям відношенням до праці та перспективі їх використання. У розділі 1.3 «Результати оцінки рівня розвитку трудового потенціалу особистості як підґрунтя для удосконалення державної політики у сфері трудових відносин: гендерний аспект» автор визначає гендер як «соціальну стать, яка відображає відмінності у соціальних ролях, поведінці, ментальних характеристиках між чоловіками і жінками. Це певний соціально-рольовий статус, який визначає соціальні можливості жінок і чоловіків у різних сферах життєдіяльності – освіті, професійній діяльності, доступі до влади та економічних ресурсів, сімейній ролі тощо» [145, с.84].

За даними проведеного дослідження «Оцінка рівня розвитку трудового потенціалу особистості», науковець В. Мороз, порівнюючи результати суб'єктивного оцінювання респондентами жіночої та чоловічої статі власного рівня трудового потенціалу, пояснює окремі між ними розбіжності. На думку автора, «можливими напрямками державної політики щодо прийняття уваги гендерних особливостей процесу формування і використання трудового потенціалу можуть бути такі: виведення окремої частки жіночої праці за межі домогосподарства шляхом розвитку доступного за ціною побутового обслуговування населення»; «формування нового суспільного погляду щодо ролі кожного члена родини у веденні домогосподарства»; «формування нових економічних підходів до процесу виробництва та реалізації побутової техніки, яка за призначенням може значно зменшити частку праці жінки на користь професійної діяльності» [145, с. 94].

У своїй науковій роботі Є Храпливий акцентує увагу на тому, що у Львівському шкільному окрузі (ЛШО) станом на 1939 рік було відкрито доволі значну мережу жіночих професійних навчальних закладів. Жіночі промислові школи ЛШО були представлені такими типами професійних навчальних закладів, як: нижчими професійними школами, професійними гімназіями,

професійними ліцеями. Мережа таких навчальних закладів за час дії реформи 1932 року швидко розвинулася: 12 нижчих професійних жіночих промислових шкіл і 17 промислових жіночих гімназій. Нижчі жіночі промислові школи ЛШО існували у місті Бориславі (Приватна кравецько-білизнярська школа сестер Службниць (з українською мовою навчання); Приватна білизнярсько-кравецька школа Товариства народної школи); у місті Львові (Приватна кравецько-білизнярська школа Товариства ремісничих майстерень для єврейських дівчат; Приватна кравецько-білизнярська школа Товариства «Труд» (з українською мовою навчання); Державна кравецько-білизнярська школа); у місті Перемишль (суч. ПНР) (Приватна кравецько-білизнярська школа Товариства народної школи; Приватна кравецько-білизнярська школа Товариства ремісничих майстерень для єврейських дівчат); у місті Самбір (Приватна кравецько-білизнярська школа Товариства професійної школи; Приватна кравецько-білизнярська школа фонду О.Готгельфа); у місті Жовква (Приватна кравецько-білизнярська школа Товариства охорони єврейських дітей і молоді; Приватна кравецько-білизнярська школа Товариства народної школи) [232].

Жіночі професійні навчальні заклади нижчого ступеня з 3-річним терміном навчання вели підготовку з однієї професії – кравецтво для приватних кравецьких майстерень і невеликих механізованих підприємств до виготовлення жіночого та дитячого одягу. У мережі професійних жіночих навчальних закладів ЛШО було відкрито жіночі промислові школи гімназійного типу (всього 17). У Львівському воєводстві це були такі навчальні заклади: Приватна жіноча кравецька гімназія Товариства народної школи №180 (місто Борислав); Приватна 3-класна жіноча кравецька гімназія Товариства суспільної праці жінок №194(місто Дрогобич); Приватна жіноча кравецька гімназія Товариства ремісничих майстерень для єврейських дівчат №192, Приватна 3-класна кравецька гімназія згромадження сестер Божої опіки №182, Державна кравецька гімназія №170, Державна гімназія мереживництва і гаптування №167, Приватна кравецька гімназія сестер Василянок №183 (з

українською мовою навчання) (місто Львів); Приватна кравецька гімназія Товариства народної школи №184; Приватна кравецька гімназія Товариства ремісничих майстерень для єврейської молоді №193 (місто Перемишль); Приватна 3-класна кравецька гімназія Товариства народної школи №185 (місто Рава-Руська); Приватна кравецька гімназія Товариства народної школи №186 місто Жешув (суч. ПНР); Приватна кравецька гімназія Товариства професійної школи №189 (місто Самбір); Приватна кравецька гімназія Товариства промислової школи №188 (місто Станіславів); Приватна 3-класна кравецька гімназія Товариства суспільної праці жінок №191(місто Стрий) [232, с. 22].

Жіночі промислові професійні гімназії були в основному з 4-річним терміном навчання, деякі – 3-річним. Ці навчальні заклади готували кравців з виготовлення жіночого та дитячого одягу та виготовлення білизняних виробів. У них учениці отримували певний рівень теоретичної та професійної підготовки (вивчали загальноосвітні дисципліни), що давав можливість працювати на великих і середніх підприємствах з виготовлення одягу та білизни, підприємствах з виготовлення мереживних виробів.

Розвиваючи думку Є. Храпливого, дослідниця Г.В. Субтельна додає, що жіночі професійні школи ліцейного ступеня давали ширшу і глибшу професійну та загальноосвітню підготовку, ніж уже названі школи. В ліцях у професійній підготовці був значний акцент на мистецькому рівні виготовлення виробів, передбачалося, що випускниці ліцеїв можуть працювати вчительками шкіл кравецтва нижчого ступеня, вчителями ручних робіт у середніх школах, гімназіях. При підготовці ліцеїсток враховувався морально-етичний та громадянський аспекти – підготовку добрих господинь і організаторок домашнього господарства для майбутніх молодих сімей. Навчання у професійних школах усіх ступенів передбачало серйозну загальногромадянську підготовку молоді жіночої статі. Правда, до 1939 р. на території ЛШО не було організовано жодного професійного жіночого ліцею, хоч школи Галичини потребували вчительок жіночих ручних робіт. Професійні жіночі ліцеї були в

мережі професійних навчальних закладів Польщі, але знаходились у Варшаві, Кракові інших шкільних округах корінної Польщі [211, с. 46-48].

В контексті наукових пошуків Г. Субтельної, «у ЛШО в 30-х р. ХХ ст. справою організації курсової підготовки для промисловості займався Промисловий інститут. У ЛШО на території Львівського воєводства були ще такі курси: при Державній технічній школі (м. Львів): курси килимарства; «Радіо»; електротехнічні. Традиційними курсами для дівчат були: курси галантереї і моднярства (м. Львів); курси лляного ткацтва (с. Комарно, Львівська обл.); курси крою і шиття (м. Львів); курси білизнярства (Львів); курси крою, шиття і моделювання (м. Львів); курси крою, шиття і виготовлення корсетних виробів (м. Львів); однорічні курси (школа) професійної кравецько-білизнярської підготовки (м. Перемишль)».

За свідченням авторки, «серед професійних сільськогосподарських навчальних закладів, які були в мережі ЛШО станом на 1939 р., були Державна жіноча річна рільнича школа (м. Калуш); Приватна жіноча річна рільнича школа Товариства господарської освіти жінок (м. Корчина, сучасна Польща), Приватна жіноча річна рільнича школа сестер Служебниць Н.С.І. (с. Миловання, Івано-Франківська обл.); Публічна жіноча річна рільнича школа (с. П'ядики, коло м. Коломия); Приватна жіноча річна рільнича школа Товариства господарської освіти жінок (м. Перемишль); Приватна жіноча річна рільнича школа сестер Служебниць Н.С.І. (с. Шибалин, коло м. Бережани); Приватна жіноча річна рільнича школа Михайла Васькова (українська мова навчання); Приватна жіноча річна рільнича школа Товариства господарської освіти жінок (м. Жаб'є, суч. м. Верховина Івано-Франківської області). Школи рільничої підготовки мали на меті вишкіл молоді до праці в селянських господарствах, даючи учням основні практичні відомості».

Цікавими в роботі є дані про школи підготовки І-го та II-го ступенів для ведення родинного господарства. За словами науковця, «різнилися вони базовою освітою вступників і передбачали освіту молоді (дівчат) з ведення домашніх господарств (ферм) готували до вмілої та наукової організації

власного господарства, практичного ведення господарства, його адміністрування. Випускниці могли працювати у власних господарствах або робітницями в чужих господарствах. Школи підготовки для ведення господарства I-го і II-го ступенів різнилися базовою освітою вступників (I-й ступінь – закінчували народну школу, II-й ступінь – закінчували гімназії або загальноосвітні ліцеї. Для останніх особливістю було те, що випускниці могли працювати у великих, багатих господарствах)».

Автор акцентує свою увагу на функціонуванні Інституту Господарської освіти жінок у Снопкові (тодішнє передмістя Львова), який виріс з колишньої Школи домашнього господарства і досяг значного розвитку серед мережі професійних сільськогосподарських навчальних закладів 40-вих років XX ст. на території Львівського воєводства.

Розкриваючи роль фахової освіти української молоді в Галичині у 20-30-х роках XX ст., Г. Субтельна, приділяє значну увагу розбудові національного фахового шкільництва як запоруки оволодіння молоддю справою господарювання в селах, ремеслом і промислом, торгівлею й умінням працювати у промислових містах. Неабияке місце у навчальному посібнику займає тема жіночої освіти: створення окремого типу жіночих навчальних закладів, що готували дівчат до самостійної кваліфікованої праці в торгівлі, промисловості (переважно кравецтво), сільському господарстві (городництво), до раціонального ведення домашнього господарства (школи домашніх господинь). До жіночих професійних шкіл Речі Посполитої Польщі зараховували жіночі вчительські семінарії, які готували вчительок ручної праці (слайду) для шкіл. Після захоплення Західної України Польщею, в освітніх закладах Галичини, як і Речі Посполитої Польщі зберігалася коедукція (окреме навчання учнів чоловічої та жіночої статі) [211]. За результатами дослідження, автором виявлено, що у професійних навчальних закладах коедукція була вмотивована ще й тим, що в закладах, які готували техніків-механіків, електротехніків, хіміків, гірників, залізничників, спеціалістів для прядильної, будівельно-архітектурної, шляхобудівної галузей, рільників, городників,

відгодівельників великої рогатої худоби, спеціалістів молочарства з середньою освітою, бухгалтерів, експедиторів, продавців, працівників магазинів, молодь жіночої статі не навчалася.

Заслуговує на увагу монографія Смоляр Л.О. «Минуле заради майбутнього. Жіночий рух Наддніпрянської України, II пол. XIX – поч. XX ст. Сторінки історії», що являє собою комплексне дослідження жіночого руху Наддніпрянської України II пол. XIX – поч. XX століття в історичному та соціо-культурному аспекті. Автор простежує історію жіночого руху в Україні на широкому історичному фоні з залученням значного кола архівних матеріалів, які дозволяють визначити його основні течії, періоди розвитку, розкривається історія створення та діяльності жіночих товариств, описуються форми їх роботи, подаються яскраві приклади широкої участі жінок в культурно-освітньому, громадському, народницькому русі. В монографії вперше розглядається сутність концепції самозахисту, яка стала центральною концепцією жіночого руху Наддніпрянської України [204].

Дослідниця жіночої освіти О. Лихачова розрізняє такі приватні заклади як школи грамоти, пансіони, школи, жіночі училища, прогімназії, гімназії, інститути шляхетних дівчат [111].

Розвитку жіночої освіти і проблемам гендерної рівності присвячені дисертаційні дослідження вітчизняних вчених В. Добровольської, Н. Корчинської, Ж. Кундій, І. Лікарчука та інших дослідників.

Дисертація В. Добровольської («Історія жіночої освіти Півдня України (1901 – 1910 рр.)») присвячена комплексному дослідженню процесу розвитку жіночої освіти Півдня України на початку XX століття. На широкій джерельній базі автором висвітлено низку чинників, що мали вплив на формування системи жіночих навчальних закладів у XIX столітті. Особлива увага приділяється характеристиці організаційної структури, матеріального становища основних типів жіночих початкових, середніх, професійних, вищих шкіл Півдня України протягом першого десятиліття XX століття. Дослідницею розкрито роль уряду, органів місцевого самоврядування, громадськості, приватних осіб у розширенні

мережі освітніх закладів, проаналізовано особливості навчально-виховного процесу цих закладів, перспективи застосування отриманої освіти жіноцтвом у тогочасному суспільстві.

У дослідженні розглядається процес зміни соціальної ролі жінки Півдня України – від ролі дружини, хазяйки, виховательки дітей до активної учасниці громадського і промислового виробництва. На думку В. Добровольської, такій зміні сприяли реформи 1860-1870-х років, які припустили жінок до громадських організацій і органів влади, і створили попит на освічених робітниць. Автором з'ясовано те, що якщо в першій половині XIX століття жінка могла отримати освіту тільки в інституті шляхетних дівчат, за умови, що вона належала до вищих станів суспільства, то в другій половині XIX століття урядом створюється мережа шкіл різних рівнів. За словами В. Добровольської, «школа проголошується всесословною, створюється система управління на чолі з міністерством народної просвіти. Велика частина населення південноукраїнських губерній (Катеринославської, Таврійської, Херсонської) вчилася в початкових навчальних закладах міністерства народної просвіти, відомства православного сповідання, органів земського самоврядування. Незважаючи на наявність багатьох проблем у сфері початкової освіти (велика кількість людей так і залишилася безграмотною, єдина загальноосвітня школа не була створена, навчання було платним, зміст освіти зводився до навчання читати, писати, рахувати), вказаний регіон був лідером з кількості трирічних початкових шкіл, які зіграли свою позитивну роль у вихованні молодого покоління».

У результаті наукових пошуків дослідниці виявлено, що середню освіту дівчини здобували вже не лише в інститутах шляхетних дівчат, але і в гімназіях, єпархіальних жіночих училищах, також доведено, що основним типом школи Півдня України стали гімназії, які були всесословними, давали якісну усебічну освіту і відкривали шлях у вищу школу. За словами автора, «незважаючи на обмеженість жіночої гімназичної освіти в порівнянні з чоловічою, випускниці гімназій з восьмим педагогічним класом діставали

можливість викладати у початковій школі, таким чином, отримуючи фінансову незалежність від батьків». Доведено, що система професійної освіти була різноманітною, складалася з нижніх і середніх шкіл. Вже деякі початкові школи навчали дівчаток рукоділлю, а удосконалити свої знання з цього предмету, а також вивчити «домоведення», кулінарію вони могли в професійних школах. Крім того, діяли школи, які готували фахівців в медичній, педагогічній, сільськогосподарській, комерційній сферах, а також сфері мистецтв. У більшості цих шкіл хлопчики і дівчатка уперше сіли за парти, на відміну від жіночих середніх шкіл. Головною перешкодою до отримання цих спеціальностей була плата за навчання.

Частина жінок прагнула отримати вищу освіту, проте уряд не допускав їх в університети, які готували кадри для органів влади. Доведено, що вищу освіту на Півдні України можна було отримати тільки на Одеських вищих жіночих курсах і вищих медичних жіночих курсах, створених на початку ХХ століття в результаті проведення Першої російської революції. Ці платні навчальні заклади мали приватний характер, проте орієнтувалися на програми державних університетів при підготовці фахівців з історико-філологічних, фізико-математичних, юридичних дисциплін, медичної сфери. Відмічено, що освіта давала можливість жінці вирватися з-під опіки батька або чоловіка, працювати за отриманою спеціальністю, що давало фінансову незалежність, розширити круг своєї діяльності [50].

У дисертаційній роботі Н. Корчинської досліджено проблему гендерної дискримінації в психолого-педагогічних зарубіжних та українських працях, з'ясовано сутність теорії гендеру як методологічного підґрунтя наукової роботи, схарактеризовано історико-педагогічні засади гендерного підходу в системі професійно-технічної освіти Туреччини; проаналізовано вплив гендерної політики уряду Туреччини на організацію навчання в професійних ліцеях. В контексті наукових пошуків Н. Корчинської аргументовано особливості навчання в професійних ліцеях в умовах реформування професійно-технічної освіти; описано зміст та основні тенденції реалізації

гендерної концепції в професійній підготовці студентів комерційно-туристичних ліцеїв; обґрунтовано структурування змісту професійної підготовки студентів на засадах гендерної рівності; виявлено інноваційні форми, методи й технології навчання за принципом гендерної рівності. Дослідницею доведено можливості використання позитивного досвіду Туреччини в реалізації гендерного підходу в системі професійно-технічної освіти України: на рівні органів державної влади, органів місцевого самоврядування, на рівні навчальних закладів і громадських організацій [100].

У дисертації Ж. Кундїй проаналізовано історіографію вивчення проблеми становлення вищої жіночої медичної освіти кінця XIX – початку XX століття. Автором визначено роль Миколи Скліфосовського у боротьбі прогресивної медичної спільноти за право жінок на здобуття вищої освіти. На основі архівних джерел дослідниця простежила динаміку розвитку ідей вищої жіночої медичної освіти у передреволюційний період та обґрунтувала напрямки актуалізації ідей вищої жіночої медичної освіти на території українських земель наприкінці XIX – початку XX століття. За результатами наукових пошуків Н. Корчинською описано біографічний нарис життя та професійної діяльності Миколи Скліфосовського, визначено хронологічні періоди професійної діяльності, а також проаналізовано внесок Миколи Скліфосовського у розвиток світової клінічної та військово-польової хірургії та визначено особливості його педагогічної діяльності та фактори формування ідей жіночої медичної освіти у науково-педагогічній спадщині. Автором вивчено сучасний стан вищої жіночої медичної освіти в Україні та обґрунтовано шляхи та напрямки реалізації ідей гендерної педагогіки у медичній освіті М.В. Скліфосовського у сучасній системі підготовки жінок-лікарів. На основі експериментальних досліджень науковцем встановлено тендерні відмінності у розумінні ролі лікаря в суспільстві, його домінуючих професійних та особистісних якостей та визначено напрямки трансформації педагогічних поглядів М. Скліфосовського у сучасній професійній освіті медичних працівників [106].

У своєму дослідженні І. Лікарчук теж акцентує увагу на існуванні в Україні у 1888-1917 роках жіночих професійних навчальних закладів: рукодільних і ремісничих класів при загальноосвітніх закладах; навчальних закладів, де поєднувались професійна та загальноосвітня підготовка; професійних курсів. Ці заклади освіти «перебували в різних формах власності (державній, приватній, громадській); їхня діяльність здійснювалась на основі загальнодержавних нормативних документів; між закладами професійної освіти різної спеціалізації не існувало будь-яких горизонтальних чи вертикальних зв'язків [112].

В межах виконання «Програми рівних можливостей та прав жінок в Україні», яку впроваджує Програма розвитку ООН за фінансової підтримки Європейського Союзу, за загальною редакцією М. Білинської підготовлено підручник «Гендерна політика в системі державного управління», в якому розкрито головні засади гендерної політики в системі державного управління; проаналізовано зарубіжне законодавство про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків; визначено світові тенденції розвитку гендерної політики, висвітлено гендерні стратегії. Думки, висновки чи рекомендації належать авторам та упорядникам цього видання М. Білинській, Л. Гонюковій, Л. Воронько, С. Москаленко, О. Приходько і не обов'язково відображають погляди ПРООН чи інших організацій та закладів системи ООН або Європейського Союзу [29].

Використання гендерного підходу в дослідженні історії розвитку нижчої ланки професійної освіти жінок України простежується у наукових доробках З. Гіптерс [31], С. Гущиної [43], І. Дацків [44], О. Єжової [60], Л. Єршової [61], В. Марчука [118], С. Ситняківської [197] та інших дослідників.

Проблемам становлення та функціонування приватних жіночих гімназій присвячені дослідження А. Ййслуу [75], О. Самойленко [195].

Питання розвитку шкільництва на теренах України та Київщини були об'єктом дослідження науковців В. Добровольської [49], Г. Маслій [119],

В. Перерва [173], С. Сірополко [199], Т. Сухенко [213], К. Плівачук [175], І. Стражнікової [209].

Упровадження «Положення про початкові народні училища» (1864) законодавчо закріпило створення початкової школи для дітей усіх станів і, що важливо, обох статей [176].

У статті С. Гущиної розроблена типологія приватних закладів освіти, що функціонували в Україні в ХІХ – на початку ХХ століття. Автором «в основу класифікації були покладені такі критерії: засновник, мета закладу, джерела фінансування, час та термін навчання, стать, рівень навчальних планів та програм, законодавча база, професійна спрямованість, відомче підпорядкування». За твердженням С. Гущиної, в останні десятиліття з'явилося чимало дисертаційних досліджень з проблеми розвитку жіночої, професійної, зокрема комерційної освіти, яка забезпечувалася переважно приватними закладами. Зважаючи на юридично-правові підстави, виокремлювалися приватні заклади, створені на загальних засадах і ті, що працювали за індивідуальними статутами. За свідченням дослідника, «при відкритті приватних закладів до уваги бралася стать учнів, тому виділяли чоловічі, жіночі, а також обох статей (зі спільним навчанням чоловіків та жінок). Суто жіночими закладами були дівочі пансіони шляхетних дівчат. Здобували освіту дівчата також в училищах (у 1866 р. у віданні Міністерства народної освіти було 92 жіночих училища), та гімназіях» [43]. Визнання вищих приватних закладів освіти було викликане реаліями життя: розпорядженням від 27 серпня 1869 р. надавався дозвіл відкривати вищі технічні навчальні заклади, діяльність яких регулювалася законодавством про приватні заклади; у 1876 р. право на існування в університетських містах одержали Вищі жіночі курси. Вища ланка приватної освіти реалізовувалася за рахунок вищих жіночих курсів А.В. Жикуліної, Фельдшерсько-акушерської школи П. Бушtedта, Київських професійних класів та курсів О. Кулицької, Одеських курсів вчительок рукоділля Л. Байер та ін.

У дослідженні З. Гіптерс професійна економічна освіта та зміст навчання кооперації у навчальних закладах Галичини наприкінці ХІХ – на початку ХХст. розглядається як історико-педагогічна проблема, а також обґрунтовано виховну роль економічної освіти та її вплив на формування національної самосвідомості української молоді на прикладі української жіночої школи домашнього господарства, що функціонувала у 1912 році у селі Угерці Винявські (Самбірщина). За результатами наукових пошуків автора, «у Статуті школи (1913 рік) зазначалося, що її мета: виховання фахового свідомого патріотичного та роботящого селянського жіноцтва. До жіночої школи зараховували дівчат від 16 років, які закінчили народну школу. Термін навчання – 8 місяців. За програмою вивчалися арифметика, українська мова, географія та оповідання з рідної історії, основи гігієни і виховання, основи домашнього господарства, годівля худоби, птиці, молочарство, городництво і садівництво. Практичне навчання охоплювало різні ділянки селянського домашнього господарства. Школа знаходилася на забезпеченні «Просвіти», бо Краєвий виділ Галичини асигнував лише 2000 крон. Окрім постійних курсів, у школі влаштовувались літні двомісячні курси крою та шиття. До 1914 року школу і курси закінчило понад 60 дівчат» [32].

У статті І. Дацків досліджено становлення і розвиток освіти жінок в Закарпатті (1919-1939 роки). Автором виявлено регіональні особливості професійної жіночої освіти: незначну кількість навчальних закладів усіх типів, їх жорстку мадяризацію та чітко виражену конфесійну спрямованість змісту виховного процесу, виділено роль жіночої професійної освіти у культурно-освітньому розвитку жіноцтва, усвідомлення ним своєї ролі та місця в тогочасному суспільстві, у поліпшенні соціально-економічного і культурного становища кожної закарпатської сім'ї. В контексті наукових пошуків І. Дацків виділено напрямки професійної освіти жінок в Закарпатті: педагогічний, медичний, комерційний, кравецький, ткацький, килимарський, пекарський, аграрний та ін. [44].

Розвитку фахової освіти в Галичині і ролі Товариства «Просвіта» у підготовці національних присвячено науковий доробок Б. Добрянського [52]. За дослідженням науковця, «Товариство «Просвіта» брало активну участь у кооперативному русі Галичини, який набув широкого розмаху наприкінці ХІХ – на початку ХХ ст. У жовтні 1911 р. у Львові «Просвіта» відкрила першу українську Торговельну школу з дворічним терміном навчання. Торговельна школа у 1925 році за ухвалою Головного віділу «Просвіти» перейшла під управу «Рідної школи», зберігши існуючу назву «Торговельна школа «Просвіти» у Львові». Зусиллями Д. Коренця у 1926 р. школа з дворічної була реорганізована в середню з трирічним терміном навчання. При школі працювали: однорічний вищий кооперативний курс для тих, хто не мав відповідної освіти і працював у кооперативних установах; однорічний торговельний курс для випускників гімназії; однорічний торговельний курс для тих, які закінчили гімназію, але не склали випускного іспиту». За результатами дослідження, «кількість учнів у різні роки була неоднаковою. Зокрема, у 1928/29 н.р. у трирічній школі навчалося 168 учнів (102 хлопці і 66 дівчат), на курсі абітурієнтів – 47 учнів (39 хлопців і 8 дівчат), на однорічному торговельному відділі – 35 учнів (26 хлопців та 9 дівчат), 30 слухачів відвідувало кооперативний курс. У 1935/36 н.р. у трирічній Торговельній школі було 120 учнів (70 хлопців і 50 дівчат), а на однорічному курсі абітурієнтів – 87 слухачів. Окрім того, при школі працювали платні курси стенографії, англійської та французької мов» [52, с. 110].

У статті І. Стражнікової розглядаються проблеми організованого жіночого руху Західної України до виникнення різних типів навчальних і виховних закладів, що сприяло становленню інституцій суспільної опіки, розвитку приватного шкільництва, підвищенню освітнього рівня жінок.

Певні особливості в організації професійної торгової освіти в Галичині мали місце в історії жіночої виділової школи ім. Королеви Ядвіги в м. Львові (1879 рік). Історія цієї школи детально описана М. Барановським [248] та тісно пов'язана з проблемою розвитку торгової та жіночої професійної освіти в

Галичині. Автор наводить цікаві факти щодо функціонування жіночої виділової школи ім. Королеви Ядвіги в м. Львові. Зокрема, йдеться про те, що «на базі цієї жіночої виділової школи створено умов для відкриття різнорівневих та різнопрофільних спочатку курсів, а потім професійних навчальних закладів: доповнюючої професійної школи жіночого домашнього господарства, торгової школи та кравецтва для жінок. Створення професійної торгової школи відбулося шляхом виділення предметів: торгової географії, арифметики, бухгалтерії, торгової кореспонденції, які вивчалися в доповнюючій професійній школі жіночого домашнього господарства, якосновних для торгової професійної освіти» [248, с. 228].

Таким чином, річні торгові курси при жіночій школі ім. Королеви Ядвіги в м. Львові реорганізовано на дворічну торгову школу. Організаційно виділова та торгова професійна школи були пов'язані між собою, а випускниці виділової школи могли вступати в торгову професійну школу. Свідectво про закінчення такої двокласної торгової школи було достатнім для самостійної праці у сфері торгівлі.

У дослідженні О. Єжової розглянуто основні етапи розвитку системи підготовки кваліфікованих робітників швейної галузі в Україні. Автором узагальнено інформацію щодо програм навчання рукоділля в жіночих навчальних закладах, починаючи з XIX століття. Встановлено, що з початку XIX століття в Україні відкривались ремісничі училища для дітей нижчих чинів, які навчали швейній справі. Обґрунтовано, що до кінця XIX століття в підготовці кравців переважало учнівство, як передавання професійного досвіду від майстра до учня. Встановлено, що перший період розвитку системи професійної підготовки робітників швейного профілю (кінець 80-х рр. XIX століття – 1920 р.) характеризується обов'язковістю навчання швейної справи всіх дівчат на рівні побутових потреб, та появою жіночих професійних шкіл з фаховим вивченням крою та шиття [60].

На думку Л. Єршової, використання гендерного підходу в дослідженні історії розвитку нижчої ланки професійної освіти жінок Правобережної

України XIX – початку XX століття дало змогу з'ясувати, що спеціальна жіноча освіта у правовому полі Російської імперії розвивалася дуже повільно. За результатами дослідження автором з'ясовано, що основними напрямками професійної діяльності жінок були педагогічний, медичний, технічний, сільськогосподарський, комерційний та мистецький, а також те, що до 1861 р. професійна освіта була пов'язана зі становою організацією суспільства. Як слушно зауважує Л. Єршова, «за кожним станом закріплювалися певні види професійної діяльності і встановлювалися обмеження в освітньому цензі. Однак, спільним для усіх них залишалося звуження жіночих прав на здобуття професійної освіти у межах кожного соціального стану. І далі автор підкреслює, що «використовувалася жіноча праця здебільшого у некваліфікованих, фізично виснажливих і малооплачуваних видах робіт. Основними перешкодами на шляху здобуття жінками професійної освіти були: суспільні гендерні стереотипи у поглядах на призначення жінки, обмежена кількість спеціальних жіночих навчальних закладів, дорога вартість навчання в них та довгий термін проходження повного курсу». На глибоке переконання науковця, «основними детермінантами розширення ринку жіночої праці стали: визвольна реформа 1861 р., запровадження більш прогресивних способів обробки ґрунту, активізація дрібної селянської постачально-збутової кооперації, виникнення нових форм управління господарствами тощо».

Завдяки науковим пошукам автора, ми дізнаємося що «на початку XX століття на території Правобережної України професійно-технічну освіту жінок забезпечували: рукодільні відділення при початкових училищах Міністерства народної освіти; вечірні рукодільні класи при міських двокласних училищах; уроки рукоділля при всіх початкових і середньоосвітніх жіночих закладах; сільськогосподарські та ремісничі курси при початкових училищах Міністерства народної освіти та при земствах; приватні спеціальні класи Міністерства народної освіти; приватні жіночі школи Головного управління землеробства і землеустрою» [61].

У науковому дослідженні Плівачук К.В. здійснено аналіз стану жіночої освіти на Сквирщині в кінці ХІХ – на початку ХХ століть на основі документів фондів Державного архіву Київської області, Київських єпархіальних відомостей, Центрального державного історичного архіву в м. Києві; висвітлено різні аспекти становлення та розвитку жіночої освіти: деякі проблеми становлення та функціонування вищого початкового училища та церковно-парафіяльних шкіл повітового міста Сквири наприкінці ХІХ – на початку ХХ ст.; розкрито сутність гімназійної освіти на прикладі Сквирської приватної жіночої гімназії. За словами науковця, «Гендерна політика в наш час – важлива складова політичного життя суспільства. Ураховуючи позитивні досягнення минулого, кожна держава визначає роль і місце жінки в сучасному соціумі та в майбутньому як ефективного потенціалу» [175].

У статті Г. Маслій [119] проаналізовано особливості становлення та розвитку українських фахових жіночих шкіл у Західній Україні кінця ХІХ – на початку ХХ ст.; особлива увага звернена на специфіку функціонування перших рідномовних навчальних закладів з підготовки вчителів для жінок.

На основі аналізу літературних джерел та архівних матеріалів дослідницею Кундій Ж. [105] визначено провідні напрямки генезису становлення і розвитку вищої жіночої медичної освіти в кінці ХІХ – початку ХХ століття, розкрито економічні, політичні, психологічні та соціальні фактори цього процесу. Автор звертає увагу на те, що саме в кінці ХІХ століття відбувся значний підйом громадської ініціативи з розвитку жіночої медичної справи, пов'язаний, в першу чергу, з потребою суспільства в медичній допомозі населенню. На слушну думку дослідниці, важливим фактором становлення і розвитку жіночої медичної освіти слід визнати формування громадського жіночого руху, яке представляє собою сукупність численних, різноманітних за напрямками та формами діяльності об'єднань, спілок, метою яких було підвищення статусу жінки в суспільстві, захист прав та інтересів, становлення особистісного та суспільного самоствердження жінки. Також у статті обґрунтовано, що система вищої жіночої медичної освіти пройшла складний

шлях, де головними перешкодами були політика держави і соціальне несприйняття жінки як повноцінного члена суспільства.

Можливість здобуття вищої освіти жінками на території України в другій половині XIX століття аналізує у своєму дослідженні Л. Лаврик-Слісенко, де розглядає негативну політику уряду в цьому питанні, діяльність вищих жіночих курсів в Києві, безправність виданих ними випускних свідчень, а також висвітлює складність, організаційну і моральну боротьбу жінок за право здобуття вищої освіти. [107].

Заслуговує на увагу робота А. Є. Ийслуу, в якій на підставі документів, що зберігаються у фондах Державного архіву м. Києва, висвітлюються проблеми становлення та функціонування приватних жіночих гімназій міста наприкінці XIX – на початку XX ст., тому що, за словами дослідника, «відкриття приватної жіночої гімназії у другій половині XIX ст. було досить нелегкою справою. Це пов'язано з тим, що відповідно до «Положення про приватні гімназії» жіночим закладам освіти статус гімназії не надавався, а жіноча освіта в імперії створювалася і вибудовувалася як неурядовий сектор імперської системи освіти, фінансований переважно за рахунок громадськості» [75, с. 187].

У статті Л. Міхневич розглянуто передумови та законодавче закріплення права жінок на вищу юридичну освіту в Російській імперії в кінці XIX – на початку XX століття. Досліджено процес поширення правових знань серед українок: від перших публічних університетських лекцій до самостійних юридичних факультетів (відділень) жіночих курсів [132].

Організація ремісничої освіти на території Волинського воєводства у 20-30-х рр. XX ст. розглядається у статті В. Марчук. У роботі охарактеризовано ремісничо-промислові школи, школи-майстерні, школи професійного вдосконалення, а також професійні курси, на яких навчали ремісничій справі. Детально проаналізовано умови прийняття на навчання і укладання угоди про навчання. Розглянуто систему складання іспитів на отримання звання челядника і майстра. Відзначається, що у досліджуваний період ремісникам, які

тільки починали свою фахову діяльність у якій-небудь галузі ремесла, необхідно було обов'язково пройти навчання ремеслу і отримати відповідне свідоцтво. У статті автором зроблено висновок про те, що ремісниче навчання на території Волинського воєводства у міжвоєнний період було розгалуженим і на своєму шляху зустрічалося з великою кількістю труднощів. Як свідчать результати дослідження В. Марчук, «на території Волинського воєводства протягом міжвоєнного двадцятиліття функціонували як приватні, так і державні професійні жіночі та чоловічі школи. Так, протягом 1920–1930-х на території воєводства функціонували дві державні (професійна жіноча школа в Луцьку, школа будівельних ремесел в Кременці); приватні чоловічі (ремісничо-промислова школа Повітового комунального союзу в Костополі, ремісничо-промислові школи Польської мацежі шкільної (ПМШ) в Луцьку, Володимирі, Острозі, Сарнах та Здолбунові, ремісничо-промислова школа Кременецького сеймику у Вишнівцю та реміснича школа товариства розповсюдження професійної освіти серед євреїв в Сарнах); приватні жіночі (професійна жіноча школа Сестер Божого провидіння в Дубно, ремісничо-промислова школа Союзу поширення професійної освіти серед євреїв у Ковелі та професійна жіноча школа Союзу громадянської праці жінок у Рівному). На початку 1933/1934 н.р. у професійних школах навчалося 1 192 учні (407 католиків, 383 православних, 395 юдеїв та 7 євангелістів) (жіночі школи кравецтва)» [118].

Соціалізаційні можливості та головні тенденції розвитку жіночих ремісничих навчальних закладів в Україні в кінці XIX – на початку XX століття висвітлюються у дослідженні С. Ситняківської. Ремісничі курси, класи, школи та училища дослідницею розглянуто у контексті рішення проблеми соціалізації дітей шкільного віку жіночої статі [197].

Аналізу системи середньої та вищої жіночої освіти в Південній Україні у другій половині XIX – початку XX ст. присвячена стаття Ю. Королівської, в якій з'ясовано, що у 60-х роках XIX століття всі жінки Російської імперії отримали право на здобуття середньої освіти.

Автор констатує той факт, що у сфері вищої освіти жінки відчували найбільшу дискримінацію через вкрай обмежений доступ до неї. Відображуючи обмеження жінок у доступі до освіти, автор наводить дані, які є свідченням того, що освічених жінок було набагато менше, ніж чоловіків: «в університетах та інших вищих навчальних закладах Російської імперії навчалось в 15 раз більше чоловіків, ніж жінок, у Катеринославській губернії – у 12 разів, Таврійській – у 14 разів, Херсонській – у 21 раз. У спеціальних середніх навчальних закладах навчались переважно чоловіки, проте відсоток жінок тут становив значно більше. В середніх навчальних закладах жінок навчалось значно більше. Так по імперії загалом майже на 5% більше, у Катеринославській губернії – на 8%, Таврійській – майже на 19%, Херсонській – на 5%. У військових вищих та середніх навчальних закладах навчались тільки чоловіки, тому їх відсоток був абсолютним (100%). Дослідниця, проаналізувавши дані перепису населення за 1897 рік, які стосуються міст Південної України, дійшла висновку, що «у вищих та середніх навчальних закладах навчались переважно чоловіки, у військових – виключно чоловіки, а в середніх – жіноцтво домінувало» [98].

На нашу думку, переосмислення гендерної проблематики є можливим тільки за умови усунення гендерних стереотипів, що можливо тільки у демократичному суспільстві, на шляху якого перебуває Україна.

Приймаючи до уваги вище наведене, можемо констатувати той факт, що проблематика гендерних досліджень постійно знаходиться у межах кола наукової уваги вітчизняних вчених. Про цей факт свідчить як кількість, так і якість запропонованої представниками наукової громадськості інформації. Крім того, слід визначити, що проблематика гендерного паритету набула свого розвитку, у тому числі, і через призму професійної освіти.

По-перше, у межах наукової думки проблематика питання гендерної рівності розглядається за такими основними напрямками:

- проблеми гендерних стереотипів і ролей;
- проблеми інтеграції гендерного підходу в системі професійної освіти;

- проблеми розробок науково-теоретичних засад гендерної педагогіки;
- проблеми історії формування і розвитку жіночої освіти в Україні.

По-друге, дослідники з будь-якої сфери життєдіяльності суспільства (державно-управлінської, економічної, політичної, культурної, освітянської, історичної та ін.) у своїх наукових доробках не обходять гендерні питання, що завжди мають місце в суспільстві. Свідченням цієї слушної думки є напрацювання науковців В. Мороза, Є. Храпливого, Г. Субтельної, Л. Смоляр, І. Лікарчука, В. Добровольської, Ж. Кундій та інших дослідників.

По-третє, аналіз стану жіночої професійної освіти в інституціональному просторі України другої половини XIX – початку XX ст. є предметом дослідження багатьох науковців, що є свідченням зацікавленості дослідників цією проблемою та проблемою гендерної рівності в країні, зокрема.

Цілком очевидно, що згадані нами наукові роботи не вичерпують проблематики всієї складності і багатогранності розвитку жіночої професійної освіти в Україні II половини XIX – початку XX століття, а значить залишають місце для подальших досліджень вчених.

На нашу думку, перспективним напрямом залишаються дослідження специфіки фінансування і кадрового забезпечення жіночих професійних закладів України, державне управління розвитком жіночої професійної освіти II половини XIX – початку XX століття.

1.3. Жіноча освіта в Україні в розрізі історичної ретроспективи

Розбудова демократичного суспільства не можлива без паритетних взаємин, без гендерної рівності. Україна обрала шлях впровадження рівності на гендерному рівні. Тому переосмислення гендерної проблематики для нашої держави є надзвичайно актуальним: усунення гендерних стереотипів у суспільстві та гендерної дискримінації на ринку праці сприятиме гендерної рівності (паритету). Гендерні аспекти є складовою всього комплексу завдань розвитку суспільства. У ХХІ столітті забезпечення гендерної рівності стало пріоритетним політичним напрямком розвитку світу, якого можна досягти подоланням нерівності між чоловіком і жінкою та гендерним вирівнюванням в усіх сферах життя [24].

На Всесвітньому саміті тисячоліття, що відбувся у вересні 2000 р., світові лідери визнали принцип розвитку основою формування глобального плану дій, який знайшов втілення у «Цілях розвитку тисячоліття» [234].

Цілі розвитку тисячоліття були створені на основі Декларації тисячоліття Організації Об'єднаних Націй (Затверджена резолюцією 55/2 Генеральної Асамблеї від 8 вересня 2000 року) [46] та рекомендацій всесвітніх конференцій, які проводилися в 90-х рр. ХХ століття. Вони є глобальною угодою, яка була підписана 189 державами. Дані цілі встановили чіткі орієнтири стосовно подолання бідності, хвороб, гендерної дискримінації, голоду, а також створення гідних умов для їх життєдіяльності та доступу до публічних послуг.

У «Цілях розвитку тисячоліття» [234] третьою метою визначено: «Забезпечення гендерної рівності». Кожна ціль конкретизувалася на національному рівні. Тож завданнями, передбаченими у «Цілях розвитку тисячоліття», які визначила для себе Україна, є: забезпечення гендерного співвідношення на рівні не менше як від 30 до 70% тієї чи іншої статі у представницьких органах влади та на вищих щаблях виконавчої влади»; скорочення наполовину розриву у доходах жінок і чоловіків» [235, с. 54].

Порівняно із чоловіками, жінки мають значно менше можливості впливати на процес прийняття рішень, але водночас більше працювати з людьми, допомагати у вирішенні конкретних та щоденних проблем громадян. На своїй початковій стадії жіночий рух опікувався соціальним захистом, благодійністю, а з 1970 року його увага зосередилася на економічній і політичній ролі жінки у суспільстві, що й спричинило потребу переосмислення моделей суспільної поведінки чоловіків і жінок, та в свою чергу сприяло виникненню гендерної концепції виміру соціуму поруч з класовою і расовою. Виходячи зі стратегії жіночого руху, якої дотримувалися у ХХ столітті та яка виявила свої недоліки вже у 80-х роках, зокрема відокремлення жіночих проблем від соціальних і дистанціювання їх від чоловічих, жіночі організації усвідомили важливість гендерного підходу (гармонійних відносин між статями) до реформування суспільства.

Концепція гендеру була оформлена у 1990 році і підтримана соціальними та культурними програмами у рамках ООН («Гендер у розвитку») і займає важливе місце у становленні суспільства рівних можливостей для обох статей. Концепція виходить з того, що хоча чоловіки і жінки біологічно різні, існують й інші соціально-культурні розбіжності між ними, що склалися історично. Зокрема, стать (sex) має біологічне коріння, а гендер (gender) – культурне [251].

Концепція гендеру виступає аналітичним інструментом дослідження причин, що призводять до дискримінації як чоловіків, так і жінок. Впровадження поняття гендеру і його використання стосовно аналізу проблем дискримінації щодо жінок обумовлено переконаннями, що повноцінний розвиток не може здійснюватися без участі жінки в суспільному процесі в усіх його сферах, адже поняття рівності, правосуддя не є виключно поняттями чоловічого суспільства [254].

Історія людства свідчить, що «майже всі відомі суспільства ієрархічно організовані, тобто статуси, становище в них є нерівним у чоловіків і жінок (іноді від народження – у хлопчиків і дівчаток). Виокремлюються різні критерії

такої організації: касты (в Індії); давність роду і знатність походження (рабовласницька і феодальна Європа); володіння землею» (аристократи в Європі і суверен-імператор у Китаї) [17].

У ряді культур існує явище стратифікації статей, коли чоловіки і жінки займають нерівне становище в суспільстві (як правило, перевагу мають чоловіки). На думку Н.М. Лебедевої, статева стратифікація спостерігається у всіх культурах, але ступінь її прояву може бути різним, при тому він менший у простих суспільствах мисливців і збирачів (де є взаємозамінюваність чоловіків і жінок), ніж у складних стратифікованих суспільствах, де існує соціоекономічна і сексуальна нерівність статей [109].

За дослідженням Т.В. Бендас, існує декілька чинників, які вплинули на таке становище: статевий розподіл праці; власність; освіта; ставлення церкви і влади в цілому; сексуальна поведінка [11].

У контексті нашого дослідження ми зацентруємо увагу на статевому розподілі праці й освіти, ставленні Церкви до жінок. «Статевий розподіл праці починається ще із співтовариства тварин. У приматів самки виконують функцію догляду за дітьми, а самці – захисту від ворогів, але у людей до цих функцій додаються й інші: у жінок – приготування їжі, а у чоловіків – здобич засобів для існування. Цю різницю етнографи пояснюють, по-перше, великою фізичною силою чоловіків, по-друге, несумісністю догляду за дітьми з деякими видами трудової діяльності і, по-третє, взаємозв'язком деяких видів діяльності» [11, с.143].

На думку І.С. Кона, статевий розподіл праці пов'язаний не з біологією, а з культурою (це продемонстрував порівняльний аналіз етнографічних даних у 185 співтовариствах) і підкреслює історичну мінливість цього явища – у Радянському Союзі, наприклад, серед лікарів переважали жінки, у США – чоловіки, що пов'язано із різницею соціальних умов, а не з різницею у здібностях радянських і американських жінок [88].

Ставлення до праці і до конкретних занять у різних культурах було не тотожним. У первісному суспільстві не було статевого розподілу праці: заняття

й обов'язки у всіх чоловіків (за виключенням шаманів) і у всіх жінок були однаковими [17].

У варварському суспільстві дозвільне життя могли вести лише вожді та їх дружинники, решта займалася домоводством, землеробством або скотарством. Але найбільш гідним заняттям, яке приносило славу і здобич, вважалась військова справа [42]. Зведення деяких небезпечних занять до рангу престижних (наприклад, мисливство, війна) було необхідним, щоби знайшлись бажаючі ними займатися [87].

В античні часи праця не вважалась добродесністю, у пізньоантичному періоді не цінувалась фізична праця: у ранньому середньовіччі праця як різновид аскези стала вважатися нормальним станом людини, а дозвільність – тяжким гріхом [42].

У Середньовіччі формується ієрархія в оцінці різних занять: найкращими вважалися сільськогосподарські (хоч це не заважало ставитися до селян як до нижчих істот), а найбільш не схвалюваними були лихварство і торгівля; заняття ремеслами також вважалося гріховним.

В епоху Відродження змінилося ставлення до праці; вона набуває релігійно-етнічної цінності, лінь стала вважатися вадою, а професійна компетентність – гідністю [42].

Формування престижності праці й окремих занять у подальшому призвело до статевої дискримінації: одні заняття вважалися чоловічими, інші – жіночими, і дуже часто саме перші були престижними, а другі – ні: публічна робота перших, наприклад, у порівнянні з домашньою роботою останніх [87; 88; 109; 215].

Через неprestижність хатньої роботи жінки і прагнули (у минулому) і прагнуть (зараз) не займатись нею. Відомі випадки, коли жінки вважали за краще працювати за наймом у чужій родині, а не у своїй, тому що там була більш заохочувана суспільством і більш нормована «робота за гроші», ніж непомірна, неprestижна, безоплатна хатня праця [215]. Оплата цієї праці (нарахування пенсії домогосподаркам, які виховують дітей, прийняте ще в

СРСР) не вирішує проблеми, поки вона залишається другорядною у сприйнятті чоловіків і всього суспільства.

Другим важливим чинником, що визначав нерівність статей, була освіта. У XVI столітті в європейському селі жінки були суцільно безграмотні, а серед чоловіків грамотність складала 13% (3 % батраків і 10% заможних селян). У XVII столітті у Франції, наприклад, половина чоловіків і чверть жінок володіли грамотою (за іншими даними, тільки третина перших і менше однієї сьомої останніх [42]).

Не тільки формальна освіта, але і знання самі по собі визначали становище людини у суспільстві. Так, знання шамана, яких не було в інших членів первісного племені, забезпечували йому особливий статус і навіть сприяли отриманню влади – вождем племені нерідко був шаман [110]. Не випадково тому у Середньовіччі і на початку епохи Просвіти відовські знання, якими володіли жінки, викликали гостре неприйняття у влади (зокрема, у Церкви, яка мала владу), не зважаючи на те, що ці знання були необхідні народу (затребувані) – до відьом, які лікували селян, приїжджали мешканці ближніх сіл, навіть якщо безпосередні сусіди були незадоволені цим. Не дивлячись на гоніння, що ним піддавалися чаклуни і відьми, вони в епоху Середньовіччя і навіть в епоху Просвіти вважалися досвідченими людьми – володіли знаннями і здібностями, яких не було у більшості селян. Особливо гріховним і небезпечним Церков вважала жінок, які виготовляли зілля і амулети, – за їх заняття, і за їх стать, так як вважала, що жінка стоїть ближче до природних сил і більш інтимно з ними пов'язана [42].

В інших культурах було різне ставлення до освіти жінок: в Індії, наприклад, воно було позитивним, а в інших країнах Азії – негативним [17].

Ідеологи феміністського руху від самого початку пов'язували грамотність і освіту зі становищем жінки у суспільстві. В Європі і в Росії під впливом руху суфражисток (суфражизм – рух за надання жінкам однакових з чоловіками виборчих прав, а також проти дискримінації жінок в цілому у політичному та економічному житті. Зародився в Англії наприкінці XIX – початку XX століття

(розповсюдився в основному у Великій Британії та США) та інших «рівноправок» на початку ХХ століття спостерігається неоднозначне ставлення до освіти жінок – від всемірної підтримки до гострого несприйняття [87; 215].

У ставленні до жінок найбільш непримиримими вважаються католицизм і мусульманство [109]. У православному християнстві нерівність статей також проповідується, хоч і не так завзято, як у мусульманстві. Визначити ставлення суспільства у цілому до жінки іноді тяжко. Вважати, що у найбільш прогресивні епохи становище жінок покращувалось, а в регресивні – погіршувалось, не зовсім правомірно: наприклад, в античні часи жінки займали підпорядковане становище, їх участь у трудовій діяльності обмежувалась, як і в епоху Відродження [88].

У Середні віки, які характеризуються антифемінізмом (дівчатка, наприклад, після народження вважались більш гріховними істотами, ніж хлопчики, внаслідок чого їх дозволяли хрестити, тобто приносити до церкви не на 40-ий день, як хлопчиків, а на 46-ий або навіть на 80-ий), жінкам було дозволено оволодівати деякими професіями, які традиційно вважались чоловічими, але від яких чоловіки через ряд причин відмовлялись. Крім того, у ХІІІ столітті існували і навіть профеміністські настрої: Бертольд Регенсбурзький хоч і засуджував жінок за їх вади (суєтність, марнославство, пристрась до нарядів, сварливість), але вважав їх більш цнотливими і старанними прихожанами церкви (у той час це вважалось великою гідністю), що, на його думку, дозволить більшій їх кількості попасти до Царства Небесного у порівнянні із чоловіками [42].

«Жіноча освіта» – збірне поняття, яке охоплює комплекс проблем і дискусій навколо навчання дівчат і жінок від початкової до вищої школи. Воно містить питання гендерної рівності й однакового для всіх доступу до освіти, проблему роздільного навчання та його релігійного спрямування як звично релевантної до жінок практики. У ширшому контексті тему «жіночої освіти» пов'язують із проблемою подолання бідності, адже освічені жінки набагато рідше вступають у ранні шлюби, виходять заміж проти своєї волі, помирають

при дітонародженні, захворюють на інфекційні хвороби і взагалі мають набагато більше можливостей для повноцінного життя [255].

В Україні, починаючи від Середньовіччя, жіноча освіта набувала різних історичних форм. Протягом Середньовіччя та раннього модерного часу переважала домашня форма навчання жінок, існували також монастирські жіночі школи. За свідченням літопису, датованого 1086 роком, донька великого князя київського Всеволода Ярославича Анна Всеволодівна заснувала при Андріївському монастирі школу дівчат. «За свідченнями літописців, благочестива княжна, зібравши молодих дівчат, навчала їх письма, ремесел, співу й інших «корисних для них занять, щоб з юності прищепити розуміння Закону Божого та працьовитість і допитливість поміркованістю стримувати»[190].

За дослідженнями багатьох вчених, думку про увагу до жіночої освіти в Київській Русі ілюструють, як правило, прикладами вчених руських князівен, а найчастіше – Анни Ярославни, доньки Ярослава Мудрого і майбутньої французької королеви. На противагу своєму неписьменному чоловікові, королю Франції Генріху I, Анна підписувалася не хрестиком, як звичайно завіряють документи безграмотні люди, а вправно виведеними літерами. Ще один приклад – поширена серед жінок княжого роду практика переписування кни. Дочка полоцького князя Святослава Всеславича Предслава, котра, за свідченнями літописців, постригшись у черниці під іменем Єфросинії, «почала книги писати своїми руками» [190]. Предслава Святославна теж заснувала дівочу школу при полоцькому Софіївському соборі. Прикметно, що інституалізація жіночої освіти почалася з ініціативи жінок духовного стану, які самі або ж через різні життєві обставини обрали чернече життя. [238].

Протягом XII–XVII століть монастирська освіта була самотнім можливим (і зовсім не обов'язковим) освітнім доповненням до звичного домашнього навчання дівчат. Запрошувати вчителів для освіти доньок могли собі дозволити лише забезпечені родини. Якість отриманих знань залежала від конкретних наставників. Із поодиноких згадок цього періоду про отриману

жінками освіти знаємо, що їх навчали грамоти, рукоділля, світських манер та «набоженства». Високий рівень освіченості тутешніх жінок підтверджують іноземці. Наприклад, арабський мандрівник Павло Алеппський, двічі побувавши на українських землях у 1654 і 1656 роках, залишив запис у щоденнику про те, що «...по всій землі русів, себто козаків, ми помітили прекрасну рису, яка викликала наш подив: усі вони, за винятком небагатьох, навіть більшість їхніх жінок та дочок, уміють читати і знають порядок церковних служб та церковні співи» [101]. На думку І. Черкович, «дослідження жіночої освіти в ранньомодерний час зводяться, як правило, до переліку просвітницько-філантропічних ініціатив поодиноких шляхтянок» [238]. Зміст і якість жіночої освіти залежали від статків та бажання батьків. Можливість навчання дівчат із учителями, які приходили додому до учениць, зберігалася до 1917.

Початок громадської освіти жінок у Російській імперії пов'язують із правлінням імператриці Катерини II, коли за проектом І. Бецького у 1764 році було організовано Виховне товариство шляхетних дівчат (Смольний інститут) – перший державний жіночий середній навчальний заклад. В Україні інститути шляхетних дівчат з'явилися на початку XIX ст. з ініціативи та коштом місцевого дворянства: у Харкові в 1812 році, у Полтаві в 1818 році, в Одесі у 1829 році, в Керчі у 1836 році, в Києві у 1838 році. Їх метою була підготовка «гарних дружин і корисних матерів родин». Це були закриті навчальні заклади, розраховані на доньок дворян, офіцерів та купців 1-ї і 2-ї гільдій. Оплата навчання в інститутах була доволі високою – від 650 рублів на рік у Харківському навчальному закладі, до 1000 рублів на рік в Одеському навчальному закладі. Приймали у віці 8 – 12 років; повний курс був 6-річний із поділом на 3 класи. Основна увага приділялася гуманітарному й естетичному (музика, танці) напрямом освіти, домоводству та рукоділлям. Існував педагогічний клас (клас пепінєрок), по закінченню якого можна було отримати диплом домашньої вчительки.

У 1850-х роках внутрішнє життя інститутів було реформоване в напрямі уніфікації. На вимогу громадськості окремі з них (Керченський) стали напіввідкритими. Поряд із державними дівочими навчальними закладами в кінці XVIII ст. діяли приватні жіночі пансіони – закриті навчальні заклади, засновниками яких були іноземці, переважно французи. Перші два приватні пансіони на українських землях у межах Російської імперії було відкрито у 1779 році в Кременчуці. На початку XIX ст. їх було в містах Волинської губернії – 7, Київської губернії – 3, Подільської губернії – 1. На 1834 рік у підросійській Україні було 29 пансіонів з 1004 вихованками. Навчальна програма наближалася до державних закладів. Термін навчання становив 4 – 5 років; оплата – від 100 до 300 руб. на рік.

Згідно з «Статутом народним училищам в Російській імперії», виданому в 1786 р., пропонувалося «в кожному губернському місті бути по одному головному народному училищу» [169]. У таке училище приймалися діти усіх станів за винятком кріпаків. На чолі училища стояв директор або доглядач, що підкорявся губернському наказу громадського піклування, а губернатор або генерал-губернатор ставав головним опікуном училища. У повітових містах створювалися малі народні училища з дворічним терміном навчання початку грамоти (в губернських містах вони також могли існувати разом з головним училищем).

Указом про організацію народних училищ (малі та головні) у 1786 році впроваджувалася початкова освіта і для дівчаток. Статути 1804 року і 1828 року визнають такими парафіяльні училища. На середину XIX ст. парафіяльні училища організовані майже у всіх повітових містах; дівчат у них було небагато. Елементарний курс включав Закон Божий, вміння читати, писати та рахувати.

Організація шкіл у маєтках покладалася на поміщиків. У державних селах з 1830-х років організовувалися волосні школи. Окрім грамоти, у них навчали рукоділля. Утримувалися початкові школи коштом міських і сільських громад, поміщиків. У 1844 році місцеву владу зобов'язали відкривати окремі жіночі

школи в населених пунктах, які мали не менше 25 дівчат відповідного віку. Протягом 1859 -1863 років з ініціативи інтелігенції засновувалися недільні школи; найвідоміша з них – жіноча школа Х. Д. Алчевської в Харкові, що діяла понад 50 років [14].

Упровадження «Положення про початкові народні училища» 1864 року законодавчо закріпило створення початкової школи для дітей усіх станів обох статей. Їх метою було утверджувати в народі релігійні й високі моральні якості, поширювати корисні знання. Це були переважно земські та церковно-парафіяльні школи. Навчальний план цих шкіл включав Закон Божий (короткий катехізис і священну історію), читання за книгами церковного й цивільного друку, письмо, арифметику, церковні співи. Термін навчання становив 2 – 3 роки, на поч. 20 ст. – 4 роки. Стан із навчанням селянських дівчат всюди був незадовільний. У кінці 1860-х років найменше учениць було в школах Полтавської губернії – 4 % (один учень в ній припадав на 77 жителів чоловічої статі, учениця – на 2110 жіночої статі).

Небажання селян навчати доньок зумовлювалось економічними чинниками (зайнятість дівчат у господарстві) та психологічними (упередженість проти жіночої освіти). Збільшення частки дівчат у народних училищах помітно тільки з кінця XIX ст., особливо в південних губерніях.

Жіночі єпархіальні училища (середні навчальні заклади) відкривалися при церквах і монастирях: у Харкові (1854 рік), Лебедині (Чигиринського повіту, Київської єпархії; 1859 рік), Києві (1861 рік), Житомирі, Тульчині, Кам'янці-Подільську (нині м. Кам'янець-Подільський; 1864 рік). В цих навчальних закладах дівчата з духовного стану могли отримувати освіту: їх готували до ролі дружин священників, навчали вести господарство та допомагати чоловікові в його пастирській діяльності. Мережа єпархіальних училищ кількісно зросла в 2-й половині XIX ст. Курс навчання в них став 6-річним, а програма наблизилася до гімназійної. До середини XIX ст. жіноча освіта зберігала становий характер. Суспільна лібералізація середини 1850-х років актуалізувала питання реформування жіночої освіти. Новими її засадами

стали всестановість, відкритість і активний вплив громадськості. Особливу увагу в жіночих навчальних закладах усіх рівнів звертали на головний аспект виховання – моральність, що базувалася на релігійних засадах. У школах день починався з молитви, розклад узгоджувався з релігійними святами.

Київський інституут шляхетних дівчат (панянок) – жіночий навчальний заклад, заснований в XIX ст., який давав загальну освіту та естетичне й етичне виховання. Випускниці інституту отримували право працювати виховательками в дворянських та купецьких родин.

Споруда Інституту була власністю Київського дворянського зібрання. Згідно зі статутом (затвердженим 5 листопада 1834 року), право на вступ мали дівчата, віком від 8 (на річний підготовчий курс) до 13,5 років. Вступали переважно з небагатих дворянських родин (їх утримували державним коштом), родин купців і гільдії та почесних містян (на початку XX ст. річна плата за навчання становила 350 крб.).

Відкритий 22 серпня 1838 року заклад щороку в 30-50-ті роки XIX ст. закінчувало 120 – 200 дівчат. Охочих навчатись було значно більше, адже це був єдиний подібний заклад у Київській та прилеглих до неї губерніях. У 1838 – 1888 роках тут здобули освіту 1283 дівчини. Пансіон містився у маєтку графині Явдохи Василівни Левашової, дружини військового губернатора Василя Левашова на Володимирській, 54 (тепер тут Президія НАН України). Існував заклад до 1918 року, коли більшовики забрали будівлю для Вищого військового училища, у 1930-ті роки тут розмістилося НКВС. Під час війни стара чотириповерхова будівля згоріла.

Навчання тривало 6 років (три класи по два роки), 11 місяців на рік (канікули в липні). Інститут як закритий навчальний заклад забезпечував своїм вихованкам повний пансіон (житло, харчування, побутові послуги), але й вимагав дотримання режиму, що суворо контролювалося. Навчальну програму становили такі курси: Закон Божий, російська, польська, німецька та французька мови, російська література, географія,

історія, (спрощено) фізика та математика, малювання, музика, церковний спів, домогосподарство та рукоділля. Слід зазначити, що Закон Божий подавався, залежно від віросповідання учениці, з точок зору православ'я, католицизму, лютеранства. Кожен день розпочинався (о шостій ранку) та завершувався (о десятій вечора) молитвою.

На час заснування, у 1838 році, в місті вже діяла I чоловіча гімназія, Духовна академія та Університет, природно, що викладачами нового закладу запросили педагогів з наявних. Найвідомішими постатями серед них були Микола Костомаров, Олексій Ставровський, Віталій Шульгин, Микола Бунге, Микола Лисенко, Йосип Витвицький, Старіон Ходецький, Франц Мезер, Георгій Шлейфер, Микола Іванишев.

У різний час в інституті навчались діячки культури: Наталя Забіла, Олена Пчілка, сестри Тальберг (співачка й піаністка), А. Меншикова, Є. Рафалович.

З ініціативи професора педагогіки М.Вишнеградського у 1858 році був реалізований проект організації відкритих жіночих училищ для всіх станів (з 1862 року – маріїнські гімназії). В Україні така гімназія була заснована в Києві у 1859 році (заняття почалися із січня 1860 року). Фундуклеївська жіноча гімназія або Києво-Фундуклеївська гімназія – середній загальноосвітній заклад – перша в Києві жіноча гімназія, відкрита за сприянням колишнього київського губернатора, відомого мецената І. Фундуклея, котрий не лише пожертвував на користь гімназії власну садибу з двома кам'яними будинками, а й зобов'язався щорічно вносити 1200 руб. на рік на її утримання.

На подяку за пожертву іменем мецената була названа як сама гімназія, так і вулиця, на якій вона розташовувалася (зараз вулиця Богдана Хмельницького). Урочисте відкриття навчального закладу відбулося 7 січня 1860 року. Посаду директора гімназії посів ад'юнкт-професор університету св. Володимира Андрій Іванович Линниченко.

До навчання приймалися дівчатка у віці від 9 до 13 років. Повний курс становив шість років. Для неписьменних дівчаток був підготовчий клас. У гімназії викладалися Закон Божий, російська словесність, історія, географія,

природознавство, арифметика, французька, німецька та польська мови, малювання, рукоділля, музика, спів і танці. Спочатку тут навчалося 40 дівчат та серед них – дочка генерал-губернатора Васильчикова, яку він віддав до гімназії, щоб показати приклад. До кінця першого навчального року було вже 75 вихованок, а 1866 року – 525 учениць. Гімназія проіснувала до встановлення в Києві радянської влади. У 1910 році, коли відзначали 50-річчя навчального закладу, було підраховано, що загальна кількість гімназисток-фундуклеєвок за цей період досягла 33 тисячі. Навчання у Фундуклеївській гімназії було платне. Річна плата сягала 25 карбованців на рік. Завдяки заможним підприємцям, що були почесними опікунами гімназії, дівчата з незаможних родин мали можливість навчатися безкоштовно. Серед почесних опікунів були такі відомі особистості, як Лазар Бродський, Мойсей Гальперін, Лев Гінзбург, Михайло Дегтерьов, Давид Марголін, Микола Терещенко. Гімназія мала також своєрідну філію – Подільську жіночу гімназію, засновану 1872 року, яка знаходилася на Подолі.

У Фундуклеївській гімназії навчалося багато видатних особистостей, її випускниці: поетеса а, співачка московського Большого театру Ксенія Держинська, співачки Марія Климентова-Муромцева, Марія Донець-Тессеєр та Надія Забіла-Врубель, історик Наталя Полонська-Василенко, одна із засновниць жіночого руху в Україні Русова, педагог Ольгу Беатер, актрис Олена Голіцинська. Незвичайна доля випускниці гімназії Катерини Десницької, яка стала дружиною принца Сіаму (Таїланду).

Жіноча гімназія Святої Катерини – приватна жіноча гімназія євангелістської лютеранської громади міста Києва, середній загальноосвітній заклад, заснований в Києві. Статус гімназії – з 1897 року. Київська євангелічно-лютеранська громада з'явилася в місті у XVIII столітті й спершу обжилася на Подолі. Після пожежі 1811 року, коли згоріла дерев'яна кірха та чимало будинків членів громади, київські лютерани переїхали на Печерськ. Тут, біля Кловського плато вони придбали нову ділянку, яку кияни згодом називали «Німецькою гіркою». Громада зростала, й виникла потреба у школі,

яку й було відкрито 29 жовтня (10 листопада) 1852 року з ініціативи пастора Йоганна-Готфріда Абеля.

У 1862 – 1864 роках лютерани замали окреме приміщення для свого спеціального училища. 1869 року в ньому навчалоя близько 120 учнів. Новий пастор Фрідріх-Вільгельм Вазем добився від влади дозволу на повноцінні середні навчальні заклади для дівчат і для хлопців, тож у 1894 – 1896 роках за проектом архітектора Адольфа Гаккера було споруджено нове велике приміщення чоловічої школи на вулиці Лютеранській, неподалік від кірхи. Тоді як у старому приміщенні розташувалася жіноча школа, яка з 1897 року одержала права справжньої жіночої гімназії.

Спершу в жіночій гімназії діяли два підготовчі та три молодші класи, з часом додався і четвертий. У гімназії навчалоя 196 учениць. Директором гімназії стала Єлена Мейер, випускниця Інституту шляхетних дівчат, яка пропрацювала на цій посаді понад 20 років.

1899 року лютеранська громада Києва розпочала будівництво нового двоповерхового приміщення гімназії поряд з вже існуючим. Керував будівництвом технік-будівельник прусського походження Мартин Клуг, який на той час вже був відомим київським архітектором. Нове приміщення гімназії одержало № 18, а реальне училище – № 20 по вулиці Лютеранській.

У 1910-і роки жіноча гімназія Святої Катерини та реальне училище при ній зберігали високу репутацію. Але з початком Першої світової війни приміщення реального училища використовувалося як військовий шпиталь. Тут розташувався лазарет № 2 Червного Хреста. Тож учням довелося значно потіснитися. Приміщення реального училища постраждало від вогню в часи громадянської війни й тривалий час стояло в напівзруйнованому стані. Приміщення було відремонтовано лише в 1928 – 1929 роках, після чого тут розташувався Науково-дослідний інститут цукрової промисловості, будинок гімназії під № 20 було передано трудовій школі № 83. У цьому ж приміщенні до 1931 року знаходилася і наступниця гімназії – трудова школа № 24 з викладанням німецькою мовою, яка пізніше була переведена на вулицю

Воровського (нині Бульварно-Кудрявська вулиця). Натомість школа № 83 залишалася тут до 1968 року, після чого приміщення перейшло до інституту цукрової промисловості. Наразі приміщення за № 18 не використовується і пустує.

Гімназії міністерства народної освіти Російської імперії почали організовуватися з 1860 року. З 1872 було дозволено відкривати приватні жіночі гімназії як один зі шляхів задоволення зростаючої потреби в освіті дівчат. На початку 1880-х років в 9-ти українських губерніях діяло 89 середніх жіночих навчальних закладів різних типів із 18 777 ученицями.

За положенням 1870 року жіночі гімназії набули чіткої структури: 7 класів із річним курсом. Організовувався 8-й (педагогічний) клас – 1 – 2 роки навчання. Навчальна програма жіночих гімназій наближалася до чоловічих. Жіночі прогімназії (неповна середня школа) були 3-класними, їхня програма прирівнювалася до повітових училищ. На початку ХХ ст. майже всі вони були реформовані в гімназії. Випускниці педагогічного класу, нагороджені по закінченні гімназійного курсу золотою чи срібною медаллю, набували диплом домашніх наставниць. Гарний атестат та закінчення педагогічного класу давали звання домашніх учительок. Решта випускниць отримувала права вчительки народних училищ.

Навчання в гімназіях і прогімназіях було платне: у гімназіях – 25-35 руб. на рік (у приватних більше), у прогімназіях – у 3-5 разів менше. Доньки незаможних батьків звільнялися від оплати. Як правило, сплачували за них товариства допомоги нужденним ученицям, що створювалися в містах (у Києві – 1882 рік). Призначалися стипендії земствами, міськими управами та приватними доброчинцями; створювалися й каси взаємодопомоги учениць. На 1909 в Україні діяло 185 жіночих гімназій міністерства народної освіти Російської імперії (109 з них – приватні), учнівський контингент яких становив 54 330 учениць; прогімназій було 48 із 5458 ученицями. Освічена жінка модерного соціуму – це випускниця жіночої гімназії. Гарне знання російської мови та літератури, одна-дві іноземні мови, знайомство з досягненнями світової

цивілізації давали можливість для подальшої самоосвіти та орієнтації в навколишньому світі.

Жіноча гімназія святої Ольги – середній загальноосвітній заклад, заснований 1870 року в Києві. Урочисте відкриття відбулося 10 січня 1870 року. До 1892 року гімназія розміщувалася в орендованих будинках: на Андріївському узвозі, Володимирській вулиці, 23/27 і Михайлівській вулиці, 24. У 1892 – 1914 роках гімназія розташовувалася в колишньому флігелі Першої чоловічої гімназії на Терещенківській вулиці, 2 (зараз Терещенківська, 4), що був споруджений за проектом академіка архітектури Олександра Беретті в класицистичному стилі. 1909 року гімназії надали ім'я Святої Княгині Ольги. Станом на 1913 рік в гімназії було 14 класів. Під час Першої світової війни 1914 – 1918 років приміщення на Терещенківській використовувалося як лазарет. Зараз тут розташований один з підрозділів НАН України. Серед випускниць – Марія Юнак (1892-1977) – художниця, графік, плакатист, представниця української школи монументального живопису.

Еквівалентом типу середніх освітніх закладів для українок в Австро-Угорщині з 1870-х років були жіночі вчительські семінарії. Офіційно вони не зараховувалися до категорії середніх шкіл, проте їхня популярність і помітна роль в освітній системі сприяли тому, що в тогочасній публіцистиці і навчально-методичній літературі їх класифікували як середній навчальний заклад [127].

Чотирирічний курс навчання охоплював 16 предметів: релігія, історія, біологія, географія, математика, письмо, фізика, педагогіка, дидактика, музика, польська, німецька й українська мови, «наука домашнього господарства» та гімнастика. Особлива популярність учительських семінарій серед жінок пояснювалася порівняно невеликим терміном навчання (а отже, потребою за нього платити) і тим, що вони в підсумку гарантували конкретну професію. В умовах дуже обмеженого вибору професія була особливо цінною, а мрія стати вчителькою нерідко ототожнювалася з самостійністю і незалежністю.

Лібералізація торкнулася й вищої школи. З 1860 року в аудиторіях Петербурзького, Харківського, Київського університетів і столичної Медико-хірургічної академії навчалися жінки. 1861 року міністерство народної освіти Російської імперії з'ясовувало думку професорських корпорацій із цього питання. Університети (за винятком Московського й Дерптського) підтримали ідею допуску жінок до навчання та іспитів на вчений ступінь. Однак політична поліція пов'язала наявність перших слухачок зі студентськими актами протесту. Університетський статут 1863 року не надав жінкам можливості здобувати вищу освіту. Для її здобуття вони виїжджали на навчання до Європи. Улітку 1873 в Цюрихському університеті здобували освіту 103 жінки – піддані Російської імперії, серед яких 43 – з українських губерній.

Наполегливе лобіювання жіночими гуртками можливості отримувати вищу освіту безпосередньо в Росії та побоювання поширення антиурядової пропаганди серед закордонних студенток вплинули на позицію уряду Російської імперії, який дозволив організацію професорами університетів систематичних Вищих жіночих курсів: у Москві вони були відкриті у 1872 році, у Казані – у 1876 році, у Києві та С.-Петербурзі – у 1878 році. Метою цих курсів стало надання дівчатам із середньою освітою можливості її продовжити. Однак клопотання з Одеси (1879 рік) та Харкова (1881 рік) щодо відкриття й там Вищих жіночих курсів не були реалізовані. У 1886 році набір слухачок на всі Вищі жіночі курси призупинили; з 1889 року було відновлено роботу тільки Петербурзьких курсів.

Новий етап розвитку вищої жіночої освіти розпочався на початку ХХ ст. У 1900 році відновлено Вищі жіночі курси в Москві, 1903 року в Одесі розпочали роботу Вищі жіночі педагогічні курси. У 1906 році поновили роботу Київські та Казанські Вищі жіночі курси, а Одеські Вищі жіночі педагогічні курси реформовано у Вищі жіночі курси. У 1907 році в Харкові відкрито Вищі жіночі курси Товариства взаємодопомоги працюючих жінок.

Початок ХХ століття в Російській імперії позначився бурхливим розвитком вищої жіночої освіти та відкриттям відповідних навчальних закладів.

На період 1905-1915 роки в Росії було відкрито вищих жіночих курсів у 5 разів більше, ніж за попередні 40 років. Починаючи з 1905 року у сфері жіночої освіти Росія обігнала навіть Західну Європу. Досить цікавим прикладом для характеристики стану жіночої освіти на початку ХХ ст. може слугувати інформація зі статті «Министерство и частная инициатива» М.Сперанського: «До 1 січня 1909 року по всій Російській імперії нараховувалось чоловічих гімназій 338, прогімназій – 65, реальних училищ – 254, жіночих гімназій – 677, прогімназій – 281. У підсумку виходить 657 чоловічих середніх навчальних закладів і 958 жіночих. Жіночих середніх навчальних закладів нараховувалось, таким чином, в Росії майже в півтори рази більше, ніж чоловічих». Бюджетна комісія Державної Думи визнала цей факт знаменним: «Якщо взяти до уваги, що вже більшість наших чоловічих гімназій відсвяткували свої столітні ювілеї, а жіночі почали виникати лише у 60-х роках минулого століття; що витрати коштів на жіночі гімназії і прогімназії з державної казни незначні і більшість їх утримується на місцеві або приватні кошти, то не можна не бачити тут самостійного прагнення російського суспільства до більш високої освіти жіночого підростаючого покоління» [212, с. 51]. І хоча тут мова йде про жіночу середню освіту, наведений приклад якнайкраще характеризує ставлення громадськості до проблем саме жіночої освіти.

У дослідженні діяльності вищих жіночих курсів України початку ХХ ст. дослідники виокремлюють три періоди:

Перший період (1900-1911 роки) – вияв ініціативи з боку приватних осіб та громадських організацій (товариств) щодо відкриття вищих жіночих курсів. Заснування Одеських вищих жіночих педагогічних курсів (1903 рік). Надання права міністру народної освіти в особистому порядку давати дозвіл на відкриття подібних навчальних закладів (від 3 грудня 1905 року). Процес реорганізації Одеських курсів (1906 рік), поновлення діяльності Київських вищих жіночих курсів (1906 рік) і відкриття Харківських вищих жіночих курсів. Розробка планів та проектів статутів вищих жіночих навчальних

закладів. Оформлення структури курсів: відкриття нових факультетів, відділень, навчально-допоміжних закладів.

Другий період (1911-1916 роки) – затвердження законопроектів та урядових постанов щодо організації вищих жіночих курсів (Закон 19 грудня 1911 року, Циркуляр 20 травня 1912 року та Циркуляр від 21 березня 1913 року), що покращило правове положення випускниць жіночих вузів. Навчальні програми і плани курсів фактично дублювали університетські. Цим зумовлювався високий загальнонаукової рівень підготовки і водночас зменшувалося значення педагогічної освіти (педагогіка відноситься до групи додаткових навчальних предметів). Виключення становлять вищі жіночі курси А.В.Жекуліної, де підготовка майбутніх учителів здійснюється на спеціально-педагогічному факультеті.

Третій період (1916-1920 роки) – період реконструкції вищих жіночих курсів. Націоналізація вищої жіночої школи: відкриття українських відділень, уведення до навчальних програм жіночих освітніх закладів навчальних курсів з історії України, української мови та літератури та ін. Реконструкція вищих жіночих навчальних закладів. Закриття окремих факультетів (відділень) курсів, інтеграція вищих жіночих освітніх закладів з іншими вузами України.

В Україні, починаючи з 1905 року, масово відкриваються вищі жіночі навчальні заклади. Серед них великою популярністю користувалися вищі жіночі курси в Києві, Одесі, Харкові. Розглянемо більш детально їх роботу.

Вищі жіночі курси існували за рахунок плати за навчання, читання лекцій, пожертв. Плата за навчання коливалась від 70 до 150 руб. (таблиця 1.1.). В окремих випадках педагогічна рада звільняла малозабезпечених слухачок від оплати (частково чи повністю). Сума звільнення визначалась господарським комітетом, в залежності від матеріальних статків останніх

Вищі жіночі курси були приватними вищими навчальними закладами, які за устроєм наближалися до урядових вищих освітніх установ. Вони підпорядковувались піклувальникові учбового округу, який затверджував навчальні плани та викладацький склад курсів. Керівництво навчальним

процесом здійснювала педагогічна рада, до складу якої входили викладачі курсів. Господарська частина знаходилась у віданні у відомстві господарського (підклубального) комітету курсів. Функціонуючи під егідою громадських об'єднань (товариств), груп учених-одномумців, професорів університету, курси не мали статусу комерційних закладів освіти. Поряд з ними функціонували жіночі курси (класи) на чолі з господарем-власником, який був розпорядником грошових ресурсів. В Україні на поч. ХХ ст. відповідною організацією відзначались Київські Вищі жіночі курси А.В.Жекуліної, Київські Педагогічні класи французької мови при жіночій гімназії В.А. Жеребцової, Київські жіночі курси іноземних мов О.І. Полторацької, курси для підготовки вчительок рукоділля О.В. і С.В. Курдюмових в м. Києві, Київські вищі жіночі історико-філологічні курси проф. М. Довнар-Запольського та ін.

Поряд із громадськими вищими жіночими курсами у 1905 – 1917 роках діяли приватні вищі жіночі курси: київські А. Жекуліної (з 1905), харківські Н. Нев'янд (з 1906 року), катеринославські, організовані Копиловим і Тихоновою (з 1916 року).

Таблиця 1.1.

Плата за навчання на вищих жіночих курсах (поч. ХХ ст.)

Навчальний заклад	Сума плати за навчання
Київські Вищі жіночі курси	100 руб. 120 руб. (на природ.-істор. та фіз.-мат. ф-ті)
Вищі жіночі курси А.В. Жекуліної	80 руб. (на істор.-філол. ф-ті) 100 руб. (на педагог. ф-ті)
Одеські Вищі жіночі курси	150 руб.
Харківські Вищі жіночі курси	100 руб. (на істор.-філол. Ф-ті) 120 руб. (на фіз.-мат. ф-ті)

У 1905 р. відбулося відкриття вищого жіночого навчального закладу – приватних Київських вищих жіночих курсів, заснованих А.В. Жекуліною. Вони були створені «відповідно до пропозиції міністра народної освіти підклубальника Київського учбового округу» як однорічні вечірні жіночі курси.

У 1907 році було встановлено новий термін навчання – 4 роки. Курси мали три відділення: історико-літературне, природничо-історичне та історико-економічне. 1908 року педагогічна рада курсів тимчасово припинила набір на природничо-історичне відділення (відповідно до Статуту від 10 січня 1909 року відбулося перейменування цього відділення на природничо-наукове). Роком пізніше (1909 рік) припинено набір на історико-економічне відділення [247].

За даними, що наводяться у Довіднику з вищої жіночої освіти (1917 рік), у період 1909-1912 роки курси мали лише одне відділення – історико-літературне з історичним та літературним підвідділами [189].

Подане 13 січня 1913 року педагогічною радою курсів прохання про відкриття педагогічного відділення, вже 25 липня було схвалено піклувальником Київського учбового округу. А в січні цього ж року воно вже функціонувало з трьома підвідділами: керівники дитячих садків, учителі вищих початкових училищ, учителі середніх шкіл. Термін навчання на педагогічному відділенні становив 3 роки [51]. Педагогічне відділення вищих вечірніх жіночих курсів А.В. Жекуліної ставило своїм завданням «дати наукову освіту особам, що присвячують себе педагогічній діяльності в дитсадках, нижчих і середніх навчальних закладах» [224].

На 1915 рік курси представляли два факультети: історико-філологічний з історичним відділенням та відділенням слов'яно-російської філології; педагогічний з відділеннями: дошкільного виховання, учителів вищих початкових училищ. Відділення вчителів вищих початкових училищ розподілялось на три групи: російської мови і словесності, історії і географії та природничих наук і математики. Навчальні предмети на обох відділеннях поділялися на загальні, обов'язкові для всіх відділень педагогічного факультету і обов'язкові для кожного відділення. Під час вступу на курси бажаючі мали змогу обрати одночасно дві або більше спеціальностей [224].

Динаміку розвитку змісту теоретичної педагогічної підготовки на Вищих жіночих курсах А.В. Жекуліної подано у таблиці 1.2.

Таблиця 1.2.

Зміст теоретичної педагогічної підготовки на Київських вищих жіночих курсів
А.В. Жекуліної (1909-1919 роки)

Навч.рік	Цикл предметів
1909-1910 1910-1911 1911-1912 1912-1913	<u>Допоміжні дисципліни</u> : психологія, логіка, історія та організація школи, гігієна, фізичне виховання; <u>Обов'язкові дисципліни</u> : окремі методики
1913-1914 1914-1915	<u>Загальні дисципліни для всіх відділень педагогічного факультету</u> : богослов'я, загальна педагогіка з дидактикою, історія педагогіки, школознавство, психологія (загальна, індивідуальна та психологія дитячої душі), етика та естетика (у зв'язку з питанням про мету виховання), вступ до філософії (у зв'язку з історією філософії), логіка, вчення про анатомо-фізіологічні особливості підростаючого організму (у зв'язку з анатомією та фізіологією взагалі), шкільна гігієна, педагогічна патологія (вчення про відсталіх та хворобливих дітей). <u>Обов'язкові дисципліни для групи дошкільного виховання</u> : вчення про дошкільне виховання, огляд дитячої та народної літератури, вчення про фізичне виховання (теорія гімнастики), технологія; <u>Обов'язкові дисципліни для групи вчителів вищих початкових училищ</u> : огляд дитячої та народної літератури, фізика, хімія (відповідно до потреб початкової школи)
1915-1916 1916-1917	Історія педагогіки, загальна психологія, анатомія та фізіологія, дидактика зі школознавством, організм дитини, шкільна гігієна, педагогічна патологія.
1917-1918	Анатомія та фізіологія людини, загальна психологія, психологія дитячого віку, теорія навчання, теорія виховання, шкільна гігієна.
1918-1919	Історія педагогічних учень, загальна психологія, психологія дитячої душі, техніка експериментального дослідження особистості, логіка.

Одержані на лекціях знання, слухачки вдосконалювали на практиці. Практичні заняття, на які відводилась вагома частка навчального часу, проводились у формі наукових семінарів (з психології, педагогіки, методики окремих предметів), безпосередньо практичних робіт (з експериментальної психології). Педагогічна практика слухачок проходила також у допоміжних навчально-виховних закладах (у дитячому садку, гімназії, вищому початковому училищі). Саме там курсистки проводили пробні уроки з обраної спеціальності (самостійне проведення уроків та залікові пробні уроки (не менше двох). Практичні заняття проходили також і в жіночій гімназії А.В. Жекуліної [51].

Вищі жіночі курси А.В. Жекуліної мали у своєму розпорядженні бібліотеку, що містила близько 2 000 томів книг з різних галузей знань, періодики. Психологічна лабораторія була обладнана для занять з експериментальної, загальної та дитячої психології. З метою апробації наукових робіт слухачок та викладачів курсів у 1914 році засновується «Літопис» курсів. У його першій, офіційній частині, містилися «відомості про курси, закони і розпорядження стосовно вищої освіти, програми, плани викладання і т.д.» [51].

На 1915 рік курси мали сталу, відструктуровану систему професійної підготовки. Після реорганізації вони включали два факультети (історико-філологічний та педагогічний), кожен з яких складався з двох відділень. Деканом педагогічного факультету було обрано Т.Г. Лубенця, секретарем став В.П. Родніков. На курсах читали (у 1916 р.): В.П. Родніков (історія педагогіки), А.В.Семеновський (загальна психологія), Р.П. Ільїнський (анатомія і фізіологія, практичні заняття з анатомії), О.Ф. Музиченко (дидактика зі школознавством), Л.П. Добровольський (шкільна гігієна), Селецький (педагогічна патологія) та ін. [51].

Період з 1916 по 1919 роки позначився реорганізаційними заходами: закривається дошкільне відділення педагогічного факультету (1916/17 н.р.), затверджується новий навчальний план, згідно з яким курс навчання поділявся на загальний та спеціальний напрями (1917/18 н.р.); термін навчання було скорочено до двох років (1918/19 н.р.). Особливості побудови навчально-виховного процесу на вищих жіночих курсах А.В. Жекуліної помітно вирізняли їх серед подібних навчальних закладів. Відповідність навчального плану історико-філологічного факультету курсів планові подібного факультету Університету св. Володимира, професіоналізм викладачів забезпечували ґрунтовну загальнонаукову теоретичну підготовку.

Вищим жіночим навчальним закладом, діяльність якого також припадає на початок ХХ століття, були Одеські вищі жіночі курси. Рік заснування курсів на сьогодні визначається по-різному. У наукових дослідженнях С. Сірополко

[200, с. 143], І.Г. Малінко [115, с. 123], Н.М. Дем'яненко [47, с. 30] роком відкриття курсів визначено 1906 рік. Науковці Ф.Л. Гольдін, М.Д. Ярмаченко та авторський колектив видання «Історія Одеського університету за 100 років» датою заснування курсів вважають 21 вересня 1903 року [35]. В історії Одеських вищих жіночих курсів ці дві дати мають однаково вагоме значення. Ще у 1896 році з ініціативи групи професорів та викладачів Новоросійського університету було порушено клопотання про відкриття в м. Одесі вищих жіночих курсів на зразок Петербурзьких. Для більш успішного результату започаткованої справи в 1902 році було вирішено надати курсам характер «спеціально-педагогічного» навчального закладу. Головним завданням курсів уважалося «надання особам... вищої наукової освіти та педагогічної підготовки» [79, с. 20]. Зазначалось, що «х відмінність від вищих курсів буде полягати лише в тому, що цикл наук, який вивчатиметься на кожному із відділень, тісніше згрупується навколо того основного предмету, який вибере курсистка в якості спеціального...» [79, с. 27]. Подібна тактика ініціаторів відкриття ВЖК дала позитивні результати. 12 червня 1903 року міністром Г.Е. Зенгером було надано дозвіл на відкриття в Одесі жіночих педагогічних курсів, тимчасове положення яких було затверджено 30 серпня того ж року. 21 вересня 1903 р. курси було відкрито. Відповідно до Статуту, вони повинні були існувати при одній із одеських жіночих гімназій на правах приватного навчального закладу [79, с. 27]. Очолював курси відомий учений, педагог та психолог, фундатор першої в Росії лабораторії експериментальної психології М.М. Ланге.

Педагогічні курси організовувались на 6 років та мали статус експериментальних. Утримувалися вони на місцеві кошти та платню за навчання. Не дивлячись на обмеження у коштах, рада курсів періодично ухвалювала звільнення від оплати малозабезпечених курсисток. Курси існували у складі п'яти факультетів: історичного, російської мови і словесності, французької мови і словесності, німецької мови і словесності та математичного (заповітною мрією директора курсів було відкриття природничого факультету).

Згідно з навчальним планом курсів, педагогічну практику в жіночих гімназіях м. Одеси планувалося проводити на останньому – третьому році навчання. Зміст теоретичної підготовки на курсах наближався до університетського. Це було закономірним явищем, оскільки викладацький склад курсів формувався, переважно, з професорів університету [79, с. 20-21].

У 1904 році педагогічний колектив курсів висунув пропозицію щодо перетворення педагогічних курсів на вищі жіночі курси та зрівняння їх у правах з університетом. В обговоренні даного питання активну участь брали й самі курсистки. Однак, ідея не здобула належної підтримки з боку уряду. Лише згодом, у 1906 році, за ініціативи засновників, курси відновили свою роботу як вищі (у 1905 році – припинили своє існування) [79, с. 28].

На курсах працювали: М.М. Ланге, Є.М. Щепкін, Б.Ф. Веріго, В.В. Підвисоцький, І.В. Слешинський та ін. Будучи активними поборниками вищої жіночої освіти, вони, спочатку, давали безкоштовні лекції; гроші, отримані за читання публічних лекцій, перераховували у фонд курсів. Діяльність професорів-одномудців стала прикладом для наслідування. В 1910 році у Новоросійському університеті, зусиллями викладачів медичного факультету, були відкриті вищі жіночі медичні курси [38, с. 91].

Директором курсів вдруге було обрано М.М. Ланге, активного учасника громадсько-педагогічного руху в Новоросійському краї. Його педагогічні погляди були досить прогресивними і підтримувалися колегами-одномудцями. Психолого-педагогічні праці М.М. Ланге («Теорія вольової уваги», «Закон перцепції» (1892 рік), «Елементи волі» (1890 рік), «Душа дитини в перші роки життя» (1892 рік), «Психологія» (1914 рік) мали велике значення для становлення педагогічної теорії та практики.

Згідно з «Правилами вступу» до Одеських вищих жіночих курсів приймалися особи від 17 до 23 років. У примітці до «Правил» акцентувалось, що «кількість слухачок з-поміж осіб іудейського віросповідання не повинна перевищувати 20 % від загальної кількості» [79, с. 53]. Всі курсистки поділялися на слухачок та вільнослухачок. Вільнослухачками зараховувалися

особи, «незалежно від отриманої ними освіти, переважно з тих, хто займався педагогічною діяльністю в навчальних і навчально-виховних закладах, але з особливого дозволу піклувальника навчального округу, за клопотанням ради курсів» [79].

Навчання на курсах було платним. Курсистки мали змогу звільнитися від оплати у разі, якщо вони нададуть «докази своєї неспроможності і до того ж, витримають іспит у цілому: на II курсі не менш, ніж із 3 предметів, на III – не менш, ніж із 7 предметів і на IV – не менш, ніж із 12 предметів. Сума звільнення від оплати визначалася згідно з бюджетом курсів. Слухачки I року навчання від оплати не звільнялися» [79].

У 1906 році Одеські вищі жіночі курси існували у складі історико-філологічного (з історичним та словесним відділеннями) та фізико-математичного (з математичним та природничим відділеннями) факультетів. У 1908 році був відкритий правничий факультет, а в 1910 році – медичний відділ [79, с. 143]. У 1915 році на природничому відділенні фізико-математичного факультету було відкрито трирічне хіміко-фармацевтичне відділення. Наступного, 1916 року, при словесному відділенні історико-філологічного факультету розпочали свою діяльність трирічні педагогічні курси французької мови.

З кожним роком кількість навчально-допоміжних закладів, що функціонували при курсах збільшувалася. На 1912 рік курси нараховували 13 кабінетів і лабораторій, бібліотеку. Ще з 1909 року при курсах діяла лабораторія експериментальної психології [79, с. 21-22].

На 1915 рік курси мали три факультети: історико-філологічний з відділеннями: історичним, словесним (слов'яно-російським) та відділенням західноєвропейської літератури; фізико-математичний з відділеннями: природничим та математичним; юридичний факультет [200, с. 52].

Протягом усього часу функціонування курсів педагогічна рада спрямовувала зусилля на зрівняння курсів у правах з університетом, чого вдалося досягти лише 1912 року. Так, у 1912 році 9 курсисток, за власним

бажанням, уперше отримали право складати державний іспит при університетській комісії. З 1915 року вищі жіночі курси було віднесено до навчальних закладів I розряду, що давало право слухачкам складати іспит перед університетською комісією без попередніх напівкурскових іспитів [79, с. 22].

З ініціативи Харківського Товариства взаємодопомоги трудящих жінок у 1907 році у Харкові були відкриті приватні вищі жіночі курси, які підпорядковувались піклувальникові навчального округу. У рік відкриття курсів було встановлено дворічний термін навчання. Згодом його було розширено до трьох, а потім – до чотирьох років (за зразком Бестужівських курсів) [132].

Для вступу на курси потрібно було мати свідоцтво про закінчення середнього навчального закладу або скласти іспит. Іспит не складали особи, які мали звання домашньої вчительки чи наставниці [132].

Навчання на курсах було платним. Існували курси у складі двох факультетів: історико-філологічного з історичним і словесним відділеннями та фізико-математичного з природничо-історичним та математичним відділеннями. Як зазначає С. Сірополко, на Харківських вищих жіночих курсах функціонував ще й правничий факультет [200]. На кожному факультеті вивчалась 21 дисципліна, які поділялись на обов'язкові та необов'язкові. На історико-філологічному факультеті необов'язкових предметів було 7, на фізико-математичному – 11. Серед них: логіка, історія філософії, латинська мова, богослов'я, природничі науки, гігієна та ін. Лекції на курсах читали викладачі Харківського університету: В.П. Бузескул, Д.І. Багалій, І.Ф. Сумцов та ін. Тому закономірним було те, що навчальні програми курсів дублювали університетські.

Не дивлячись на відмінну загальнонаукову підготовку слухачок, вони, після закінчення навчального закладу, мали право викладати лише в початкових класах гімназії. З цього приводу професорсько-викладацьким складом курсів було порушено клопотання перед Міністерством народної освіти про надання найкращим випускницям права працювати в середніх

навчальних закладах. Однак, це стало можливим лише з часу виходу закону «Про випробовування осіб жіночої статі на знання курсу вищих навчальних закладів...» (1911 рік) (випускниці курсів мали право складати іспити в державних екзаменаційних комісіях при університетах на отримання звання учительки середніх навчальних закладів). Відповідно до розпорядження міністра народної освіти від 20 грудня 1913 року свідоцтва курсів прирівнювалися до університетських [22]. Згідно з декретом про об'єднання столичних вищих жіночих курсів та інституту шляхетних дівчат від 11 березня 1919 року, Харківські вищі жіночі курси були приєднані до інституту [73].

Таким чином, Харківські та Одеські вищі жіночі курси своєю діяльністю сприяли активному розвитку та популяризації вищої жіночої освіти. Зміст навчально-виховного процесу (його відповідність до навчальних планів університетів), професорсько-викладацький склад курсів, поєднання ґрунтовної теоретичної й розширеної (в порівнянні з університетськими навчальними планами) практичної підготовки слухачок – це те, що ототожнювало вищі жіночі курси з подібними навчальними закладами України на початку ХХ ст.

Отже, зумовлене соціально-економічними та суспільно-політичними змінами в Російській імперії прагнення жінок до здобуття вищої освіти, на початку ХХ ст. набуло характеру планомірного втілення. Суттєвий внесок у становлення вищої жіночої освіти здійснили громадські організації (товариства) та приватні особи. Певну роль у розвитку системи вищої жіночої освіти відіграла й державна політика. Низка урядових, відомчих законопроектів та положень про організацію вищої жіночої освіти («Правила про випробовування осіб жіночої статі на знання курсу вищих навчальних закладів та про порядок присудження їм учених ступенів і звання вчительки середніх навчальних закладів» від 19 грудня 1911 року, Циркуляр 20 травня 1912 року про порядок застосування закону 19 грудня 1911 року, Циркуляр Міністерства народної освіти від 21 березня 1913 року, згідно з яким слухачки вищих жіночих курсів м. Києва отримували право складати іспити в державних

комісіях без спеціального дозволу Міністерства) зумовлювали історичну необхідність та важливість розвитку вищої жіночої освіти.

Серед вищих жіночих навчальних закладів на початку ХХ ст. авторитетними вважалися Київські, Одеські, Харківські вищі жіночі курси та вищі жіночі курси А.В. Жекуліної. Вони надавали жінкам наукову освіту й займалися підготовкою педагогічних кадрів для дошкільних, початкових і середніх навчальних закладів. Особливістю побудови навчально-виховного процесу вищих жіночих курсів на початку ХХ століття були: поглиблена фундаментальна підготовка курсистів, що забезпечувала оволодіння ними теоретико-методологічними основами наук; посилена увага до практичної підготовки студенток (у порівнянні з університетом), що сприяло їх комплексній професійній підготовці; науково-дослідна спрямованість навчально-виховного процесу, що забезпечувалося відповідними організаційно-педагогічними умовами (функціонування науково-дослідних допоміжних установ при курсах: амбулаторій, лабораторій та ін.); виокремлення педагогічних відділень (факультетів) і зосередження педагогічної підготовки переважно на історико-філологічних факультетах курсів.

Чисельність слухачок громадських вищих жіночих курсів 1913-1914 років становила: київських – 3811 осіб, харківських – 1143 особи, одеських – 621 особу. На Петербурзьких вищих жіночих курсах дівчата з України щорічно складали близько 15 % курсисток. Навчальний курс вищих жіночих курсів тривав 4 роки. Основні відділення (факультети): історико-філологічне, фізико-математичне; з початку ХХ ст. додалися юридичне, економіко-комерційне та медичне відділення. Обов'язковими документами для вступу були атестат про середню освіту і довідка про політичну благонадійність та, для неповнолітніх (до 21 року), – дозвіл батьків або чоловіка. Прийом відбувався на підставі конкурсу атестатів. На початку ХХ ст., у зв'язку зі значною чисельністю бажаючих, на вищих жіночих курсах навчалися переважно медалістки. Оплата до 1886 року становила 50 руб. на рік, з 1889 року – 100, на природознавчому та медичному відділеннях – до 120 – 150 , на приватних вищих жіночих курсах –

від 125 до 200 руб. на рік. При вищих жіночих курсах створювалися опікунські комітети та товариства для допомоги незаможним слухачкам, що надавали стипендії, покращували побутові умови, організовували доступне харчування та допомагали в пошуку працевлаштування.

Рух за вищу освіту для жінок у Австро-Угорщині припадає на 90-ті роки XIX століття. У 1890 році українки разом із німкенями й чешками подали петицію до Державної ради у Відні з відповідним проханням. Звітуючи про останню, часопис Радикальної партії «Народ» писав, що в ній жінки «головно ставлять аргументом злі економічні відносини краю, надмір конкурентів в кожній галузі праці». За конституцією 1867 року в Австро-Угорщині жінки (разом із чужинцями й неповнолітніми) не могли обіймати урядові посади, крім школи, пошти й телеграфу [164], а також загальнодержавний брак лікарських кадрів, який жінки могли б вигідно заповнити [63]. Схоже, найбільші сподівання покладалися на медичний факультет, однак реальну змогу записуватися сюди жінки отримали не в першу чергу. У Львівському університеті жінкам спершу дозволили вступати на філософський (1897), і лише згодом – на медичний відділи (1900). Правничий так і залишався недоступним їм до 1920 року [264].

Перші студентки університетів стикалися з різними упередженнями у ставленні до себе. Жодних локальних особливостей у такій реакції не було. Проти спільних лекцій з жінками свого часу протестували студенти медичного відділу Берлінського університету і, як уважав дописувач однієї із львівських газет, «протестували зовсім підставово: жінка, в якої притупилось почуття встиду, здатна всякого мушину привести в конфузю» [160]. Розмови про вагу жіночого мозку і його можливості досягнути матеріал вищої школи ніхто, очевидно, всерйоз не сприймав, але те, що такі спростування звучали в прилюдних обговореннях освітньої реформи, засвідчує загальне тло цих дискусій [263]. Бажання жінок учитися нерідко трактували як щось ненормальне, їх підозрювали в імовірних аморальних чи антиурядових намірах,

а їхнє прагнення освіти розглядали як зазіхання на пріоритет сім'ї, яку традиційно вважали першоосновою життєвої реалізації кожної жінки.

Щоб здобути вищу освіту, жінкам нерідко доводилося не лише опиратися усталеному суспільному канону і небажанню батьків, а й постійно шукати шляхів, як оминати заборони і перешкоди. Одна з найвідоміших математиків другої половини XIX століття, професорка Стокгольмського університету і членкиня Санкт-Петербурзької Академії наук Софія Ковалевська (Корвин-Круковська), щоб обійти незгоду батька на її вищі студії за кордоном, мусила взяти фіктивний шлюб із молодим геологом Володимиром Ковалевським. Звісно, ризик у таких випадках був чималим. Законодавче звільнення від батьківської опіки в заміжжі зовсім не гарантувало жінкам самостійності, а лише переводило їх під юридичну опіку чоловіка, який відтепер володів правом заборон.

З 1906 року жінкам дозволили навчатися в державних університетах на правах вільних слухачок: Київський університет відвідували 330 осіб, Одеський університет – 170, Харківський університет – 540, однак із 1908 року вступ жінок до університетів знову заборонили. З 1915 року в умовах воєнного часу Рада міністрів Російської імперії дозволила деяким університетам прийом жінок на вільні вакансії, із 1916 року цю практику поширили на всі університети.

З середини XIX століття почалися зміни в освіті і для найбільш вразливих верств тогочасного суспільства – селян. Після скасування кріпаччини і ліберальних реформ 1860-х років у Росії дівчата здобули можливість навчатися в початковій школі спільно з хлопцями. У 1872 році закон про обов'язкову трирічну освіту для дівчат ухвалили в Австро-Угорщині. Попри нове освітнє законодавство, самі селяни ще довгий час не числили освіту своїх доньок серед пріоритетів. За статистичними даними 1880 року, серед учнів початкових шкіл Російської імперії дівчата становили 20,7 % [204, с. 42]. Непопулярність освіти для дівчат у селянських сім'ях зумовлено переконанням про її меншу порівняно з хлопцями доцільність. Уважалося, що чоловік як особа законодавчо і звичаєво

наділена повноваженнями голови сім'ї і представника родини в стосунках із суспільними і державними інституціями потребував освіти, тоді як жінка, коло компетенції якої окреслювали сімейно-побутовими і господарськими справами, могла без неї обійтися [82].

У дискусіях про потребу коєдукації – спільного навчання хлопців і дівчат – у середній школі головним аргументом ставало те, що тоді «хлопці не були би такі дикуни, такі неотеси, як звичайно є, а дівчата перейняли би дещо з мужескої вдачі» (ішлося насамперед про надмір клерикального виховання жінок і культивування в них особливої сором'язливості й безініціативності) [205]. Консервативна більшість, однак, ще довго вбачала в коєдукації радше негатив, аніж користь. Щоправда, в цьому контексті досвід українців у Російській і Австро-Угорській імперіях відрізнявся. Наприклад, у Києві 1908 року з трьох комерційних училищ два були змішаного характеру для дітей обох статей: це була перша в місті спроба спільного навчання хлопців і дівчат [204, с. 79]. У першій декаді ХХ століття така практика поширилась і в інших великих містах.

Професійна освіта жінок на українських землях Російської імперії від 1844 року була представлена організованими при Київському університеті повивальними курсами. Вік їхніх слухачок був від 18 до 30 років, курс навчання – 2-річним. Успішне складання іспиту надавало атестат на звання повивальної бабки. З кінця ХІХ ст. мережа професійних курсів різних напрямів істотно зросла. 1872 була започаткована вища медична освіта для жінок – Курс учених акушерок (з 1876 року – Жіночі медичні курси) при Медико-хірургічній академії в С.-Петербурзі. На цих курсах готували жінок-лікарів, яким від 1880 року по закінченні навчання надавали нагрудний знак «Жінка-лікар». З 1897 року діяв Жіночий медичний інститут у С.-Петербурзі. На початку ХХ ст. були організовані медичне відділення Київських (1907 рік) та Одеських (1909 рік) Вищих жіночих курсів. У 1910 році Харківським медичним товариством організовано Жіночий медичний інститут. Із 1905 року

в університетських містах зростала мережа спеціальних Вищих жіночих курсів: політехнічних, архітектурних, інженерних, агрономічних, комерційних тощо.

В західноукраїнських землях у складі Австро-Угорщини дівчата отримали доступ до навчання із впровадженням у 1860-х роках загальної початкової освіти; у селах це були спільні школи, у містах – жіночі. Середня жіноча освіта була представлена наприкінці ХІХ ст. приватними ліцеями та гімназіями з польською мовою навчання; були організовані й україномовні ліцеї у Перемишлі та Львові. На Буковині діяли змішані українські гімназії в Чернівцях, Вижниці і Кіцмані. Більше українок навчалось в учительських семінаріях, які надавали освіту і вчительське звання. З 1900 року жінки були допущені в університети Австро-Угорщини. У 1920 – 1930-х роках розширилася мережа середньої освіти, в якій переважали спільні гімназії, хоча зберігалися й жіночі.

З приходом у Росії до влади більшовиків постановою народного комісаріату освіти РСФРР від 31 травня 1918 року у всіх типах навчальних закладів було запроваджене спільне навчання. Встановлення радянської влади в Україні поширило цю норму на її теренах. Окрему жіночу освіту (1 – 10 класи) упровадили в СРСР з 1 вересня 1943 по 1 липня 1954 року тільки в обласних, крайових, столичних і великих промислових містах держави. У цей же період відновилася практика оплати за навчання в старших класах (8 – 10 класи) – 150-200 карбованців на рік. Після розпаду СРСР практика окремих жіночих шкіл відновлюється. Так, у Києві функціонує гімназія-інтернат жіночої освіти й виховання № 13.

Приймаючи до уваги вище наведене, можемо сформулювати такі основні висновки.

По-перше, Україна, як держава, яка найбільш повно залучена до європейських та північноатлантичних процесів, прагне не лише до імплементації міжнародних норм щодо місця і ролі жінки у соціально-економічному та суспільно-політичному житті регіону і держави, а й до становлення традицій гідного сприйняття жінки на рівні родини та організації.

По-друге, права жінок, у межах норм католицизму та мусульманства, за умовою їх порівняння з нормами православ'я, є дещо обмеженими. У межах згаданих вище релігійно-культурологічних систем, жінка позбавлена рівності у її позиціонуванні як на рівні родини (взаємовідносини з членами), так і на рівні соціуму (обмеження на обіймання певних посад).

По-третє, права жінок у межах функціонування та розвитку системи освіти, в контексті досліджуваного періоду (з часів Київської Русі до початку ХХ століття) є обмеженими. Про це свідчить практика функціонування системи монастирських жіночих шкіл, жіночих єпархіальних училищ, середніх загальноосвітніх закладів.

Прагнення жінок до здобуття вищої освіти, на початку ХХ ст. набуло характеру планомірного втілення. Суттєвий внесок у становлення вищої жіночої освіти здійснили громадські організації (товариства) та приватні особи. Певну роль у розвитку системи вищої жіночої освіти відіграла й державна політика.

РОЗДІЛ 2.

ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ ПРОЯВОМ ГЕНДЕРНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ У РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

2.1 Оцінка державного управління трудовим потенціалом країни.

Проблематика управління розвитком трудового потенціалу є ключовою в контексті предмету нашого дослідження, а отже питання державно-управлінського впливу на процес формування, використання та розвитку трудових можливостей населення країни як і категоріальний зміст дефініції «трудовий потенціал», буде постійно перебувати у колі нашої уваги.

Складність питання управління трудовим потенціалом полягає у відсутності єдиного бачення змісту базової категорії «трудовий потенціал». Цей факт обумовлює неможливість однозначного виділення об'єкту управлінського впливу. Отже, маємо досить складну наукову проблему методологічного рівня, спрощене формулювання якої може бути подано через визначення підходу до об'єкту управлінського впливу, а саме: *вплив на умови формування можливостей; вплив безпосередньо на самі можливості; вплив на умови реалізації можливостей*. Для розуміння місця та ролі кожного з підходів, спробуємо зосередити увагу на більш загальному об'єкті, а саме управління можливостями, тим самим на деякий час абстрагувавшись від їх сприйняття у межах категорії праці. Усвідомлення відповідної проблематики на рівні загального змісту ми можемо екстраполювати отримані знання на рівень безпосереднього об'єкту уваги, хоча і розуміємо, що цей шлях не є бездоганим адже зміст цілого як правило не є віддзеркаленням змісту його складових елементів з огляду на так званий ефект емерджентності.

На думку С.В. Смірнова потенціал це не лише єдність можливостей об'єкту, але одночасно і система взаємопов'язаних елементів, а відповідно «управління потенціалом повинно відбуватись з використанням системного підходу, з дотриманням закономірностей системи та особливостей сінергетичного закону» [202, с. 26]. Ми не можемо не погодитись з цією точкою

зору, адже вище нами були визначені складові елементи системи трудового потенціалу які за своєю суттю є нерозривно пов'язаними з трудовими можливостями. Таке розуміння проблематики управління потенціалом, дозволяє розглянути цей процес в контексті впливів окремих характеристик (закономірностей) системи, а саме:

- цілісності (взаємодія складових елементів трудового потенціалу обумовлює виникнення так званого сінергетичного ефекту, який відповідно до природи свого виникнення є більш потужним у порівнянні з сумою автономних ефектів елементів відповідного потенціалу (системи));

- закономірності інтегративності (у межах трудового потенціалу можуть бути виділені системоутворюючі елементи, навколо яких власно і відбувається формування та розвиток можливостей) та закономірності ієрархічності (складність ієрархічної системи має прояв на кожному рівні ієрархії);

- закономірності еквіфінальності (граничні трудові можливості об'єкту щодо забезпечення досягнення наперед визначеного та найбільш сприятливого результату без суттєвої зміни структури відповідних потенцій) та закономірності варіативності (трудова можливість за пропозицією своєї якості та кількістю повинні перевищувати потреби відповідного періоду часу або етапу розвитку, а також умови реалізації відповідних потенцій (інституціональне, інформаційно-технологічне середовище тощо) повинні не стримувати реалізацію трудових можливостей, тобто бути ширшими за обсягом). Такий підхід до проблематики управління потенціалом переводить питання у площину управління системою, що з одного боку є цілком логічним, а з іншого дещо звужує зміст відповідного процесу.

Корисними в контексті порушеного питання є погляди М.П. Драгуна, який розглядає управління потенціалом через призму управління стратегією його реалізації, що дозволяє пов'язати менеджмент потенціалу з умовами зовнішнього середовища [53, с. 29]. Такий погляд вченого досить логічно доповнює наукову позицію С.В. Смірнова щодо системних ознак потенціалу. На необхідність прийняття до уваги впливів зовнішнього середовища ми

звернули увагу під час розгляду системи трудового потенціалу. Точку зору М.П. Драгуна щодо функціонування алгоритму управління потенціалом ми подаємо на рис. 2.1.

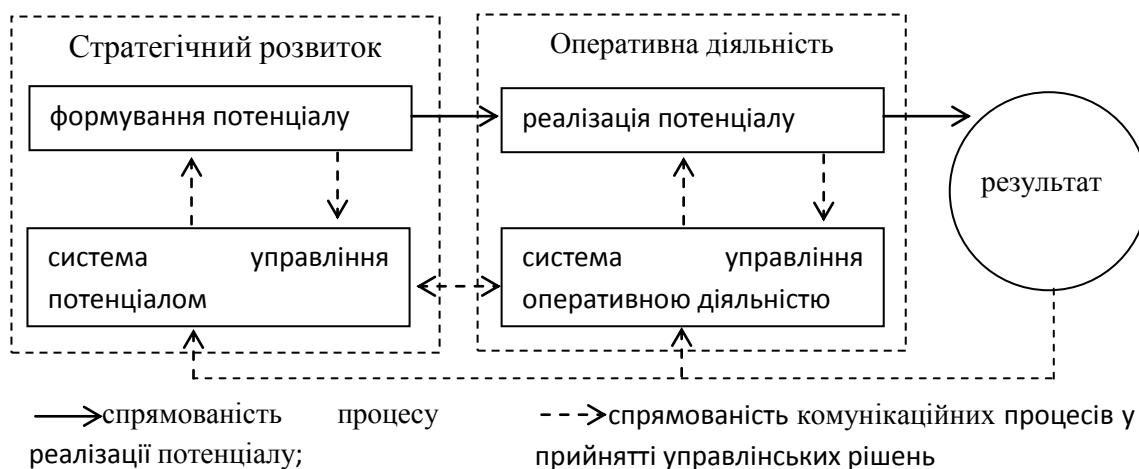


Рис. 2.1. Управління потенціалом

На нашу думку, цей підхід також має деякі дискусійні питання, а саме, ми не погоджуємося з фактом позиціонування процесу управління потенціалом лише на стратегічному рівні, хоча, безумовно на рівні реалізації потенціалу він перетворюється на капітал, а отже і питання управління переходить у дещо іншу площину (управління капіталом). Разом з тим, тактичний рівень, у тому числі і у контексті реалізації потенціалу, має відношення до розвитку можливостей, тобто компетенція управління потенціалом не обмежується його формуванням, а охоплює значно більше коло питань. Крім того, процес формування потенцій має прояв і на тактичному рівні, що обумовлює існування прямого зв'язку між системою управління потенціалом та оперативною діяльністю. Таким чином зведення процесу управління потенціалом виключно до управління стратегією не лише значно звужує зміст відповідного процесу, а і викривлює його сутність. Разом з тим, ми погоджуємося, що питання управління потенціалом дійсно перебувають у площині управління стратегією але за умови сприйняття цього факту на рівні окремого випадку (обмежено масштабами сприйняття відповідної проблематики або так зване вузьке розуміння змісту).

На переконання В.Є. Кантора управління потенціалом передбачає встановлення оптимальних (максимальних) розмірів об'єкту в контексті визначеного періоду часу [80], тобто управлінська діяльність пов'язується з визначенням напрямів та обсягів розвитку об'єкта (його можливостей, характеристик тощо) та підвищенням ефективності його (їх) використання. На відміну від попереднього визначення, цей підхід приймає до уваги не лише стратегічний рівень на якому відбувається формування можливостей, а і тактичний, на якому ці можливості реалізуються.

Заслужують на увагу погляди І.Р. Ляпіной, яка сформулювала такі цілі в управлінні потенціалом: раціональне використання фактичного потенціалу; виявлення резервів потенціалу, використання якого може бути доступним в наслідок кризового стану; відтворення та нарощування потенціалу [113, с. 44]. У разі екстраполяції цього підходу на результати нашого дослідження цілі управління потенціалом матимуть такий вигляд: раціональне використання трудового потенціалу який є реально доступним (залучення до виробничої діяльності невикористаного трудового ресурсу) – тактичний рівень управління; виявлення тих трудових можливостей об'єкту які перебувають за межами ресурсів, тобто є гіпотетично доступними до використання (виявлення або формування умов відповідно до яких гіпотетично доступний трудовий потенціал перетворюється на реально доступний) – тактичний та стратегічний рівні управління; відтворення та нарощування трудового потенціалу (розвиток можливостей) – стратегічний рівень управління. Така інтерпретація мети управління потенціалом на відміну від вище розглянутих, передбачає управління як самими можливостями (процес використання потенціалу) так і умовами їх формування та розвитку (процес відтворення та накопичення потенціалу).

На переконання Л.М. Чайникової, управління потенціалом об'єкту по суті зведено до управління його конкурентоспроможністю (до оцінки та аналізу факторів, що підвищують або знижують конкурентоспроможність, вибору і реалізації відповідної стратегії і тактики для досягнення тієї чи іншої мети)

[237, с. 59]. Ми цілком погоджуємось з такою точкою зору та звертаємо увагу, що цей аспект є одним з фундаментальних у процесі функціонування системи трудового потенціалу на що ми неодноразово звертали увагу під час попередніх досліджень відповідної проблематики [141;148]. Дослідженню проблематики цього напрямку, нами буде присвячено окремий розділ дисертаційної роботи. На думку Л.М. Чайникової, технологія управління потенціалом повинна включати такі етапи: 1) оцінка структури, динаміки і ефективності використання потенціалу об'єкту, його позиціонування у порівнянні з іншими; 2) оцінка конкурентоспроможності об'єкту; 3) аналіз існуючих резервів та можливих втрат об'єкту; 4) вибір стратегії і тактики підвищення конкурентоспроможності об'єкту; 5) проведення заходів щодо підвищення конкурентоспроможності об'єкту у відповідності до визначеної стратегії та обраної тактики. У запропонованому вигляді, технологія управління потенціалом має два основних напрями свого реалізації: 1) підготовчий (всебічне оцінювання об'єкту (структури, стану та динаміки розвитку, наявних можливостей та резервів, наявність конкурентних переваг тощо) та вибір (опрацювання) стратегії і тактики дій в контексті визначеної мети); 2) основний (безпосереднє проведення заходів щодо реалізації визначених стратегією (тактикою) заходів). Причому значущість підготовчого напрямку, навіть за критерієм кількості включених до нього пунктів, на нашу думку, перевищує значущість основного. Таке позиціонування напрямів є цілком логічним, адже рівень опрацювання стратегії вимагає від суб'єкта управлінської діяльності значно більше знань та досвіду ніж рівень її опрацювання. В цьому контексті Е.Е. Ібрагімов, звернув увагу, що «стратегічне планування вимагає знання потенціалу розвитку, його структурних складових і можливостей реалізації. Тим самим стратегічне планування означає усвідомлену спробу побудови майбутнього. Оперативне планування базується на заданих умовах. Тобто стратегічне й оперативне планування істотно відрізняються за рівнем дефіциту знання. Дефіцит знання стосується не лише умов і цілей планування, але і ресурсів, які мають бути задіяні в стратегічному плануванні, і самого планового

процесу» [78, с. 292]. *Таким чином питання оцінювання стану об'єкта та перспектив його розвитку є одним з головних етапів процесу управління потенціалом.*

Питання стратегічного планування у межах проблематики управління трудовим потенціалом знайшла своє відображення у наукових дослідженнях І.А. Ізмайлова, який в контексті визначення підходів до формування ефективної системи управління трудовим потенціалом визначив пріоритет стратегії по відношенню до інших елементів програми з управління трудовим потенціалом [74]. Слід звернути увагу, що І.А. Ізмайлов як і Л.М. Чайникова, пов'язує процес управління трудовим потенціалом з управлінням конкурентоспроможністю, хоча і не дає прямого посилання на єдність відповідних процесів. Схожу позицію щодо управління потенціалом через вибір стратегічних позицій займає С.О. Філатова [227, с. 22]. Також, вчений звертає увагу на існування тісного зв'язку між управлінням потенціалом об'єкту та управлінням його конкурентоспроможністю, що в контексті предмету нашої уваги має не аби яке значення.

Повертаючись до питання управління саме трудовим потенціалом, корисними є результати дослідження М.В. Мельникової, яка на підставі аналізу досвіду роботи виробничо-господарських комплексів (ВАТ «Азовмаш», ЗАТ «Новокраматорський машинобудівний завод» та ін.) дає таке тлумачення мети стратегічного управління потенціалом людських ресурсів: «стимулювання процесів його самоорганізації на основі збільшення запасу професійної компетенції, соціальної активності, фізичного і морального здоров'я які реалізуються як у процесі трудової діяльності, так і в процесі споживання» [123]. На думку вченого, стратегія управління потенціалом людських ресурсів виступає у якості моделі функціонування і відтворення людських ресурсів в умовах об'єднання різних складових економічного та організаційного потенціалу виробничо-господарського комплексу. Отже, зміст управління трудовим потенціалом може бути подано через діяльність суб'єкту управління за напрямом створення умов, за яких система трудового потенціалу здатна

набувати найбільших за обсягом та найпотужніших за силою можливостей до саморозвитку. З огляду на те, що діяльність з формування відповідних умов є зовнішньою по відношенню до системи, то проблематика управління трудовим потенціалом може бути розглянута саме у площині стимулювання. Разом з тим, ми хочемо звернути увагу на функціонування мотиваційної складової у процесі розвитку трудового потенціалу, адже не залежно від дій (бездіяльності) суб'єкта управління, процес формування, використання та розвитку трудових можливостей буде перебувати у своїй активній фазі, хоча ефективність функціонування відповідного механізму багато у чому залежить саме від стимулюючого впливу зовні системи [146].

Інші підходи до розуміння змісту управління потенціалом об'єкту (трудоим потенціалом) подані у табл. 2.1.

Таблиця 2.1

Основні підходи до розуміння змісту процесу управління потенціалом об'єкту

п/н, №	Автор	Зміст підходу щодо розуміння змісту процесу управління потенціалом об'єкту (трудоим потенціалом)
1	2	3
1	Ареф'єва О.В.	Процес управління потенціалом охоплює такі стадії: формування потенціалу (виявлення стратегічних можливостей та ресурсів які здатні підвищувати конкурентоздатність об'єкту; виявлення резервів потенціалу), використання потенціалу (за діяння, залучення у роботу ресурсів виявлених під час першого етапу) та розвиток потенціалу (нарощування потенціалу за рахунок резервів, вихід на рівень кращих показників рівня розвитку аналогічних об'єктів, якісна зміна параметрів функціонування об'єкту)
2	Воронкова А.Е.	Мати можливість означає мати у своєму розпорядженні певний потенціал і здатність до його реалізації, а отже управління об'єктом по суті зводиться до управління його потенціалом. Потенціал об'єкту, є головним критерієм доцільності його існування (через зростання потенціалу відбувається розвиток об'єкту). Управління процесами реалізації потенціалу, це майже теж саме, що і управління процесами функціонування об'єкту, його розвитку (розширення кола можливостей)

1	2	3
3	Васильченко В.С.	Система управління трудовим потенціалом суспільства є системою впливу на процеси формування, розподілу і використання його відповідно до поточних і стратегічних цілей соціально-економічної політики держави. Ця система є єдністю двох підсистем: керівної та керованої. Керівна підсистема (суб'єкт управління) – людина чи група людей, які здійснюють управлінський вплив на керовану підсистему (об'єкт управління) спеціалізованими технічними засобами. Керована підсистема – це єдність соціального (людини) і технічного елементів процесу виробництва, зв'язок між керівними та керованими системами здійснюється за допомогою інформації
4	Гриньова В.М.	Поняття «управління кадровим потенціалом» за змістом близьке до поняття «управління трудовим потенціалом». Різниця полягає у специфічному підході до працівника, до його потенціалу як ресурсу. Кадровий потенціал підприємства є стратегічним ресурсом у забезпеченні конкурентоспроможності на ринку Поняття «управління кадровим потенціалом» наближається до поняття «управління людськими ресурсами» та означає цілеспрямований вплив на людину з метою отримання максимального результату від її діяльності з урахуванням удосконалення технології виробництва, організації виробництва та праці з їх орієнтацією на можливості працівника та його інтереси
5	Зеленська М.О.	Під управлінням потенціалом об'єкту доцільно розуміти процес цілеспрямованого впливу на потенціал на основі якісної і кількісної оцінки складових потенціалу в розрізі його формування, накопичення та використання з метою забезпечення цілей управління. Заходи управління потенціалом: формування (виявлення оптимальних напрямів його розвитку, ресурсів та резервів його створення та діяльність по їх перетворенню для досягнення управлінських цілей – напрям стратегічного рівня), накопичення (використовується тоді, коли наявного потенціалу не достатньо для досягнення мети) та використання (реалізація ресурсів та можливостей – напрям тактичного рівня)
6	Іщук С.О.	Процес управління потенціалом уявляє собою активний вплив на керований об'єкт з метою підвищення ефективності його функціонування і забезпечення умов для розвитку
7	Кленін О.В.	Метою управління потенціалом об'єктом є підвищення його конкурентоспроможності. До завдань управління потенціалом відносять: визначення чинників, які впливають на розвиток потенціалу об'єкту; визначення оптимальної структури управління потенціалом; визначення напрямків розвитку потенціалу; підвищення ефективності реалізації відповідних можливостей; забезпечення досягнення об'єктом необхідної якості у своєму розвитку

1	2	3
8	Коренков О.В.	управління потенціалом розвитку об'єкту відбувається на підставі оцінки яка передбачає аналіз окремих функціональних складових; управління потенціалом розвитку здійснюється на основі виділення стійких відзначних переваг(особливість, яка відрізняє об'єкт від аналогічних) для кожного функціонального потенціал
9	Остапенко І.П.	Управління потенціалом об'єкту базується на процесуальному, системному і ситуаційному підходах. Процесуальний підхід дозволяє розробити механізм управління в просторі і часі у вигляді взаємопов'язаних дій, спрямованих на досягнення мети функціонування об'єкту. Процеси управління потенціалом реалізуються у межах функції управління об'єктом на основі оцінки і аналізу потенціалу об'єкту та зовнішнього середовища. Такими функціями виступають: планування, організація, регулювання, координація, мотивація, контроль, облік, які спрямовують свій вплив на потенціал об'єкту як на об'єкт управління
10	Падерін І.Д.	Управління потенціалом – це свідомий цілеспрямований вплив на поточні і майбутні можливості об'єкту з метою досягнення встановлених цілей
11	Пастухова В.В.	Основні завдання управління потенціалом об'єкту полягають у формуванні його стратегічного потенціалу з орієнтацією на зовнішнє середовище для створення стратегічного потенціалу успіху та забезпечення довгострокових конкурентних переваг. При цьому управлінський вплив повинен спрямовуватися на основні складові потенціалу: ресурси, компетенції, можливості, а також структуру потенціалу. Основним завданням такого впливу є досягнення позитивного синергічного ефекту у використанні зазначених елементів потенціалу, який буде виражатися у позитивній тенденції результатів функціонування об'єкту у відповідності із цільовими настановами
12	Рябенко В.В.	Управління потенціалом – це цілеспрямоване формування складу і структури утворюючих елементів потенціалу і встановлення зв'язків між ними. Управління потенціалом об'єкту спрямовується на процеси його формування (поєднує минуле, сучасне та майбутнє, тобто сучасний стан потенціалу об'єкту визначається минулими діями щодо використання ресурсів та можливостей), використання (пов'язано з сучасним (тактичний рівень) та ідентифікується як процес використання ресурсів об'єкту та реалізації наявних на цьому етапі можливостей) та розвитку (дії щодо удосконалення, підвищення якості складових елементів та рівня ефективності їх використання; поєднує сучасне, протягом якого відбувався розвиток і майбутнє, коли будуть отримані результати розвитку

1	2	3
13	Федорова Н.В.	Управління потенціалом об'єкту уявляє собою процес, спрямований на його вимірювання, розвиток, оптимізацію та реалізацію
14	Харченко С.В.	Управління потенціалом об'єкту – це націлена на отримання вигоди з використанням потенціалу об'єкту сукупність раціональних взаємовідносин між зацікавленими особами, завдяки яким встановлюється баланс між економічними і соціальними цілями, між індивідуальними і суспільними інтересами
15	Шелегеда Б.Г.	Управління потенціалом виступає як загальноекономічний чинник раціонального споживання ресурсів та ефективного функціонування виробничих систем. Відомо, що навіть ті підприємства, які мають близькі за рівнем потенціали, часто різняться за результатами їх діяльності. Іншими словами, за інших рівних умов, величина результату буде тим більше, чим вдалішою буде система управління потенціалом

У межах характеристики підходів до розкриття змісту процесу управління потенціалом (табл. 2.1) ми використовували у якості фокусування уваги абстрактний термін «об'єкт», тобто у якості об'єкту управлінської діяльності позиціонував «об'єкт», хоча більшість з наведених визначень стосується підприємства або людських ресурсів. Такий крок нами було здійснено для абстрагування від проблематики конкретного носія відповідного потенціалу з метою виділення тих концептів які сприяють розумінню сутності процесу управління потенціалом у так званому чистому вигляді, з можливістю подальшої екстраполяції отриманого результату на категорію трудового потенціалу. Результат концептуалізації визначення подано на рис. 2.2.

Слід звернути увагу, що відповідно до запропонованої класифікації погляди вчених поділились досить рівномірно з невеликою перевагою на користь економічно-прагматичного підходу. На нашу думку, цей факт пов'язано насамперед з тим, що категорія потенціалу, в контексті предмету нашої уваги, набула переважного розвитку саме у межах економічної думки.

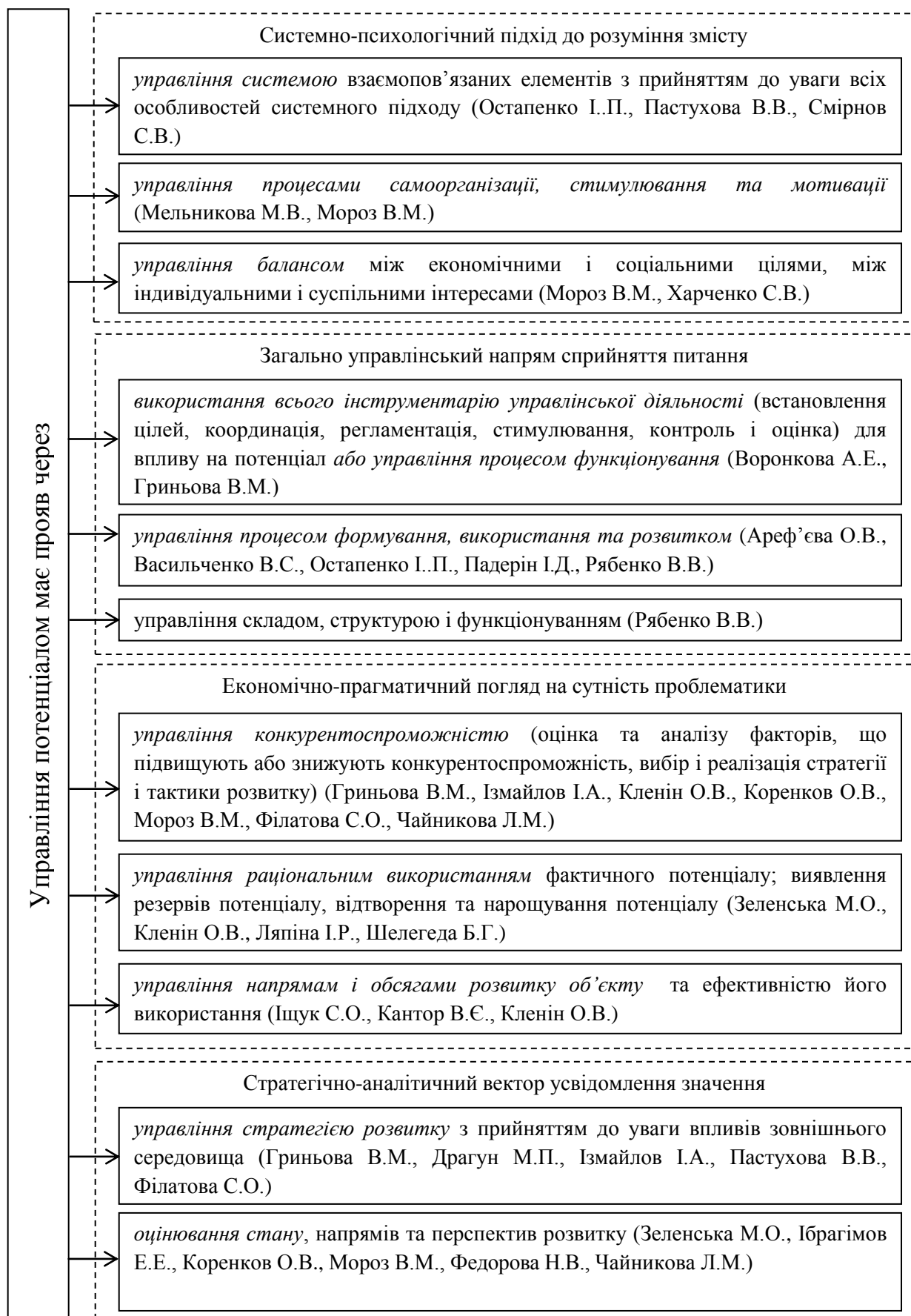


Рис. 2.2. Загальна класифікація підходів щодо розуміння змісту процесу управління потенціалом

Разом з тим, інші підходи за своєю значущістю не можуть бути розглянуті як вторинні або допоміжні. Наприклад, подання змісту управління потенціалом системи через створення умов щодо її саморозвитку (системно-психологічний підхід), тобто врахування природного призначення елементів та створення умов для реалізації ними своїх можливостей (конкурентних переваг). Крім того, цей напрям досить вдало корелюється з управлінням конкурентоспроможністю та управлінням раціональним використанням наявних можливостей (економічно-прагматичний підхід), що у свою чергу обумовлює використання інструментарію оцінювання (стратегічно-аналітичний напрям), як елементу механізму контролю [159, с. 278].

Таким чином, кожен з наведених напрямів має свою частку компетенції у питанні висвітлення змісту процесу управління потенціалом. Разом з тим, деякі з напрямів можуть бути розглянуті у контексті змісту інших, що дозволяє суттєво звужити коло проблематики, наприклад до таких узагальнень.

По-перше, процес управління потенціалом об'єкту може бути подано через управління *системою його конкурентоспроможністю* (формування, використання та розвиток конкурентних переваг). Питання *якості, кількості та унікальності ресурсу*, у його єдності з існуючим попитом на відповідну пропозицію (*зовнішнє по відношенню до системи середовище*) розглядаються у межах стратегії розвитку об'єкту. Слід звернути увагу, що мова йдеться не стільки про стратегію створення конкурентних переваг, скільки про їх виявлення і оцінювання у межах *існуючої системи (структури)* та покладення в основу стратегічного розвитку. Цікаво, що у межах стратегічного менеджменту, стратегічне управління подається як управління конкурентними перевагами або конкурентоспроможністю структури об'єкту. За дослідженнями З.Є. Шершньової, «мета стратегічного управління – це визначення місії, цілей та стратегій, розробка і забезпечення виконання системи планів як інструментів реалізації стратегічних орієнтирів з удосконалення підприємства та його окремих підсистем, що є основою для забезпечення його конкурентоспроможного існування в довгостроковій перспективі» [241, с. 30].

Отже, маємо цілком логічну парадигму: управління потенціалом – управління конкурентоспроможністю – стратегічне управління. За напрямом визначення зв'язку стратегічного управління з проблематикою управління потенціалом саме у площині людського фактору, досить корисною є точка зору О.С. Віханського який визначив стратегічне управління як «таке управління організацією, що спирається на людський потенціал як основу організації, орієнтує виробничу діяльність на запити споживачів, гнучко реагує та проводить відповідні своєчасні зміни в організації, що відповідають виклику зі сторони оточення та дають змогу отримати конкурентні переваги, які в сукупності надають можливість організації відповідати потребам споживачів у довгостроковій перспективі, досягаючи при цьому своїх цілей» [23, с. 12]. Як бачимо у межах цього визначення питання потенціалу, стратегії та конкурентоспроможності мають досить логічний взаємозв'язок. Колектив авторів на чолі з А.Ф. Мельник досліджуючи риси стратегічного управління (здійснюється вищим керівництвом як суб'єктом управління; спираючись на людський потенціал, стратегічне управління впливає на свідомість, поведінку та діяльність; орієнтація на запити зовнішнього по відношенню до організації середовища; вплив на внутрішні характеристики організації з метою адаптації до викликів зі сторони оточення; спрямоване на здобуття конкурентних переваг для організації; забезпечення функціонування організації у довгостроковій перспективі тощо) звернули увагу на їх збіг рисами державного управління, що є похідними з визначення категорії останнього [48, с. 288–289], а саме «державне управління – цілеспрямований організаційний та регулюючий вплив держави на стан і розвиток суспільних процесів, свідомість, поведінку та діяльність особи і громадянина з метою досягнення цілей та реалізації функцій держави, відображених у Конституції та законодавчих актах, шляхом запровадження державної політики, виробленої політичною системою та законодавчо закріпленої, через діяльність органів державної влади, наділених необхідною компетенцією» [162]. Таким чином, проблематика управління

трудова потенціалом країни (суспільства) перебуває у межах компетенції держави.

По-друге, процес управління потенціалом об'єкту може бути подано через управління функціонуванням його системи, а саме через вплив на формування, використання та розвиток відповідних якостей та характеристик. Особливістю цього напрямку є прийняття до уваги суб'єктом управління системних особливостей у позиціонуванні відповідного об'єкту, а саме схильності до саморозвитку та синергетичного ефекту як результату поєднання елементів у межах системи. Цей напрям управління потенціалом передбачає використання *всього інструментарію управлінської діяльності* (встановлення цілей, координація, регламентація, стимулювання, контроль і оцінка) [80] та при порівнянні зі змістом вище поданого, має більш практичну площину, хоча елементи стратегічного управління також є частиною відповідних дій суб'єкту управлінської діяльності. Таким чином, *управління потенціалом за своєю суттю та змістом, це і є управління*, що дозволяє розглядати відповідну проблематику у площині комплексу цілеспрямованих впливів на об'єкт з метою забезпечення стабільності його функціонування. Складність питання полягає в узгодженні векторів управлінського впливу з напрямками саморозвитку системи. Дотримання принципу узгодженості внутрішньосистемних процесів з процесами зовнішніх впливів сприятиме мінімізації конфліктів як на рівні системи так і на рівні середовища у межах якого функціонує відповідна система. Тут ми погоджуємося з науковою позицією Т.В. Тищенко яка визначає, що «основним принципом ефективного управління потенціалом є принцип когерентності, який має такий вигляд: ефективність управління потенціалом буде максимальною при максимальній узгодженості управління з об'єктивними законами, що діють як у зовнішньому, так і внутрішньому середовищі організації. Принцип когерентності управління потенціалом передбачає узгодження методів управління у відповідності зі стадією життєвого циклу» [219].

Управління, як механізм підтримання внутрішньої якості цілісної системи, може бути розглянуто на рівні функціонування біологічних, соціальних або технічних систем, але в контексті предмету нашої уваги, проблематика цілеспрямованого впливу набуває свого розвитку саме у межах соціального управління, що визначає значущість місця та ролі людини у взаємодії суб'єкту та об'єкту управління. Отже, людина стає основою функціонування як суб'єкту так і об'єкту управління, а відповідно і її можливості перебувають у межах компетенції відповідної системи. Під соціальним управлінням ми розуміємо «цілеспрямований вплив на суспільство для його впорядкування, збереження, удосконалення та розвитку. Воно складається з двох типів: саморегулювання суспільства і державного управління» [48, с. 28]. Таким чином, проблематика управління може бути розглянута як у площині державного управління так і у площині самоорганізації соціальних систем. Останній напрям нами було частково розглянуто у попередньому пункті. З огляду на те, що державне управління є одним з різновидів управління (державне управління, місцеве самоврядування, менеджмент, суспільне управління, групова саморегуляція, доцільна поведінка людини) з якими воно перебуває у нерозривному зв'язку [6, с. 34–35] та з прийняттям до уваги схожості суб'єктно-об'єктних парадигм управлінської діяльності (ознаки суб'єкту та об'єкту управління, функції та методи управління, спрямованість та характеристика комунікативних напрямів взаємодії тощо) між відповідними напрямками управлінської діяльності, можемо визначити, що проблематика управління потенціалом, у тому числі і трудовим, має свою частку компетенції у межах державного управління.

По-третє, процес управління потенціалом об'єкту може бути подано через оцінювання рівню його розвитку (констатація рівня розвитку системи та визначення динаміки її розвитку). Цілком логічно, що в контексті розуміння управління як «впливу на керовану систему, який спрямовано на забезпечення визначеного напрямку її поведінки» [159, с. 571] процес оцінювання не може бути розглянуто у якості цілеспрямованого впливу у повному сенсі розуміння

змісту цієї категорії, хоча у межах процесів самоорганізації систем, результати оцінювання стають поштовхом до активізації відповідних потенціалів системи. На переконання С.М. Попова, «рушійним началом управління є суперечність між тим, хто управляє, і тим, ким управляють, що породжує, з однієї сторони, необхідність управління, і вирішуване, з іншої сторони, у процесі здійснення управління організацією» [178, с. 168]. Виникненню такої суперечності, передують розуміння відповідними суб'єктами рівнів свого позиціонування, усвідомлення ними можливих загроз щодо руйнування стану рівноваги та порушенню існуючого балансу. У межах попередніх досліджень ми звернули увагу на існування певних груп протиріч у межах функціонування системи трудового потенціалу, а саме [194]:

- протиріччя між індивідуальною власністю людини на наявний в неї трудовий потенціал та суспільною участю у його формуванні (з одного боку, участь всього суспільства (держави) у процесі формування трудової можливості окремої особистості, а з іншого – одноосібне право індивіда на розпорядження наявним в неї потенціалом);

- протиріччя між суспільним та приватним, духовним та матеріальним, соціальним та індивідуальним в контексті функціонування системи трудового потенціалу;

- протиріччя між цінностями людини, суспільства та держави які загострюються (набувають свого розвитку) у межах соціально-трудова відносин.

Вирішення цих протиріч, з огляду на властивості системи до саморозвитку та в контексті дотримання принципу когерентності повинно відбуватись у межах дії мотиваційного механізму стимулювання трудової активності [137; 139], ефективного функціонування якого залежить від: 1) безперервності функціонування не залежно від стану досягнення встановленої мети та багатоваріантності у комбінуванні суб'єктом управління методів стимулювання, використання яких сприяє формуванню мотиваційних утворень у об'єкта; 2) можливості запропонованих суб'єктом управління

стимулів забезпечити дії щодо подолання виявлених протиріч, тобто узгодити пропозицію керуючої системи з потребами керованої системи. Виконання цих умов стає можливим лише при наявності результатів аналізу стану (рівня розвитку) об'єкту управління, а отже оцінювання стає основним інструментарієм у межах цілеспрямованого впливу суб'єкта управління.

Процес управління потенціалом об'єкту через оцінювання рівню його розвитку може бути розглянуто як у контексті загальних функцій управління (процес управління потенціалом об'єкту через управління функціонуванням його системи з використанням всього наявного у розпорядженні інструментарію управлінської діяльності (встановлення цілей, координація, регламентація, стимулювання, контроль і оцінка)) так і як окремий напрям у межах функціонування мотиваційного механізму стимулювання трудової активності. Незалежно від обраного підходу до розуміння змісту процесу управління трудовим потенціалом, питання оцінювання стану, напрямів та перспектив розвитку його системи залишаються першочерговими у межах проблематики функціонування механізмів державного впливу на процеси формування, використання та розвитку трудового потенціалу країни.

Приймаючи до уваги вище надане визначення трудового потенціалу, а також результати аналізу змісту процесу управління потенціалом, спробуємо сформулювати авторський підхід до розуміння змісту державного управління трудовим потенціалом. Отже, на нашу думку, *під державним управлінням трудовим потенціалом слід розуміти сукупність цілеспрямованих форм, методів і напрямів активного впливу держави на процес формування, використання та розвитку трудових можливостей об'єкту, їх систему (структуру) та середовище її безпосереднього функціонування з метою узгодження напрямів саморозвитку системи трудового потенціалу об'єкту з суспільними інтересами та довгостроковими цілями розвитку людини та держави в контексті забезпечення їх конкурентоспроможності.* Таке визначення дозволяє враховувати зміст:

– *системно-психологічного підходу* до розуміння змісту управління потенціалом, в частині звернення уваги на системну сутність трудових можливостей об'єкту та необхідність узгодження його інтересів з цілями держави;

– *загально управлінського напрямку* сприйняття проблематики управління потенціалом, в частині акцентування уваги на застосуванні сукупності форм, методів і напрямів державного впливу, в частині відображення необхідності використання всіх функцій державного управління та охоплення всього періоду функціонування відповідної системи (формування, використання та розвитку) у межах цілеспрямованого впливу керуючої системи;

– *економічно-прагматичного напрямку* у сприйнятті змісту управління потенціалом, в частині визначення питань конкурентоспроможності держави та людини у якості пріоритетних у межах процесу управління трудовим потенціалом;

– *стратегічно-аналітичного вектору* в усвідомленні змісту управління потенціалом, в частині врахування довгострокових цілей розвитку людини як носія трудових можливостей та держави як середовища для їх реалізації.

2.2. Аналіз державного фінансування гендерної політики

Фінансування з боку держави є одним з найважливіших індикаторів інституціонального забезпечення політики гендерної рівності. Оптимізація розподілу коштів, зростання обсягів фінансування за рахунок державних і місцевих бюджетів, а також додатковий пошук інших джерел фінансування повинні стати такими дієвими механізмами державного регулювання, що будуть сприяти зростанню економічної ефективності від реалізованих положень, завдань і заходів, які задекларовані в Державній програмі забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Узагальнив статистичну інформацію за останні 12 років щодо джерел та обсягів фінансування Державних програм забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та державних уповноважених структур, відповідальних за реалізацію гендерної політики в Україні, ми отримали наступний результат.

На протязі 2006-2010 рр. в центральних органах виконавчої влади та обласних державних адміністраціях було створено ряд інститутів, відповідальних за реалізацію гендерної політики:

1. Гендерні робочі групи і координаційні ради;
2. Міжвідомча рада з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку, запобігання насильству в сім'ї та протидії торгівлі людьми (Кабінет Міністрів);
3. В структуру Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини була введена посада представника Уповноваженого з питань дотримання прав дитини, недискримінації та гендерної рівності, а також створено Сектор з питань гендерної рівності;
4. Експертна рада з питань розгляду звернень за фактами дискримінації за ознакою статі - консультативно-дорадчий орган, що діє на постійній основі при Міністерстві соціальної політики України.

Крім цього, на підставі Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» та постанови Кабінету Міністрів України від 12 квітня 2006 року було введено гендерно-правову експертизу законодавства. Головною метою подібної експертизи є надання висновку щодо відповідності законопроектів принципом забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Висновок експертизи має стати обов'язковою складовою пакета документів, що подаються разом з проектом нормативно-правового акта до розгляду [186]. Проте, як показує практика, гендерна експертиза охоплює в середньому лише шість законодавчих актів щорічно. У 2015 році, наприклад, такими актами стали закони України «Про курорти», «Про туризм», «Про інноваційну діяльність», «Про індексацію доходів» і т.п., а критичні або негативні висновки гендерно-правової експертизи не призводять до зняття проекту нормативно-правового акта з розгляду або ускладнення процесу голосуванні за нього.

За даними звіту Міністерства у справах сім'ї, молоді та спорту про виконання Державної програми на період до 2010 року, протягом 2007-2008 років на виконання Держпрограми було використано 1 млн. 143 тис. 900 грн. Але вже в 2009 році з державного бюджету для цього було виділено лише 100 тис. грн., що пов'язано з економією урядових витрат під час фінансово-економічної кризи. Це стосується і обсягу видатків з місцевих бюджетів на заходи Держпрограми. Так, протягом 2007-2008 років з місцевих бюджетів було виділено 1 млн. 957 тис. 473 грн., а в 2009 році - тільки 895 тис. 927 грн. Цей період відзначений також відсутністю доступу до інформації про фінансове забезпечення Державної програми і відсутністю її фінансування з альтернативних джерел. Що стосується фінансування з обласних бюджетів, загальна сума асигнувань для обласних програм гендерної рівності в різних регіонах України становила від 10 до 300 тис. грн. У 2008 році обсяг таких витрат виріс, але в 2009 році знову знизився в середньому на 25-50% (табл.2.2).

У 2010 році в окремих областях взагалі не виділялися кошти на реалізацію місцевих програм гендерної рівності. Примітним є той факт, що

обсяг видатків на виконання Програми уточнюється щороку під час складання проектів державного та місцевих бюджетів на відповідний рік з урахуванням їх реальних можливостей. Тобто за цієї умови запланована сума коштів може не співпадати з реальною сумою, яку виділяють бюджети на реалізацію положень Держпрограми. Як правило, обсяг коштів, що фінансувалися на реалізацію Держпрограми складав 50-80% від необхідної суми [183].

Таблиця 2.2

Обсяги та джерела фінансування Державної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2010 року

Період	Кошти на виконання Державної програми з державного бюджету	Видатки місцевих бюджетів
2007-2008 рік	1 143 900 грн.	1 957 473 грн.
2009 рік	100 000 грн.	895 927 грн.
Усього	1 243 900 грн.	2 853 400 грн.

Вибірково-політичний цикл 2010-2013 років вивів гендерне питання з фокуса тодішньої влади. В рамках «оптимізації адміністративного апарату» в кінці 2010 року центральний орган виконавчої влади, який відповідав за реалізацію гендерної політики, був скорочений. Це призвело до гальмування і припинення на деякий час функціонування важливих складових національного механізму реалізації гендерної політики. Міністерство у справах сім'ї, молоді та спорту було розформовано, а його функції передані в інші центральні органи виконавчої влади, вивівши питання гендерної рівності зі сфери спеціальної компетенції урядових структур.

Новим імпульсом для розвитку гендерної політики в Україні стала Угода про асоціацію з Європейським Союзом. Забезпечення рівних можливостей жінок і чоловіків, боротьба з дискримінацією - важливі цілі співробітництва, які визначені цим документом. Ці принципи в комплексі з використанням кращих практик ЄС дозволили підготувати орієнтовану на результат «Державну програму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період

до 2016 року», яка отримала більше фінансування, ніж попередня Держпрограма, та залучила додаткові кошти з інших джерел (табл.2.3).

Таблиця 2.3

Обсяги та джерела фінансування Державної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 року (тис. грн.)

Джерела фінансування	Обсяг фінансування	В тому числі за роками			
		2013	2014	2015	2016
Державний бюджет	1268,51	-	430,36	563,75	274,4
Місцеві бюджети	1787,13	-	569,1	593,59	624,44
Інші джерела	2841,5	1495,12	1275,98	70,4	-
Усього	5897,14	1495,12	2275,44	1227,74	898,84

Виконавцями Програми стають Міністерство соціальної політики, Міністерство освіти та науки, Міністерство культури, Держкомтелерадіо, Міністерство економічного розвитку, Національна державна служба, Рада міністрів Автономної Республіки Крим, обласні, Київська та Севастопольська міські держадміністрації, а також за згодою міжнародні організації та громадські об'єднання [184].

Примітним є той факт, що обсяг видатків на виконання Програми уточнюється щороку під час складання проектів державного та місцевих бюджетів на відповідний рік з урахуванням їх реальних можливостей. Тобто за цієї умови запланована сума коштів може не співпадати з реальною сумою, яку виділяють бюджети на реалізацію положень Держпрограми.

У 2016 році проблематика гендерного балансу в державних структурах була включена в «Стратегію розвитку державного управління на період 2016-2020 років» (табл.2. 4). Фінансування Програми передбачається здійснювати за рахунок коштів державного бюджету, місцевих бюджетів та інших джерел, не заборонених законодавством.

Таблиця 2.4

Прогнозні обсяги та джерела фінансування Державної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року (тис. грн.)

Виконавці заходів Програми – Міністерство соціальної політики, Міністерство юстиції, МВС, Міноборони, МЗС, Міністерство економічного розвитку, Мінрегіон, Мінагрополітики, МПІ, МТОТ, Мінкультури, МОЗ, МОН, Мінмолодьспорт, Держкомтелерадіо, Держстат, НАДС, Рада міністрів Автономної Республіки Крим, обласні, Київська та Севастопольська міські держадміністрації, а також за згодою - органи місцевого самоврядування, ДСА, Федерація профспілок України, Федерація роботодавців України, міжнародні організації та громадські об'єднання, Національна академія наук, Національна академія державного управління при Президентові України, Національна академія прокуратури України, Вища школа адвокатури Національної асоціації адвокатів України [185].

Отже, заплановані витрати на реалізацію положень Програми за рахунок державного бюджету до 2021 року скоротяться на 248,51 тис. грн. в порівнянні з попереднім періодом, але за рахунок місцевих бюджетів зростуть на 4 954 870 грн., надходження з інших джерел зростуть на 2 536 500 грн. Також зростає і кількість відповідальних державних структур за виконання програми, що є безумовним доказом того, що питання гендерної політики набувають все більшої популяризації.

У порівнянні з державним внеском у розвиток гендерної політики, набагато більш вагому фінансову, технічну та експертну допомогу Україні в цій

сфері надає ряд міжнародних інституцій. А саме: Агентство США з міжнародного розвитку, Ізраїльське агентство міжнародного розвитку, Канадське агентство міжнародного розвитку, Шведське агентство міжнародного розвитку, Швейцарське бюро співробітництва, посольства Австрії, Великобританії, Данії, Королівства Нідерланди, Норвегії, Федеративної Республіки Німеччина, Фінляндії та Японії. До них також відносяться недержавні фонди: Фонд імені Гайнріха Бьоля, Фонд імені Фрідріха Еберта та інші.

Протягом 1995-2014 років ЄС надав найбільший обсяг технічної допомоги, спрямованої на досягнення цілей гендерної рівності. Так, в 2008-2011 роках ЄС виділив ПРООН, МОП, ЮНІСЕФ та Раді Європи 14 млн. євро для реалізації проектів, спрямованих на забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в різних сферах.

У Національному Плані дій 2016-2020, саме ці організації та фонди найчастіше фігурують як «інші джерела», які надають значно більший обсяг фінансування, ніж той, який передбачений державним або місцевими бюджетами для вирішення або просування гендерних питань. Наприклад, для розробки тематичних програм та соціальної реклами для розміщення в засобах масової інформації щодо гендерних аспектів запобігання і врегулювання конфліктів, державним бюджетом передбачено видатки в розмірі 98 тис. грн. протягом 2016-2017 років. У той же час, з «інших джерел» для реалізації цієї ж завдання передбачено 685 тис. грн. і 585 тис. грн. в 2016 та 2017 роках відповідно.

Суттєвою подією щодо реалізації вдосконалення механізму здійснення урядом повноважень в сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, а також підвищення ефективності здійснення заходів щодо утвердження гендерної рівності в суспільстві, розвитку культури гендерної рівності стало запровадження посади Урядового уповноваженого з питань гендерної політики. Так, 7 червня 2017 року на засіданні Кабінету Міністрів України запроваджено посаду Урядового уповноваженого з питань гендерної

політики та затверджено Положення про нього. Ідея запровадження посади Урядового уповноваженого з питань гендерної політики належить представницям парламентського міжфракційного об'єднання «Рівні можливості» і була підтримана Прем'єр-міністром України В.Б. Гройсманом.

«Долання гендерних стереотипів – це справа далеко не проста. Це є певним прощанням із колоніальною спадщиною. Ідеться не про жіноче питання, а про питання стабільності та безпеки розвитку і суспільства, і держави», – сказала Віце-прем'єр-міністр з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України Іванна Климпуш-Цинцадзе, яка з 1 березня 2017 року відповідає в Уряді за гендерну політику.

Віце-прем'єр-міністр нагадала, що забезпечення гендерної рівності є нашим зобов'язанням в рамках Угоди про асоціацію між Україною та ЄС, а також Цілей партнерства з НАТО [71].

До основних завдань Урядового уповноваженого з питань гендерної політики відносять:

1. Сприяння забезпеченню реалізації єдиної державної політики, спрямованої на досягнення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства;

2. Участь у відповідності з компетенцією в координації роботи міністерств, інших центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

3. Проведення моніторингу обліку Кабінетом Міністрів України принципу гендерної рівності при прийнятті нормативно-правових актів;

4. Участь в здійсненні Прем'єр-міністром України представництва Кабінету Міністрів України в міжнародних зустрічах і форумах, в тому числі з Комісією ООН зі статусу жінок, Радою безпеки ООН на сесіях з порядку денного «Жінки, мир, безпека», Ради Європи, ОБСЄ та т. і.;

5. Співпраця та взаємодія з громадянським суспільством з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в усіх сферах життя суспільства.

Однак серед фактичних механізмів впливу новоствореної позиції - в основному, інформаційні та експертні функції. Зокрема, отримання інформації від посадових осіб та організацій, підготовка запитів і звітів, інформування громадськості через засоби масової інформації про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, право ініціювати створення експертних груп і скликати наради, а також брати участь в засіданнях Кабінету Міністрів та інших урядових структур з правом дорадчого голосу [27].

Більш того, запровадження цієї посади не впливає на автоматичне збільшення бюджетного фінансування державних програм або кількості заходів з гендерної політики, оскільки Постановою передбачено зміну витрат тільки на Секретаріат Кабінету Міністрів, структурним підрозділом якого стає офіс нового Уповноваженого. Про більш вагомий фінансовий внесок «іноземних джерел» у порівнянні з державними, свідчить також те, що 10 червня 2017 року заступник генсека ООН, виконавчий директор програми «ООН Жінки» Фумзіле Мламбо-Нгкука і посол Швеції в Україні Мартін Хагстром підписали угоду про фінансування проекту «гендерна рівність в національних реформах і встановлення миру і безпеки в Україні». Проект передбачає бюджет в 5 мільйонів євро і розрахований на чотири роки. Фінансування буде спрямовано на підтримку роботи новоствореного офісу Урядового уповноваженого з питань гендерної політики, а також на допомогу в реалізації національного плану дій «Жінки, мир, безпека».

Аналізуючи Постанову Кабінету Міністрів «Про затвердження Національного плану дій щодо виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325" Жінки, мир, безпека "на період до 2020 року», можна переконатися, що обсяги поточного державного фінансування гендерної політики досить обмежені [187]. Наприклад, фінансування оцінки впливу конфліктів на національну систему забезпечення прав людини, зокрема, щодо питань захисту, надання допомоги та реабілітації постраждалих від гендерно-обумовленого насильства, участі жінок у встановленні миру та запобігання конфліктів передбачається повністю з «інших джерел». Проведення аналізу і розробки рекомендацій щодо створення

необхідної інфраструктури з урахуванням потреб дівчат і хлопців, жінок і чоловіків, в тому числі осіб з інвалідністю також покладається на обласні адміністрації та місцеві бюджети з фінансуванням 15 000 грн. протягом 2016-2017 років (1 378 000 грн. на реалізацію цих завдань передбачається залучити з «інших джерел»).

Таким чином, проаналізував обсяги фінансування Державних програм забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та державних уповноважених структур, відповідальних за реалізацію гендерної політики в Україні за останні 12 років, можна зробити наступні висновки. Фінансування гендерних проблем за рахунок коштів державного бюджету залишається майже на незмінному рівні на протязі останніх років, незважаючи на зростання анонсованих завдань, які Україна повинна виконати в рамках Угоди про асоціацію між Україною та ЄС, а також Цілей партнерства з НАТО, а також зростання кількості уповноважених органів, які відповідають за їх реалізацію. Майже в 3,5 рази з 2013 року зросло фінансування гендерної політики за рахунок місцевих бюджетів для вирішення або просування гендерних питань, але на цьому рівні слід враховувати той факт, що у 2010 році це фінансування припинилось взагалі. Левова частка фінансування гендерної політики в Україні відбувається за рахунок інших джерел, не заборонених законодавством, під якими розуміють певні міжнародні інститути. Тож, результати проведеного дослідження свідчать, що гендерна політика в Україні, на наш погляд, носить більш декларативний та інформаційний характер, враховуючи низьку ефективність реалізації механізмів державного фінансування гендерної політики. Однак, це не свідчить про катастрофічне погіршення гендерної політики в країні, враховуючи актуалізацію гендерного компоненту в програмах економічного і соціального розвитку України з урахуванням загальносвітових тенденцій.

2.3 Нормативно-правовий механізм державного управління гендерного підходу в українському суспільстві.

Центральне місце в гендерних дослідженнях, які реалізуються з середини минулого століття, займає проблема соціальної нерівності чоловіків і жінок. В них розглядаються ролі, норми, цінності, риси характеру, якими суспільство наділяє жінок і чоловіків через системи поділу праці, культурні цінності та символи, для вибудовування традиційної гендерної асиметрії, ієрархії влади.

Вивчення позитивного європейського, та й взагалі, світового досвіду дає підстави для висновку про доцільність забезпечення в практиці формування державної політики принципів гендерної рівності. За словами видатного американського політолога Рональда Інглхарта, «гендерна рівність – це чутливий індикатор, який показує наскільки розвинутою та демократичною є держава». Висновки його дослідження свідчать: країни з високими показниками представництва жінок в політичних інституціях мають не тільки вищий рівень забезпечення громадянських прав і свобод. Такі держави – більш економічно розвинені, оскільки створюють умови для політичного і економічного різноманіття, толерантності, інклюзивності та міжособистісної довіри. Розвинені суспільства поступально переходять від жорстко ієрархічного стилю управління до більш колегіального. Ієрархічний стиль або умовно «чоловічий» акцентує увагу на домінуванні і змаганні. Тоді як колегіальний стиль і, відповідно, «жіночий» ставить на перше місце в лідерстві кооперацію і підтримку. Колегіальний стиль управління витісняє ієрархічний і бюрократичний тип лідерства і вважається більш ефективним для підтримки стабільності суспільних інститутів. В цілому, затвердження гендерної рівності – це частина широкої культурної трансформації, яка змінює функціонування традиційних суспільств і сприяє розвитку демократичних інститутів. Затвердження цінності гендерної рівності забезпечує перехід до постматеріалістичних цінностей самореалізації, які сприяють економічному розвитку країн [77].

Курс побудови європейських демократичних інститутів, який свідомо обрала для себе Україна, вимагає від її уряду, суспільства у різних його інституціях утвердження цінності гендерної рівності: «недопущення гендерної дискримінації, забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень (у першу чергу, через обрання в представницькі органи та призначення на урядові посади), забезпечення рівних можливостей для жінок і чоловіків щодо поєднання професійних і сімейних обов'язків, унеможливлення проявів гендерного насильства тощо» [26].

Державна гендерна політика в Україні будується, по-перше, на основі міжнародних нормативно-правових актів, ратифікованих Україною, а по-друге, регулюється національними нормативно-правовими актами щодо рівноправності між жінками і чоловіками. Таким чином, правове регулювання державної гендерної політики в Україні здійснюється нормативно-правовими актами двох рівнів: наднаціонального та національного [40].

До нормативно-правових актів наднаціонального рівня належить Загальна декларація прав людини, прийнята Генеральною Асамблеєю Організації Об'єднаних Націй (далі – ООН) 10 грудня 1948 року, основоположний документ, що проголосив рівність прав жінок і чоловіків. Документально ідеї гендерної рівності були вперше відображені в I-й програмі ООН «Розвиток жінок» (WID). Її основні положення ґрунтувалися на тому, що жінки – це ресурс людства, який здатний зробити свій вирішальний внесок в економічний розвиток світової спільноти, але він не використовується в необхідній мірі.

Стаття 1 цього документу проголошує: «Всі люди народжуються вільними і рівними у своїй гідності та правах. Вони наділені розумом і совістю і повинні діяти стосовно один одного у дусі братерства» [65]. На основі Загальної декларації прав людини прийняті численні міжнародно-правові акти, якими заборонено порушення принципу рівності. Нормативно-правовий акт наднаціонального рівня Конвенція ООН «Про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок» (від 18.12.1979), що була ратифікована Україною 12 березня 1980 року, є основоположним документом, в якому узагальнено й

зафіксовано принципові положення відносно статусу жінок. Згідно ст.1 Конвенції «поняття «дискримінація щодо жінок» означає «будь-яке розрізнення, виняток або обмеження за ознакою статі, яке має ефектом або цілком ослаблення чи зведення нанівець визнання, користування або здійснення жінками, незалежно від їхнього сімейного стану, на основі рівноправності чоловіків і жінок, прав людини та основних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній, цивільній або будь-якій іншій області» [89].

Згідно ст. 4 Конвенції, «прийняття... спеціальних заходів, спрямованих на прискорення фактичної рівності між чоловіками та жінками, не вважається дискримінацією». Додається, що «особливий захист материнства не вважається дискримінацією за статтю» [89, с. 26-36].

Важливим нормативно-правовим актом наднаціонального рівня є Пекінська декларація та Платформа дій, схвалених Четвертою Всесвітньою конференцією [172], із становища жінок, де визначено дванадцять проблемних стратегій (малозабезпеченість, освіта та навчання, здоров'я, насильство над жінками, збройні конфлікти, економіка, влада та прийняття рішень, механізми гендерної рівності, права людини, засоби масової інформації, навколишнє середовище та проблеми дівчат). В підсумкових документах Спеціальної сесії Генеральної Асамблеї ООН «Жінки в 2000 році: рівність між чоловіками і жінками, розвиток і мир у XXI столітті» (2000 рік) [207] ці стратегії визнані пріоритетними і є підґрунтям формування правових норм гендерної рівності в Україні.

Документами, що закріплюють рівні права чоловіків та жінок є також Європейська конвенція з прав та основних свобод людини (1950 рік) [59], Конвенція про дискримінацію у галузі праці та занять № 111 (1958 рік) [92], Міжнародний пакт про громадянські та політичні права (1966 рік) [130], Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права (1966 рік) [131].

У міжнародних пактах про права людини, що є основою міжнародних стандартів, певні привілеї передбачені для жінок, а саме: у п.2 ст. 10

Міжнародного пакта про економічні, соціальні та культурні права передбачено зобов'язання держав-учасниць забезпечувати матерям особливу охорону протягом розумного періоду до і після пологів.

Щодо Конвенції Міжнародної Організації з Праці (МОП) [90], то Україна ратифікувала наступні міжнародні стандарти у сфері праці, які стосуються запровадження гендерної рівності у сфері праці та розширення економічних можливостей жінок:

- № 111. Конвенція про Дискримінацію (Працевлаштування та Зайнятість), 1958 [91];
- № 100. Конвенція щодо рівної оплати праці [96];
- № 156. Конвенція про працівників із сімейними обов'язками [94];
- № 183. Конвенція про захист материнства, 2000 та № 103 – Конвенція про захист материнства (переглянута), 1952 [93].

На зміну програмі WID, ООН розробила і з 2000 року почала впроваджувати нову програму «Гендер і розвиток» (GAD), в якій був запропонований альтернативний підхід до наявних проблем гендерної нерівності. Головною метою цієї програми стало створення умов, за яких жінка мала б можливість займатися плануванням суспільного розвитку і політикою гендерних змін в суспільстві. Програма «Гендер і розвиток» розглядає жінок більше як активних носіїв змін, ніж як пасивних одержувачів допомоги. Очікуваннями від цієї програми, в першу чергу від урядів держав – членів ООН, можна назвати впровадження гендерних підходів в політику і державне управління.

Щодо національних регуляторів питань гендерної рівності, то напрацювання нормативно-правової бази з регулювання гендерної політики в Україні почалася ще в 1980 році з ратифікації «Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок».

Гендерна рівність закріплена у Конституції України [97]. Конституція України – це один з основних нормативно-правових актів національного рівня, що врегульовують гендерну рівність в Україні. В контексті порушеного

питання щодо гендерної рівності І.П. Лаврінчук звертає увагу на те, що згідно «ст. 2 Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації жінок держави-учасниці зобов'язуються включити принцип рівності прав чоловіків і жінок у національні конституції чи інше відповідне законодавство і забезпечити за допомогою закону та інших відповідних засобів практичне здійснення цього принципу» [108].

На думку О.Ф. Фрицького, «порівняння змісту розділу II Конституції України з міжнародними актами, зокрема з тими, що складають Міжнародну хартію прав людини, а також з Конвенцією про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, свідчить що в Конституції в основному містяться ті ж гарантії щодо забезпечення прав та свобод жінок, що й в міжнародно – правових актах. Це означає, що Конституція, України відкриває перед державою та жінками України широку сферу можливостей щодо захисту своїх прав та свобод» [228, с. 146]. Отже, можемо стверджувати, що відповідно до норм Конституції деякі з них дослівно повторюють зміст міжнародно-правових актів (зокрема – «Загальної декларації прав людини»), а це, на думку С. Матвієнко, свідчить про те, що визнання конкретної норми чи закону неконституційним означає його невідповідність міжнародним стандартам [120, с. 16-24].

Крім того, проблематика гендерної рівності закріплена не лише в межах статей Конституції, а й в інших законодавчих актах: Сімейному кодексі України (від 28.08.2018, підстава 2475-VIII) [198], Кодексі законів про працю (від 25.07.2018, підстава -2443-VIII) [85], Кримінальному кодексі [102]; Кримінально-процесуальному кодексі (від 13.04.2012 № 4651 VI) [103], Цивільному кодексі (від 16.01.2003 № 435 – IV) [233], Кодексі про адміністративні правопорушення (від 07.12.1984 № 8073-X) [86], Законі України «Про зайнятість населення» (від 05.07.2012 № 5067-VI) [69] та в багатьох інших вітчизняних законодавчих актах. Конституція України визначає ідеологію і політику держави щодо статусу жінки, її можливостей впливати на економічні та політичні процеси, які відбуваються у суспільстві. В ній, як в

основному законі, на законодавчому рівні закріплюється рівність конституційних прав та свобод чоловіка та жінки. Щодо ствердження рівностей в правах статей велике значення має 23 стаття Конституції України, де наголошується, що «кожна людина має право на вільний розвиток своєї особистості, якщо при цьому не порушуються права і свободи інших людей» [97]. На конституційному рівні жінка і чоловік захищені від будь-яких незаконних повинностей. Проблематика гендерної рівності розглядається у ст.21, 24, 51. Центром правового регулювання гендерної рівності є стаття 21 Конституції України. Відповідно до неї, усі люди є вільні і рівні у своїй гідності та правах. Права і свободи людини є невідчужуваними та непорушними, і тому, Основний закон визначає стійкість та ідентичність правових статусів чоловіка та жінки. На переконання С.Харисової, «гендерна політика – це шлях консолідації суспільства» [229, с. 10-11], адже рівність прав жінки і чоловіка забезпечується у частині 2 статті 24 Конституції України: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти, професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям» Відповідно до визначених тверджень, жінка та чоловік мають в Україні рівні права і свободи в усіх галузях економічного, політичного, соціального і культурного життя. Зокрема правовідносини в галузі майнових і немайнових свобод жінок регулюються головним чином кодифікаційними актами. Серед них: Цивільний і Цивільно-процесуальний кодекс України. Чинне законодавство, визнаючи матеріальні і процесуальні засади охорони прав та законних інтересів фізичних, юридичних осіб і держави, не пов'язує цивільно-правові гарантії з суб'єктами права за їх статевими ознаками. На даний час чинне вітчизняне законодавство, що регулює питання рівності громадян в правах, принципово не суперечить

нормам міжнародно-правових актів. Воно надає жінкам однакову з чоловіками громадську правоздатність і однакові можливості її реалізації. Чинне законодавство, зокрема, забезпечує їм рівні права при укладанні договорів і управлінні майном, а також рівне ставлення до них на всіх етапах розгляду в судах [228, с. 147].

За порушення цивільно-правових норм встановлюється однакова відповідальність, як для жінок, так і для чоловіків. Таким чином, цивільне законодавство України встановлює юридичний захист прав жінок на рівній правовій основі з чоловіками.

Трудове законодавство України в багатьох випадках декларативно захищає права жінок в цій сфері, але знову ж таки реальна ситуація є набагато складніша. Жінкам набагато складніше знайти гарно оплачувану роботу, а декларовані пільги часто сприяють тому, що роботодавці дуже обережно беруть на роботу жінок [45].

Проблемою, яка вимагає правового втручання з боку держави, залишається проблема насильства над жінками. На попередження й ліквідацію даного негативного явища спрямовано встановлення окремих складів злочинів в Кримінальному кодексі України, які передбачають кримінальну відповідальність:

- за зґвалтування та насильницьке задоволення статевої пристрасті неприродним способом;
- за незаконне проведення абортів;
- за примушування до вступу в статевий зв'язок, статеві зносини з особою, яка ще не досягла статевої зрілості та за вчинення розпусних дій щодо особи, яка не досягла 16 років;
- за створення або утримування місць розпусти і звідництва, проституцією або примушування чи втягнення до заняття проституцією;
- за торгівлю людьми або іншу незаконну угоду щодо передачі людини та багато інших [70].

На думку дослідника О. Фрицького, «вирішенням проблеми насильства над жінками в нашому суспільстві може бути вирішена за такими напрямками:

- більш детальний, розширений опис в адміністративному і кримінальному законодавстві України системи правового захисту жінок від насильства чи інших незаконних посягань;
- встановлення більш жорстких покарань та стягнень за подібні правопорушення» [228].

Верховна Рада України, керуючись Загальною декларацією прав людини, Конвенцією про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, ратифікованими Україною міжнародними договорами про права і свободи особистості, підсумковими документами Всесвітньої конференції із становища жінок: «Дії в інтересах рівності, розвитку і миру» і постановою Верховної Ради України від 12 липня 1995 р. «Про рекомендації учасників парламентських слухань щодо реалізації в Україні Конвенції ООН «Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок», приділяє особливе значення ролі сім'ї та жінок у політичному, економічному, історичному та культурному розвитку держави [45]. Держава взяла на себе зобов'язання, перш за все, забезпечити рівні права і можливості жінкам і чоловікам, відповідно до основних умов та свобод людини вирішити інші принципові проблеми, пов'язані з ліквідацією всіх форм дискримінації щодо жінок.

Гендерний підхід до аналізу становища жінок і чоловіків в українському суспільстві, міжстатевих відносин, місця й ролі кожної статі в розвитку громадянського суспільства вперше було обрано в 1999 році в межах проекту «Гендер у розвитку» Програми Розвитку ООН (ПРООН), результатом чого стало оприлюднення інформаційно-аналітичної доповіді «Гендерний аналіз українського суспільства» [30]. У 2001 році в результаті здійснення проекту ПРООН «Гендерна експертиза українського законодавства» Програми ПРООН «Сприяння гендерній рівності» та за підтримки Міжнародного фонду «Відродження» були опубліковані результати гендерної експертизи конституційного та галузевого законодавства, здійсненої вітчизняними

дослідниками Н. Болотіною [16], В. Буроменським [20], І. Лаврінчук [108], А. Олійник [165], З. Ромовською [194] та ін.

Україна стала першою пострадянською державою, яка в 1998 році встановила кримінальну відповідальність за торгівлю людьми (ст. 149 Кримінального кодексу України) і прийняла Закон «Про попередження насильства в сім'ї» (2001 рік) [66].

Закон «Про попередження насильства в сім'ї» визначає правові й організаційні засади запобігання насильству в сім'ї, а також органи й установи, відповідальні за здійснення заходів з попередження насильства в сім'ї. У 2008 році до закону було внесено зміни. Відтепер він поширюється на відносини між особами, які перебувають у шлюбі, проживають однією сім'єю, але не перебувають у шлюбі між собою, їхніх дітей, осіб, які перебувають під опікою чи піклуванням, є родичами прямої або непрямої лінії споріднення за умови спільного проживання.

У 2000 році були ратифіковані «Цілі розвитку тисячоліття ООН» (обов'язкові для виконання до 2015 року), серед яких була визначена мета «забезпечення гендерної рівності». В рамках цієї мети Україна поставила два завдання:

1) забезпечити гендерне співвідношення на рівні не менше 30 до 70% тієї чи іншої статі у представницьких органах влади та вищих рівнях виконавчої влади;

2) скоротити наполовину розрив у доходах жінок і чоловіків.

Перераховані завдання мали на меті забезпечити гендерну рівність в політичній сфері і на ринку праці в Україні.

Причинами зазначених нормотворчих і законотворчих ініціатив стали численні прояви дискримінації за ознакою статі у всіх сферах життя українського суспільства.

Базовим нормативно-правовим документом, який відображає завдання держави щодо забезпечення гендерної рівності у відносинах між жінками і чоловіками, є Закон України «Про забезпечення рівних прав і можливостей для

жінок та чоловіків» (від 08.09.2005 № 2866-IV) [67]. Законом визначаються основні напрями державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, повноваження Верховної Ради України з прав людини, Кабінету Міністрів України, органів виконавчої влади та місцевого самоврядування у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Слушною є думка Т. Головка, що вище згаданим Законом вперше запроваджується визначення таких термінів, як «дискримінація за ознакою статі», «гендерна рівність» тощо [34].

Відповідний нормативно-правовий акт у сфері гендерної політики Верховна Рада ухвалила з восьмої спроби в 2005 році. У зв'язку з цим, того ж року набув розвитку «Національний механізм забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», який передбачає законодавче врегулювання імплементації гендерної політики в усі сфери життєдіяльності та складається з системи центральних органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, Уповноваженого Верховної Ради з прав людини, інституту радників з гендерних питань, інститутів громадянського суспільства. Структура і основні функції національного механізму визначені Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [68] та Указом Президента України «Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (від 26.07.2005 № 1135/2005) [222].

Нормативно-правовими документами, що закріплюють позиції уряду держави стосовно забезпечення гендерних прав, є Указ Президента України «Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (від 26.07.2005 № 1135/2005) [222]; Постанови Кабінету Міністрів України «Про підготовку та проведення Року гендерної рівності» (від 16.05.2007 № 741) [182] та «Про консультативно-дорадчі органи з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку та протидії торгівлі людьми» (від 05.09.2007 № 1087) [181]; Постанови Верховної Ради України «Про рекомендації парламентських

слухань на тему: «Рівні права та рівні можливості в Україні: реалії та перспективи» (від 27.06.2007 № 1241-V) [179] та «Про рекомендації парламентських слухань «Сучасний стан та актуальні завдання у сфері попередження гендерного насильства» (від 22.03.2007 № 187-V) [180]; Указ Президента України «Про підвищення соціального статусу жінок в Україні» (від 25.04.2001 № 283/2001) [223]; Державна програма з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року, затверджена Постановою Кабінету Міністрів України (від 27.12.2006 № 1834) [183].

Законодавча база України щодо гендерної рівності також включає: Національну стратегію у сфері прав людини (від 25 серпня 2015 року № 501/2015) та План заходів з реалізації Національної стратегії у сфері прав людини на період до 2020 року (від 23 листопада 2015 року № 1393-р), метою яких є гарантування рівних прав та можливостей для жінок та чоловіків в усіх сферах життя; Розпорядження Кабінету міністрів України «Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року» (від 24 лютого 2016 р. № 113-р); Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 (2016) що є важливим кроком у напрямку реалізації повістки «Жінки, Мир, Безпека» в Україні [187].

Згідно Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року проблему недостатнього рівня впровадження принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків передбачається розв'язати шляхом застосування комплексного підходу та здійснення заходів, спрямованих на виконання таких пріоритетів:

1. удосконалення нормативно-правової бази, механізму проведення гендерно-правової експертизи та впровадження статистичних показників у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків:

- урахування гендерного компонента в програмах економічного та соціального розвитку з урахуванням актуальних потреб галузей і регіонів;

- розширення переліку статистичних показників за ознакою статі з розбивкою за іншими основними ознаками (вік, місце проживання, інвалідність, соціально-економічний статус тощо);

2. підвищення професійного рівня державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків:

- зменшення гендерного дисбалансу у сфері державної служби та управління людськими ресурсами;

- внесення до програм курсів підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

- подолання гендерних стереотипів;

3. протидія дискримінації за ознакою статі та дискримінації більше ніж за однією ознакою, зокрема удосконалення механізму реалізації права на захист від дискримінації за ознакою статі та дискримінації за кількома ознаками, однією з яких є ознака статі, розгляду випадків такої дискримінації та вжиття відповідних заходів за його результатами;

4. виконання договірних та інших міжнародних зобов'язань щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків:

- збільшення частки жінок серед народних депутатів України, депутатів обласних та місцевих рад (міст обласного значення);

- зменшення розриву в оплаті праці;

5. залучення до виконання Програми міжнародних організацій та громадських об'єднань, діяльність яких спрямовується на забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у суспільстві, зокрема зміцнення державно-приватного партнерства у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Поєднання політики гендерного інтегрування в усіх сферах життя і за всіма напрямками суспільного розвитку та поліпшення становища жінок у тих сферах, де існує нерівність (зокрема забезпечення рівних прав для жінок і

чоловіків, наданих їм Конституцією України; розширення економічних можливостей для жінок у сферах зайнятості, розвитку підприємницького потенціалу; усунення негативних гендерних стереотипів; урахування особливих потреб усіх категорій жінок і чоловіків незалежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовних або інших ознак), є основою забезпечення гендерної рівності та сталого розвитку суспільства.

Ця Програма враховує міжнародні інструменти ООН, Ради Європи, Європейського Союзу, ОБСЄ, рекомендації міжнародних моніторингових інституцій у сфері прав людини, а також положення Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським Співтовариством з атомної енергії та їхніми державами-членами, з іншої сторони [185].

Новим імпульсом для розвитку гендерної політики в Україні стала Угода про Асоціацію між Україною та ЄС (від 13 серпня 2014 р. № 346) [221], яка зобов'язує до гарантування рівних можливостей для жінок та чоловіків у сферах працевлаштування, освіти, навчання, економіки, у суспільстві та прийнятті рішень. Забезпечення рівних можливостей жінок і чоловіків, боротьба з дискримінацією – важливі цілі співробітництва, визначені Угодою. Ці принципи у комплексі з використанням найкращих практик ЄС дали змогу підготувати орієнтовану на результат «Державну програму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 року». Також у 2016 році проблематика гендерного балансу в державних структурах була включена до «Стратегії розвитку державного управління на період 2016-2020 років».

Окрім цього, у 2017 році, Україна внесла правки у законодавство щодо попередження домашнього насильства, криміналізувавши цей злочин, що відповідає положенням Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами (Стамбульська конвенція) [95]; Нова Державна соціальна програма

забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року [185] спрямована на укріплення інституційних механізмів забезпечення гендерної рівності з комплексним підходом до подолання інституційних обмежень у сфері гендерної рівності.

Міністерство освіти і науки України приділяє неабияку увагу проблемі гендерного паритету. Головний орган у системі центральних органів виконавчої влади із забезпечення реалізації державної політики у сфері освіти, наукової, науково-технічної, інноваційної діяльності та інтелектуальної власності розробив Стратегію упровадження гендерної рівності та недискримінації у сфері освіти «Освіта: гендерний вимір – 2020» [210]. Вище згадані законодавчі документи свідчать про провідну роль держави у вирішенні проблеми гендерної рівності в країні.

На переконання Е. Соломки, «в останні роки спостерігається зміщення акцентів гендерного питання із наукового поля в правове, що свідчить про конвенціоналізацію цього поняття. Сучасне розуміння гендеру трактує його як соціальну стать на відміну від біологічної». На думку дослідника, «виникає потреба переосмислення гендерних досліджень у напрямі створення умов для рівного розвитку як чоловіків, так і жінок. Демократичний шлях розвитку, обраний Україною, зумовлює спрямованість її законодавчої і державної діяльності на створення «відносин гендерного паритету між жінками і чоловіками в усіх сферах суспільного життя» [206, с. 188].

Дослідження Індексу гендерного розриву із супроводжуваним його рейтингом країн світу за показником рівноправності чоловіків і жінок проводиться вже десять років, тому дозволяє здійснити аналіз динамічних змін гендерної рівності як в Україні, так і в інших країнах світу.

Індекс гендерної рівності обчислюється на підґрунті статистичних даних щодо співвідношення нерівності між чоловіками та жінками (gender gap) у чотирьох важливих сферах: економічна участь і кар'єрні можливості, освіта, здоров'я і виживання, політичні права і можливості. За визначенням

міжнародних і вітчизняних експертів, в Україні наявна гендерна нерівність у політичному житті, доступі до економічних ресурсів, працевлаштуванні [39].

В рейтинговому порівнянні прийняли участь 144 країни світу, в кожній з яких оцінювалося прагнення нації до рівності статей на основі чотирьох ключових критеріїв: економічна складова і можливості для жінок, освіта, співвідношення статей при народженні і тривалість життя, а також участь жінок в політичному житті суспільства. Лідером рейтингу в дев'ятий раз стає Ісландія, з мінімальним розривом між участю чоловіків і жінок в усіх важливих сферах суспільного життя на рівні 87,8% (де 100% означає абсолютну рівність статей). З 2006 року країні вдалося подолати 10% внутрішнього гендерної нерівності, що швидко зробило її однією з найбільш розвинутих країн світу. В трійку лідерів також увійшли Норвегія (83%) і Фінляндія (82,3%). Найгірша ситуація з рівністю статей склалася в Сирії (56,8%), Пакистані (54,6%) і Ємені (51,6%). Україна в рейтингу зайняла 61 місце з показником 70,5%, Росія - 71 (69,6%), Вірменія - 97 (67,7%), а Грузія - на 94 місці (67, 9%) [56].

У топ-10 країн за індексом гендерної рівності увійшли Ісландія, Норвегія, Фінляндія, Швеція, Ірландія, Руанда, Філіппіни, Швейцарія, Словенія та Нова Зеландія.

Найкращий результат у сфері гендерної рівності Україна продемонструвала в 2006 році, посівши 48 місце. Тоді за параметром «здоров'я і виживання» Україна наблизилась до позначки 1.00, що означає повну гендерну рівність у цій сфері. Досить суттєво позиції України знизилась протягом періоду з 2014 року (56 місце) по 2015 рік (67 місце). Станом на 2016 рік у рейтингу серед 142 країн за індексом гендерної рівності Україна зайняла 69 місце, що свідчить про погіршення цього показника в Україні (у порівнянні з 2014 роком (56 місце) (табл.2.5). У 2017 році Україна зайняла 61 місце в рейтингу гендерної рівності «The Global Gender Gap Report 2017» [72].

Таблиця 2.5.

Звіт про глобальний гендерний розрив (Global Gender Gap Report):
порівняльний аналіз рейтингових показників України за 2006-2016 рр.

Сфера	Результат України 2016 рік		Результат України 2006 рік
	Ранг	Бали (0.0 – повна нерівність, 1.0 – повна рівність)	Ранг
Освіта	26	1.000	25
Охорона здоров'я	40	0.979	1
Економічна участь і можливості	40	0.722	24
Політична участь	107	0.098	97
Разом	69 из 144	0.700	48 из 115

За результатами вищезазначеного дослідження, кращі показники Україна традиційно має в області доступу обох статей до освіти. Зокрема, звіт свідчить про майже повне охоплення первинним і вторинним рівнями освіти (початкова та повна загальна середня освіта). Що стосується сфери вищої освіти, жінки навіть мають кращі показники (в співвідношенні 88 до 77). Певний прогрес намітився щодо гендерної рівності в українській армії. Наприкінці 2017 року ВРУ ухвалила за основу законопроект, який дозволить українським жінкам – військовослужбовцям проходити службу нарівні з чоловіками. Вони зможуть займати високі офіцерські посади, підписувати контракт після 40 років, брати участь в спецопераціях і проходити військові збори [57]. Значно гірше виглядають індекси економічної і політичної участі жінок. Наднизьким є кількість жінок-депутатів (12%) національного парламенту і місцевих представницьких органів, на вищих посадах виконавчої влади або в місцевих органах управління. Що стосується економічного аспекту, то в середньому жінки в Україні отримують на 26% меншу зарплату, ніж чоловіки на

аналогічній посаді. Однак, на законодавчому рівні питання економічної нерівності в Україні поки ще не підіймали. І хоча подібна тенденція певного «відчуження» жінок від політичної і економічної участі в цілому на даний момент швидше характерна світова тенденція, показники все ж відрізняються істотно. В середньому в світі жінки займають 22% місць в національних парламентах.

Згідно дослідженню впливу жінок на політику Європейського Союзу «Women in decision making roles in European Union» в парламентах 17 держав-членів ЄС представництво жінок - нижче 30%. В інших - кращий показник не перевищує 42% (Швеція, в ній встановлено також гендерний паритет на рівні керівних кадрів Уряду). Ще дві країни – Франція і Словенія мають гендерне співвідношення в уряді 50:50. Це дослідження також показує, що найчастіше жінки очолюють міністерства, пов'язані з соціальною політикою (50%), сім'єю, молоддю та спортом (43%), освітою і культурою (40%). Проте, 14% європейських міністрів юстиції і 7% міністрів закордонних справ – це жінки. Серед інституцій ЄС третину жіночого складу має Європарламент та Єврокомісія (33% і 37% відповідно). Однак в Раді із зовнішньої політики жінки становлять 10%, а в Раді з питань економіки та фінансів жінки-члени складають 8%. [266].

Спеціалістами Програми розвитку ООН було проведено дослідження на тему «Гендер та туризм: зайнятість та участь жінок у туризмі». Загальна картина свідчить про те, що туризм є надзвичайно важливою галуззю для жінок (в середньому 46% задіяних в туризмі – жінки), а відсоток зайнятих у туризмі жінок у більшості країн переважає їх загальну зайнятість в економіці (34-40%). Незважаючи на те, що існує кілька очевидних регіональних трендів, загальною тенденцією є те, що в країнах з розвинутим туризмом зайнятість жінок у цій сфері складає близько 50%. За даними «Статистичного щорічника ООН» в готельно-ресторанному бізнесі задіяно: в Японії -52%, в США – 47%, в Чехії – 55%, в Росії – 78%, в Туреччині – 9%, в Україні – 76% жінок; в туризмі та

екскурсійному обслуговуванні задіяно: в Японії – 44%, в США – 51%, в Чехії – 45%, в Росії – 48%, в Туреччині – 24%, в Україні – 50% жінок [116].

У цілому експертами відмічається прогрес у співвідношенні жінок і чоловіків серед законодавців, високопосадовців та управлінців, за яким Україна покращила свої рейтингові позиції, піднявшись із 27 на 23 сходинку.

Одночасно відмічається поглиблення нерівності в оплаті жіночої та чоловічої праці. За оцінками цього показника Україна за рік втратила 7 позицій, опустившись з 61 на 68 сходинку рейтингу.

Конфлікт на Сході України та глибока безпекова, соціальна, економічна та політична криза створили нові виклики для захисту та реалізації прав жінок в Україні. Специфічні гендерні проблеми, особливо актуальні на сьогодні, включають, але не обмежуються наступними: вкорінені гендерні стереотипи та дискримінація, які поглибилися внаслідок збройного конфлікту та створюють непропорційно високий вплив на жінок та фізичний ризик для чоловіків; зростаюча кількість випадків посттравматичного стресового розладу (ПТСР) серед військових та колишніх військових та розповсюджене домашнє насильство; дискримінація щодо внутрішньо переміщених жінок, дівчат, чоловіків та хлопчиків; і обмежена участь жінок у прийнятті рішень на всіх рівнях.

Просуваючи гендерну рівність як рушійну силу сталого розвитку країни, Представництво ООН в Україні підтримує уряд, парламент та громадянське суспільство у забезпеченні політичної, соціальної та економічної участі жінок, прискоренні розширення повноважень жінок та зміцнення їхньої ролі у процесі здійснення національних реформ, сприяючи дотриманню Україною своїх зобов'язань за міжнародними угодами, а також досягненню Цілей Сталого Розвитку до 2030 року [236].

Система ООН в Україні підтримує Україну у виконанні зобов'язань в рамках міжнародної нормативної бази щодо запровадження гендерної рівності та прав жінок, яка включає, але не обмежується наступними документами:

Порядок денний зі сталого розвитку 2030 визнає, що права людини відіграють ключову роль у розвитку, а гендерна рівність є необхідною умовою досягнення Цілей Сталого Розвитку (ЦСР), які особливу увагу зосереджують на вирішенні проблеми нерівності та дискримінації за принципом «нікого не залишити осторонь» та «досягати першими тих, хто лишається поза увагою».

Порядок денний зі сталого розвитку 2030 використовує подвійний підхід для просування гендерної рівності та розширення повноважень жінок та дівчат – гендерна рівність та розширення повноважень жінок визначається, як самостійна ціль (Ціль № 5), а також індикатори з гендерної рівності включені до всіх інших цілей із зобов'язанням збирати дані, скомпоновані по статі та віку.

Забезпечення гендерної рівності було включено до 10 із 17 цілей, 25 з 86 завдань та 45 зі 172 індикаторів Національного Плану Дій «Цілі Сталого Розвитку України».

Гендерна тематична група ООН – це міжвідомчий механізм координації, метою якого є покращення ефективності діяльності системи ООН щодо запровадження гендерної рівності через надання технічної підтримки, експертизи щодо гендерного інтегрування та координації питань, пов'язаних з плануванням та адвокацією відповідно до Рамкової Програми Партнерства між Урядом України та ООН. Гендерна тематична група підтримує спільні зусилля агенцій ООН для прискорення включення гендерних питань до всієї діяльності системи ООН та роботи координаційних механізмів, зокрема, через Рамкову Програму Партнерства, приділяючи особливу увагу найбільш гострим проблемам гендерної нерівності. Наприклад, у напрямку 1 «Стале економічне зростання, навколишнє середовище і зайнятість» – ООН в Україні працює над зменшенням гендерного розриву в оплаті праці, просуванням гідних умов праці для чоловіків та жінок та рівний розподіл домашніх обов'язків та зобов'язань щодо догляду за дитиною тощо.

У напрямку 2 «Рівний доступ до якісних та інклюзивних послуг і соціального захисту» – ООН в Україні працює з гендерними аспектами епідемії

ВІЛ, а також працює на подолання шкідливих соціальних норм, ставлень та стереотипів, які обмежують доступ до послуг серед жінок із уразливих соціальних груп населення тощо.

У напрямку 3 «Демократичне врядування, верховенство права і громадська участь» – ООН в Україні працює для того, щоб більше уваги приділялось питанням гендерної рівності під час виконання національних реформ, та розглядає проблему низького рівня представленості жінок на всіх рівнях прийняття рішень, адвокатує за введення гендерних квот, працює на ліквідацію дискримінаційних положень в національному законодавстві, тощо.

У напрямку 4 «Безпека громадян, соціальна єдність і відновлення з особливим акцентом на Східну Україну» серед іншого, – ООН працює з проблемою гендерно-обумовленого насильства (ГОН), сексуального насильства, пов'язаного з конфліктом, та повісткою «Жінки, мир, безпека».

Гендерна тематична група ООН також підтримує підсилення міжвідомчої координації навколо питань, пов'язаних з гендерною рівністю. Вона являє собою майданчик для всіх агенцій, фондів та програм ООН, інформацією та досвідом щодо вирішення гендерних проблем. Група працює для встановлення ефективного партнерства та діалогу між ООН, Урядом, Парламентом та громадянським суспільством в усіх сферах гендерної рівності та прав жінок в Україні.

Резолюції Ради Безпеки Організації Об'єднаних Націй про жінок, мир та безпеку (1325, 1820, 1888, 1889, 1960, 2106, 2122 і 2242) – це серія документів, що являє собою правову та політичну рамку, яка визначає важливість залучення жінок та включення гендерної перспективи до проведення мирних переговорів, здійснення гуманітарного планування, миротворчих операцій, будівництва миру після конфлікту, а також управління.

Проте, попри існуючу нормативну базу з питань гендерної рівності та розширення повноважень жінок, Україна досі стикається з викликами, які впливають на забезпечення рівних прав та можливостей жінок взагалі, а особливо тих, хто стикається з множинною дискримінацією. Хоча сформовані у

патріархальній системі стереотипи та уявлення можна розглядати як одні з глибинних причин нерівності, також існують глибоко вкоріненні систематичні прогалини, яким ще не надавали належної уваги. Сюди можна віднести слабе верховенство права, низьку спроможність до впровадження інституційних механізмів щодо забезпечення гендерної рівності та брак політичної волі.

У 2017 році вперше за всю історію підрахунку Індексу гендерного розриву (починаючи з 2006 року), у світі зафіксовано погіршення ситуації з гендерною нерівністю. Розрив між чоловіками і жінками склав 68% проти 68,3% у 2016 році, та 68,1% у 2015 році.

За таких темпів прогресу, для усунення загальної глобальної нерівності між чоловіками і жінками потрібно буде 100 років, проти 83 у 2016 році. Найбільший розрив між чоловіками і жінками лишається у сфері економіки, подолання якого, при поточних темпах, потребуватиме 217 років. Як зазначається дослідниками, покращення ситуації з гендерним паритетом може призвести до значних економічних дивідендів, які залежать від ситуації і проблем у конкретній країні. Зокрема, досягнення економічного гендерного паритету може збільшити на \$250 млрд. ВВП Великобританії, \$750 млрд. Сполучених Штатів, \$550 млрд. Японії, \$320 млрд. Франції та \$310 млрд. ВВП Німеччини.

Повної гендерної рівності не вдалося досягти жодній країні світу. Натомість, найкраща ситуація у Ісландії, де гендерний розрив закритий на 88%, і яка, як і у 2016 році, посідає перше місце рейтингу.

До першої десятки також увійшли Норвегія, Фінляндія, Руанда, Швеція, Нікарагуа, Словенія, Ірландія, Нова Зеландія та Філіппіни. Останні сходинки у Сирії, Пакистану та Ємену.

Україна порівняно із дослідженням 2016 року покращила свої позиції на 8 пунктів і посіла 61 місце рейтингу.

Україна, незважаючи на незначний прогрес, все ще займає найгірші позиції у гендерному співвідношенні у сфері політичних прав та можливостей. Значення індексу тут склало 0, 107.

Зокрема, за співвідношенням жінок і чоловіків у парламенті Україна має індекс 0,140, щодо розподілу посад міністрів – 0, 150.

У цілому можна відмітити значний прогрес за показниками рівня оплати праці жінок і чоловіків за аналогічну роботу, за яким у поточному році Україна посіла 37 місце рейтингу, проти 59 у минулому.

Комітетом з ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок 3-го березня 2017 року були надані Заключні зауваження до восьмого періодичного звіту України (Заключні ремарки восьмого періодичного звіту), що підкреслюють існуючі прогалини та визначають кроки, які Україні необхідно здійснити для вирішення проблем, пов'язаних із забезпеченням прав жінок. Заключні зауваження являють собою дорожню карту для виконання положень Конвенції «Про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок» протягом наступних чотирьох років.

Низький рівень участі жінок у політичних та суспільних процесах, низька представленість на високих позиціях, патріархальна культура, глибоко вкоріненні гендерні стереотипи, поширеність гендерно-обумовленого насильства – лише деякі приклади системної гендерної нерівності в Україні. Реформи, які наразі виконує держава, приділяють недостатньо уваги питанням гендерної рівності, та виконанню міжнародних та національних зобов'язань щодо гендерної рівності та прав жінок, а також не враховують нові пріоритети, пов'язані з гендерною рівністю, які спричинені конфліктом.

На відміну від багатьох країн Африки та Азії, українські жінки мають фактично рівні можливості в сфері освіти, доступу до медичних послуг і правосуддя. Згідно з тенденціями багатьох країн пострадянського та східноєвропейського простору, жінки майже порівну «наповнюють» ринок праці та державний сектор. Проте вони найменше представлені у сферах і посадах із максимальною концентрацією фінансових та владних ресурсів.

Порівняно з Європейськими країнами в Україні зберігається найнижчий рівень гендерного балансу у галузі політичного представництва і керівництва державними та економічними процесами.

Невисокий показник України у світових рейтингах гендерного розриву не свідчить про катастрофічне погіршення політики недискримінації в країні. Проте, результати міжнародних досліджень яскраво демонструють відставання України від загальносвітових тенденцій і невисоку результативність гендерної політики, на відміну від інших держав.

Отже, законодавство України побудоване на принципах рівноправності жінок і чоловіків у всіх сферах людської життєдіяльності, що свідчить про високий рівень його розвитку та відповідності європейським стандартам. Однак не можна заперечувати, що існуюча система неприпустимості дискримінації жінок та чоловіків на практиці в окремих сферах все ж залишається малоефективною. Це стосується, наприклад, рівності жінок та чоловіків на оплату праці, дискримінації жінок при прийнятті на роботу, обмежені права чоловіків на захист батьківства. У зв'язку з цим держава повинна створити систему гарантій, що забезпечать виконання проголошених законодавством конституційних принципів гендерної рівності.

Проблеми забезпечення гендерної рівності в законодавстві стосуються всіх сфер. На думку Т. Головки, «саме законодавство, засноване на гендерних принципах, покликане встановити рівний підхід до чоловіків і жінок. Сьогодні необхідним є визнання важливості та необхідності творення такого законодавства щодо закріплення та поширення принципу гендерної рівності шляхом удосконалення та розвитку національного рівня нормативно-правової бази [34]. В умовах верховенства права, коли забезпечуються не лише рівні права, а й умови можливості їх реалізації різноманітними організаційно-правовими засобами, утверджується принцип рівності чоловіка і жінки.

Дослідники з проблем гендерної рівності вважають, що «головна мета впровадження гендерного законодавства полягає у приведенні нормативної бази у відповідність із Законом України «про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» і міжнародними зобов'язаннями у сфері забезпечення гендерної рівності шляхом підтримки процесу аналізу і внесення змін до законодавства» [29].

Перший Український Жіночий Конгрес за ініціативи Міжфракційного депутатського об'єднання «Рівні можливості» [174] започаткував публічну платформу, яка зібрала близько п'ятиста учасниць та учасників з різних регіонів України, закликає органи державної влади дотримуватися комплексного гендерного підходу у формуванні державної політики і констатує головні напрямки необхідні для гендерної рівності в Україні, а саме:

- впровадження законодавчих механізмів рівноправної участі жінок та чоловіків у виборчому процесі на національному та місцевому рівнях шляхом внесення змін до законодавства, які б унеможливили недотримання гендерних квот;

- ініціювання інформаційної кампанії щодо важливості впровадження гендерного квотування партійних списків;

- усунення дискримінаційних обмежень щодо участі жінок у сфері безпеки та оборони та розширення доступу жінок до навчання у закладах військової освіти, до військової служби та військових посад;

- сприяння реформуванню сектору безпеки та оборони з врахуванням принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, а також запровадження посади радників із гендерних питань у секторі безпеки;

- посилення міжвідомчої співпраці щодо впровадження Національного плану дій виконання Резолюції ООН 1325;

- ініціювання суспільно-політичного діалогу для ратифікації Стамбульської Конвенції;

- вдосконалення національного законодавства для попередження, протидії і покарання гендерно обумовленого насильства;

- популяризування гендерно-орієнтованого бюджетування на загальнодержавному і місцевому рівнях;

- подолання гендерної дискримінації через скорочення і модернізацію переліку заборонених професій і робіт для жінок;

- імплементування Кабінетом Міністрів України Стратегії впровадження гендерної рівності та недискримінації у сфері освіти [210];

Таким чином, приймаючи до уваги викладене вище, ми можемо зробити наступні висновки.

1. Державна гендерна політика в Україні будується, по-перше, на основі міжнародних нормативно-правових актів, ратифікованих Україною, а по-друге, регулюється національними нормативно-правовими актами щодо рівноправності між жінками і чоловіками, тобто правове регулювання державної гендерної політики в Україні здійснюється нормативно-правовими актами двох рівнів: наднаціонального та національного.

2. Одним з основних нормативно-правових актів національного рівня, що врегульовують гендерну рівність в Україні, є Конституція України, що визначає ідеологію і політику держави щодо статусу жінки, її можливостей впливати на економічні та політичні процеси, які відбуваються у суспільстві.

3. У виконанні зобов'язань в рамках міжнародної нормативної бази щодо запровадження гендерної рівності та прав жінок в Україні неабияка підтримка Україні надається з боку системи ООН, нормативно-правова база якої, в свою чергу, відображає кореляцію щодо міжнародної нормативної бази. Так, Національний план дій «Цілі сталого Розвитку України» містить 10 із 17 цілей, 25 з 86 завдань та 45 зі 172 індикаторів щодо забезпечення гендерної рівності.

4. Україна, як і будь-яка країна світу, не зважаючи на існуючу нормативну базу з питань гендерної рівності та розширення повноважень жінок, стикається з викликами, які впливають на забезпечення рівних прав та можливостей жінок. За даними Світового економічного форуму, який щорічно оприлюднює глобальне дослідження – Індекс гендерного розриву із супроводжуючим його рейтингом країн світу за показником рівноправності чоловіків і жінок, Україна за 2017 рік, порівняно із дослідженням 2016 року, покращила свої позиції на 8 пунктів і посіла 61 місце рейтингу. Найкращий результат у сфері гендерної рівності Україна продемонструвала в 2006 році, посівши 48 місце.

5. Проблеми забезпечення гендерної рівності в законодавстві стосуються всіх сфер, тому необхідним є визнання важливості та необхідності творення

законодавства, яке б сприяло закріпленню та поширенню принципу гендерної рівності шляхом удосконалення та розвитку національного рівня нормативно-правової бази держави, саме:

- впровадженню законодавчих механізмів рівноправної участі жінок та чоловіків у виборчому процесі на національному та місцевому рівнях шляхом внесення змін до законодавства, які б унеможливили недотримання гендерних квот;

- ініціюванню інформаційної кампанії щодо важливості впровадження гендерного квотування партійних списків;

- усуненню дискримінаційних обмежень щодо участі жінок у сфері безпеки та оборони та розширення доступу жінок до навчання у закладах військової освіти, до військової служби та військових посад;

- сприянню реформуванню сектору безпеки та оборони з врахуванням принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, а також запровадженню посади радників із гендерних питань у секторі безпеки;

- посиленню міжвідомчої співпраці щодо впровадження Національного плану дій виконання Резолюції ООН 1325;

- ініціюванню суспільно-політичного діалогу для ратифікації Стамбульської Конвенції;

- вдосконаленню національного законодавства для попередження, протидії і покарання гендерно обумовленого насильства та дискримінації;

- популяризуванню гендерно-орієнтованого бюджетування на загальнодержавному і місцевому рівнях;

- подоланню гендерної дискримінації через скорочення і модернізацію переліку заборонених професій і робіт для жінок.

РОЗДІЛ III

УДОСКОНАЛЕННЯ НАПРЯМІВ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ УКРАЇНИ В ПРОЦЕСІ РОЗВИТКУ ГЕНДЕРНИХ ПИТАНЬ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

3.1. Механізм державного управління трудовим потенціалом

Проблематика механізмів державного управління, не дивлячись на достатню поширеність досліджень у межах науки державного управління, залишається одним з найскладніших напрямів наукового пошуку. Наприклад, за інформацією управління підготовки наукових та науково-педагогічних кадрів Національної академії державного управління при Президентові України, лише у 2011 році найбільша кількість дисертацій була захищена за спеціальністю 25.00.02 – механізми державного управління (53 дисертаційні роботи – 52%), найменша – за спеціальностями 25.00.03 – державна служба, 25.00.04 – місцеве самоврядування (по 9 дисертаційних робіт – 9%) [239, с. 2], що досить переконливо свідчить про рівень опрацювання відповідної проблематики та його популярність серед науковців. Загальна інформація щодо кількості захищених у 2011 році дисертацій у спеціалізованих вчених радах Національної академії подана у табл. 3.1.

Разом з тим, проблематика наукової спеціальності механізми державного управління не вичерпала своєї актуальності, адже вона «не лише дозволяє глибше з'ясувати характер функціонування органів державної влади та особливості досягнення управлінських цілей, а й вказує на значущість формально-логічних засобів в управлінських науках» [54, с. 1]. Крім того, саме у межах цієї спеціальності відкриваються найбільші перспективи щодо комплексного та системного дослідження державно-управлінських процесів, з прийняттям до уваги їх рушійних сил та внутрішніх зв'язках.

Таблиця 3.1

Кількість захищених у 2011 році дисертацій у спеціалізованих вчених радах
Національної академії

Спеціалізована вчена рада	Шифр і назва наукової спеціальності														Разом
	25.00.01 – теорія та історія державного управління				25.00.02 – механізми державного управління				25.00.03 – державна служба				25.00.04 – місцеве самоврядування		
	Д	%	К	%	Д	%	К	%	Д	%	К	%	К	%	
Д 26.810.01 (м.Київ)	5	71	5	20	2	40	8	17	1	10	3	38	–	–	24
Д 26.810.02 (м.Київ)	–	–	–	–	1	20	10	21	–	–	–	–	3	33	14
К 08.866.01 (м.Дніпропетровськ)	–	–	5	20	–	–	–	–	–	–	5	62	3	33	13
К 35.860.01 (м.Львів)	–	–	8	32	–	–	8	17	–	–	–	–	1	11	17
К 41.863.01 (м.Одеса)	–	–	–	–	–	–	12	24	–	–	–	–	–	–	12
Д 64.858.01 (м.Харків)	2	29	7	28	2	40	10	21	–	–	–	–	2	23	23
Усього:	7		25		5		48		1		8		9		103

Слід звернути увагу, що категорія «механізм» не є прерогативою виключно науки державного управління, хоча лише у її межах ця категорія винесена у назву наукової спеціальності. Поняття «механізм» або «механізми» досить активно використовується у багатьох напрямках наукових досліджень без прив'язання до конкретної галузі наукового знання. На нашу думку, найближчим за змістовним наповненням цієї дефініції, до її тлумачення у межах науки державного управління є науки економічного та правового спрямування. Наприклад, формула спеціальності 08.00.03 – економіка та управління національним господарством, передбачає звернення до проблематики «механізмів управління економікою на галузевому, міжгалузевому та регіональному рівнях», що обумовлює розкриття її змісту у таких напрямках наукових досліджень: структура національної економіки,

структурна політика та механізм її реалізації; інвестиційний процес, державна інвестиційна політика та механізм її реалізації; інноваційний розвиток, державна інноваційна політика, науково-технічна політика та механізм її реалізації; регуляторна політика держави та механізм її реалізації [170]. Тобто, майже кожен четвертий напрям досліджень (чотири з сімнадцяти) за спеціальністю 08.00.03 присвячено питанням механізмів у тому чи іншому варіанті змісту цієї складної та багатогранної дефініції. Схожа статистика, хоча і не у настільки наочному вигляді, може бути наведена і для спеціальності «08.00.02 – світове господарство і міжнародні економічні відносини» (формула спеціальності передбачає дослідження механізмів функціонування світового ринку товарів, послуг, капіталів, праці, інновацій), «08.00.05 – розвиток продуктивних сил і регіональна економіка» (формула спеціальності передбачає дослідження організаційно-економічних механізмів регулювання розвитку країни та її території), «08.00.07 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» (напрями спеціальності передбачають дослідження механізму реалізації соціальної політики, соціально-економічних механізмів забезпечення гідної праці, механізму регулювання оплати праці), «08.00.08 – гроші, фінанси і кредит» (напрями спеціальності передбачають дослідження механізмів грошово-кредитного регулювання, механізму функціонування банківської системи, механізму банківського кредитування та його особливості в окремих галузях і сферах економіки), «08.00.10 – статистика» (напрями спеціальності передбачають дослідження механізмів формування статистичних закономірностей). Цей перелік досить опосередковано дозволяє визначити окремі класифікаційні групи механізмів, серед яких: організаційно-економічні, соціально-економічні та грошово-кредитні. За цільовим напрямом свого прояву ці механізми стосуються переважно питань функціонування відповідних систем та регулювання їх розвитку, а також реалізації напрямів державної політики у відповідній галузі.

У межах науки права, відповідна проблематика також знайшла своє відображення. Наприклад, серед напрямів спеціальності «12.00.01 – теорія та

історія держави і права; історія політичних і правових учень» є такі: принципи організації державного механізму; структура й основні складові механізму правового регулювання; юридична відповідальність і її механізм [171]. Паспорт спеціальності «12.00.04 – господарське право; господарсько-процесуальне право» передбачає дослідження: механізму реалізації правової економічної політики держави; особливостей механізму державного регулювання господарської діяльності у різних секторах і галузях економіки; господарсько-правового механізму державного регулювання ринку цінних паперів; правових механізмів забезпечення захисту прав і законних інтересів споживачів фінансових послуг в Україні та ЄС; господарсько-правового механізму державного регулювання будівельної діяльності; господарсько-правових механізмів державного регулювання окремих видів транспортної діяльності; господарсько-правового механізму державного регулювання зовнішньоекономічної діяльності. В свою чергу, напрями досліджень за спеціальністю «12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення» передбачають висвітлення проблематики правового механізму забезпечення права на соціальний захист в Україні. На відміну від економічних наук, жодне з формулювань формули спеціальності галузей права не використовує термін «механізм». Разом з тим, зміст вище наведених напрямів, дозволяє нам доповнити вище наведені класифікаційні групи механізмів такими їх різновидами як механізм правового регулювання та господарсько-правовий механізм. Як і у випадку з економічними науками, проблематика механізмів у межах правової науки розповсюджується на окремі галузеві напрями державної політики та забезпечення їх функціонування та розвитку.

Таким чином, наукові напрацювання у межах економіко-правового профілю можна прийняти у якості теоретико-методологічної основи для дослідження питань пов'язаних з обґрунтуванням механізмів державного управління, адміністративно-організаційних напрямів державотворення, функцій, структури, повноважень і особливостей органів державної влади усіх рівнів.

У науковій літературі економічного спрямування категорія механізм, досить часто використовується у межах дефініції «господарський механізм» під яким розуміють «сукупність організаційних структур і конкретних форм господарювання, методів управління та правових норм, за допомогою яких суспільство (держава) додержується об'єктивних вимог економічних законів з урахуванням конкретної ситуації в народному господарстві» [12, с. 232]. Відповідно до цього визначення, цілком очевидно, що господарський механізм не може бути розглянутий по за межами соціально-трудових відносин та окремо від продуктивних сил, тобто механізм є елементом системи який перебуває у тісному та нерозривному зв'язку з соціально-економічними та соціально-політичними відносинами, а також конкретною формою реалізації їх активної ролі щодо виробництва. На думку С.В. Мочерного, зміст господарського механізму (у політекономічному контексті) може бути розкрито у контексті його кількісної (як сукупність засобів виробництва, предметів споживання, цінних паперів та ін.) та якісної (як відносини між людьми з приводу привласнення таких об'єктів у різних сферах суспільного відтворення) складових. Такий підхід дозволяє визначити компетенцію господарського механізму на рівні процесів управління об'єктами власності (засобами виробництва, цінними паперами, грошовою масою та ін.) та відносин між людьми (класами, соціальними верствами тощо) з приводу привласнення цих об'єктів [158]. На переконання О.О. Беляєва, серед необхідних компонентів господарського механізму слід виділити організаційні структури, які віддзеркалюють рівень, внутрішню організацію елементів продуктивних сил суспільства, а також відповідний ступінь і конкретні форми суспільного поділу праці [12, с. 232]. Таким чином, господарський механізм характеризується сукупністю організаційно-економічних відносин у єдності з організаційно-управлінськими діями щодо їх регулювання. Об'єктом такого регулювання можуть бути як безпосередньо самі організаційні структури, так і середовище у межах якого вони функціонують.

Досить цікавою та корисною у контексті розуміння змісту категорії «господарський механізм» є точка зору М.О. Ажнюка, який навів таке тлумачення дефініції – «це сукупність певних форм, методів і важелів регулювання економічних процесів та дій господарських суб'єктів на основі використання економічних законів і правових норм» [2, с. 322]. На думку вченого, основними елементами господарського механізму є ринковий механізм (забезпечує: вирішення основних економічних проблем; стимулює впровадження НТП; розподіляє ресурси і доходи; інтегрує виробництво в єдину систему; підпорядковує виробництво суспільним потребам; сприяє досягненню високої ефективності виробництва; урівноважує попит і пропозицію) та державне регулювання (створення законодавчої бази яка регламентує діяльність усіх суб'єктів економіки; забезпечує виробництво суспільних благ; забезпечує регулювання грошового обігу; здійснює перерозподіл доходів; регулює зайнятість населення; обмежує діяльність монополій; регулює зовнішньоекономічні відносини). Отже, структуру господарського механізму утворює ринковий механізм (попит – пропозиція; ціни – собівартість; монополія – конкуренція тощо) та взаємодіючий з ним державний механізм (нормативно-правова база; державне соціально-економічне планування та програмування; державний сектор економіки; фінансово-кредитна, податкова та бюджетна системи).

Розкриття змісту державного механізму набуло свого розвитку у межах правової науки. Слід звернути увагу, що категорія «державний механізм» є досить близькою за своїм змістом до такого традиційного у межах правової науки предмету як «механізм держави». На переконання В.В. Лазарева, державний механізм – «це сукупність органів, які здійснюють управління суспільством та реалізують основні напрямки державної діяльності. У державний механізм входять законодавчі органи, виконавчі органи, судові та інші органи, а також силові структури, які здійснюють у разі потреби заходи примусу (армія, внутрішні війська, в'язниці тощо)» [163, с. 23]. Досить схоже за своїм змістом визначення міститься у тлумачному словнику

суспільствознавчих термінів, в якому категорія «державний механізм» подається через систему органів і установ держави, за допомогою яких здійснюються її внутрішні і зовнішні функції [246]. Вище наведені визначення, сприяють формуванню наукової позиції щодо тотожності змісту категорії «державний механізм» зі змістом категорії «механізм держави». На переконання М.М. Марченко такий підхід є дещо дискусійним, адже категорія «державний механізм» охоплює значно ширше коло відповідної проблематики ніж це передбачено питаннями системи органів влади, саме до яких власне і апелює визначення «механізм держави». Наприклад, під механізмом держави розуміють систему «нормативно визначених, взаємодіючих органів та організацій держави, створених для реалізації її завдань і функцій та наділених спеціальними повноваженнями у відповідній сфері діяльності» [117, с. 145], що за певних умов дає можливість сприйняти його зміст через призму категорії «державний апарат» або споріднених з нею категорій (система державних органів, установ, підприємств; органи держави які були спеціально створені для реалізації її функцій тощо). Порівнюючи категорії «державний механізм» та «державний апарат», який відповідно до поданої вище інтерпретації має збіг з поняттям «механізм держави», М.М. Марченко, звертає увагу, що державний механізм розглядається як сукупність різних державних органів, організацій, збройних сил, матеріальних засобів державної влади, а державний апарат обмежується лише системою державних органів [117, с. 342]. Разом з тим, ці категоріальні розбіжності не суттєво впливають на сутність розуміння категорії «механізм» у межах правової науки, тобто система органів влади подається як визначальна складова відповідного механізму. Також, слід зазначити, що правова наука досить часто використовує категорію «правовий механізм» або «механізм правового регулювання», що також має певний сенс в контексті розуміння сутності категорії «механізм». Під механізмами правового регулювання, О.В. Зайчук розуміє «сукупність правових засобів, способів та форм, за допомогою яких нормативність права забезпечує впорядкування суспільних відносин, відповідає інтересам суб'єктів права, вирішує конфлікти,

сприяє досягненню соціального компромісу в правовій сфері» [217, с. 304]. На думку вченого, механізм правового регулювання характеризується певними особливостями: правове регулювання та його механізм є складовою соціального регулювання; є певною системою взаємодіючих між собою елементів, серед яких виділяють правові засоби (норми, суб'єктивні права та юридичні обов'язки тощо), способи (дозволи, заборони і зобов'язання) та форми (дотримання, виконання і використання); він забезпечує регулювання суспільних відносин, тобто є динамічною частиною правової системи; механізм правового регулювання має цілеспрямований та результативний характер. Отже, розуміння сутності механізму у межах правової науки може бути подано через призму державного механізму (державний апарат або система органів державної влади у їх єдності з матеріальними засобами державної влади) та механізму правового регулювання (сукупність правових засобів, способів та форм (елементи правової системи), використання яких забезпечує регулятивний вплив на суспільство).

Основні концептуальні узагальнення щодо сутності категорії «механізм» в контексті знання економіко-правового спрямування подано на рис. 3.1. Цікавим результатом у порівнянні економічного та правового підходів щодо сутності категорії «механізм» є факт майже однакової структури категоріального змісту, а саме обидві підходи: 1) відводять визначальне місце сукупності форм, методів і важелів регулювання (методів управління); 2) звертають увагу на входження до механізму сукупності організаційних структур (органів); 3) визнають значущість матеріальних елементів: у межах економічної думки – сукупність засобів виробництва, предметів споживання (С.В. Мочерний); у межах правової науки – матеріальні засоби державної влади (М.М. Марченко).

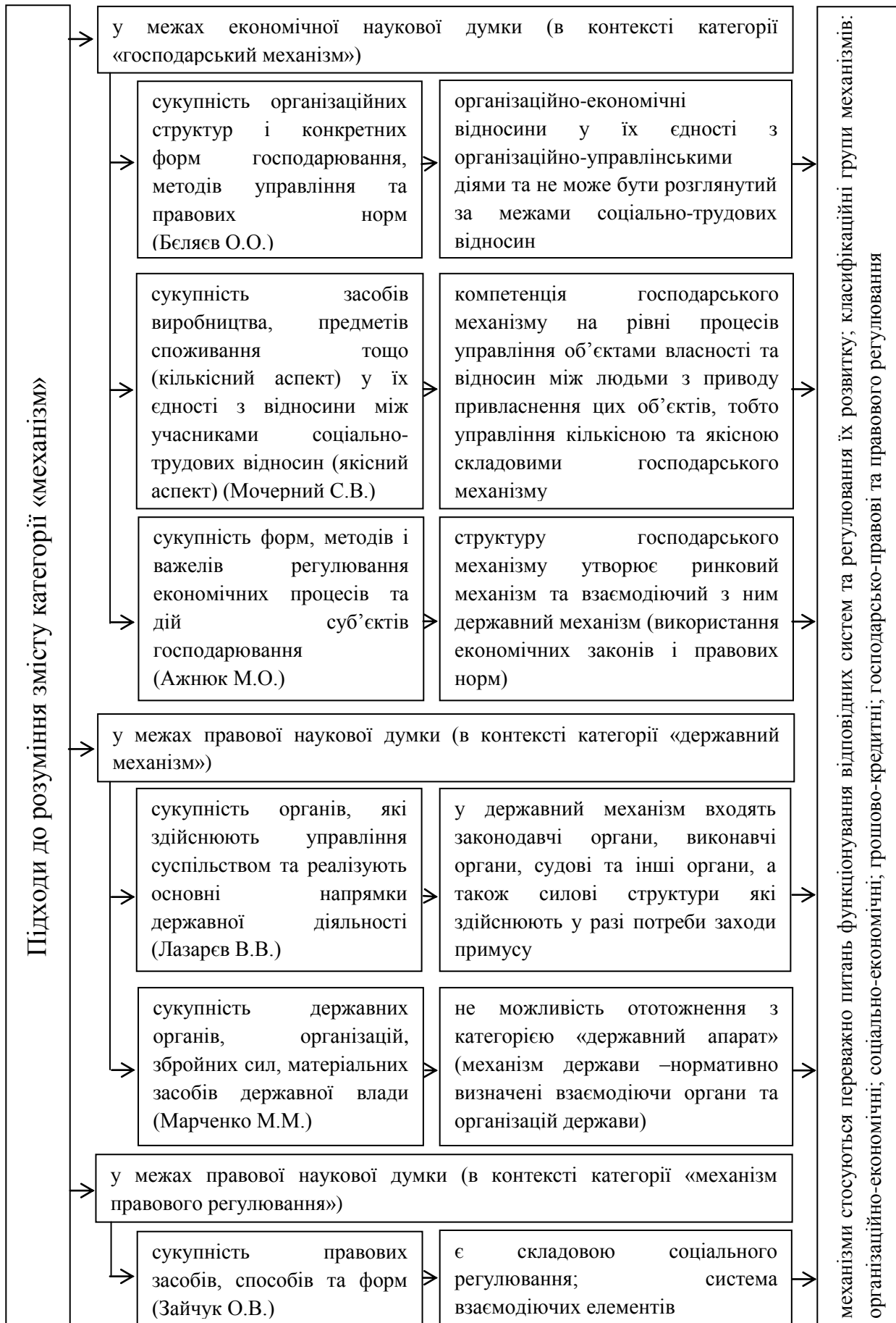


Рис. 3.1. Концептуальні узагальнення щодо змісту категорії «механізм» в контексті наукового економіко-правового спрямування

Наведений аналіз не буде логічно завершеним без прийняття до уваги тих підходів до розкриття змісту категорії «механізм» які містяться у межах технічних наук. Проведення аналізу змісту паспортів спеціальностей з яких здобувається науковий ступень у межах технічних наук дозволило виявити, що з 26 спеціальностей лише 2 спеціальності містять у своїй формулі категорію «механізм», в той час як серед напрямів досліджень ця категорія згадується лише три рази. Цей факт свідчить про умовну опосередкованість технічних наук від питання, що розглядається.

Разом з тим, технічні науки мають свою парадигму щодо сприйняття змісту категорії «механізм», причому ця парадигма, на нашу думку є базовою по відношенню до тих які було розглянуто вище. Адже саме у межах технічних наук відбулось формування змісту цієї складної та багатогранної дефініції з наступною екстраполяцією визначеного змісту у галузь гуманітарного знання. У теорії механізмів і машин під механізмом розуміють спеціально створену систему твердих тіл, що рухомо з'єднані між собою, яка призначена для перетворення руху одного чи кількох тіл у потрібні рухи інших тіл. Основними структурними елементами механізму є ланки (тверді тіла) та кінематичні пари (рухомі з'єднання твердих тіл). Тобто, з точки зору теорії механізмів і машин, будь-який механізм чи машина складаються лише з ланок, які з'єднані між собою кінематичними парами [245, с. 5].

Отже, визначення змісту категорії «механізм» у його класичній (технічній) інтерпретації має три суттєвих аспекти: 1) основною ознакою механізму є погоджена (визначена) рухомість твердих тіл (елементів), тобто під час роботи машини існують деталі, які рухаються як одне ціле відносно інших деталей; 2) структура механізму передбачає існування двох різновидів елементів, а саме: твердих тіл (елементів) та кінематичних пар (рухомі з'єднання), які перебувають у нерозривному взаємозв'язку; 3) механізм використовують для перетворення та передачі руху за визначеним напрямом. Порівняння цього підходу з підходами у межах економіко-правового знання дозволяє опрацювати такі висновки.

По-перше, технічна галузь знання, як і економічно правова, визначає структуру механізму через сукупність певних елементів (систему) які перебувають у зумовленому русі (сукупність елементів у межах технічних наук подається через обумовлене коле твердих тіл, а у межах економіко-правового знання – через сукупність організаційних структур, органів влади тощо). Такий рух відбувається в результаті зміну стану (позиціонування) одного з елементів, причому роль цього елементу є визначальною по відношенню до інших. З огляду на зв'язок елементів механізму, вплив на будь який з них також обумовить зміну інших, але для досягнення мети, для якої власно було і розбудовано відповідний механізм, такий вплив повинен мати цілком конкретну точку докладання зусиль, визначальне місце та роль якої є обумовленою конструкцією (структурою) механізму.

По-друге, технічна галузь знання передбачає існування так званих кінематичних пар, через зміну стану (позиціонування) яких відбувається зумовлена взаємодія твердих тіл (кінематична пара є рухомим з'єднанням). Тобто, у технічному механізмі є тверди тіла які утворюють одну жорстку систему (елементи, з яких складається тверде тіло не мають руху по відношенню один до одного, тобто рухаються як одне ціле), а є ті, які допускають (забезпечують) рух (кінематична пара при взаємодії елементів допускає відносний рух). Для порівняння цього концепту з відповідною моделлю у межах економіко-правового знання, можемо подати його зміст через існування у його структурі статичних або постійних ланок (систем) та динамічних або змінних ланок (систем). Ми цілком розуміємо про існування деякого викривлення змісту технічних категорій але зміст цих викривлень, на наше переконання, не впливає на зміст відповідного узагальнення. Роль постійних ланок (систем) у межах механізму, в контексті розуміння його змісту через призму економіко-правового знання, може бути відведена учасникам соціально-трудоових і правових відносин, а також організаційним структурам або органам влади, в той час як роль динамічних або змінних ланок (систем) досить логічно розкривається через важелі впливу, тобто через сукупність

засобів, способів та форм впливу. Таким чином, у якості джерела руху механізму можуть бути подані організаційно-управлінські дії.

По-третє, незалежно від галузі наукового знання, в основу формування механізму покладено необхідність передачі руху за відповідним вектором та за задалегідь визначеною метою. В процесі передачі відповідного руху, елементи механізму перебувають під впливом причинно-наслідкових зв'язків (зміна стану (позиціонування) одного елемента, обумовлює зміну іншого), що обумовлює розподіл ролей суб'єктів та об'єктів впливу. Крім того, визначення мети функціонування механізму передбачає програмування дій всіх елементів системи. Ці програми повинні не тільки бути узгоджені між собою у межах відповідного механізму, а і перебувати у логічному зв'язку з функціональним призначенням того чи іншого елемента та напрямом його взаємодій.

По-четверте, технічна галузь знання визначає норму щодо штучної природи створення механізму (спеціально створена система), в той час як у межах економіко-правового знання така норма не має прямого прояву, хоча окремі визначення категорії «механізм» містять посилання на абстрактність відповідного утворення. Цілком зрозуміло, що порівняння штучної природи створення механізму з абстрактністю його функціонування не є логічним. Адже, у механізм у технічній галузі знання є цілком реальним, а його функціонування може бути наочним, в той час як у межах економіко-правового знання ми не маємо можливості вести спостереження за узгодженою зміною стану (позиціонування) елементів системи. Разом з тим, штучна природа механізму у межах гуманітарного знання також має місце прояву. Це зауваження є досить важливим в контексті існування можливості зміни як алгоритму функціонування елементів механізму так і структури механізму в цілому.

На цьому етапі дослідження ми звернули увагу на тотожність поглядів щодо змісту категорії «механізм» у межах економіко-правового та технічного знання, тим самим залишивши по за увагою ті аспекти порівняльного аналізу, які визначають принципову відмінність між відповідними системами поглядів.

Для визначення цих аспектів та з метою наближення до категорії «механізм державного управління» вважаємо за доцільне оглянути підходи до розуміння сутності механізму в контексті теорії управління організаційними системами, яка на нашу думку може бути подана як з'єднувальна ланка між технічною та гуманітарною галузями наукового знання. Така точка зору обумовлена тим, що категорія «організація», одна з базових дефініцій теорії управління організаційними системами, може бути використана для позначення властивостей (внутрішня упорядкованість, узгодженість взаємодій часток цілого), діяльності або процесу (сукупність процесів або дій, що обумовлюють виникнення або удосконалення взаємодій між частками цілого) та об'єкту (об'єднання людей які разом діють відповідно до встановленої мети на підставі визначених процедур та правил) одночасно [126, с. 31]. Цілком очевидно, що розуміння змісту категорії «організація» через внутрішню упорядкованість, узгодженість взаємодій часток цілого, буде відповідати технічним наукам, в той час як сприйняття змісту організації як об'єкту – у своїй більшості стосується гуманітарного знання.

Відповідно до предмету нашої уваги, сприйняття змісту категорії «організація» через об'єкт (об'єднання людей) має найбільшу цінність для розуміння сутності категорії «механізм». Вище ми звернули увагу, що у межах гуманітарної наукової думки сукупність засобів, способів та форм подається у якості механізму досягнення суб'єктом управління встановленої мети. У межах теорії управління організаційними системами процедури та правила розглядаються як механізм функціонування, в той час як *механізм управління подається як «сукупність процедур прийняття управлінських рішень»* [159, с. 5]. Таким чином, ототожнення змісту сукупність засобів, способів та форм (зміст механізму у межах економіко-правового знання) може бути співвіднесено лише з механізмом функціонування у межах теорії організаційних систем. Отже, механізми функціонування та механізми управління визначають порядок поведінки елементів організації та алгоритм прийняття ними відповідних до компетенції рішень. Під механізмом, у самому

загальному вигляді Д.О. Новіков розуміє: 1) систему, що визначає порядок будь-кого виду діяльності; 2) сукупність правил, законів і процедур, що регламентують взаємодію учасників організаційної системи; 3) сукупність процедур прийняття управлінських рішень центром [159, с. 550]. Таке визначення поєднує у собі зміст категорії «механізм функціонування» (сукупність процедур та правил) зі змістом категорії «механізм управління» (сукупність процедур прийняття управлінських рішень), що дозволяє визначити «механізм управління» як окремий випадок прояву категорії «механізм».

Для розуміння предмету управлінської діяльності у межах функціонування механізму управління вважаємо за доцільне навести запропоновану Д.О. Новіковим класифікацію механізмів управління організаційними системами, зміст якої у зміненому та доповненому вигляді ми подаємо рис. 3.2 .

Вище наведене свідчить, що у межах теорії управління організаційними системами, на відміну від економіко-правової та технічної галузей знань, розуміння сутності категорії «механізм» відбувається в контексті так званого діяльнісного аспекту, що на нашу думку є принциповою особливістю. Отже, діяльність суб'єкту управлінського впливу (процес управління) повинна бути включена у якості обов'язкового елемента до механізму управління. Таким чином, механізм управління може бути подано через сукупність організаційних структур, форм, методів, засобів і важелів регулювання (впливу) які мають прояв через діяльність учасників управлінського процесу.

Таке тлумачення змісту механізмів управління не суперечить вище наведеному визначенню Д.О. Новікова (механізм управління – сукупність процедур прийняття управлінських рішень) та відповідає науковим переконанням В.І. Кноррінга, який зазначив, що «управління є процесом, в той час як система управління – механізмом, який забезпечує цей процес».

Будь який динамічний процес, в якому можуть брати участь і люди, складається з окремих процедур, операцій і взаємозалежних етапів» [84, с. 31]. На значущість так званого діяльнісного аспекту у тлумаченні сутності

«механізм управління» звернув увагу і Ю.Д. Древаль, який визначив неможливість «жорсткого відособлення механізмів від державного управління в цілому (адже останньому іманентно властивий «діяльносний» чи функціональний аспект, який на відміну від «механізму держави» не є статичним і «не чекає» на зовнішні збудники чи впливи) [54, с. 8].

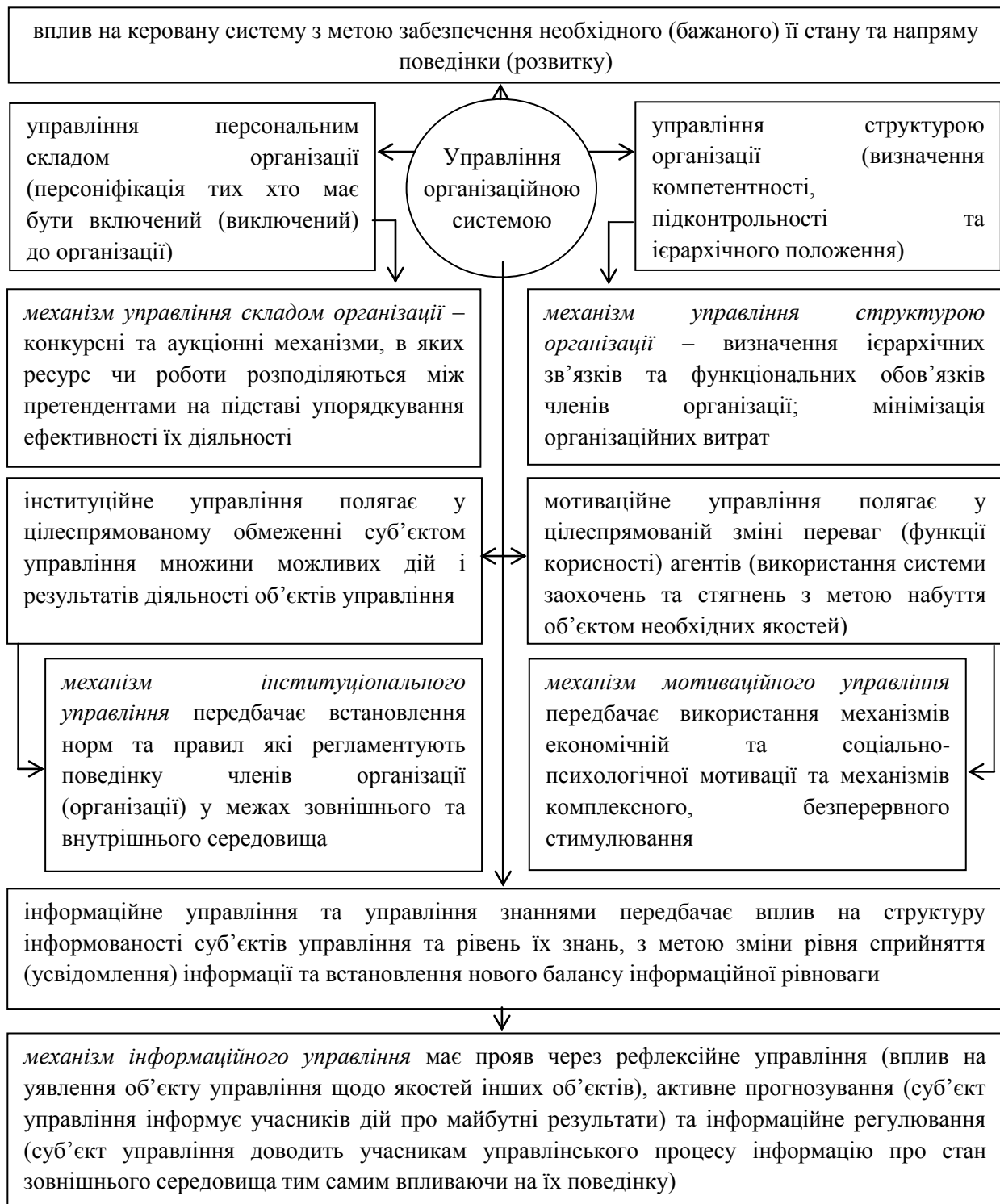


Рис. 3.2. Класифікація управлінських впливів

Подальшого свого розвитку категорія «механізм управління» набула у межах науки державного управління, саме у контексті якої і відбувається потужний розвиток її змісту. Колектив авторів на чолі з Г.С. Одінцовою у Енциклопедичному словнику з державного управління визначає механізми державного управління як «способи розв'язання суперечностей явища чи процесу в державному управлінні, послідовна реалізація дій, які базуються на основоположних принципах, цільовій орієнтації, функціональній діяльності з використанням відповідних їй форм і методів управління» [125, с. 421].

Ми цілком поділяємо таку точку зору, адже наведене визначення досить органічно увібрало в себе майже всі з вищенаведених аспектів категорії «механізм» які були нами розглянуті у межах економіко-правової та технічної наукової думки. Наприклад, така норма з галузі технічних наук як «обумовлена (визначена) рухомість елементів» досить логічно поєднується з «послідовною реалізацією дій» у межах наведеного визначення механізмів державного управління. В свою чергу, норма «сукупність форм, методів і важелів регулювання» (науки економіко-правового спрямування) знайшла своє відображення у «способи розв'язання суперечностей» або «використання форм і методів управління» у поданому визначенні механізмів державного управління. Крім того, визначений вище «діяльнісний» аспект, як обов'язків елемент механізму досить вдало корелюється з «функціональною діяльністю». Відмінність змісту наведеного Г.С. Одінцовою визначення від тлумачень змісту категорії «механізм» у межах технічної та економіко-правової галузей науки, полягає у ігноруванні елементу «система твердих тіл» (технічні науки) та «сукупність органів, які здійснюють управління» або «сукупність організаційних структур» (економіко-правові науки). На нашу думку таке ігнорування може бути пояснено через категоріальні відмінності які існують між «механізмом» та «механізмом управління». Разом з тим, деякі науковці визначають органи державної влади у якості елементу механізму державного управління, а отже визначення відповідної категорії набуває дещо іншого

змісту. Найбільш поширені у науковому обігу тлумачення категорії «механізми державного управління» та «механізм управління» подані у табл. 3.2.

Таблиця 3.2

Основні підходи до визначення змісту категорії «механізми державного управління»

п/н, №	Автор	Визначення
1	2	3
1	Авер'янов В.Б.	наголошує, що «складовими елементами механізму державного управління є: 1) система органів виконавчої влади; 2) сукупність правових норм, що регламентують організаційну структуру системи органів виконавчої влади і процеси її функціонування та розвитку. Через механізм державного управління здійснюється реалізація влади (владних відносин)
2	Амосов О.Ю.	механізм управління на регіональному рівні уявляє собою сукупність форм і методів впливу територіальних органів виконавчої влади та місцевого самоврядування на реформування та функціонування економічних суб'єктів у всіх сегментах і ланках господарства району
3	Атаманчук Г.В.	вважає що, механізм державного управління – це складна система державних органів, організованих відповідно до визначених принципів для здійснення завдань державного управління. Механізм державного управління є «інструментом» реалізації виконавчої влади держави
4	Бакуменко В.Д.	механізми державного управління – це практичні заходи, засоби, важелі, стимули, за допомогою яких органи державної влади впливають на суспільство, виробництво, будь-яку соціальну систему з метою досягнення поставлених цілей
5	Зайцева О.А.	механізм управління є організацією впливів, спрямованих на досягнення цілей
6	Лавфта Дж. К.	механізм управління – це сукупність засобів впливу, які використовуються в управлінні, або комплекс важелів, які використовуються в управлінні
7	Ламакін Г.М.	механізм управління – це сукупність дій і методів впливу на діяльність людей, з метою спонукання їх до досягнення організаційних цілей (мотивація). Поняття «механізм управління» відображає важелі або засоби впливу, якими є інтереси і цінності людини

1	2	3
8	Малиновський В.Я.	механізм державного управління розкривається як сукупність засобів організації управлінських процесів та способів впливу на розвиток керованих об'єктів із використанням відповідних методів управління, спрямованих на реалізацію цілей державного управління
9	Мішин В.М.	механізм управління – це сукупність організаційних та економічних компонент, які забезпечують узгоджене, взаємозв'язане та взаємодіюче функціонування всіх елементів системи для досягнення цілей організації
10	Нижник Н.Р.	механізм державного управління – це складова частина системи управління, що забезпечує вплив на фактори, від стану яких залежить результат діяльності управлінського об'єкта. Фактори управління для організації можуть бути внутрішніми (коли йдеться про механізм управління організацією) або зовнішніми (тоді говорять про механізм взаємодії з іншими організаціями). Механізм управління охоплює: цілі управління об'єкта та їх зв'язки, на які здійснюється вплив, діяння в інтересах досягнення цілей, методи впливу, матеріальні та фінансові ресурси управління та організаційний потенціали. Реальний механізм управління завжди конкретний, оскільки спрямований на досягнення конкретних цілей за допомогою впливу на конкретні фактори і цей вплив здійснюється через використання конкретних ресурсів
11	Райхенбах Т.М.	механізм державного управління – система спеціальних органів і закладів, через які здійснюється державне управління суспільством, окремими його складовими і захищаються його основні інтереси
12	Рудніцька Р.М.	механізм державного управління – це штучно створена складна система, призначена для досягнення поставлених цілей, яка має визначену структуру, сукупність правових норм, методи, засоби, інструменти державного впливу на об'єкт
13	Сидоров Л.Н.	механізм управління визначається як сукупність мотивів діяльності активності персоналу, які визначають як саму можливість, так і ефективність управління, від яких залежить сприйняття впливу
14	Сімкин Д.Г.	механізм управління розкривається через механізм взаємозв'язку і взаємодії організаційної структури управління та організації процесів прийняття рішень з методами, прийомами і правилами господарювання, спрямований на його найбільш ефективне функціонування і розвиток в цілому
15	Тихомиров Ю.О.	механізм соціального управління це спосіб організації та функціонування управління, що знаходить своє вираження у висуненні обґрунтованих цілей, у створенні та розвитку керуючої системи, яка покликана здійснювати під час управлінського процесу досягнення цілей

1	2	3
16	Черленяк І.І.	Загальний механізм державного управління - сукупність автономно координованих зв'язків між будовою, функціями структур державної влади та будовою, функціями структур суспільства та структур економіки для забезпечення процесу соціально-економічного відтворення та всебічного розвитку країни та держави. Автономна координація забезпечується системою конституційного та адміністративного права, автономністю системи господарювання, традиціями захисту прав людини та громадянина. Спеціальні механізми державного управління – групи координованих зв'язків між функціями спеціального державного органу (установи) та функціями структур економіки та суспільства. Профільний механізм державного управління – координована правовою системою та умовами суспільно-політичного та соціально-економічного розвитку взаємодія між процесом прийняття державно управлінських рішень та процесами їх реалізації та оцінювання. Саме таким чином логічно послідовно можна говорити про фінансовий, економічний, інвестиційний, правовий, мотиваційний механізми державного управління
17	Юзьков Л.П.	існують два основні підходи до визначення поняття «механізм»: 1) структурно-організаційний підхід характеризує механізм як сукупність певних складових елементів, що створюють організаційну основу певних явищ, процесів; 2) структурно-функціональний підхід, акцентує увагу не тільки на організаційній основі побудови відповідного механізму, але й на його динаміці, реальному функціонуванні. До елементів механізму управління відносять: об'єкти управління; суб'єкти управління; взаємовплив між суб'єктами та об'єктами управління

За результатами аналізу вище наведених підходів до розуміння змісту категорії «механізм», «механізм управління» та «механізм державного управління», можемо сформулювати такі висновки.

По-перше, механізм управління є обов'язковим елементом у керованому функціонуванні будь-якої соціальної системи. Використання управлінського механізму спрямовано на забезпечення виконання функцій покладених на суб'єкт управління, тобто механізм є своєрідним інструментом у досягненні встановленої мети. Слід розуміти, що така роль механізму не передбачає встановлення мети функціонування системи та реалізацію управлінського впливу, тобто він має деякі риси абстрактного утворення. Разом з тим, механізм

є основним елементом (засобом) який забезпечує взаємодію між учасниками соціально-економічних відносин.

По-друге, механізм управління є невід'ємною частиною функціонування соціальної системи, а отже є продуктом її саморозвитку. Суперечливість природи його існування полягає у протиставленні закономірності його виникнення (механізм управління є логічним та обумовленим продуктом суспільного розвитку) тим обмеженням саморозвитку системи, які виникають за його участю.

По-третє, в основу функціонування механізму управління покладена складна система мотивів учасників управлінського процесу. Відповідність стимулюючих впливів суб'єкту управління, мотиваційним утворенням об'єкту управління досить суттєво впливає на ефективність дії механізму управління. Таким чином, зміст механізму управління може бути подано через призму сукупності мотиваційно-стимулюючих утворень, завдяки яким власно і відбувається взаємодія між учасниками управлінського процесу.

По-четверте, характеристика механізмів управління має так званий діяльнісний напрям (аспект), в саме наслідок реалізації якого, власне і відбувається цілеспрямований вплив суб'єкту управління. Слід звернути увагу, що відповідна діяльність не повинна розглядатись лише у контексті управлінських рішень та дії щодо забезпечення їх реалізації. На нашу думку, це будь які дії суб'єкту управління (незалежно від їх прив'язаності до професійної діяльності) які можуть вплинути на поведінку об'єкту управління, тобто на процес формування мотиваційного утворення щодо відповідного напрямку поведінки.

По-п'яте, механізми управління мають формальну та неформальну площину своєї дії та розвитку. Формальний аспект функціонування механізмів управління обумовлюється інституціональним середовищем у межах якого відбувається процес управління (сукупність офіційно визнаних норм, правил тощо). Неформальний аспект, обумовлено релігійно-культурологічними особливостями суб'єктів та об'єктів управління. Таким чином, зміст механізмів

управління може бути розкрито через організовану та цілеспрямовану діяльність суб'єктів управління у її єдності з впливами (діями, протидіями тощо) домінуючих традицій та особливостей розвитку об'єкту управління.

По-шосте, умовна структура механізму управління складається з таких основних елементів: суб'єкти та об'єкти управління; інституціональне, інформаційне та релігійно-культурологічне середовище у межах якого відбувається управлінський вплив; мета та завдання управлінського впливу; інструментарій управлінського впливу (методи, засоби, важелі, технології, ресурси тощо); зв'язки між учасниками управлінського процесу (система ціннісних орієнтацій; узгодженість мети розвитку та методів, що використовуються тощо);

По-сьоме, механізм управління має як абстрактний рівень прояву (зв'язки, форми, методи, технології) так і реальний (система органів управлінського впливу, об'єкти управління), що створює передумови для розвитку протиріч у методологічній площині сприйняття змісту категорії. Крім того, суб'єкт управління опрацьовуючи управлінські рішення та забезпечуючи їх реалізацію здійснює цілком реальний вплив, дія якого є опосередкованою по відношенню до об'єкту управління. Це пов'язано з тим, що дія механізмів управління спрямована не безпосередньо на сам об'єкт управління, а на середовище у межах якого функціонує об'єкт. Виникає ситуація за якою об'єктом дії механізму управління стають не конкретні особи (колективи, суспільство), а умови в яких ці особи здійснюють свою діяльність.

На цьому етапі нашого дослідження ми з'ясували категоріальні особливості механізму державного управління у межах загальнотеоретичного сприйняття змісту цієї дефініції, що надає нам можливість звернути увагу на механізм державного управління трудовим потенціалом. Слід звернути увагу, що у науковій літературі можна зустріти окремі напрацювання щодо структури відповідного механізму. Наприклад, В.Л. Смолюк свого часу запропонувала досить оригінальну схему функціонального механізму управління розвитком трудового потенціалу підприємства [203, с. 7] яку майже у незмінному вигляді

було репрезентовано О.І. Гончар [36, с. 304]. Структура механізму відповідно до поглядів В.Л. Смолюк та О.І. Гончар подана на рис. 3.3.

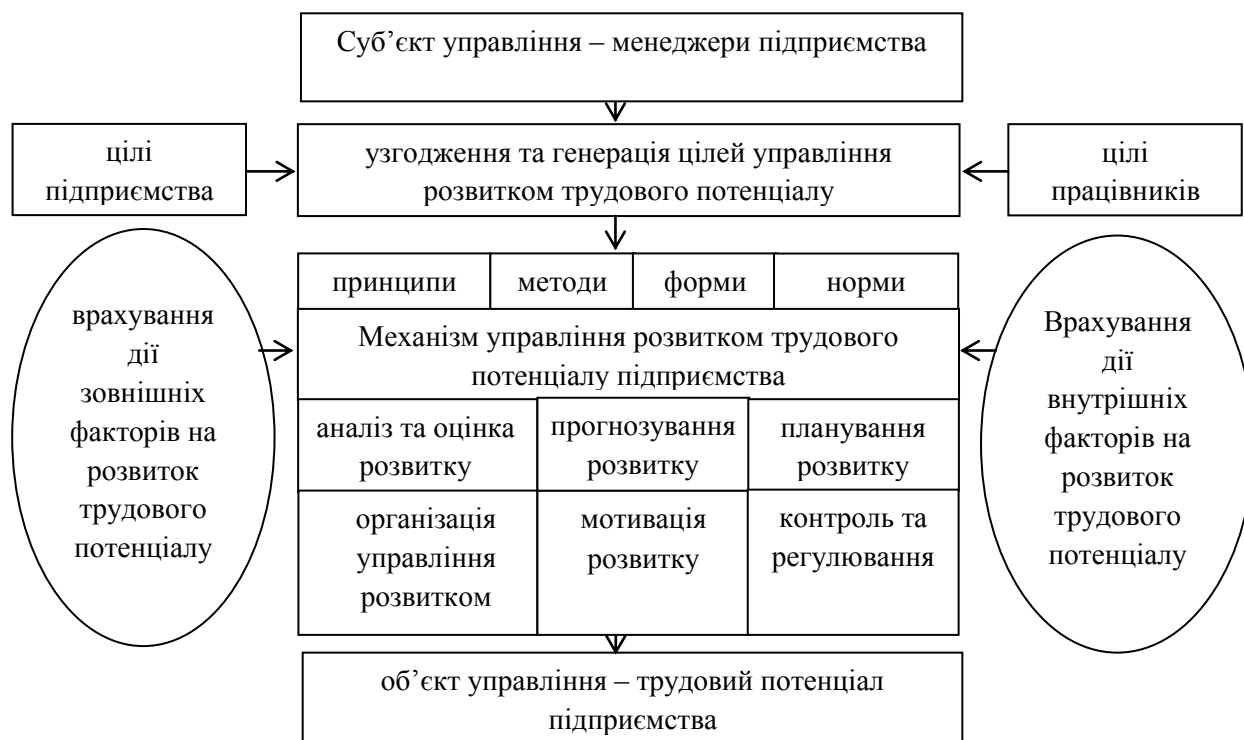


Рис. 3.3. Схема функціонального механізму управління розвитком трудового потенціалу підприємства

На нашу думку, запропонована схема має деякі недоліки. По-перше, механізм управління розвитком трудового потенціалу не включає до своєї структури суб'єктів управлінського впливу, що в контексті змісту категорії «механізм управління» є доволі дискусійним питанням. Крім того управлінський вплив відбувається безпосередньо на об'єкт управління – трудовий потенціал, а не на фактори його розвитку. В цьому контексті вважаємо за доцільне навести думку О.Б. Коротич яка щодо близьких за своїм змістом визначень «вплив на фактори» та «вплив на розвиток керованих об'єктів» надає перевагу першому підходу, посилаючись, що «механізм управління лише «забезпечує вплив на фактори», а не справляє вплив на них, що є принциповим для аналізу складових цього механізму» [99, с. 81]. По-друге, наведена схема не дає уявлення про склад (структуру) суб'єкту управління, а отже унеможливорює цілісне сприйняття відповідного механізму. Також, не зовсім зрозумілим є факт винесення за межі відповідного механізму,

процесу узгодження та генерації цілей управління розвитком трудового потенціалу. На нашу думку, цей напрям взаємозв'язку і взаємодії між суб'єктом та об'єктом управління повинен бути входити до сукупності координованих зв'язків. По-третє, запропонована схема функціонального механізму управління розвитком трудового потенціалу не відображує впливи державних інститутів та суспільних інституцій, що дещо викривлює їх місце та роль у межах мотиваційного процесу носія трудових можливостей щодо трудової діяльності. Хоча це зауваження не є принциповим з огляду, що В.Л. Смолюк та О.І. Гончар розглядають механізм управління розвитком трудового потенціалу на рівні підприємства.

Під дещо іншим кутом зору, проблематика механізму управління трудовим потенціалом знайшла своє відображення у наукових поглядах В.С. Васильченко, який звертає увагу на функціонування у його межах двох підсистем – керуючої та керованої [225, с. 101]. Слід звернути увагу, що вчений не використовує категорію «механізм управління», хоча зміст наведеної їм структури може бути розглянуто у відповідному контексті. На рис. 3.4 ми зробили спробу узагальнити наукові погляди В.С. Васильченко щодо взаємозв'язків та взаємодії керуючої та керованої підсистем.

Наведена на рис. 3.4 точка зору щодо можливої побудови механізму державного управління трудовим потенціалом, в контексті її порівняння зі запропонованою В.Л. Смолюк та О.І. Гончар моделлю, має певні переваги. Наприклад, введення до відповідної структури такого елемента як «інфраструктура ринку праці» сприяє розумінню середовища (його місця та ролі) у межах якого відбувається взаємодія керуючої та керованої підсистем. Досить значущим, на нашу думку, є факт розкриття змісту керованої підсистеми, тобто підсистеми трудового потенціалу з визначенням прямих та опосередкованих зв'язків. Разом з тим, В.С. Васильченко не звертає увагу на значущість впливу суспільства з його основними інститутами та інституціями, які приймають безпосередню участь в процесі формування, використання та розвитку трудових можливостей людини. Крім того, серед основних суб'єктів

управління трудовим потенціалом не визначені органи інститути місцевого самоврядування (місцеві ради та їх виконавчі органи, територіальні громади тощо), що дещо звужує проблематику відповідного питання.

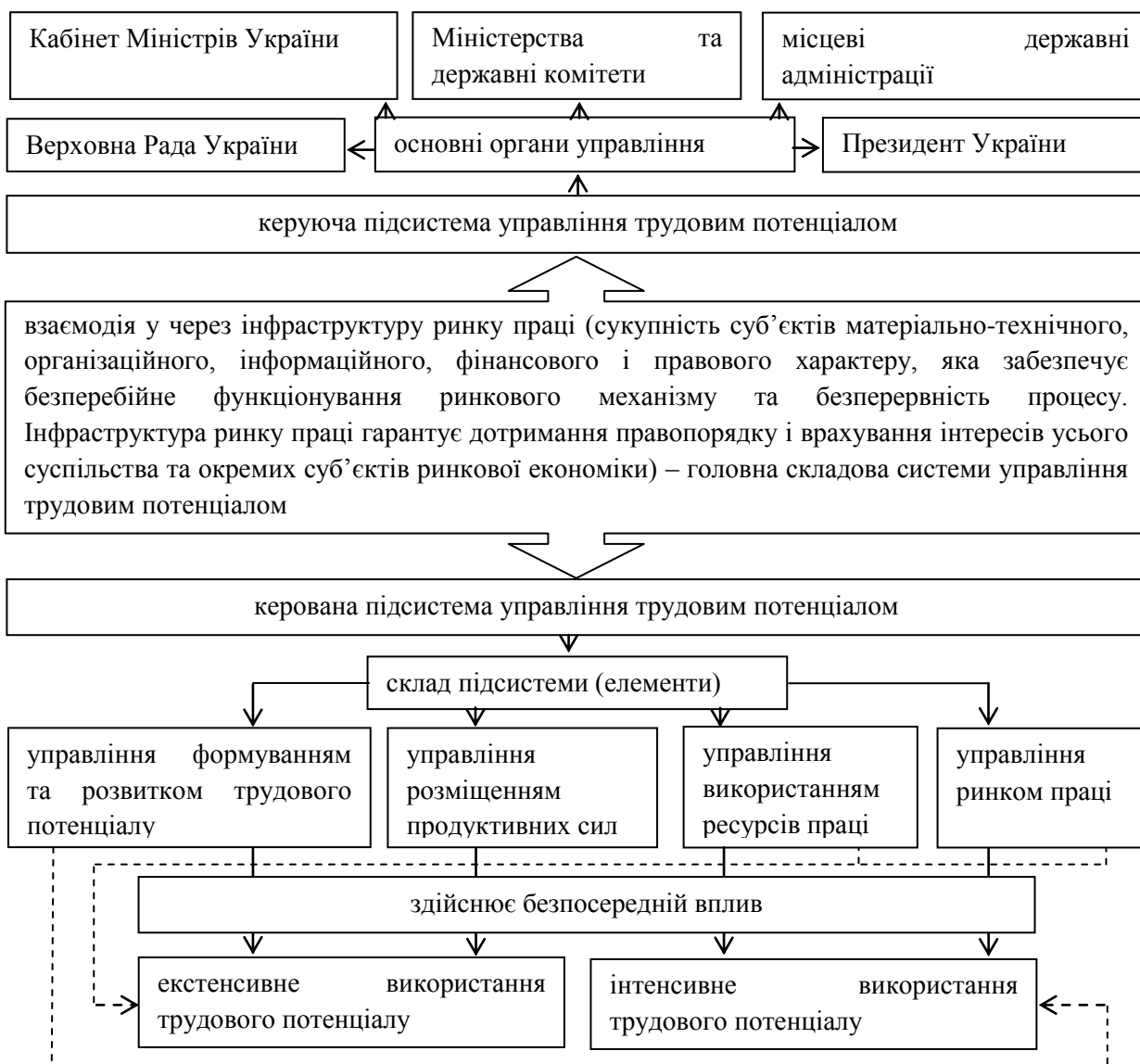


Рис. 3.4. Взаємодія керуючої та керованої підсистем в контексті управління трудовим потенціалом

В контексті розуміння сутності механізмів державного управління системою трудового потенціалу, заслуговують на увагу наукові погляди П.А. Климця, який запропонував власне бачення схеми механізму державного регулювання використання трудового потенціалу [83, с. 13], зміст якої у спрощеному вигляді ми подаємо на рис. 3.5.



Рис. 3.5. Схема механізму державного регулювання використання трудового потенціалу

До безперечних переваг запропонованого П.А. Климцем погляду, слід віднести звернення вченого до важелів державного регулювання використання трудового потенціалу та конкретизація їх змісту. Досить вдалою, на нашу думку, є спроба включення до відповідного механізму напрямів державної політики, що створює передумови до системного сприйняття проблематики управління трудовим потенціалом. Разом з тим, П.А. Климцем не визначає суб'єктно-об'єктний склад управлінського процесу та не звертає увагу на безпосередню структуру трудового потенціалу.

Заслужують на увагу напрацювання М.М. Новікової, яка досить ґрунтовно розглянула модель організаційного механізму забезпечення функціонування системи управління трудовим потенціалом промислових підприємств у межах якої наведені методи, принципи, ресурси технології, а також основні функції управлінського процесу [161, с. 236], Л.В. Галаз, яка у межах схеми механізму формування і використання трудового потенціалу підприємства визначила напрями взаємозв'язків між сукупністю процесів, необхідних для забезпечення ефективного використання трудового потенціалу

відповідно до мети і задач підприємства (діагностика ринкових тенденцій та планування трудового потенціалу підприємства; оцінка відповідності трудового потенціалу кадрової стратегії підприємства; порівняння наявного трудового потенціалу за кількісною та якісною складовими; мотивація тощо) [25, с. 267], Л.В. Алекперової, яка за результатами дослідження державного регулювання трудового потенціалу підприємств агропромислового комплексу опрацювала факторну схему формування, розвитку і використання трудового потенціалу у межах якої визначила місце механізму управління трудовим потенціалом [3, с. 131], Н.А. Балтачєєвої, яка звернула увагу на існуючі методологічні підходи щодо визначення механізму управління трудовим потенціалом та запропонувала алгоритм формування трудових можливостей регіону [9, с. 14], Д.В. Суходоєва, який пропонує розглядати проблематику механізму управління трудовим потенціалом в контексті його єдності з виробничим потенціалом [214], Н.Н. Морозової, яка у співавторстві з В.П. Шороховим запропонувала власну модель механізму управління трудовим потенціалом в основу якої було покладено процеси планування, прогнозування та мотивації трудових ресурсів [157, с. 101–102] та багатьох інших дослідників.

За результатами аналізу наукових поглядів вчених щодо структури та змісту механізму управління трудовим потенціалом та з прийняттям до уваги теоретико-методологічних засад формування змісту категорій «механізм» та «механізм управління», нами була здійснена спроба опрацювання загальної структури механізму державного управління трудовим потенціалом країни, зміст якої подано на рис. 3.6.

Запропонована схема наочно відображує існування прямих та опосередкованих зв'язків між основними акторами в процесі управлінської діяльності. Як було зазначено вище, механізм державного управління впливає на систему трудового потенціалу опосередковано, тобто вплив здійснюється через відповідні державні інститути, функціонування яких впливає на напрям та динаміку розвитку трудових можливостей.

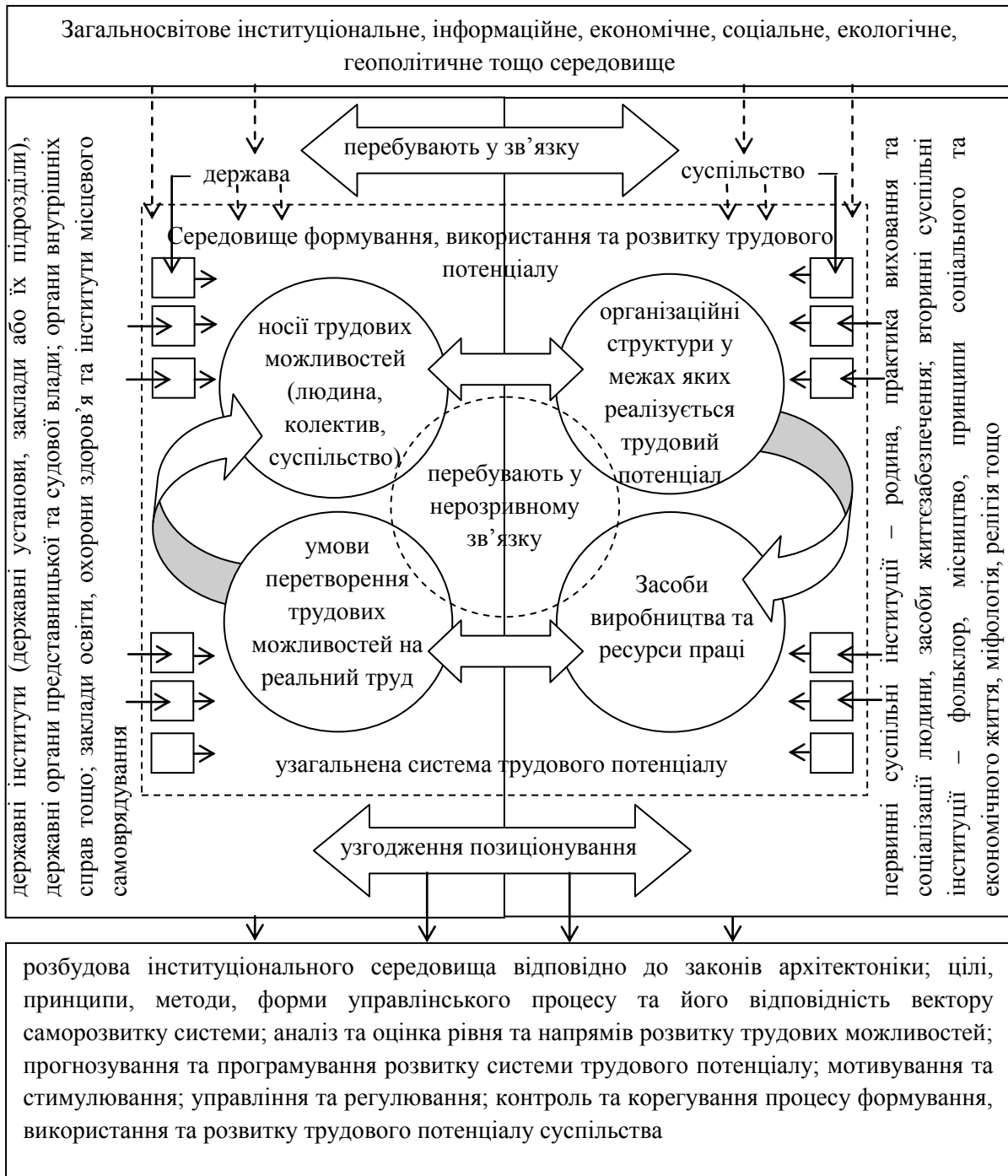


Рис. 3.6. Загальна структура механізму державного управління трудовим потенціалом країни

Така опосередкованість впливу обумовлена тим, що, по-перше, частка трудових можливостей об'єкту формується незалежно від його участі та свідомості, а по-друге, лише безпосередньо особистість приймає рішення щодо достатності трудових можливостей в контексті її участі у процесі формування власного трудового потенціалу.

Крім того, запропонована візуалізація механізму державного управління системою трудового потенціалу відображує одночасну участь держави та

суспільства у процесі управлінської діяльності з прийняттям до уваги впливів загальносвітових факторів. Не дивлячись на існування доволі обґрунтованої наукової позиції щодо не включення до механізмів державного управління системи органів державної влади, ми пропонуємо прийняти до уваги не лише факт їх входження до відповідного механізму, а і можливість залучення у якості елемента суспільних інституцій, які на нашу думку, впливають не лише на сам механізм державного управління, а і на процес суспільно-економічного розвитку в цілому. Також, ми наполягаємо на необхідності узгодження мети функціонування держави та суспільства з метою людського розвитку, що дозволить досягти балансу між напрямками саморозвитку системи трудового потенціалу суспільства з визначеними напрямками державної політики.

Таким чином, механізм державного управління трудовим потенціалом країни уявляє собою дуалістичну єдність сукупності органів публічного управління та системи соціально-економічних, організаційно-правових та мотиваційно-стимулюючих компонент (сукупність засобів організації управлінських процесів, методів впливу та безпосередньо самих дій з їх реалізації), що забезпечує узгоджений, цілеспрямований управлінський вплив на середовище формування, використання та розвитку трудових можливостей населення.

Отже, механізм державного управління розвитком трудового потенціалу не слід розглядати виключно у площині сукупності методів та важелів управлінського впливу. Крім того, державно-управлінський вплив системою трудового потенціалу має опосередкований характер, тобто об'єктом впливу є не безпосередньо носій (власник) трудових можливостей, а соціально-економічне середовище у межах якого ці можливості формуються і реалізуються. Державно-управлінський вплив (діяльнісний аспект) є лише однією з складових державного механізму управління до якого поряд з системою методів, важелів та стимулів ми також включаємо і органи публічної влади. Разом з тим, головний зміст відповідного механізму, на нашу думку, визначається його цільовою спрямованістю (цільовими функціями кожної

складової механізму) та взаємодіями з іншими елементами системи державного управління.

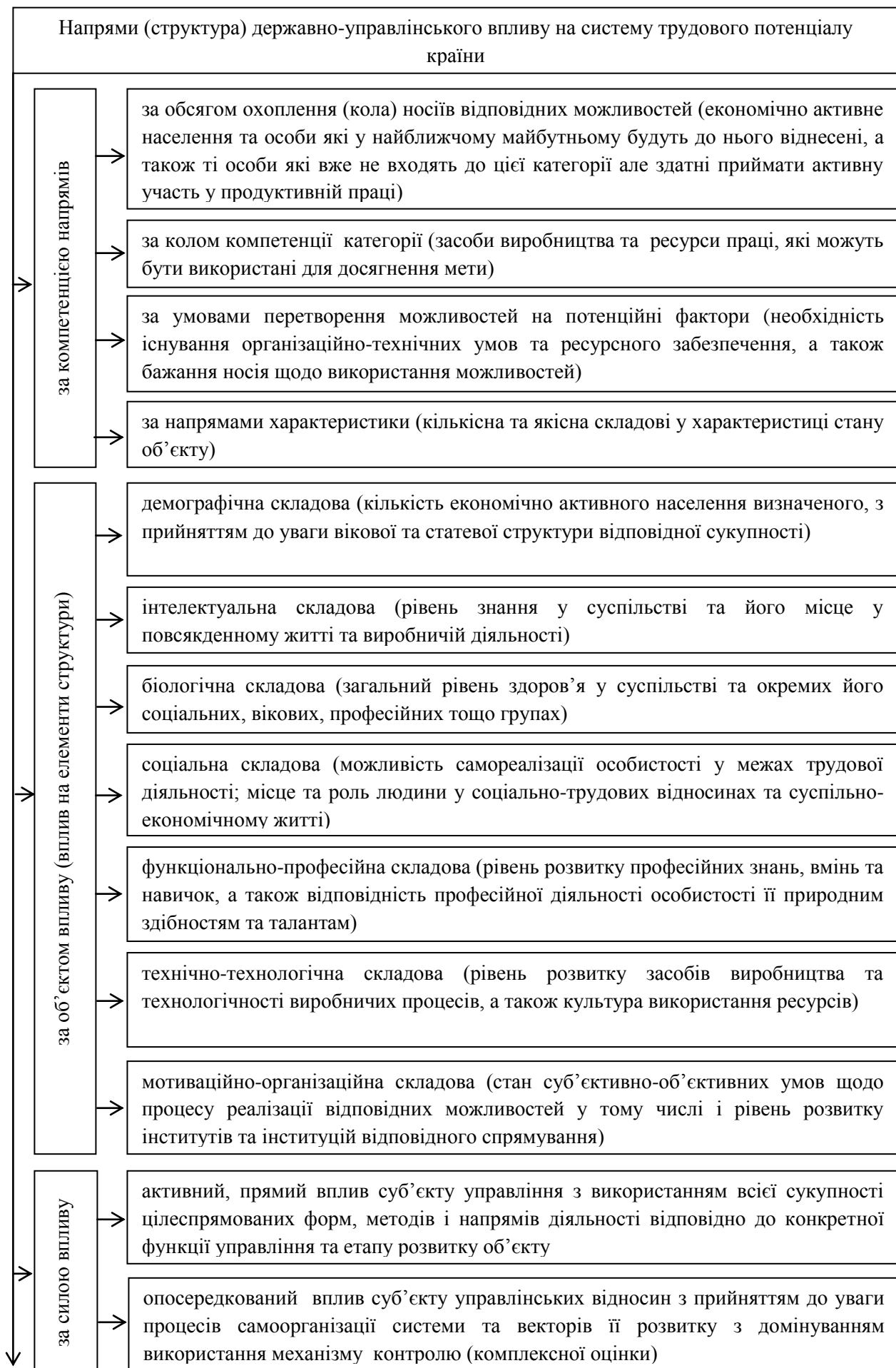
Окремі результати дослідження, що наведені у другому розділі, та основні напрями його проведення були відображені авторам у межах відповідних публікацій [133; 134; 135; 136].

3.2. Стратегія державно-управлінського впливу на систему трудового потенціалу

Вище нами було подано тлумачення змісту категорії трудовий потенціал та наведено його структуру, що у єдності з опрацьованим визначенням державного управління трудовим потенціалом створює умови для розуміння напрямів можливого державно-управлінського впливу на систему трудових можливостей об'єкту. Категоріальна складність самої системи трудового потенціалу у поєднанні з багатогранністю змісту державного управління, обумовлюють існування декількох підходів до розуміння об'єктно-суб'єктної сутності відповідного питання. У межах рис. 3.7 ми робимо спробу поєднати можливі напрями державно-управлінського впливу та визначити їх взаємозв'язок. Звернемо увагу, що всі з включених до рис. 3.7 структурних елементів були нами розглянуті вище, а отже розкриття їх змісту у повному обсязі не вважаємо за доцільне.

Незалежно від обраного напрямку державно-управлінського впливу на систему трудових можливостей найбільш актуальним є питання ефективності діяльності суб'єкту управлінських відносин щодо забезпечення досягнення системою відповідного рівня розвитку. Вище ми звернули увагу на необхідність *дотримання принципу когерентності, що на нашу думку дозволить узгодити напрями державно-управлінського впливу з напрямками саморозвитку системи трудового потенціалу.*

Дотримання цього принципу, передбачає *погодження мети функціонування системи трудового потенціалу об'єкти з метою розвитку держави, причому основою для відповідного напрямку діяльності повинна стати спільна система цінностей суб'єкту та об'єкту управління.* На значущість його фактору ми звернули особливу увагу під час розгляду умов ефективного функціонування мотиваційного механізму стимулювання трудової активності громадян [153].



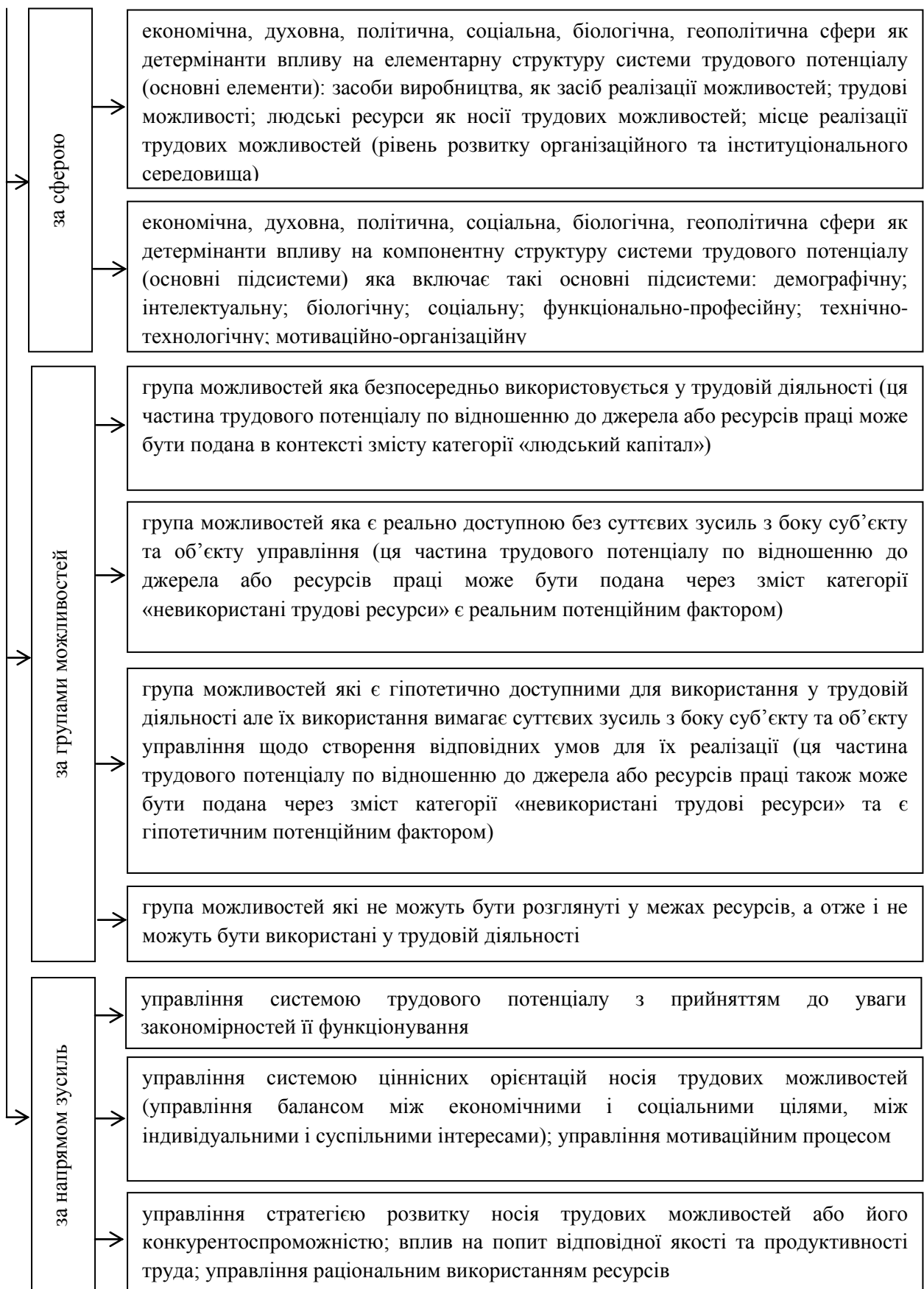


Рис. 3.7. Напрями (структура) державно-управлінського впливу на систему трудового потенціалу

Крім того, *слід прийняти до уваги, що методи досягнення навіть узгодженої мети повинні бути сприйняті всіма учасниками управлінського процесу*, адже лише за умови «наявності у суб'єкту управління потреби і можливості управляти об'єктом управління, виробляючи для цього відповідні управлінські команди, і наявності у об'єкта управління готовності і можливості ці команди виконувати» [178, с. 167]. Ще однією умовою ефективного управління системою трудового потенціалу об'єкту повинна бути узгодженість всього різноманіття управлінських впливів. Це пов'язано з тим, що організаційна структура державного управління уявляє собою сукупність органів державної влади, кожен з яких відповідно до визначених повноважень має свою частку компетенції в управлінні процесом формування, використання та розвитку трудового потенціалу суспільства. Цілком очікувано, що різність рівнів у реалізації державно-управлінського впливу (стратегічний, тактичний, оперативний рівні) суб'єктами владних відносин, навіть у межах визначеної мети та схваленої стратегії її досягнення, обумовлює можливість неузгодженості дій щодо управління трудовими можливостями. За переконання С.М. Попова, при одночасній участі у процесі управління відразу декількох суб'єктів управлінської слід звертати увагу на управлінський зв'язок, суть якого полягає у тому, що відповідно до ієрархії позиціонування суб'єктів управління «один з них зацікавлений у певного роду функціонуванні іншого і генерує управлінські команди, що задають бажану для нього поведінку другого суб'єкта, а другий у силу певних причин веде себе відповідно управлінських команд першого. Для того, щоб між двома суб'єктами існував управлінський зв'язок і відповідно здійснювався управлінський вплив, необхідно, щоб між цими суб'єктами існували відносини управління. Вони являються основою можливості здійснення управління, так як саме вони задають можливість виробляти управлінські команди і готовність ці команди виконувати»т [178, с. 169]. На думку вченого відносини управління не є визначальними, а базуються на більш глибоких відносинах, таких як економічні чи морально-етичні відносини. Отже, *встановлення управлінських зв'язків (узгодження напрямів*

управлінського впливу) між суб'єктами управлінської діяльності щодо організації впливу на систему трудового потенціалу є ще однією обов'язковою умовою ефективності управління її функціонуванням.

Вище ми звернули увагу на той факт, що управління трудовим потенціалом може бути розглянуто в контексті його кількісної та якісної оцінки. Разом з тим таке оцінювання дозволяє отримати інформацію щодо статистики системи трудового потенціалу, тобто констатує рівень розвитку відповідної системи. Прийняття до уваги лише цих результатів оцінювання трудових можливостей не може забезпечити необхідну якість опрацювання державно-управлінських рішень. На нашу думку, інформація щодо рівня розвитку системи трудового потенціалу повинна бути доповнена результатами оцінювання результативності її використання. Цей напрям аналітичної роботи суб'єкту владних відносин дозволить визначити динаміку позиціонування системи трудових можливостей, що у кінцевому випадку сприятиме розумінню напрямів саморозвитку системи та її наближення до біфуркаційних точок. *Отже, комплексне оцінювання стану розвитку системи трудового потенціалу у поєднанні з аналізом ефективності його використання у межах суспільно корисної діяльності є обов'язковим елементом державно-управлінської діяльності щодо формування, використання та розвитку трудового потенціалу країни.*

Питання ефективності управління системою трудового потенціалу повинні розглядатись з прийняттям до уваги рівня (державний, регіональний, місцевий) та системи управління (організаційний та функціональний аспекти). На думку колективу авторів на чолі з В.С. Васильченко, організаційний аспект системи управління трудовим потенціалом розкривається через складну, ієрархічно побудовану сукупність органів державного, територіального, галузевого і місцевого управління до якої також входять представницькі органи професійних спілок, спілок підприємців (роботодавців). З функціонального погляду цю систему характеризує безперервний і постійно поновлюваний процес впливу на трудовий потенціал, який охоплює законодавчі, планово-

економічні, організаційні рішення і заходи, керівні та інструктивні вказівки, аналітико-оцінні процедури, інформаційне та фінансове забезпечення тощо [225, с. 99]. Отже, ефективність державного управління системою трудового потенціалу залежить від узгодження рівня формування та реалізації державно-управлінського рішення з організаційними та функціональними можливостями системи управління. Це пов'язано з тим, що кожен рівень системи трудового потенціалу як і системи управління має принципово різну систему суб'єктів та об'єктів управління, що обумовлює наявність певних особливостей у функціонуванні відповідної системи. Крім того, процес управління трудовими можливостями повинен охоплювати всі етапи функціонування системи трудового потенціалу (формування, використання та розвиток) та впливати на всі її складові.

З огляду на те, що процес управління передбачає існування суб'єкту (структурно організована цілісність яка через реалізацію функцій управління впливає на об'єкт управління з метою забезпечення відповідності його стану встановленим цілям) та об'єкту управління (структурована цілісність яка перебуває під цілеспрямованим впливом суб'єкта управління відповідно до тієї частини мети свого функціонування, яка узгоджена з метою суб'єкту управління та досягнення якої є більш ефективним саме в контексті спрямовуючого впливу), вважаємо за доцільне визначити їх зміст в контексті державного управління системою трудового потенціалу. Вище ми звернули увагу на існування багатьох рівнів та аспектів функціонування відповідної системи, а отже суб'єктно-об'єктна характеристика не може мати незмінний вигляд не залежно від етапу розвитку системи трудового потенціалу та рівня управлінського впливу на неї. У самому загальному вигляді ми підтримуємо точку зору В.С. Васильченко який навів такі визначення. *Об'єктом державного управління трудовим потенціалом* суспільства є соціально-економічні та організаційні відносини, що складаються в суспільстві з приводу формування, розподілу та використання ресурсів праці [225, с. 100]. Основою для цих відносин виступають соціальні та економічні інтереси людей. У якості

конкретних проявів вчений називає відносини з приводу: демографічної поведінки населення; ставлення людей до міграції; професійного самовизначення; професійної підготовки і підвищення рівня освіти та кваліфікації; мотивації і стимулювання трудової діяльності, охорони праці тощо. Факт нашого погодження саме з такою точкою зору може бути підтверджено низкою наших попередніх публікацій [135; 138; 140; 142; 143]. В контексті визначеного вище об'єкту державного управління трудовим потенціалом, О.П. Єгоршин звернув увагу на існування двох аспектів у взаємовідносинах між державою та населенням. З одного боку населення є активним суб'єктом відносин, адже воно володіє власністю, здійснює трудову діяльність за результатами якої сплачує податки (утримує державу), приймає активну участь у формуванні середовища реалізації трудових можливостей тощо. З іншого боку, населення є об'єктом тієї функції держави, яка набула розвиток свого змісту у межах категорії «соціальний захист» [55, с. 52]. За умови превалювання першого варіанту взаємозв'язків, держава та населення можуть бути розглянуті як рівноправні партнери, але за умови узгодження ціннісних орієнтацій та векторів розвитку. Під час зростання суспільно-економічних відносин які відбуваються внаслідок економічних криз (неефективне функціонування ринкової системи) виникає необхідність використання другого варіанту щодо відповідних взаємодій, у межах якого населення розглядається більше як об'єкт захисту. На нашу думку перший тип стосунків (партнерські взаємовідносини у межах яких держава та населення поділяють статуси об'єкту та суб'єкту управління на рівні участі кожного у тій та іншій ролі) відповідає державному регулюванню, в той час як другий варіант (партнерські взаємовідносини у межах яких держава превалює у статусі суб'єкту управління, а населення у статусі об'єкту управління) – державному управлінню. Питання співвідношення між компетенцією державного управління та державного регулювання нами було розглянуто у межах попередніх наукових досліджень [149]. Отже, проблематика соціального захисту може бути розглянута у межах системи державного управління

трудохим потенціалом, але цей напрям потребує на окрему увагу науковців у межах окремого наукового дослідження.

Суб'єктами державного управління трудовим потенціалом є органи державного, галузевого, територіального та місцевого управління, що мають відношення до розвитку і використання ресурсів праці, а також адміністрація організацій [225, с. 100]. Факт нашого погодження саме з такою точкою зору може бути підтверджено низкою наших попередніх публікацій [134;149;147]. Цілком очевидно, що на об'єкт управління здійснюється одночасний вплив з боку відразу декількох управлінських органів між яким встановлено управлінські зв'язки, основою для ефективного функціонування яких є розподіл зон компетенції (поділ обов'язків, функцій, сфер впливу, відповідальності). На думку В.С. Васильченка цей поділ обумовлює формування та виокремлення функцій управління, під якими він регламентовану сукупність обов'язків керівного або виконавчого органу, спрямованих на здійснення конкретних завдань, обумовлених цілями управління. В управлінні трудовим потенціалом необхідність відокремлення функцій має об'єктивний характер. Вона викликана наявністю широкого кола складних завдань, участю в їх вирішенні центральних, галузевих, регіональних та місцевих органів різноманітної компетенції та потребою поділу і спеціалізації управлінської діяльності [225, с. 100]. Основні (безпосередні) суб'єкти державного управління трудовим потенціалом подані на рис. 3.8.

Слід звернути увагу, що наведений перелік суб'єктів є умовним та має скоріше відношення до так званого вузького підходу до розуміння змісту трудового потенціалу.

В контексті цього підходу, проблематика трудового потенціалу обмежується переважно трудовими можливостями економічно активного населення, тим самим залишаючи по за увагою вплив так званого технічно-технологічного (засоби виробництва та технології їх використання) та організаційного (інституціональне середовище) факторів. За умови врахування цих факторів, до переліку суб'єктів державного управління трудовим

потенціалом можна віднести майже будь який орган держаного управління та місцевого самоврядування.



Рис. 3.8. Основні (безпосередні) суб'єкти державного управління трудовим потенціалом країни

Отже, систему державного управління трудовим потенціалом суспільства можна розглядати як комплекс специфічних соціально-економічних та організаційних відносин, за допомогою яких суспільство (держава) регулює використання ресурсів праці. Предмет, об'єкт, функції та мета системи державного управління трудовим потенціалом подані на рис. 3.9.

Повертаючись до питання ефективності державно управлінського впливу на систему трудового потенціалу слід звернути увагу на можливі методи державного управління. У самому загальному вигляді під методами державного управління ми розуміємо засоби практичної реалізації завдань та функцій виконавчої діяльності органів управління, або спосіб здійснення управлінських функцій, впливу суб'єкта управління на об'єкт (колектив, групу осіб чи одну особу) [13, с. 72]. На переконання В.Д. Бакуменко, методи державного управління містять у своїх межах «механізми встановлення взаємовідносин між суб'єктом і об'єктом державного управління, реалізації компетенції суб'єктів державного управління відповідно до їх владно-управлінських повноважень. У механізмах державного управління важливе значення надається методам, що стимулюють, активізують та спрямовують на досягнення поставлених цілей» [8, с. 398].

Слід розуміти, що методи державного управління мають тісний та нерозривний зв'язок між собою та доповнюють один одного. Така органічна єдність способів владного впливу державних органів майже унеможливає проведення чіткого розмежування компетенції кожного з методів, а отже будь яка їх класифікація є лише умовною формалізацією.

Наприклад, С.М. Алфьоров у межах загальної класифікації методів, поділяє їх на методи пізнання (пізнавально-програмуючі) та методи впливу (організаційно-регулюючі) [1, с. 68]. Під методами пізнання, С.М. Алфьоров розуміє способи, шляхи дослідження стану реальних об'єктів (процесів, явищ), перспективи їх змін та наукового обґрунтування застосування методів впливу на ці об'єкти з метою їх регулювання.

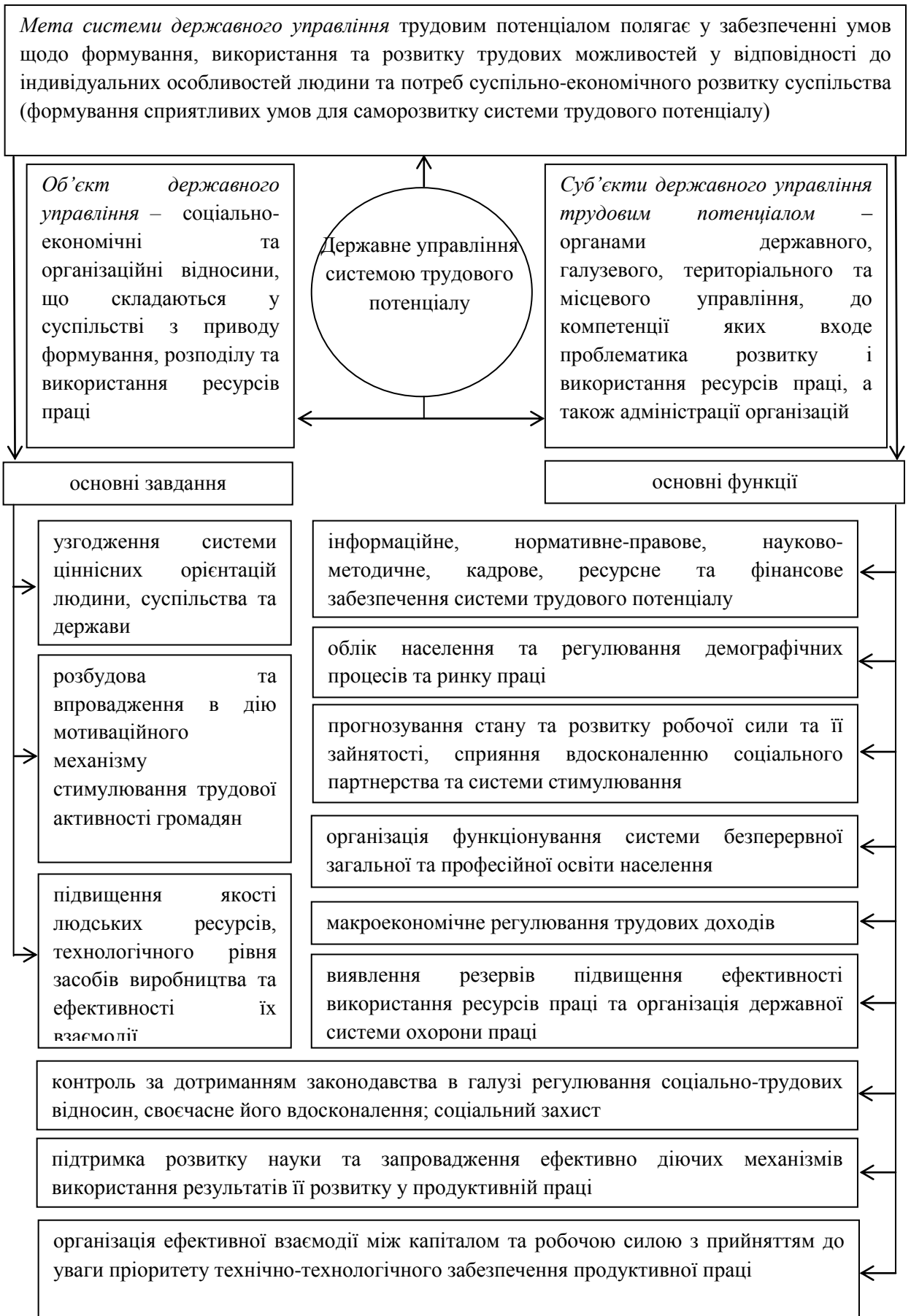


Рис. 3.9. Державне управління системою трудового потенціалу суспільства: зміст базових категорій

Залежно від ступеня загальності сфери їхнього застосування прийнято розрізняти загальний, загальнонаукові та спеціально наукові методи. Організаційно-регулюючі методи управління (методи впливу), тобто саме ті способи, які безпосередньо пов'язані з практичною реалізацією державної влади, її керуючим впливом на об'єкти державного управління з метою організації та регулювання процесів їх функціонування та розвитку відповідно до інтересів держави, за наведеною вченим класифікацією поділяються на: переконання; адміністративні; економічні; психологічні; примус. На нашу думку така класифікація не є досконалою, адже переконання може бути розглянуто у якості інструменту психологічного методу, а примус може бути включений як до психологічного так і до адміністративного методу. Схожу класифікацію методів державного управління ми можемо зустріти у В.Д. Бакуменко, який серед методів, що стимулюють, активізують та спрямовують на досягнення поставлених цілей виділив: морально-етичні, соціально-політичні, економічні та адміністративні [8, с. 398]. Зміст цих методів, відповідно до поглядів В.Д. Бакуменко, подано на рис. 3.10.

Майже кожен з наведених методів в контексті його впливу на систему трудових можливостей суспільства знайшов своє відображення у межах наших попередніх публікацій, а саме: економічні методи [154; 156], адміністративні методи, морально-етичні методи [135; 133], соціально-політичні методи [151; 155]. Ми поділяємо точку зору В.Д. Бакуменко щодо найбільшої поширеності у державному управлінні методу переконань в основу якого покладено створення певних умов з метою посилення мотивації відповідних соціальних об'єктів державно-управлінської діяльності [8, с. 398].

Створення державою умов для підтримання бажаних (доцільних) в контексті мети суспільно-економічного розвитку держави флуктуацій системи трудового потенціалу держави, сприяє узгодженню напрямів саморозвитку системи з векторами державно-управлінського впливу. Дослідження цих питань стало концептом нашого наукового пошуку [147; 144].



Рис. 3.10. Класифікація методів державного управління в контексті поглядів Бакуменко В.Д. [8, с. 398]

У науковій літературі можна зустріти інші підходи до класифікації методів державного управління. Достатньо повний аналіз їх змісту було проведено О.А. Мельниченко [124], результати дослідження якого зі змінами та доповненнями подано у табл. 3.3.

Вище наведені підходи не містять принципових розбіжностей щодо класифікаційних груп методів державного управління та їх змісту. Крім того, автори наведених підходів, в контексті визначення ефективності їх використання, визначають необхідність їх комплексного використання.

Таблиця 3.3

Підходи до загальної класифікації методів державного управління

п/н, №	автор класифікації	стислий зміст класифікації
1	2	3
1	Авер'янов В.Б.	сукупність методів державного управління розподіляється на види (групи) за різними критеріями. Така класифікація охоплює розмежування методів економічних, адміністративних (або організаційно-розпорядчих, що розглядаються часто як синонім адміністративних), правових, соціальних (соціально-психологічних), політико-виховних. Розрізняють також методи одноосібні (єдиноначальні) і колегіальні

Продовження табл. 3.3

1	2	3
2	Атаманчук Г.В.	методи державного управління (класифікація за аспектами впливу на інтереси та мотиви поведінки людини): морально-етичні (засоби виховання, роз'яснення і популяризацію цілей та змісту управління, засоби морального заохочення та стягнення, врахування особливостей характеру та орієнтації людини та ін.); соціально-політичні (поліпшення умов праці, побуту, дозвілля людей, надання їм соціальних послуг, залучення їх до процесу владних відносин, розвиток суспільної та політичної активності); економічні (можливість придбання та розширення особистої власності, свобода підприємництва, матеріальні стимули, характер і рівень оплати праці та ін.) та адміністративні (містять способи, прийоми, дії прямого і обов'язкового визначення поведінки і діяльності людей з боку відповідних управляючих компонентів держави)
3	Васильченко В.С.	методи регулювання трудової активності: адміністративні (сертифікація та стандартизація, дозволи та погодження, ліцензування, митне регулювання); правові; економічні (фінансування, кредитування, податкова система)
4	Гриньова В.М., Новікова М.М.	методи державного управління: 1) за формою впливу: прямі (нормативно-правові акти, державні замовлення, плани соціально-економічного розвитку, цільові комплексні програми, державний бюджет); непрямі (реалізуються через інструменти бюджетно-фінансової, грошово-кредитної, інвестиційної, інноваційної, амортизаційної та інших напрямків економічної політики держави); 2) за способами впливу: правові (Конституція і закони України; укази Президента України; постанови та інші нормативні акти Верховної Ради, Кабінету Міністрів, міністерств і відомств; постанови та інші нормативні акти державних обласних адміністрацій і органів місцевого самоврядування); адміністративні (ліцензії, квоти, санкції, стандарти, норми, державні замовлення, ціни); економічні (державні замовлення на виробництво продукції і реалізацію послуг, грошову емісію, операції з державними цінними паперами, перелік і ставки загальнодержавним і місцевих податків, норми обов'язкових резервів, облікову ставку НБУ та ін.)ч; пропагандистські (морально-етичні)
5	Карамишев Д.В.	методи державного управління: правові, політичні, економічні, організаційні, соціально-психологічні, статистико-математичні, графічні, спеціальні
6	Латинін М.А.	за способом впливу, методи державного регулювання поділяються на: нормативно-правові, фінансово-економічні, організаційні, науково-методичні та інформаційно-освітні
7	Мельник А.Ф.	методи управлінської діяльності зазвичай класифікують за двома основними групами: 1) методи функціонування органів державної влади і місцевого самоврядування (охоплюють способи, прийоми, дії, які пов'язані з підготовкою і реалізацією управлінських рішень, а також здійснення правової й організаційної державно-управлінської діяльності); 2) методи забезпечення реалізації цілей і функцій державного управління (морально-етичні; соціально-політичні; економічні; адміністративні)

1	2	3
8	Малиновський В.Я.	управлінські методи можна систематизувати такими напрямками: 1) за функціональним змістом – адміністративні (розпорядчі, нормативні, регламентаційні), економічні (індикативне планування, державне регулювання, грошово-кредитна та фінансова політика, захист та заохочення конкуренції, ціноутворення, податкова система, економічне стимулювання), правові (правове регулювання, переконання і примус, субординація і координація), соціально-психологічні (соціальні, морально-етичні, психологічні); 2) за спрямованістю впливу – орієнтовані на загальнодержавний рівень; різноманітні структури (галузі, регіони, установи, організації тощо); окремих працівників; 3) за організаційними формами – тип впливу (акт, норма); спосіб здійснення впливу (одноособовий, колективний, колегіальний); часова характеристика впливу (разові та періодичні, тактичні та стратегічні, довготермінові та короткотермінові); особливості впливу (виправляти результати або запобігати їм, активно втручатися чи вичікувати); за характером управлінського впливу – прямі (методи правового регулювання, публічного адміністрування, що передбачають досягнення конкретного результату); непрямі (демократизація, оптимізація управління, оподаткування тощо, що передбачають створення сукупності умов для досягнення кінцевих результатів)
9	Мельниченко О.А.	методи управління за формами впливу поділяються на прямі і непрямі, а за способом впливу – на нормативно-правові, економічні, організаційні, адміністративні, соціально-психологічні
10	Одінцова Г.С.	основні ознаки класифікації методів державного управління: змістовна характеристика, напрями застосування, види мотивації, стадії управлінського циклу, етапи управлінського процесу. Домінуючою при цьому є класифікація за їх змістовними характеристиками, в межах якої виділяють: методи правового регулювання, організаційно-розпорядні (адміністративні), економічні, соціально-політичні, соціально-психологічні та морально-етичні методи державного управління. Крім того, методи державного управління поділяються на дві групи: 1) методи, що дозволяють якісно виконувати державно-управлінську діяльність в органах влади, яка передує безпосередньому впливу на об'єкти управління; 2) методи, що формують дієві механізми, реалізація яких допомагає перевести відповідні галузі, сфери, процеси суспільної життєдіяльності в бажаний стан
11	Райзберг Б.А.	методи державного управління: адміністративно-розпорядні (директивне планування та господарювання, правовий примус, державне адміністрування, примусова націоналізація, стандартизація, державні заборони і обмеження, встановлення адміністративної та юридичної відповідальності, дозвільні документи, рішення, дії); економічного спонукання (податкове стимулювання, трансформація власності, оренда і концесія, пільгове кредитування, зниження ставок рефінансування, цільове бюджетне фінансування, державне замовлення, дотації, субсидії, регулювання цін, митні обмеження, державне соціальне страхування і соціальне забезпечення), соціально-психологічні (переконання, релігія)
12	Чемерис А.О.	методи державного управління: адміністративні, економічні, соціально-психологічні, комунікаційні, дипломатичні і світський етикет, а також змішані

На переконання Б.А. Райзберга «у реальній практиці управління економікою, працівниками, організаціями, колективами, соціальними групами держава рідко вдається до використання тільки одного методу, виключаючи при цьому інші. Навіть у межах одного конкретного акту управління суб'єкт управління, спираючись на певний метод, підкріплює його іншими методами. Інакше кажучи, в управлінні економікою всі три методи управління (адміністративно-розпорядчі, економічного спонукання, соціально-психологічні) можуть застосовуватися одночасно, паралельно, але в істотно різних про порціях» [191, с. 121–122]. Привалювання того чи іншого методу, на думку вченого, обумовлює відповідний перелік та ієрархію методів які позиціонують у якості допоміжних по відношенню до основного. Наприклад, використання адміністративно-розпорядчих методів у якості основних (характерно для забезпечення виконання обов'язкових норм, вимог законів, що мають загальний характер, велику зону дії) формує склад та співвідношення допоміжних методів у такому вигляді: економічне стимулювання; соціально-психологічний метод; економічне стимулювання та моральне переконання. В свою чергу, використання у якості основного методу економічного спонукання, обумовлює використання у якості допоміжних такі методи: адміністративно-розпорядчі; соціально-психологічні; адміністративно-розпорядчі та моральне переконання і стимулювання. При визначенні соціально-психологічного впливу у якості домінуючого напрямку, допоміжними методами будуть: економічне спонукання; адміністративно-розпорядчі методи; економічне спонукання та адміністративно-розпорядчий вплив. На нашу думку, така комбінація методів не є постійною, а конкретний їх перелік та ієрархія опрацьовуються безпосередньо під конкретну державно-управлінську ситуацію.

Корисною в контексті порушеного питання є точка зору Ю.П. Битяка який звертає увагу, що основним критерієм у класифікації методів державного управління є потреби процесу управління. У найзагальнішому вигляді ці потреби, на думку вченого, можна поділити на переконання, заохочення та примус, у межах кожної з яких передбачено використання економічних,

політичних, моральних, ідеологічних, адміністративних, організаційних, психологічних методів управління. Відмінність полягає тільки у цільовій спрямованості у разі конкретного застосування того чи іншого прийому та в інтенсивності використання тієї чи іншої групи прийомів. Отже, йдеться про три найзагальніші, найуніверсальніші, а в теоретичному розумінні — найкраще визначені і детерміновані методи державного управління: переконання, заохочення і примус [13, с. 187].

Відповідно до критерію пріоритетності впливу тих чи інших методів державного управління на процес формування, використання та розвитку трудового потенціалу країни, ми погоджуємося з позицією В.С. Васильченко який переконаний, що «у реальному житті система управління впливає на трудовий потенціал *винятково опосередковано* через індивідуальні, групові та колективні інтереси. Знаряддям такого впливу є закони, укази, постанови, угоди, програми, нормативи, інструкції, положення, статuti, рішення та інші різновиди ухвал як керівних органів, так і функціональних ланок» [225, с. 100]. Досить логічну конкретизацію методів державного управління системою трудового потенціалу країни надав О.П. Єгоршин [55, с. 51], наукову позицію якого у зміненому та доповненому вигляді ми подаємо на рис. 3.11.

Наведений перелік методів державного управління системою трудового потенціалу не є вичерпаним та може бути доповнений та розвинутий. Крім того, кожен зі запропонованих методів державного регулювання заслуговує на окремий напрям наукового пошуку.

Разом з тим, на цьому етапі нашого дослідження, ми вважаємо за доцільне обмежитись вище запропонованим обсягом висвітлення змісту відповідного питання, що обумовлено предметно-об'єктною спрямованістю цієї наукової роботи.

Отже, дослідження змісту напрямів та методів державно-управлінського впливу на систему трудового потенціалу обумовило формулювання таких висновків.

Методи державного управління системою трудового потенціалу

адміністративно-правові методи державного регулювання (інструменти прямого впливу держави на діяльність учасників соціально-трудових відносин; встановлення обов'язкових для виконання юридичних норм поведінки суб'єктів права)

законодавство з питань праці та соціального захисту; вимоги МОП; пільги окремим категоріям громадян

система навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації; система виховання та розвитку людини

сертифікація та стандартизація, дозволи та погодження, ліцензії, квоти, санкції, норми, стандарти, державні замовлення, ціни

система охорони здоров'я та навколишнього середовища

заборона дискримінації; обмеження щодо використання праці підлітків, жінок, осіб що здійснюють навчання, іноземних громадян тощо

норми щодо охорони та безпеки праці; система оплати праці та її гарантія

створення нових робочих місць; квотування робочих місць

засновані на примусі, заборонах, обмеженнях; об'єкт управління зобов'язаний виконувати вказівки суб'єкта незалежно від власної волі (основні форми: укази, постанови, накази, рішення, розпорядження тощо)

економічні методи державного регулювання (створюють умови, які спонукають об'єкти управлінського впливу діяти у необхідному для суспільства (державі) напрямі, виконувати ті чи інші завдання згідно із загальнодержавними, регіональними, місцевими, організаційними та індивідуальними інтересами)

прямі економічні методи державного регулювання (не передбачають створення додаткового матеріального стимулу, не загрожують фінансовими збитками і спираються на силу державної влади)

непрямі (опосередковані) методи державного регулювання (сприяють формуванню вибору об'єктом напряму свого розвитку відповідно до системи економічних інтересів та правил)

стратегічні, індикативні плани та цільові програми розвитку трудового потенціалу

податкова політика держави (рівень оподаткування і система податкових пільг)

державні замовлення на підготовку спеціалістів відповідного рівня та кваліфікації

регулювання цін, їх рівні та співвідношення з рівнем заробітної плати

державні стандарти якості освітніх та медичних послуг та їх ліцензування

грошово-кредитна політика (ціна ресурсів, відсоткові ставки за кредит, кредитні пільги)

державні гарантії щодо індексації доходів, мінімальної

політика держави у галузі конкурентних відносин

в основу покладено економічні мотиви (інтереси) суб'єктів та об'єктів управління (матеріальне спонукання до відповідного напряму дії)



Рис. 3.11. Методи державного управління системою трудового потенціалу

По-перше, у межах наукових досліджень щодо методів державного управління не існує єдиного підходу відносно визначення критеріїв класифікації та змісту класифікаційних груп, що певним чином ускладнює розуміння методів державного управління в контексті їх застосування по відношенню до системи трудового потенціалу країни. Крім того, використання методів державного управління може забезпечити максимально можливу ефективність впливу лише за умови їх комплексного використання. На нашу думку, по відношенню до системи трудового потенціалу, з прийняттям до уваги значущості впливів процесів саморозвитку системи на процес формування, використання та розвитку трудових можливостей, у якості основних методів державного управління повинні превалювати морально-етичні та соціально-політичні методи, в той час як економічні та адміністративні правові методи виконують допоміжну але не другорядну позицію. Цією тезою ми хочемо підкреслити важливість комплексного застосування суб'єктом державно-управлінського впливу всього різноманіття управлінських важелів починаючи від переконання, заохочення та пропаганди закінчуючи примусом. Наша точка зору, щодо пріоритетності саме морально-етичних та соціально-політичних методів обумовлена такими основними факторами: 1) власником трудового потенціалу є людина та лише від її бажання залежить можливість перетворення трудової можливості на реальний труд у межах суспільно-економічних відносин, а отже вплив адміністративно-правових методів державного управління може бути ефективним лише за умови їх допоміжного використання (за умов демократичного суспільства, людину, за умови відсутності у неї бажання, майже не можливо примусити до використання (розвитку) існуючих трудових можливостей); 2) питання трудових можливостей людини та умови їх використання є тісно пов'язаним з релігійно-культурологічними аспектами розвитку суспільства, а отже економічні методи не завжди будуть ефективними (економічне спонукання та заохочення лише тоді матимуть позитивний результат свого впливу (ефективність використання), коли їх застосування відбувається з прийняттям до уваги ціннісних та світоглядних інтересів

власника трудових можливостей); 3) потреби особистості є джерелом для її активності, у тому числі і трудової, що обумовлює можливість управлінського впливу через процес формування відповідних потреб у суб'єкта управління, а отже використання саме морально-етичних та соціально-політичних методів дозволяє найбільш ефективно впливати на процес формування мотивів. Звернемо увагу, що без використання економічних та адміністративно-правових методів, управлінський вплив на систему трудового потенціалу буде не лише неефективним, а і взагалі неможливим. Отже, лише комплексне використання всієї сукупності методів державного управління, може забезпечити ефективність управлінського впливу на систему трудового потенціалу об'єкту.

По-друге, ефективність впливу суб'єкта управління на систему трудового потенціалу залежить від: 1) дотримання принципу когерентності (погодження мети функціонування системи трудового потенціалу об'єкту з метою розвитку держави); 2) узгодженості системи ціннісних орієнтацій людини, суспільства та держави (спільна система цінностей суб'єкту та об'єкту управління); 3) доцільного поєднання (комбінування) методів державно-управлінського впливу відповідно до конкретного напрямку (сфери) управління та стану розвитку об'єкту управління та середовища у межах якого відбувається його функціонування; 4) сприйняття (схвалення) методів управлінського впливу основною частиною учасників управлінського процесу (здатність та можливість суб'єкту управління до управлінського впливу та готовність об'єкту управління підкоритися (прийняти) відповідним діям); 5) узгодженості між суб'єктами управлінської діяльності всього різноманіття доступних до використання управлінських впливів щодо організації впливу та його напрямів на систему трудового потенціалу (державний, регіональний та місцевий рівні управління повинні мати чітке розмежування компетенції (організаційний та функціональний аспекти) щодо формування, використання та розвитку трудового потенціалу), тобто узгодження рівня формування та реалізації державно-управлінського рішення з організаційними та функціональними

можливостями системи управління; 6) існування обґрунтованого та практично виваженого науково-методичного підґрунтя для функціонування системи державно-управлінських впливів щодо формування, використання та розвитку трудового потенціалу країни у межах якого питання комплексного оцінювання стану розвитку системи трудового потенціалу у поєднанні з аналізом ефективності його використання, займають пріоритетне положення; 7) комплексності впливу суб'єктів управління на всі складові елементи системи трудового потенціалу об'єкту та середовище його функціонування; 8) рівня розвитку суспільного уявлення про місце та роль трудової діяльності у житті людини (трудовий світогляд як основа для формування потреби до трудової активності); 9) відповідності інституціонального середовища та його архітекtonіки уявленню об'єкта управління про справедливий рівень співвідношення впливів труда та капіталу у межах соціально-трудоxих відносин та результатах їх взаємодії; 10) місця та ролу технічно-технологічного (засоби виробництва та технології їх використання) та організаційного факторів у процесі трудової діяльності, а також частки їх впливу на продуктивність праці, тобто можливість використання суб'єктом праці досконаxих за своїм функціональним призначенням засобів виробництва (на рівні кращих серед існуючих моделей) та доцільних за рівнем трудомісткості технологій їх використання.

По-третє, серед можливих напрямів державно-управлінського впливу на систему трудового потенціалу є такі: 1) за компетенцією напрямів: економічно активне населення та особи які у найближчому майбутньому будуть до нього віднесені, а також ті особи які вже не входять до цієї категорії але здатні приймати активну участь у продуктивній праці; засоби виробництва та ресурси праці, які можуть бути використані для досягнення мети; умови перетворення можливостей на потенційні фактори; кількісні та якісні характеристики трудового потенціалу; 2) за об'єктом впливу (вплив на елементи структури): демографічна, інтелектуальна, біологічна, соціальна, функціонально-професійна, технічно-технологічна, мотиваційно-організаційна складові

трудового потенціалу; 3) за силою управлінського впливу: активний (прямий) або опосередкований вплив суб'єкту управління; 4) за сферою впливу, у межах якої економічна, духовна, політична, соціальна, біологічна, геополітична сфери розглядаються як детермінанти впливу на елементарну (засоби виробництва, трудові можливості, людські ресурси, місце реалізації трудових) або компонентну (демографічну; інтелектуальну; біологічну; соціальну; функціонально-професійну; технічно-технологічну; мотиваційно-організаційну) структуру трудового потенціалу; 5) за групами можливостей: група можливостей яка безпосередньо використовується у трудовій діяльності; група можливостей яка є реально доступною без суттєвих зусиль з боку суб'єкту та об'єкту управління; група можливостей які є гіпотетично доступними для використання у трудовій діяльності але їх використання вимагає суттєвих зусиль з боку суб'єкту та об'єкту управління щодо створення відповідних умов для їх реалізації; група можливостей які не можуть бути розглянуті у межах ресурсів, а отже і не можуть бути використані у трудовій діяльності; 6) за напрямом зусиль: управління системою трудового потенціалу з прийняттям до уваги закономірностей її функціонування; управління системою ціннісних орієнтацій носія трудових можливостей; управління стратегією розвитку носія трудових можливостей або його конкурентоспроможністю; вплив на попит відповідної якості та продуктивності труда; управління раціональним використанням ресурсів.

3.3. Особливості формування, використання та розвитку гендерних питань трудового потенціалу України

Система трудового потенціалу країни не є однорідною та уявляє собою складну взаємодію людських ресурсів як носіїв трудових можливостей, самих трудових можливостей та місць їх реалізації. Формування такої системи відбувається під впливом багатьох факторів природа яких обумовлена діяльністю економічної, політичної, духовної, соціальної, біологічної та геополітичної сфер суспільства [233]. Безумовно, що за цих обставин процес формування, використання та розвитку трудового потенціалу зазнає впливу не лише на кожному етапі свого функціонування, а й з боку кожної з наведених вище сфер, дослідження напрямів впливу яких у поєднанні з визначенням реакції системи трудового потенціалу – є складним та важливим завданням наукового пошуку в контексті розбудови ефективної моделі формування, використання та розвитку трудового потенціалу державою.

Одним з можливих напрямів дослідження системи трудового потенціалу країни є аналіз впливів окремих детермінант на складові його підсистеми (демографічну, професійно-кваліфікаційну та соціокультурну). Наприклад, лише демографічна підсистема трудового потенціалу характеризується такими факторами як стать, вік, сімейний стан тощо, кожен з яких обумовлює свою частку впливу як на відповідну підсистему трудового потенціалу так і на його систему в цілому. В свою чергу, професійно-кваліфікаційна підсистема трудового потенціалу (професійна структура, кваліфікаційний рівень, трудова мобільність, структура зайнятості за галузями і регіонами) у поєднанні з соціально-культурною підсистемою трудового потенціалу (соціальний склад, освітній рівень, тривалість життя, стан здоров'я, міграційна рухливість) утворюють розгалужену за змістом систему наукового пошуку, складність якої обумовлюється існуванням зв'язків не лише у межах самої системи трудового потенціалу, а й з окремими сферами суспільного життя [234, с.39]. Постійний рух системи трудового потенціалу країни та динаміка її зміни не дозволяють здійснити всебічний аналіз факторів впливу, якість опрацювання якого може

бути актуальною без прийняття до уваги часу його проведення. Отже, дослідження впливів окремих детермінант системи трудового потенціалу уявляє собою структурну частину наукового пошуку в контексті опрацювання підґрунтя для розбудови мотиваційного механізму стимулювання трудової активності громадян державою. З огляду на вище наведене, вважаємо за доцільне у межах цього напрямку наукового пошуку зосередити увагу на гендерних детермінантах які містяться у демографічній підсистемі трудового потенціалу.

Психологічна наукова думка подає тлумачення дефініції гендеру через призму змісту таких визначень як: протиставлення біологічній статі; синонім статі; біологічний та соціальний прояв статі; символ нерівності між жіночою та чоловічою статтю [235, с. 339]. Отже, під гендером ми розуміємо соціально-біологічні відмінності які визначають різницю між поняттями «жінка» та «чоловік» [236, с. 9]. Іншими словами, гендер це соціальна стать яка відображає відмінності в соціальних ролях, поведінці, ментальних характеристиках між чоловіками і жінками. Це певний соціально-рольовий статус, який визначає соціальні можливості жінок і чоловіків в різних сферах життєдіяльності – освіті, професійній діяльності, доступі до влади та економічних ресурсів, сімейній ролі тощо.

У сучасній західній та вітчизняній філософсько-методологічній літературі ґрунтовно досліджено витоки, напрями та певні галузі гендерних досліджень. Слід відзначити, що гендерні дослідження широко вивчаються в багатьох аспектах [237]:

- у міждисциплінарному аспекті (предмет обговорення стосується одночасно різних галузей науки – державного управління, економіки, соціології, політології, історії тощо (В.Б. Авер'янов, В.Д. Бакуменко, О.А. Здравомислова, А.А. Тьомкіна, Н.Л. Пушкарьова, Т.М. Мельник, І.С. Кон). Разом з тим, у контексті нових зв'язків, що утворюються між дисциплінами в сучасній науці, міждисциплінарність не досліджувалась;

- в епістемологічному та методологічному аспектах (розглядається внутрішня будова гендерних досліджень, їх методи і понятійний апарат, окреслено проблему специфіки суб'єкта та об'єкта пізнання та потреби прийняття до уваги ціннісних складових у процесі наукового пізнання (В.А. Гайдено, Л. Коуд, Х. Лонгіно, Д. Харавей, С. Хардінг). У той же час, гендерні дослідження не вивчалися як система, що об'єднує різноманітні епістемологічні практики, які потребують адекватних методологічних засобів дослідження власного об'єкта – гендерних вимірів людини – як складної системи, що само організується;

- у соціокультурному (проблеми гендерної визначеності – питання продукування гендерної нерівності та гендерних відмінностей у суспільстві, відтворення уявлень про чоловіче та жіноче в культурі, підкреслюється роль етики, заснованої на турботі та відповідальності (Дж. Батлер, С. Бенхабіб, О.О. Вороніна, К. Гілліган, Л. Ірігарей, Дж.Б. Елштайн, М.С. Кімел, Ш. Муфф, Г. Рубін, С.А. Ушакін, Н. Фрезер). Хоча поза увагою науковців залишився ціннісний потенціал гендерного мислення з точки зору можливості його впливу на процес трансформації цінностей техногенного суспільства та перспектива формування на цій основі розуміння людини в контексті постнекласичної раціональності.

Велика кількість гендерних досліджень стосується переважно питань юридичної, економічної та соціальної рівності чоловіка та жінки. Разом з тим, у науковій думці бракує досліджень пов'язаних з визначенням впливу гендерної детермінанти на окремі сфери суспільно-економічного життя, його підсистеми та структурні елементи. Тому аналіз впливу гендерної диспропорції у межах системи трудового потенціалу є одним з можливих напрямів наукового пошуку в контексті уточнення наукового підґрунтя для розбудови мотиваційної моделі стимулювання трудової активності громадян.

Цікавим з огляду на аналіз процесу формування, використання та розвитку трудового потенціалу України є результати дослідження «Оцінка рівня розвитку трудового потенціалу особистості» яке було проведено у квітні -

жовтні 2010 р. слухачами магістерської програми «Адміністративний менеджмент» НТУ «ХПІ». Зміст анкети було опрацьовано відповідно до основних положень теорії та методології соціологічного дослідження [238]. В опитуванні «Оцінка рівня розвитку трудового потенціалу особистості» прийняли участь 169 осіб з Харківської, Донецької, Луганської, Запорізької та Львівської областей України.

Методичне забезпечення для проведення дослідження було опрацьовано з прийняттям до уваги результатів попереднього аналізу змісту наукових пошуків автора у межах задекларованої теми «Державне управління процесом формування, використання та розвитку трудового потенціалу України: теоретико-методологічний аспект».

Порівняння результатів анкетування у контексті гендерного виміру є актуальним з огляду на тривання наукової дискусії навколо особливостей розбудови механізмів державного управління процесом формування, використання та розвитку трудового потенціалу країни з прийняттям до уваги системи цінностей, норм і характеристик чоловічої й жіночої поведінки, стилю життя та способу мислення, ролей та відносин жінок і чоловіків, набутих ними як особистостями в процесі соціалізації. Цей факт, у поєднанні з визначенням респондентами жіночої статі відсутності власної потреби у результатах використання трудових можливостей як домінуючого фактору в контексті з'ясування основних перешкод щодо формування потреби у особистості до використання трудового потенціалу який на цей час знаходиться поза межами повсякденного використання свідчить про існування не лише окремих дисбалансів у світоглядній системі окремої статевої групи щодо перспектив використання трудового потенціалу особистістю, а й наявності проблемних питань у державній політиці щодо формування умов використання трудового потенціалу (рис. 3.12).

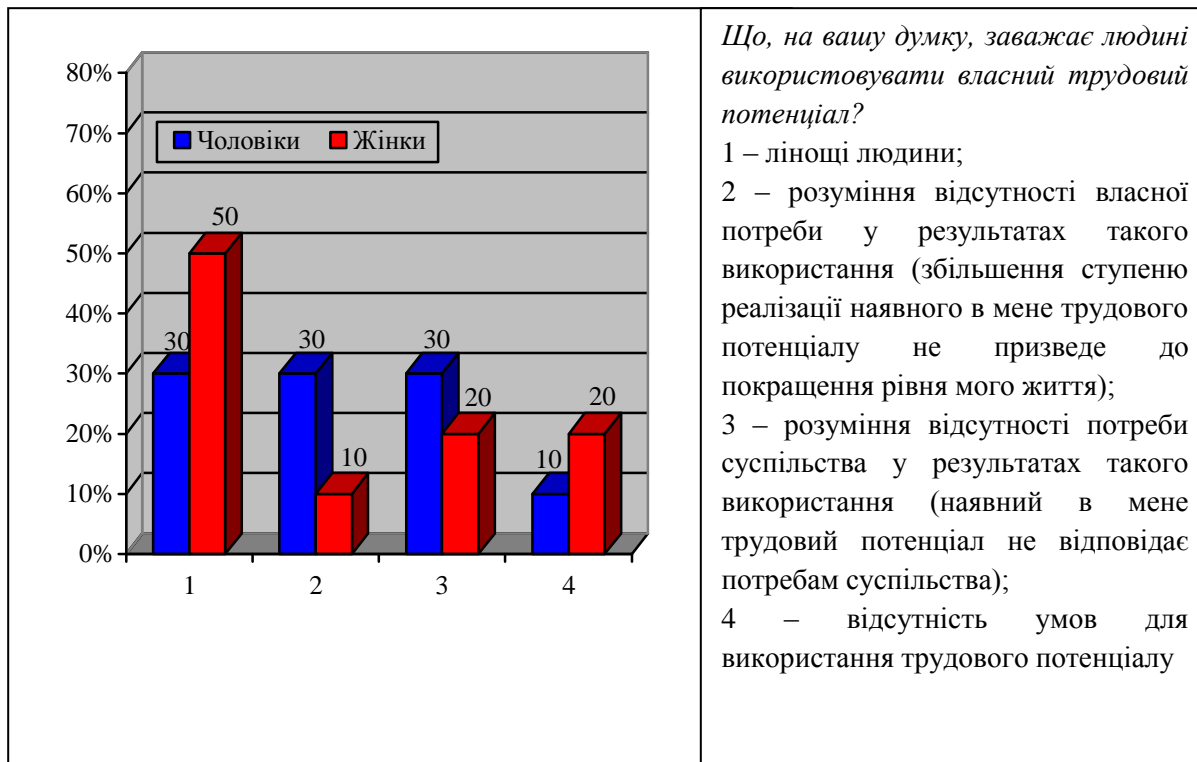


Рисунок 3.12 – Основні перешкоди щодо формування бажання у особистості до використання власного трудового потенціалу

Слід звернути увагу, що у ході опитування «Оцінка рівня розвитку трудового потенціалу особистості» у якості респондентів було залучено неоднакова кількість представників чоловічої та жіночої статі (жінки – 70%; чоловіки – 30%). Тому, нами за допомогою методу випадкового вибору дослідження генеральної сукупності було відібрано для подальшого аналізу з попередньо стратифікованої вибірки (розподіл генеральної сукупності на страти за критерієм статі респондента) по 10 анкет заповнених респондентами жіночої та чоловічої статі. Вважаємо, що відсутність порційності між співвідношенням жінок і чоловіків у генеральній сукупності та їх співвідношенням у межах вибіркової сукупності не має суттєвого впливу на загальні результати аналізу у межах конкретного дослідження. Таким чином, вибіркова сукупність для аналізу гендерних особливостей процесу формування, використання та розвитку трудового потенціалу була встановлена на рівні 20-и елементів генеральної сукупності або біля 12% від її загального складу.

Нижче подані результати аналізу окремих питань анкети у контексті визначення гендерних особливостей процесу формування, використання та розвитку трудового потенціалу.

Відповідно до поставленого в анкеті запитання щодо здійснення трудової діяльності особистістю за отриманою вперше спеціальністю співвідношення відповідей респондентів чоловічої та жіночої статі є ідентичними (рисунок 3.13).

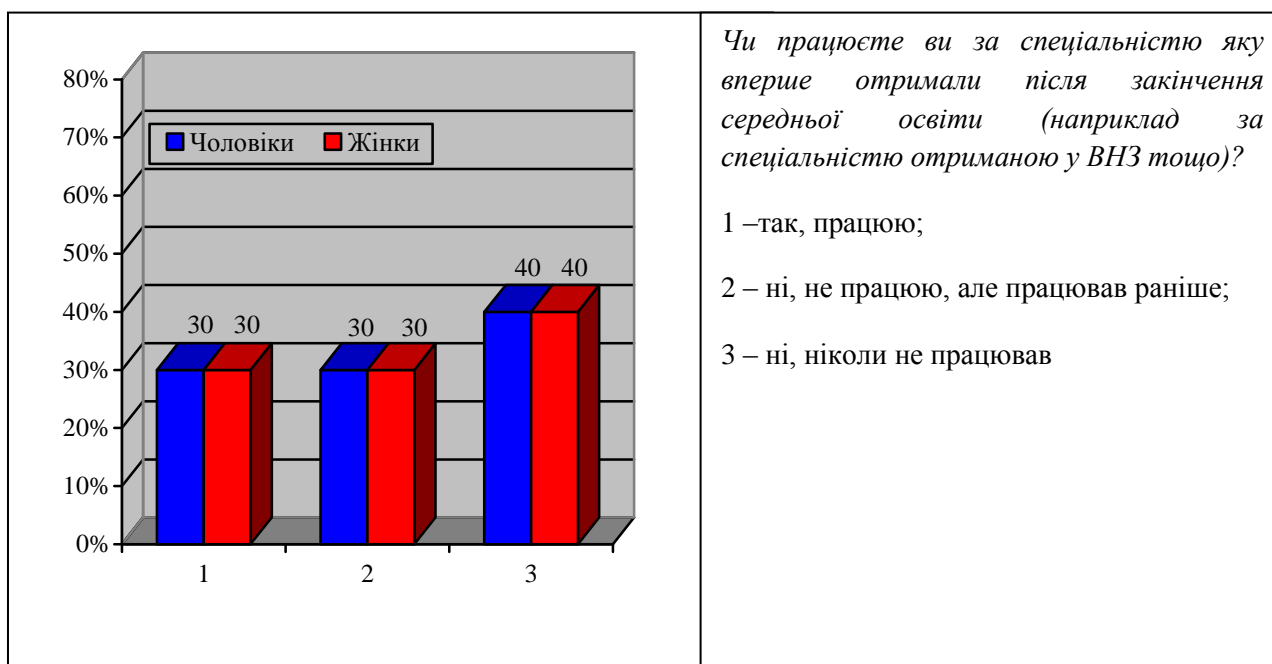


Рисунок 3.13. Здійснення трудової діяльності за спеціальністю отриманою у навчальному закладі

Цей факт свідчить про відсутність будь яких гендерних особливостей в контексті процесу пошуку особою місця працевлаштування за спеціальністю. Так, 70% як чоловіків так й жінок здійснюють свою трудову діяльність не за спеціальністю, що свідчить, з одного боку, про недосконалість процесу профорієнтаційної роботи (особа обирає майбутню спеціальність без прийняття до уваги особливостей розвитку власної особистості, психологічних схильностей до того чи іншого виду професійної діяльності, індивідуальної системи світосприйняття, фізичних можливостей тощо), а з іншого – про невідповідність системи підготовки спеціалістів (якості та кількості підготовлених фахівців) стану ринку праці та рівню розвитку суспільно-

економічних відносин в країні. Відсутність статевих особливостей у вище наведеному аспекті дослідження підтверджує факт виваженості гендерної політики держави щодо підготовки та працевлаштування осіб. Разом з тим, виникає занепокоєння той факт, що лише 30% респондентів у межах вибіркової сукупності працюють за фахом (цей показник у межах генеральної сукупності визначено на рівні 49%). В продовження цього питання, цікавим напрямом дослідження стало з'ясування часу (кількості років) відпрацьованого за спеціальністю тими особами які на час проведення дослідження працювали не за фахом (рисунок 3.14). Тобто, ця частина дослідження стосується тих 30% респондентів які на час опитування не працювали за спеціальністю, але здійснювали трудову діяльність за набутим фахом раніше (рисунок 3.13).

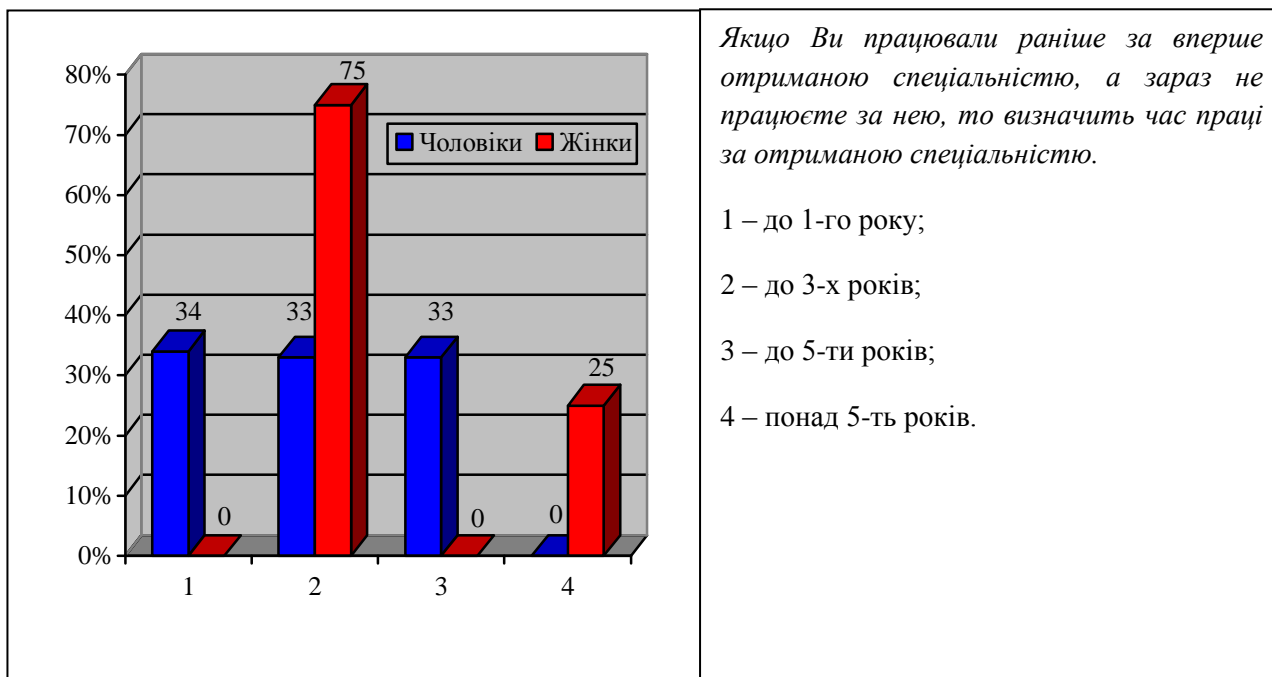


Рисунок 3. 14. Кількість років відпрацьованих за спеціальністю отриманою під час навчання у ВНЗ для осіб які зараз працюють не за спеціальністю

Цікавим результатом аналізу гендерних особливостей є факт того, що 34% чоловіків працювали за вперше отриманою спеціальністю до 1-го року, в той час як ні один з респондентів жіночної статі (0%) не залишив роботу за отриманим фахом протягом першого року трудової діяльності. Це обумовлено тим, що ставлення чоловіків до роботи є більш прогностичним і тривалим, а професійний статус відіграє центральну роль у чоловічій само ідентифікації

[239]. Для чоловіків є більш важливим відповідати певним нормам та вимогам, мати відповідний соціальний статус. У разі неможливості зайняти визначену відповідно до власних уявлень про соціальну значущість посаду, чоловіки прагнуть до активного пошуку нового місця роботи. Натомість жінки більш гнучко ставляться до власних цілей, ідеалів та прагнень та можуть змінювати їх відповідно до обставин, можливостей, зміни власних уподобань тощо [240]. Тобто жінка може бути більш гнучкою та терпимою до обставин пов'язаних з її професійною діяльністю, що обумовило триваліший ніж у чоловіків час роботи за отриманою у навчальному закладі спеціальністю (рис.3.13). Разом з тим, якщо розглядати цей аспект у контексті більш тривалого часу (наприклад у часі обмеженим до 3-ма роками), то сумарний відсоток чоловіків які відпрацювали за фахом після закінчення навчального закладу, а потім залишили роботу за спеціальністю (67%) є співвіднесеним з відповідним показником для жінок (75%).

Разом з тим слід звернути увагу на те, що окрема частка чоловіків може розглядати набуття відповідної спеціальності не як логічний розвиток індивідуальних схильностей та професійних вподобань, а як можливість уникнути від військової служби. Можливо саме цим фактом може характеризуватися порівняльно високий відсоток осіб, які перестали здійснювати трудову діяльність за отриманим фахом протягом першого року після його набуття, саме серед чоловіків (34%). Хоча, з іншого боку, цей факт може бути пояснено тим, що у ситуації невпевненості у правильності обраної професії чоловіки на відміну від жінок більше спрямовані до «рішучих» дій, у випадку коли обрана професія не відповідає їх інтересам та бажанням, тоді як жінки більше схильні до відчаю та песимізму, коли відчувають, що не хочуть більше працювати за своєю професією.

З огляду на вище наведений аналіз, слід наголосити, що державна політика щодо формування трудового потенціалу особистості може бути розбудована без прийняття до уваги гендерних особливостей. Разом з тим, таке припущення не означає, що діяльність суб'єктів державного управління за

напрямом використання та розвитку трудового потенціалу не повинна враховувати деякі особливості трудової діяльності жінки (народження та виховання дітей, ведення домашнього господарства тощо).

Наступним кроком дослідження гендерних особливостей процесу формування, використання та розвитку трудового потенціалу стало порівняння результатів суб'єктивного оцінювання респондентами жіночої та чоловічої статі власного рівня трудового потенціалу (рис. 3.15) та рівня його використання (рисунок 3.16).

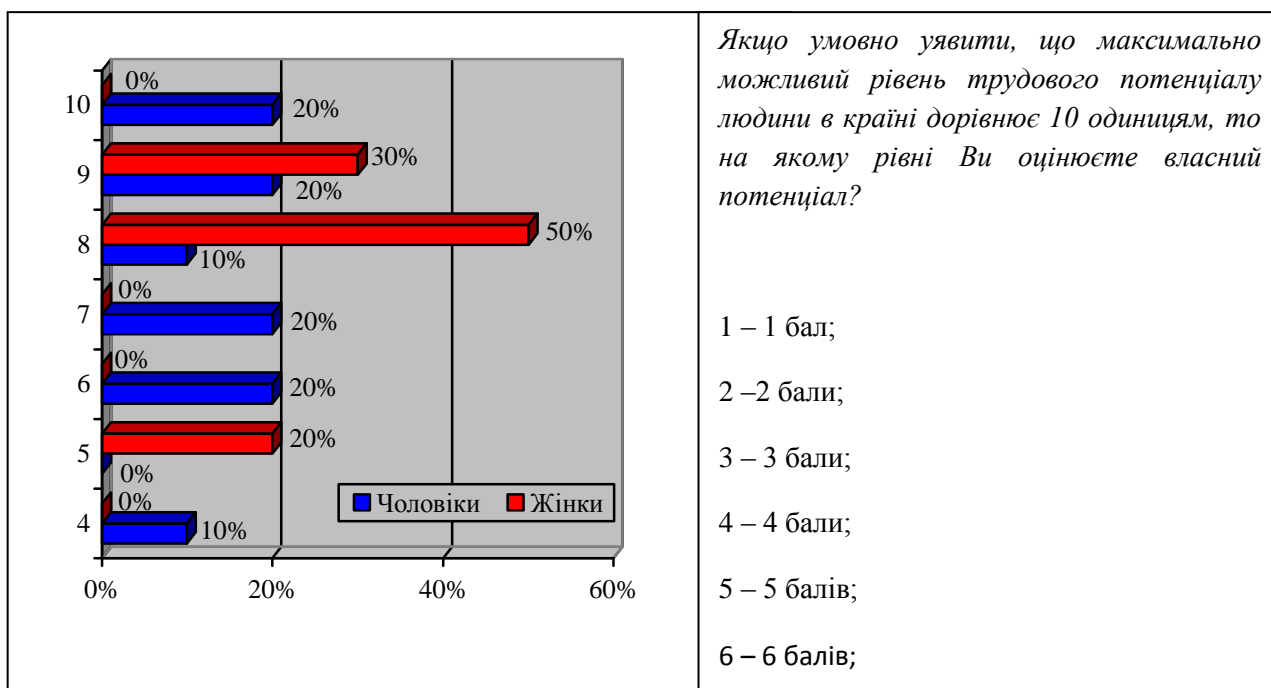


Рисунок 3.15. Оцінка респондентами власного трудового потенціалу (10 – умовно максимальне значення для рівня трудового потенціалу у країні)

Порівняння отриманих результатів (рис. 3.14) дає змогу наголосити, що 80% респондентів жіночої статі оцінюють власний трудовий потенціал на рівні 8-ми та більше балів (10 балів відповідає умовно максимально можливому рівню розвитку трудового потенціалу у країні), в той час як респонденти чоловічої статі демонструють відповідний результат лише на рівні 50%. Різниця полягає ще й у тому, що жодна з жінок не оцінила власний трудовий потенціал на рівні максимально можливої оцінки, в той час як 20% чоловіків охарактеризували власний рівень розвитку трудового потенціалу на рівні 10-ти балів. Відповідно відсоток жінок які оцінили свій трудовий потенціал на рівні

7-ми та менше балів склав – 20%, в той час як для чоловіків результат було обраховано на рівні 50%. Слід звернути увагу на наявності диспропорції щодо оцінки власних можливостей чоловіками та жінками. Такий стан не є природнім з огляду на психологічні особливості розвитку чоловіків та жінок. Згідно суспільних стереотипів, які значною мірою визначають особливості соціальної поведінки людини, для чоловіка нормативною і бажаною вважається виражена маскуліність. Маскуліність пов'язується з такими якостями, як незалежність, активність, допитливість, схильність до ризику, здатність до досягнень. Внутрішній світ чоловіка вважається більш упорядкованим і систематизованим, ніж світ жінки [241, с. 71]. Разом з тим, порівняльно високе оцінювання респондентами жіночої статі рівня власного трудового потенціалу може бути пояснене окремими обмеженнями які накладаються традиційним жіночим статусом. Так Ш. Бурн звернув увагу на наявності диспропорцій в оплаті труда чоловіків та жінок [242]. За дослідженнями Ш. Бурна американки європейського походження заробляють лише 68% від того, що заробляють американські чоловіки європейського походження. Існує два найбільш відомих пояснення різниці оплати праці чоловіків та жінок: по-перше, жінкам платять менше, тому, що вони самі обирають той вид трудової діяльності за який менше платять, по-друге, жінки є менш цінними робітниками, що пояснюється відсутністю в них відповідного досвіду та кваліфікації. Ці припущення мають опосередкований зв'язок з поясненням ситуації яка відображена на рисунку 3, а саме:

- чоловіки та жінки після отримання відповідного фаху мають порівняльно однаковий рівень трудового потенціалу, але роботодавці як правило надають перевагу чоловікам з огляду на відсутність необхідності надання їм соціальних гарантій та пільг пов'язаних з народженням та вихованням дитини. За цієї умови жінка змушена шукати роботу поза межами професійного фаху, що відповідно призводить до зниження її трудового потенціалу (відсутність відповідної освіти, первинного досвіду роботи та кваліфікації). Отже, здійснюючи трудову діяльність не за фахом людина

відчуває недовикористання власних можливостей (є певний рівень освіти, є первинний досвід роботи, відповідна кваліфікація але вони не задіяні у межах праці поза набутим фахом), зворотною стороною чого є умовне (абстрактне) збільшення трудового потенціалу.

- робоча сила традиційно поділяється за статевою ознакою (більшість професій належать переважно тій чи іншій статі). За дослідженнями А. Конрад, робітники які задіяні у сферах де переважно працюють жінки, отримують меншу заробітну плату ніж ті працівники які здійснюють свою трудову діяльність у сферах з превалюванням чоловіків [243]. Цей факт обумовлює певну незадоволеність жінок, які мають порівняльний рівень освіти та досвід професійної діяльності з чоловіками. Виникає ситуація за якої жінки на психологічному рівні перебувають у стані внутрішнього конфлікту: з одного боку, жінки мають відповідний з чоловіками рівень розвитку трудового потенціалу, а з іншого – отримують меншу грошову винагороду за його реалізацію. Це створює умови ілюзорного збільшення власного трудового потенціалу (на рівні психологічного сприйняття не використання чогось призведе до його абстрактного збільшення).

Вище наведені припущення на нашу думку можуть пояснити окремі розбіжності в оцінюванні власного трудового потенціалу між респондентами жіночої та чоловічої статі.

Цікавим продовженням цього напряму дослідження є аналіз результатів оцінювання респондентами рівня використання трудового потенціалу (рис. 3.16).

Статистичні данні свідчать, що 50% жінок та 50% чоловіків оцінюють рівень використання наявного трудового потенціалу на рівні 8-ми та більше балів (10 балів відповідає умовно максимальному рівню використання трудового потенціалу особистістю. Такий баланс переконує у відсутності гендерних особливостей в контексті оцінювання респондентами ступеню використання своїх трудових можливостей.

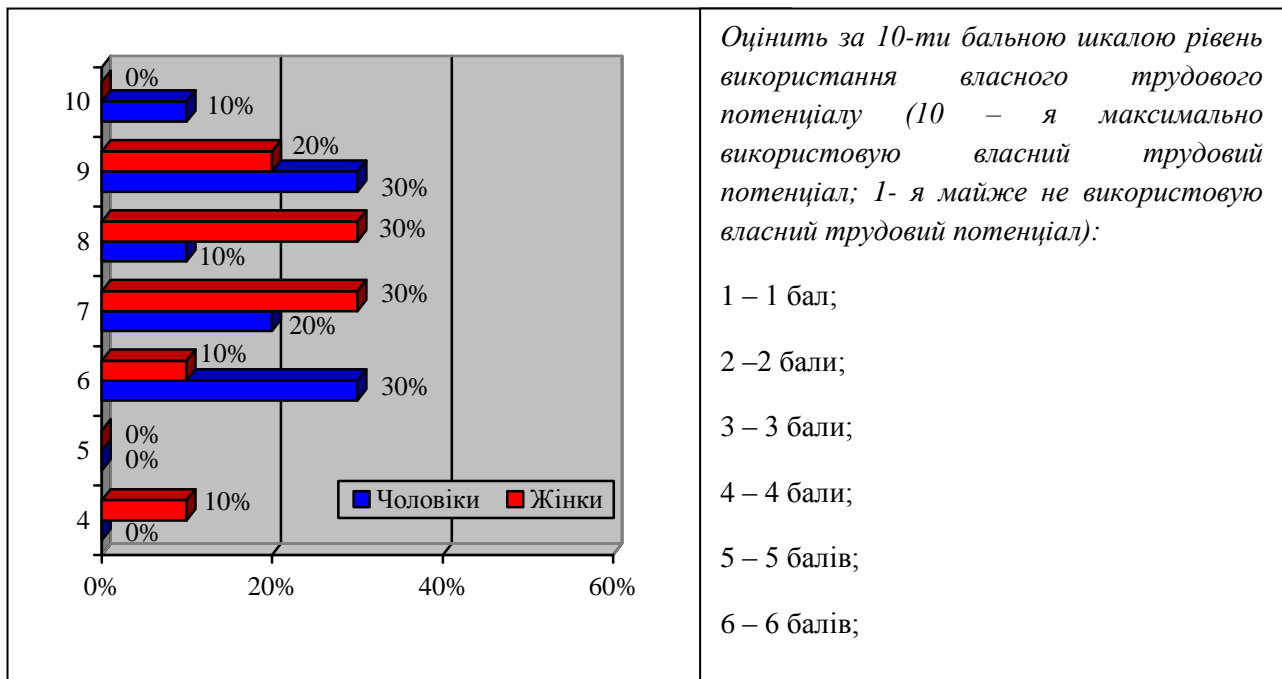


Рис. 3.16. Оцінка респондентами рівня використання власного трудового потенціалу (10 – умовно максимальне значення яке характеризує максимально можливий рівень використання трудового потенціалу особистістю)

Разом з тим, слід звернути увагу на той факт, що частка респондентів які оцінюють рівень використання власного трудового потенціалу на рівні 6-ти та нижче балів серед респондентів чоловічої статі значно перевищує кількість респондентів жіночої статі (30% у чоловіків проти 20% у жінок). Цей засвідчує про наявність певного резерву у чоловіків щодо трудових можливостей. Виникнення такого резерву у чоловіків може бути пояснене через традиційно обмежену участь чоловіків у веденні домогосподарства. За дослідженнями Д. Берардо, К.Шехан та Дж. Леслі працююча жінка виконує у середньому біля 69% домашньої роботи [244]. Цілком очевидно, що 80% респондентів жіночої статі визначили, що їх трудовий потенціал використовується на рівні 7-ми та вище балів, в той час як відповідний показник для чоловіків відповідне значення обраховано на рівні 60%. Таким чином працююча жінка, як правило, не відчуває трудового резерву з огляду на порівняльно велику кількість праці (в додаток до професійної діяльності) у межах домогосподарства. В додаток до вище наведених пояснень відносно порівняльно великої кількості жінок які оцінюють власний трудовий потенціал на досить високому рівні (рис. 3.15), цей

факт переконує у використанні трудового потенціалу жінок у не повному обсязі саме у професійній діяльності.

Можливими напрямками державної політики щодо прийняття до уваги гендерних особливостей процесу формування та використання трудового потенціалу можуть бути такі:

- виведення окремої частки жіночої праці за межі домогосподарства шляхом розвитку доступного за ціною побутового обслуговування населення (виконання частини роботи жінки у межах домогосподарства професійними агенціями дозволить не тільки вивільнити частину трудового резерву жінки для професійної діяльності, а й певним чином покращить якість життя родини);

- формування нового суспільного погляду щодо ролі кожного члена родини у веденні домогосподарства (пропорційний перерозподіл домашньої праці між подружжям дозволить вивільнити частину жіночої праці на користь професійної діяльності);

- формування нових економічних підходів до процесу виробництва та реалізації побутової техніки яка за призначенням може значно зменшити частку праці жінки на користь професійної діяльності (виготовлення якісної та доступної за ціною побутової техніки (пільгове оподаткування підприємств які займаються розробкою та виготовленням відповідного виду продукції, надання пільгових кредитів населенню на придбання відповідного виду продукції тощо)).

Цікавим напрямом оцінювання рівня розвитку трудового потенціалу особистості стало порівняння гендерних особливостей процесу формування, використання та розвитку трудового потенціалу в контексті визначення респондентами взаємозв'язку (залежності, взаємообумовленості) між рівнем використання трудового потенціалу особистістю і рівнем її життя (рис.3.17) з одного боку, та суб'єктивне визначення відповідності рівня використання трудового потенціалу в країні – рівню життя в країні в цілому (рис. 3.18), з іншого.

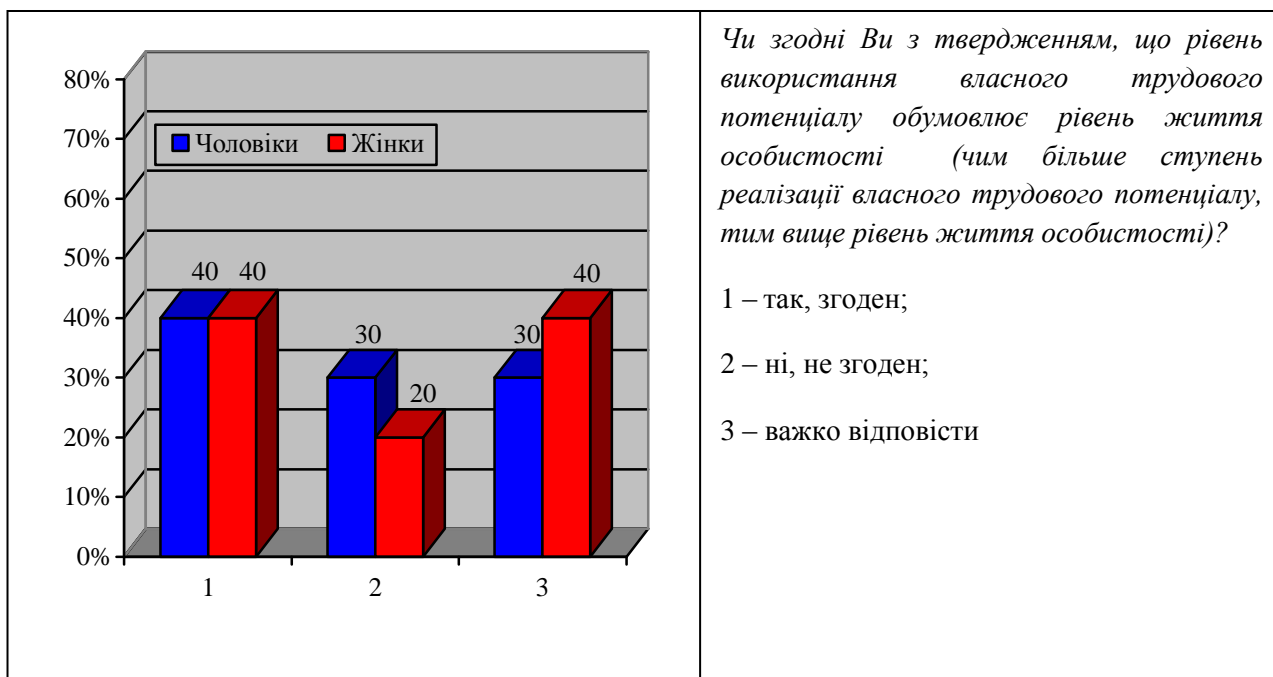


Рисунок 3.17. Відповідність рівня використання трудового потенціалу особистістю рівню її життя

Аналіз відповідей респондентів (рис. 3.17) засвідчує про відсутність гендерних особливостей у сприйнятті залежності рівня життя особистості від ступеню реалізації нею власного трудового потенціалу (40% як чоловіків так й жінок погодилися в існуванні такого зв'язку). Разом з тим, слід звернути увагу, що 30% чоловіків та 20% жінок категорично заперечили наявність такого зв'язку, що у поєднанні з порівняльно великою кількістю осіб які не змогли надати однозначну відповідь (30% чоловіків та 40% жінок) дає підстави стверджувати про наявність проблеми відповідного спрямування. Але ця проблема не має гендерних особливостей, а тому потребує на додатковий аналіз, спрямованість якого виходе за межі визначеного напрямку дослідження.

Слід звернути увагу, що на відміну від питання з'ясування зв'язку між трудовим потенціалом конкретної особистості та рівнем її життя (мікрорівень), питання визначення зв'язку між рівнем використання трудового потенціалу в країні та рівнем життя в країні в цілому (макрорівень) дало змогу виявити деякі гендерні особливості (рис.3.18).

Наприклад, 60% респондентів жіночої статі згодні з твердженням, що рівень використання особистістю власного трудового потенціалу обумовлює

рівень життя у відповідній країні, в той час як відповідний показник для респондентів чоловіків було обраховано на рівні 40%. З одного боку, порівняльно невелика різниця у сприйнятті цієї частини питання респондентами не створює міцного підґрунтя для аналізу гендерних особливостей, але з іншого боку, 40% респондентів чоловічої статі (20% респондентів жіночої статі) не згодні з тим, що рівень використання особистістю власного трудового потенціалу обумовлює рівень життя у відповідній країні.

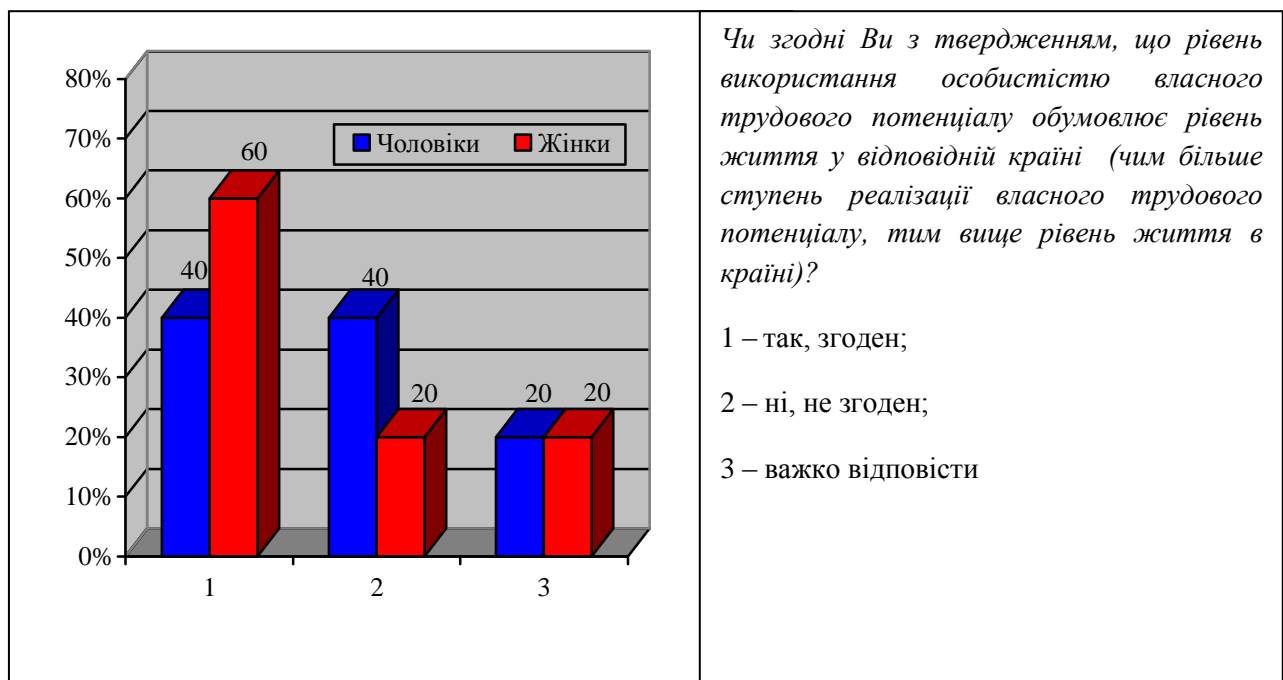


Рисунок 3.18. Відповідність рівня використання трудового потенціалу в країні рівню життя

Отже, жінки виявилися більш схильними до сприйняття причинно-наслідкового зв'язку між рівнем реалізації трудового потенціалу особистістю та рівнем життя у країні. Пояснити цей факт можна тим, що жінки сприймають політичний рівень управлінської діяльності суб'єктів владних відносин, а саме до цього рівня слід віднести питання реалізації трудового потенціалу на макрорівні, на емоційно-побутовому рівні. Їх, перш за все, хвилюють питання соціального, гуманітарного характеру. Чоловіки сприймають політику на когнітивно-аналітичному рівні й цікавляться питаннями економічного,

зовнішньополітичного характеру [245]. Статистичні дослідження свідчать, що лише 1.2% жінок приймає безпосередню участь у політичному житті країни, 16% політика просто дратує, 30% не цікавляться нею, майже 50 % слідкують за інформацією про політику [246]. Таким чином, з огляду на обмежений інтерес жінок до стану розвитку макроекономічного середовища у країні, межі їх інформаційного поля є більш обмеженими ніж у чоловіків, що певним чином впливає на формування більш оптимістичних поглядів в контексті визначення відповідних зв'язків між рівнем життя у країні та рівнем розвитку власного трудового потенціалу. Нажаль слід констатувати, що сучасний стан розвитку трудового потенціалу українців не є адекватним до відповідного рівня життя [247].

Одним з найцікавіших напрямів дослідження, на нашу думку, стало визначення часток відповідальності окремих суб'єктів процесу формування (рис.3.19), використання (рис.3.20) та розвитку трудового потенціалу (рисунок 3.21).

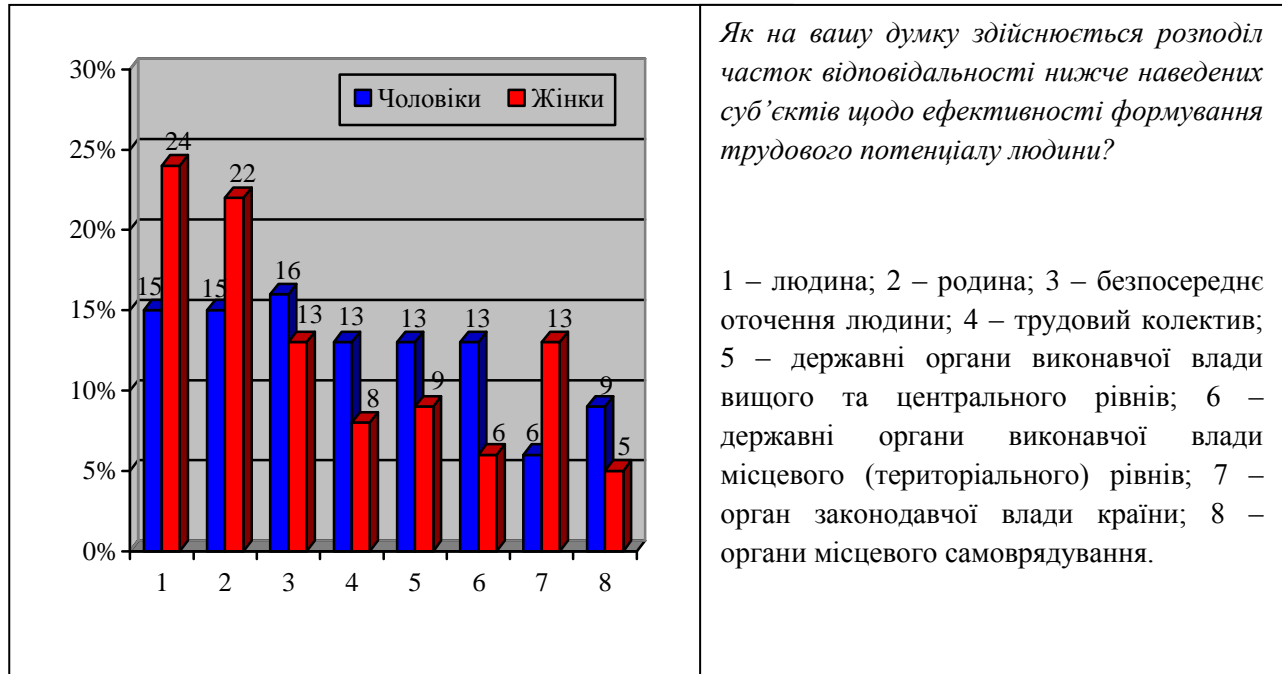


Рисунок 3.19. Розподіл часток відповідальності за ефективність формування трудового потенціалу людини між визначеними суб'єктами

Несподіваним з огляду на зміст теорії соціальних ролей А. Іглі [248] є факт прояву респондентами жіночої статі тих рис які відповідно до соціальних

стереотипів більше співвідносяться з чоловічою поведінкою ніж з жіночою. Так, жінки у межах запропонованого кола можливих суб'єктів формування трудового потенціалу особистості здійснили перерозподіл часток відповідальності таким чином, що переважна частка відповідальності (24%) покладається на саму людину (для чоловіків відповідний показник було обраховано на рівні 15%).

Крім того, наочна різниця між поглядами чоловіків та жінок спостерігається при спробі умовного поділу суб'єктів формування трудового потенціалу людини на групу мікрорівня до якої були включені: людина; родина; безпосереднє оточення людини; трудовий колектив та групу макрорівня, до якої увійшли такі суб'єкти як: державні органи виконавчої влади вищого та центрального рівнів; державні органи виконавчої влади місцевого (територіального) рівнів; орган законодавчої влади країни; органи місцевого самоврядування. Безумовно, що такий поділ не є обґрунтований з огляду на рівень та статус кожного з суб'єктів відповідальності, але саме такий розподіл може продемонструвати не лише наявність гендерних особливостей, а й визначити умовну частку відповідальності органів влади в контексті її порівняння з відповідальністю інших суб'єктів. Наприклад, відповідно до статистичної інформації наведеної у рис.3.19, загальна частка відповідальності суб'єктів групи макрорівня у контексті вибору респондентів жіночої статі складає 33%, в той час як за результатами аналізу анкет заповненими чоловіками, відповідне значення було обраховано на рівні 41%. Тобто, респонденти чоловічої статі поклали 41% відповідальності на суб'єктів групи макрорівня (відповідний показник для жінок обраховано на рівні 33%). Іншим боком цього спостереження є той факт, що респонденти жіночої статі поклали 67% відповідальності на суб'єктів групи мікрорівня (відповідний показник для чоловіків обраховано на рівні 59%). Таку досі несподівану статистику можна пояснити результатами досліджень Дж. Плека який довів, що переважна кількість чоловіків має занижену самооцінку [249]. Результати дослідження питання гендерних особливостей у розподілі часток відповідальності

визначених суб'єктів щодо ефективності використання трудового потенціалу людини (рис.3.20) та ефективності розвитку трудового потенціалу людини (рис.3.21) лише доповнюють вище наведений аналіз.

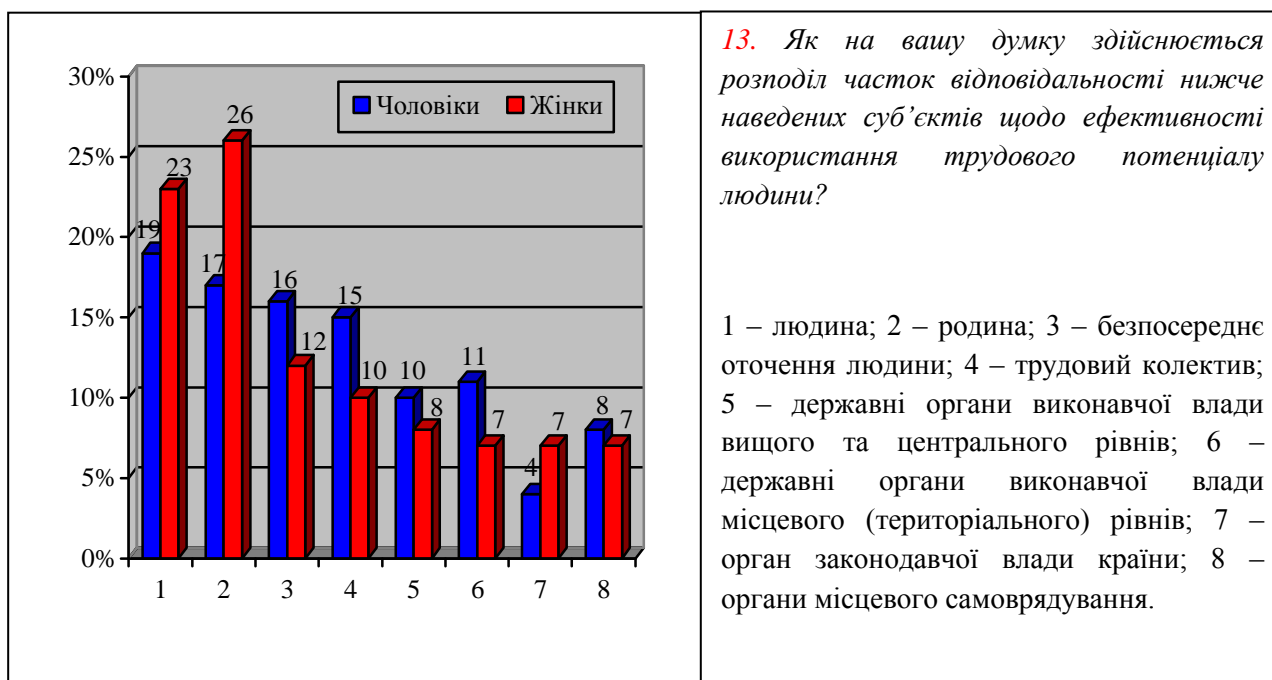


Рис. 3.20. Розподіл часток відповідальності за ефективність використання трудового потенціалу людини між визначеними суб'єктами

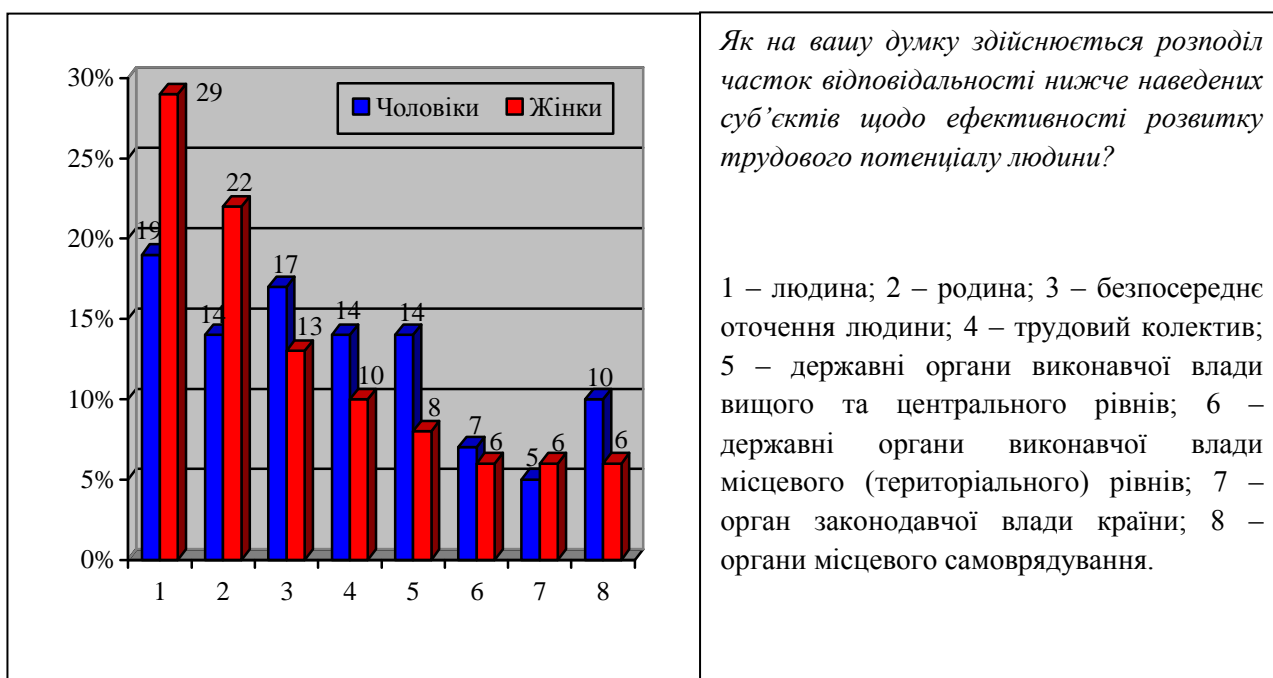


Рисунок 3.21. Розподіл часток відповідальності за ефективність розвитку трудового потенціалу людини між визначеними суб'єктами

Наприклад, розподіл часток відповідальності щодо ефективності використання трудового потенціалу людини у контексті умовного розподілу суб'єктів відповідальності на групи мікро- та макро- рівнів можемо констатувати, що загальна частка відповідальності суб'єктів групи макрорівня у контексті вибору респондентів жіночої статі складає 29%, в той час як за результатами аналізу анкет заповненими чоловіками, відповідне значення було обраховано на рівні 33%. Тобто, у питанні визначення часток відповідальності окремих суб'єктів за ефективність використання трудового потенціалу вподобання респондентів жіночої та чоловічої статі є співвідносними.

При аналізі питання визначення часток відповідальності окремих суб'єктів за ефективність розвитку трудового потенціалу людини респонденти жіночої статі визначили частку відповідальності суб'єктів групи макрорівня на рівні 26%, в той час як для чоловіків цей показник було обраховано на рівні 36%. Як бачимо, співвідношення розподілу вподобань респондентів щодо визначення часток відповідальності окремих суб'єктів за ефективність використання та розвитку трудового потенціалу майже не відрізняються. Різниця полягає лише у порівнянні вподобань респондентів між респондентами різної статі у межах окремого питання.

Отже, дослідження результатів анкетування «Оцінка рівня розвитку трудового потенціалу особистості» в контексті визначення часток відповідальності окремих суб'єктів процесу формування (рис.3.18), використання (рис. 3.19) та розвитку трудового потенціалу (рис. 3.20) дає підстави для формулювання таких висновків.

По-перше. Респонденти як жіночої так й чоловічої статі не суттєво змінюють співвідношення умовних часток відповідальності окремих суб'єктів у залежності від змісту відповідного процесу. Наприклад, респонденти чоловічої статі визначили частку відповідальності суб'єктів групи макрорівня (державні органи виконавчої влади вищого та центрального рівнів; державні органи виконавчої влади місцевого (територіального) рівнів; орган законодавчої влади країни; органи місцевого самоврядування): для процесу формування трудового

потенціалу на рівні 41%; для процесу використання трудового потенціалу на рівні 33%; для процесу розвитку трудового потенціалу на рівні 36%. Для респондентів жіночої статі ці показники становлять 33%, 29% та 26% відповідно.

По-друге. Найбільша частка відповідальності суб'єктів групи макрорівня була визначена респондентами як жіночої так й чоловічої статі для процесу формування трудового потенціалу особистості. Тобто саме у процесі формування трудового потенціалу особистість більш за все потребує на увагу суб'єктів групи макрорівня.

По-третє. Чоловіки більше ніж жінки схильні до перерозподілу часток відповідальності на користь суб'єктів групи макрорівня:

- при визначенні відповідальності за ефективність процесу формування трудового потенціалу особистості чоловіки визначили частку суб'єктів групи макрорівня на рівні 41%, в той час як жінки – на рівні 33%;

- при визначенні відповідальності за ефективність процесу використання трудового потенціалу особистості чоловіки визначили частку суб'єктів групи макрорівня на рівні 33%, в той час як жінки – на рівні 29%;

- при визначенні відповідальності за ефективність процесу розвитку трудового потенціалу особистості чоловіки визначили частку суб'єктів групи макрорівня на рівні 36%, в той час як жінки – на рівні 26%.

Цей факт свідчить, що очікування чоловіків відносно участі суб'єктів групи макрорівня у процесі формування, використання та розвитку трудового потенціалу є більш потужними ніж у жінок. Така диспропорція може бути обумовлена заниженою самооцінкою чоловіків власних можливостей (або завищеною самооцінкою у жінок). Отже, прийняття до уваги цього факту повинно знайти відображення у формуванні (вихованні) особистості на рівнях родини та навчальних закладів всіх рівнів акредитації.

По-четверте. Респонденти чоловічої та жіночої статі по різному визначили частку відповідальності людини у межах відповідного процесу:

- для процесу формування трудового потенціалу респонденти чоловічої статі визначили частку відповідальності людини в 15%, в той час як респонденти жіночої статі – на рівні 24%;

- для процесу використання трудового потенціалу респонденти чоловічої статі визначили частку відповідальності людини в 19%, в той час як респонденти жіночої статі – на рівні 23%;

- для процесу розвитку трудового потенціалу респонденти чоловічої статі визначили частку відповідальності людини в 19%, в той час як респонденти жіночої статі – на рівні 29%.

Отже, чоловіки як і жінки лише на 22% в середньому визнають власну відповідальність за процес формування, використання та розвитку трудового потенціалу. Інша частка відповідальності непропорційно розподіляється між такими суб'єктами як: родина; безпосереднє оточення людини; трудовий колектив; державні органи виконавчої влади вищого та центрального рівнів; державні органи виконавчої влади місцевого (територіального) рівнів; орган законодавчої влади країни; органи місцевого самоврядування. Ці суб'єкти у свою чергу як і особистість самої людини є продуктом діяльності суспільства, а відповідно їх сумарна частка відповідальності це відповідальність суспільства. Таким чином, частка відповідальності суспільства за умови виокремлення лише частки відповідальності самої людини (хоча таке виокремлення має певні протиріччя) становить:

- за аналізом відповідей респондентів чоловічої статі близько 82%;
- за аналізом відповідей респондентів жіночої статі близько 75%.

По-п'яте. При визначенні суб'єктів частка відповідальності яких домінує над іншими під час аналізу відповідей анкети було визначено, що респонденти не залежно від статі та стадії процесу розвитку трудового потенціалу (формування, використання та розвиток) надали перевагу ролі людини у відповідному процесі, тобто значення частки відповідальності людини є максимальним. Так, при визначенні часток відповідальності окремих суб'єктів в процесі:

- формування трудового потенціалу, респонденти чоловічої статі визначили частку відповідальності людини на рівні 15% (жінки 24%);
- використання трудового потенціалу респонденти чоловічої статі визначили частку відповідальності людини на рівні 19% (жінки 23%);
- розвитку трудового потенціалу респонденти чоловічої статі визначили частку відповідальності людини на рівні 19% (жінки 29%), що є найбільшим показником серед інших значень відповідних часток відповідальності.

Цікаво, що найближчим за показником значення частки відповідальності людини у відповідному процесі є значення частки відповідальності родини. Як й у попередньому випадку це твердження дійсне не залежно від статі та стадії процесу розвитку трудового потенціалу (формування, використання та розвиток).

Логічним напрямом продовження дослідження «Оцінка рівня розвитку трудового потенціалу особистості» стало визначення співвідношення часток окремих якісних характеристик трудового потенціалу за результатами аналізу відповідей респондентів (рис. 3.22). Таке визначення є слушним з огляду на зміст системи показників основних компонентів які характеризують трудовий потенціал. На думку О. Грішнєвої до них відносять: здоров'я; моральність і вміння працювати в колективі; творчий потенціал; активність; організованість; освіта; професіоналізм; ресурси робочого часу [250, с. 84-85]. Цікаво, що ці компоненти можна віднести як до окремої людини, так і до окремого колективу і цілого суспільства. Тобто ці характеристики мають універсальний характер але зміст кожної з них є індивідуальним у залежності від конкретного об'єкту аналізу (особистість, організація, суспільство).

З огляду на гендерні особливості співвідношення впливу якісних характеристик трудового потенціалу на його загальний рівень слід звернути увагу на такі факти.

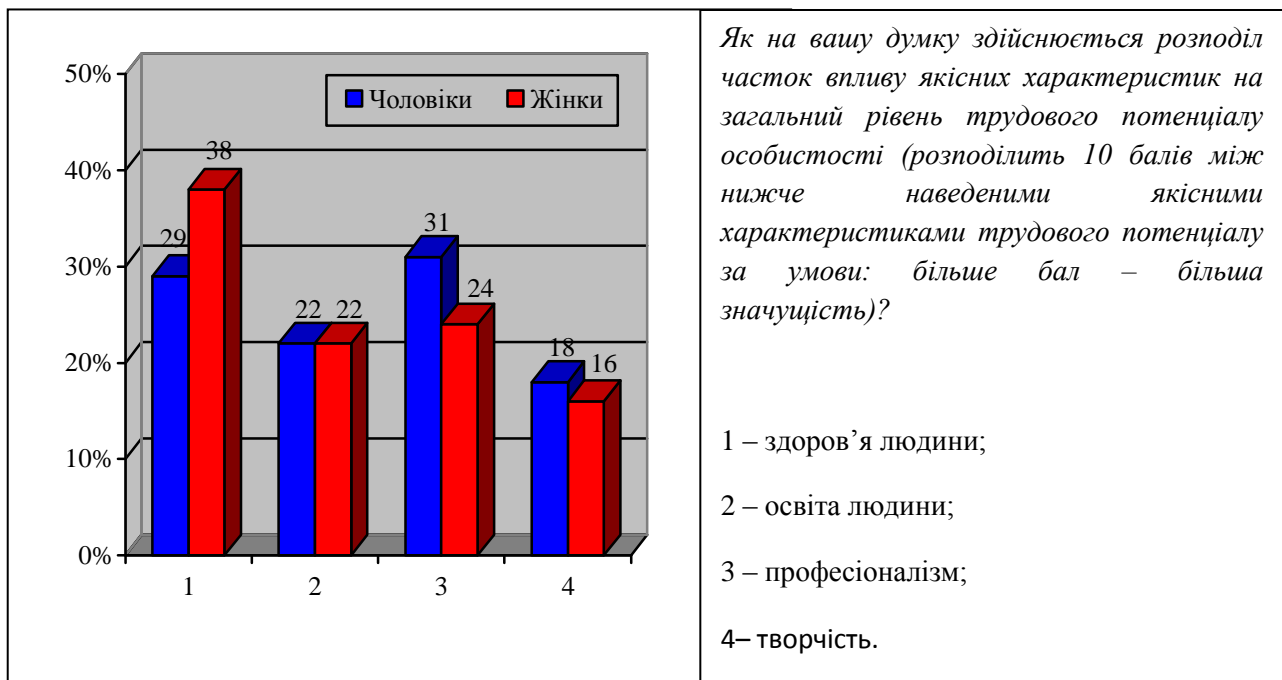


Рисунок 3.22. Співвідношення впливу якісних характеристик трудового потенціалу на його загальний рівень

Респонденти чоловічої та жіночої статі по різному визначили впливовість кожного з запропонованих компонентів якісної складової у характеристиці трудового потенціалу. Так, респонденти чоловічої статі при визначенні найбільшої частки впливу якісних характеристик на загальний рівень трудового потенціалу особистості надали перевагу професіоналізму – 31% (відповідний показник для жінок обраховано на рівні 24%), в той час як респонденти жіночої статі надали перевагу здоров'ю людини – 38% (відповідний показник для чоловіків обраховано на рівні 29%). Пояснення порівняльно великого розриву у поглядах респондентів може відбуватися у контексті результатів досліджень Ш. Бурна та Г. Левера, які виявили існування стійкого стереотипу відносно того, що саме чоловіки повинні будувати кар'єру [251]. Кар'єра в широкому розумінні означає успішне просування в службовій, науковій чи виробничій діяльності, в досягненні слави, більш високого статусу, влади, матеріальних цінностей. Кар'єра — це суб'єктивне усвідомлення позиції і поведінки в сфері трудової діяльності, пов'язаних з посадовим чи професійним підвищенням протягом трудового життя людини [252]. У вузькому розумінні під кар'єрою розглядають сукупність робочих місць, що їх займає працівник, визначених за

ранговою шкалою. З огляду на вище наведене змістовне наповнення кар'єри як дефініції можна стверджувати, що професіоналізм є однією з визначальних складових процесу розбудови кар'єри. На цьому етапі дослідження ми залишаємо поза увагою різницю яка існує між такими категоріями як «трудова кар'єра», «професійна кар'єра», «ділова кар'єра» тощо, з огляду на відсутність значущого впливу результатів такого врахування в контексті визначеного напрямку аналізу. Отже, вибір респондентів чоловічої статі щодо домінування саме професіоналізму серед інших категорій якісних характеристик трудового потенціалу є цілком логічним та обумовленим.

Крім того, слід звернути увагу, що вподобання респондентів жіночої статі щодо визначення максимальної значущості здоров'я у загальному рівні трудового потенціалу особистості може бути пояснене через усвідомлення гендерних диференціацій здоров'я. Соціокультурні, поведінкові та психосоціальні фактори не однаково впливають на здоров'я чоловіків та жінок (гіпотеза непропорційного впливу у межах соціомедичного підходу). Жінки демонструють підвищений рівень нездоров'я який обумовлюється обмеженістю жінок до матеріальних та суспільних ресурсів. Крім того, жінки відчувають підвищений вплив стресів, природа яких пов'язана з виконанням гендерних ролей. Чоловіки та жінки по різному реагують на однакові фактори впливу (гіпотеза неоднакової вразливості у межах соціомедичного підходу). Жінки демонструють більшу кількість проблем зі здоров'ям, причиною яких є особливості соціалізації, культурної ідентичності та фізіології [253]. Отже, жінки з огляду на підвищені ризики щодо власного здоров'я є більш схильними до завищення його значення у порівнянні з іншими категоріями впливу якісних характеристик на загальний рівень трудового потенціалу особистості. Хоча в контексті біомедичного підходу до вивчення гендерних диференціацій здоров'я, чоловіки є більш вразливими та слабкими з огляду на біофізичну відмінність від жінки яка за природою має потужні адаптаційні ресурси з огляду на її репродуктивні функції [254].

Разом з тим, не зважаючи на гендерні особливості які обумовлені різними соціокультурними позиціями окремої статі, респонденти як чоловічої так і жіночої статі визначили частку освіти у загальному рівні трудового потенціалу на рівні 22%. Майже не відрізняються погляди респондентів в контексті визначення впливу такого компоненту як творчість, частку якого респонденти чоловічої статі визначили на рівні 18% проти 16% у респондентів жіночої статі. Цікавим є результат сумарного значення двох найважливіших часток за визначенням кожної групи респондентів. Респонденти чоловічої статі серед запропонованих компонентів впливу на формування якісних характеристик трудового потенціалу визначили професіоналізм (31%) та здоров'я людини (29%) як такі що мають визначальне значення. Тобто їх сумарна частка складає 60%. Респонденти жіночої статі серед найважливіших компонентів якісних характеристик трудового потенціалу визначили здоров'я людини (38%) та професіоналізм (24%). Таким чином, сумарна частка впливу найважливіших характеристик для жінок складає 62%, що майже не відрізняється від відповідного показника для чоловіків.

Одним з заключних етапів дослідження стало з'ясування бажання респондентів щодо використання (рис. 3.23) та розвитку (рис. 3.24) власного трудового потенціалу.

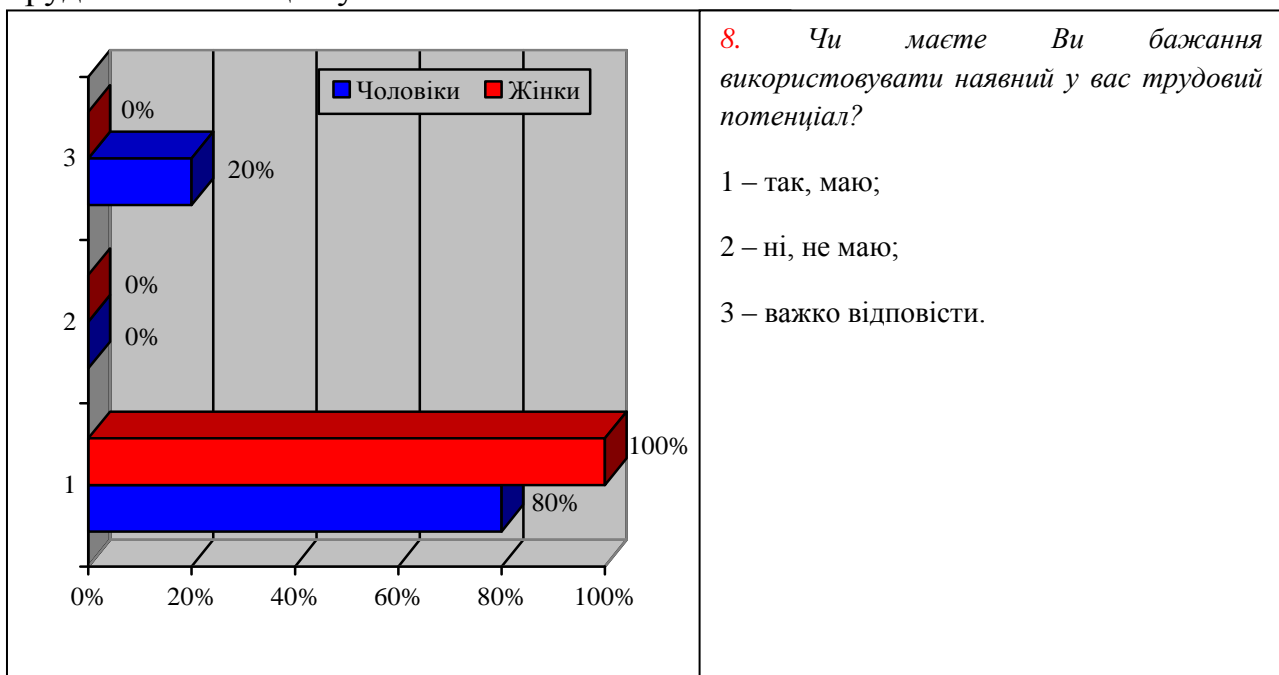


Рис. 3.23. Бажання респондентами щодо використання наявного трудового потенціалу

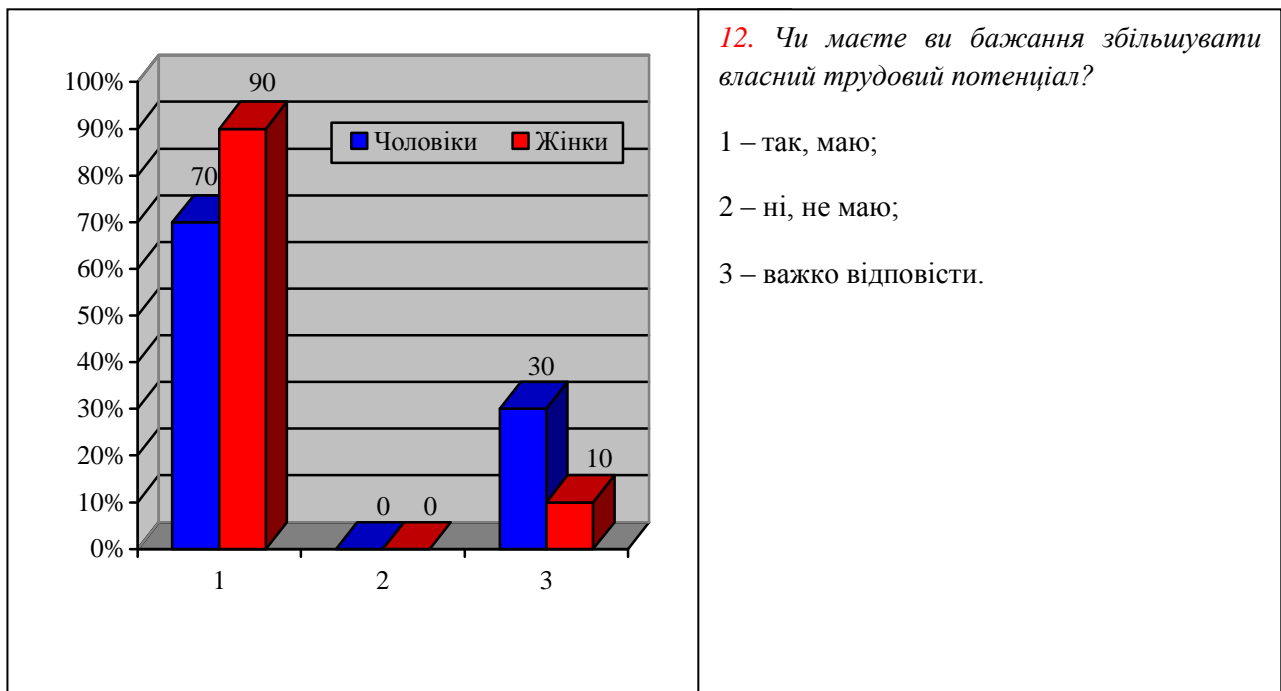


Рис. 3.24. Прагнення респондентів щодо збільшення власного трудового потенціалу

Респонденти не залежно від статі продемонстрували бажання використовувати наявний трудовий потенціал. З одного боку цей факт є цілком обумовленим з огляду на оцінку респондентами рівня використання власного трудового потенціалу (рис.3.25). Нагадаємо, що 80% респондентів жіночої статі та 60% респондентів чоловічої статі оцінили рівень використання власного потенціалу за умовною шкалою на рівні 8-ми та нижче балів. Отже існують певні резерви щодо використання трудового потенціалу. З іншого боку, статистична інформація яка наведена на рис. 3.17 переконує, що 30% респондентів чоловічої статі та 20% респондентів жіночої статі не згодні, що рівень використання власного трудового потенціалу обумовлює рівень життя особистості. Крім того, у 30% респондентів чоловічої статі та 40% респондентів жіночої статі це запитання викликало утруднення та лише 40% респондентів не залежно від статі погодилось з існуванням прямого зв'язку між рівнем використання трудового потенціалу людиною та рівнем життя окремої особистості. З огляду на відсутність гендерної асиметрії у проведенні відповідної паралелі, ці питання потребують окремого напряму аналізу.

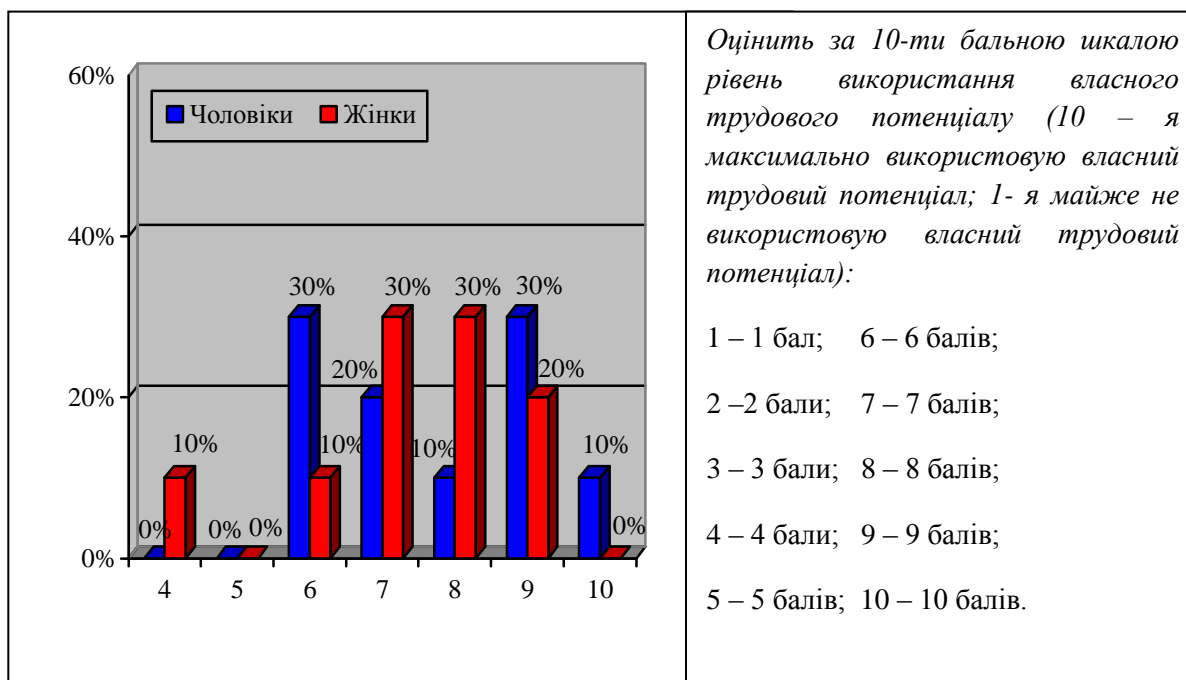


Рис. 3.25. Оцінка респондентами рівня використання власного трудового потенціалу (10 – умовно максимальне значення яке характеризує максимально можливий рівень використання трудового потенціалу особистістю)

Цікавими з огляду на існування гендерних особливостей у процесі формування, використання та розвитку трудового потенціалу є результати дослідження бажання респондентів щодо збільшення трудового потенціалу. Респонденти жіночої статі продемонстрували таке бажання на рівні 90%, проти 70% у чоловіків. Слід звернути увагу, що жоден з респондентів не обрав відповіді яка заперечує існування такого бажання. Разом з тим, у 30% респондентів чоловічої статі та 10% респондентів жіночої статі це запитання викликало утруднення, що свідчить про існування певного кола проблем. Факт виникнення ускладнення щодо бажання розвитку трудового потенціалу саме у респондентів чоловічої статі є досить несподіваним з огляду на гендерний стереотип норми успіху та статусу, зміст якого розкривається через твердження, що соціальна цінність чоловіка визначається рівнем його заробітної плати та успіхами у професійній діяльності. М. Кліммель назвав цей стереотип «ринковою мужністю» [255]. Цілком зрозуміло, що «ринкова мужність» обумовлює конкурування між чоловіками за ті робочі місця які відповідають змісту вище наведеного стереотипу. Отримання гідного робочого

місця відбутися, як правило, в наслідок наявності переваг над конкурентом, що обумовлює тривання процесу розвитку трудового потенціалу особистістю протягом всього трудового життя. Отже, не зрозумілим є факт виникнення ускладнення у респондентів чоловічої статі щодо відповіді на питання пов'язане з бажанням розвитку трудового потенціалу. Хоча пояснення такого відхилення від визначеного стереотипу поведінки чоловіків може відбуватися на засадах поглядів С. Кілмартіна який стверджував, що поки чоловіки будуть мати більшу економічну владу у порівнянні з жінками, доти переважна більшість чоловіків буде мати робоче місце, а не розбудовувати кар'єру. Отже, будь які зміни у професійній діяльності чоловіка можуть розглядатися ним не як можливість отримання нового статусу, а скоріше як можливу втрату існуючого положення. Таким чином, існує гіпотетично можлива ситуація за якою чоловіки можуть не виявляти бажання до розвитку власного трудового потенціалу [256, с. 171]. Підтвердження цієї думки можна знайти у роботах згаданого вище М. Кліммеля, який зазначає, що чоловіки конструюють розуміння мужності навколо багатства, влади та положення у суспільстві, але лише обмежена кількість чоловіків з огляду на отриманий статус може відчувати себе впевнено. Це пов'язано з тим, що завжди є ті хто досяг більшого ніж інші, тим самим змушуючи останніх відчувати свою нікчемність [257]. За переконанням вченого, виникає ситуація за якої більшість чоловіків відчуває незадоволеність власним статусом, але разом з тим ця незадоволеність не призведе до дії пов'язаних з її мінімізацією. Це може пояснити вагання окремих чоловіків щодо бажання збільшення розвитку власного трудового потенціалу. Іншим напрямом у поясненні цього факту може стати зворотній напрямок аналізу, тобто пояснення не порівняльно великої частки респондентів чоловічої статі які обрали відповідну відповідь, а аналіз факту надання респондентами жіночої статі згоди щодо бажання розвитку трудового потенціалу на рівні 90%.

За дослідженнями Ш. Бурна, більшість найпрестижніших професій у суспільстві зайнято чоловіками: 80% наукових співробітників, 78% адвокатів та суддів; 61% професорів університетів та коледжем; 87% архітекторів [242].

Безумовно, що у жінок виникає бажання реалізувати можливість зайняти відповідні посади, тобто отримати перемогу у конкурентній боротьбі на ринку праці. Це прагнення обумовлює бажання розвитку власного трудового потенціалу. Крім того, за статистичною інформацією наведеною у рис.3.18, 60% респондентів жіночої статі (при 40% у чоловіків) погодилось з існуванням залежності між рівнем використання трудового потенціалу та рівнем життя у країні. Отже, жінки мають більшу переконаність у тому, що розвиток їх трудового потенціалу у кінцевому випадку призведе до зростання рівня життя. Крім того, за теорією соціальних ролей (гендерні різниці є продуктами соціальних ролей, які підтримують або подавляють у чоловіках та жінках відповідні варіанти поведінки) [248] жінки є відповідальними за більшістю напрямками домашньої роботи, витрачаючи на трудову діяльність у межах домогосподарства від 40 до 70 годин на тиждень (в середньому майже по 8 годин на день) [258]. Отже, цілком логічними є такі припущення: по-перше, жінка не має часу для збільшення окремих показників якісної складової власного трудового потенціалу, що призводить до зменшення її конкурентоспроможності на ринку праці; по-друге, жінка має бажання збільшити кількість оплачуваної праці за рахунок часу який витрачається нею на ведення домогосподарства. Ці припущення є різними за природою, одне ґрунтується на бажанні професійного зростання з метою розбудови власної кар'єри, а інше – на бажанні зменшити кількість часу який приділяється веденню домогосподарства. Але у будь яком випадку, шляхом до досягнення результату стає збільшення власного трудового потенціалу, бажання до чого, саме й було продемонстровано респондентами жіночої статі (рис.3.24).

В контексті аналізу відповідей респондентів щодо бажання використання (рис. 3.23) та розвитку (рис.3.24) власного трудового потенціалу можна сформулювати такі висновки.

По-перше. Респонденти не залежно від статі у переважній своїй кількості виявили бажання використовувати та розвивати власний трудовий потенціал. Разом з тим слід звернути увагу на існування порівняльно обмеженої частки

серед респондентів чоловічої статі (20%) які мали утруднення відносно однозначного формулювання відповіді в контексті визначення бажання щодо розвитку трудового потенціалу. Цей факт знайшов прояв при визначенні бажання щодо розвитку власного трудового потенціалу – 30% респондентів чоловічої статі не дали стверджувальної відповіді.

По-друге. Питання використання та розвитку трудового потенціалу має гендерні особливості, що може стати підставою для розвитку відповідного напрямку державної політики. З огляду на порівняльно стійку тенденцію у жінок щодо бажання використання та розвитку власного трудового потенціалу (відповідно 100% та 90% респондентів жіночої статі надали стверджувальну відповідь) державна політика щодо управління процесом використання та розвитку трудового потенціалу громадян може реалізовуватися за такими основними напрямками:

- розглянути можливість зарахування до трудового стажу жінок періоду перебування у відпустці у зв'язку з вагітністю і пологами, що з одного боку буде сприяти підвищенню рівня визнання державою місця та ролі жінки у процесі відтворення трудових ресурсів держави, а з іншого – сприятиме формуванню у жінок розуміння соціальної справедливості та її причетності до участі у формуванні трудового потенціалу країни;

- ініціювати дискусію у суспільстві відносно можливості зарахування до трудового стажу жінки (наприклад до 5-ти років) того часу який був присвячений нею веденню домогосподарства за умови одночасного виховання, наприклад, не менш ніж двох дітей;

- утворити державний центр дистанційної освіти у межах якого акумулювати напрацювання вітчизняних навчальних закладів за відповідним напрямом роботи з прийняттям до уваги досвіду кращих світових моделей віртуальних навчальних закладів (це дасть можливість реалізувати у повному обсязі принцип безперервної освіти для всіх бажаючих та створити додаткові можливості для жінок щодо їх прагнення до підвищення власного трудового потенціалу). Крім того, створення такого центру надасть можливість подолання

проявів девальвації освітньо-кваліфікаційних рівнів (бакалавр, спеціаліст, магістр), які можна спостерігати останнім часом у межах національного освітнього простору. Наприклад, у межах компетенції навчальних закладів залишити надання освіти послуг у межах денної форми навчання або навчання у межах державного замовлення з наданням відповідної фінансової компенсації можливих втрат освітнього закладу. Функції щодо підготовки фахівців за заочною (дистанційною) формою навчання або навчання за контрактом покласти на державний центр дистанційної освіти, основною метою якого буде надання доступу до знань та здійснення поточного контролю їх засвоєння у електронному вигляді. Випускні іспити та захист диплома студентами які здобували освіту у межах дистанційної форми навчання повинні відбуватися у навчальному закладі, навчальна програма якого за відповідною спеціальністю є співвідною з навчальною програмою державного центру дистанційної освіти.

Пропозиції які були наведені вище за результатами аналізу всіх без виключення напрямів дослідження «Оцінка рівня розвитку трудового потенціалу особистості» втрачають своє змістовне наповнення без визначення стимулюючих факторів які обумовлюють формування відповідного напрямку діяльності особистості в контексті реалізації її бажання щодо використання трудового потенціалу який на цей час знаходиться поза межами повсякденного використання. Результати порівняння відповідей залежно від статі респондентів наведені на рис 3.26. На відміну від інших запитання анкети запитання цього напрямку було відкритим, що надавало можливість респондентам самостійно визначити групу стимулів. Але, лише 20% респондентів чоловічої статі (0% у жінок) скористалися цією можливістю. Нажаль формулювання відповіді респондентами не дає можливості здійснити їх якісний аналіз з огляду на їх змістовне наповнення, а отже подальша робота за відповідним напрямом дослідження буде відбуватися з прийняттям до уваги цього факту. При визначенні основного стимулюючого фактору який є умовою формування потреби щодо використання трудового потенціалу, а саме тієї його частки котра

на цей час знаходиться поза межами повсякденного використання 40% респондентів чоловічої статі та 50% респондентів жіночої статі назвали матеріальну зацікавленість. Саме цей фактор за результатами опитування виявився домінуючим. Хоча його значення є порівняльним з впливом фактору отримання морального задоволення: 30% для респондентів чоловічої статі та 50% для респондентів жіночої статі. Позиціювання цього фактору на другій позиції є цілком умовним з огляду на його однакову вагу у межах порівняння виборів респондентів жіночої статі. Слід зауважити, що таке взаємне розташування факторів стало несподіванкою для організаторів дослідження.



Рисунок 3.26. Частка впливу стимулюючих факторів на формування потреби щодо використання трудового потенціалу який на цей час знаходиться поза межами повсякденного використання

Становлення філософії суспільства споживання (масове споживанням матеріальних благ і формуванням відповідної системи цінностей і установок) як домінуючого принципу реальності та буття сучасного суспільства обумовлює розвиток маркетингової парадигми: бажання людини – споживання товару (послуги) – нове бажання [259;260]. Результатом дії цієї парадигми є споживання, яке не можливо уявити без наявності коштів, надходження яких до

людини відбувається переважно за рахунок реалізації власного трудового потенціалу.

Розходження у вподобаннях респондентів щодо визначення значущості морального задоволення як умови використання трудового потенціалу який на цей час знаходиться поза межами повсякденного (професійного) використання (50% респондентів жіночої статі та 30% респондентів чоловічої статі визначили домінування саме цього елемента мотиваційно-стимулюючої системи особистості) можна пояснити через розкриття змісту морального задоволення як категорії та з'ясування його місця та ролі у межах кожної з груп респондентів.

З огляду на предмет нашої уваги вважаємо за можливе не наводити результати наукового аналізу щодо сутності моральних цінностей та їх впливу на трудову активність особистості, а лише обмежитися визначенням самої категорії «моральна задоволеність». Слід звернути увагу, що почуття задоволеності є результатом завершеності дії (процесу), оскільки знімається стан внутрішньої напруги, зумовлений актуалізацією потреби. На думку Л.Е. Орбан-Лембрик, моральна задоволеність є показником правильності морального вибору. Вияв цього різновиду задоволеності пов'язують із активністю людини, яка спрямована на правильний моральний вчинок чи дію [261]. Це визначення є близьким до концепції К. Гельвеція, згідно якої основою моральної поведінки є прагнення людини до щастя, його надія на досягнення успіху, на винагороду чесноти, нарешті, на отримання внутрішнього задоволення від усвідомлення вірності своїх вчинків [262]. Тобто, моральне задоволення особистості певним чином пов'язано з її самооцінкою. Саме самооцінка як фактор розвитку особистості, на нашу думку, може бути покладена в основу аналізу факту порівняльно високої значущості морального задоволення у формуванні потреби щодо використання трудового потенціалу серед респондентів жіночої статі (рис.3.26).

З огляду на результати досліджень Дж. Джейкобса, закріплена у багатьох нормативно-правових документах норма щодо неможливості дискримінації

особи за її статевою ознакою, інколи на практиці має декларативний характер. Дж. Джейкобс констатує наявність суттєвих диспропорцій між кількістю чоловіків та жінок які займають посади, професійна діяльність за якими пов'язана з управлінням ресурсами організації. Дослідник звертає увагу на існування закономірності: чим вище за своїм ієрархічним рівнем розташована посада – тим менше вірогідність, що її займає жінка [263]. Така залежність може бути підтверджена статистичною інформацією оприлюдненою за результатами роботи міжнародного наукового семінару «Жінки в політиці: міжнародний досвід для України» [264]. Так, у складі парламенту шостого скликання частка депутатів-жінок становить близько 8%. Безумовно, що порівняння політичної діяльності з економічною в контексті визначення гендерних диспропорцій має певні обмеження, хоча саме представництво жінок у представницьких органах влади свідчить про відношення суспільства до місця та ролі інки у його житті. Наявність такої диспропорції важко пояснити виключно на засадах відомих теорій, що пояснюють домінування чоловіків на статусних посадах (теорія «людського капіталу» – частка участі жінок у створенні кінцевого продукту організації нижча ніж частка внеску чоловіків; «теорія соціальних ролей» – жінка не має тих якостей які є визначальними для управлінської діяльності; так звана «теорія скляної стелі» – традиції окремої організації щодо обмеженості кар'єрного зростання жінок тощо) [242], а тому лише констатуємо існування окремих її проявів. В такій ситуації, з огляду на зміст теорії справедливості С. Адамса (прагнення особи до відновлення справедливості), цілком логічним є дії жінки щодо пошуку мотивів компенсаторного впливу. Тобто, умовна обмеженість у конкуруванні з чоловіками за окрему категорію робочих місць, компенсується шляхом пошуку можливості досягнення стану психологічного піднесення і самоактуалізації у межах відповідного напрямку діяльності та як результат – отримання внутрішнього задоволення від усвідомлення вірності своїх вчинків.

За результатами аналізу статистичної інформації наведеної на рис.3.26, виникає занепокоєння низьке значення суспільної потреби як фактору

активізації процесу формуванні потреби щодо використання трудового потенціалу який на цей час знаходиться поза межами повсякденного використання (лише 10% респондентів чоловічої статі визначили впливовість цього мотиву). Слід звернути увагу що у межах генеральної сукупності цей факт знайшов прояв на рівні 9%. У межах визначеного предмету дослідження спробуємо знайти пояснення не стільки низькій значущості цього мотиву для респондентів, скільки його гендерній детермінанті.

Можемо констатувати, що жодна респондента не обрала суспільну потребу як фактор формування мотиву. Така поведінка респондентів жіночої статі є дещо суперечливою з огляду на наявність стійкого стереотипу щодо жіночої опіки, турботи та співчуття до ближнього. Разом з тим, результати метааналізу соціально-психологічних досліджень щодо з'ясування готовності особистості до надання допомоги, які були провдені А. Іглі та М. Кроулі, засвідчують про більшу альтруїстичну спрямованість поведінки саме представників чоловічої статі [265]. Хоча тут слід звернути уваги на окремі вікові групи. За дослідженнями І.М. Багмет більша спрямованість чоловіків на альтруїстичні дії має прояв у молодому віці, в той час як респонденти жінки середнього віку вже демонструють більшу ніж чоловіки схильність до надання допомоги. На цьому етапі життя представниці жіночої статі мають багато соціально-моральних зобов'язань (турбота про дітей, батьків тощо), що обумовлює відповідний гендерний стереотип поведінки [266]. Ще одним напрямом пояснення факту визнання респондентами чоловічої статі суспільної потреби як фактору утворення відповідного мотиву може бути аналіз результатів досліджень А.І. Пенькова, Т.В. Андрєєвої, А.О. Реана, Є.П. Ільїна які хоча й під різним кутом зору розглядали питання статевої особливості мотиваційної сфери особистості але мали схожі погляди щодо характеристик ціннісних орієнтацій відповідної статі [267]. За даними А.І. Пенькова, серед сфер життя, які найбільш сприяють реалізації домінуючих смислів і цінностей, чоловіки вибрали суспільне життя. Т.В. Андрєєва, при визначенні ціннісних орієнтацій, звернула увагу на домінування у представників чоловічої статі спрямованості

на творчість, роботу та пізнання. Це певним чином підтверджує наявність схильностей у чоловіків до суспільної діяльності. Отже, факт наявності у чоловіків мотиваційного утворення на підґрунті суспільної потреби (рис. 3.26) є цілком логічним з огляду на наведені вище соціально-психологічні особливості прояву відповідного гендеру.

В контексті аналізу відповідей респондентів щодо впливу стимулюючих факторів на формування потреби щодо використання трудового потенціалу який на цей час знаходиться поза межами повсякденного використання (рис. 3.26) можна сформулювати такі висновки.

По-перше. Мотиваційний механізм стимулювання трудової активності громадян не зазнає чутливого впливу з боку гендерної детермінанти, що дає можливість стверджувати про необхідність опрацювання універсального механізму спонукання людини до використання наявного в неї трудового резерву. Разом з тим, окремі диспропорції у ставленні респондентів до значущості окремих складових елементів мотиваційного механізму стимулювання трудової активності громадян визначають необхідність їх врахування у межах гендерної політики держави.

По-друге. Респонденти як чоловічої так і жіночої статі продемонстрували порівняльно високу значущість морального задоволення як умови використання індивідуальних резервів праці. Дослідження цього факту повинно відбуватися у межах генеральної сукупності з послідуєчим опрацюванням пропозицій щодо можливості його використання.

По-третє. Різниця між вподобаннями респондентів жіночої та чоловічої статі щодо значущості матеріальних стимулів у формуванні відповідних мотиваційних вподобань особистості свідчить про необхідність перегляду окремих напрямів державної політики які впливають на формування структури та об'єму заробітної плати в організації. Професійний та рольовий розподіл трудових обов'язків є одним із чинників того, що менш оплачувані в нашому суспільстві професії та менш оплачувані посади обіймають здебільше жінки.

По-четверте. Мотиваційний механізм стимулювання трудової активності громадян в контексті формування умов щодо використання трудового потенціалу який на цей час знаходиться поза межами повсякденного використання (додаткова зайнятість) повинен враховувати існуючі навантаження на жінку які обумовлені виконанням соціальних ролей. Зменшення частки такого навантаження сприятиме додатковому залученню праці до сфери продуктивної праці. Можливим напрямом вирішення цього питання може стати корегування відповідних напрямів державної політики, а саме:

- удосконалення роботи закладів системи дошкільної та шкільної освіти за напрямом збільшення часу перебування дітей у межах навчального закладу (продовження часу роботи дошкільних навчальних закладів; підтримка роботи груп подовженого дня і виховних груп загальноосвітніх навчальних закладів тощо) з компенсацією відповідних фінансових витрат за рахунок державного бюджету;

- підтримка роботи системи побутового обслуговування населення та забезпечення доступності (територіальної і фінансової) її послуг для населення (пільгове оподаткування підприємств які здійснюються відповідним напрямом діяльності; заохочування підприємств до організації побутового обслуговування працівників; тощо);

- підтримка процесу формування нової масової свідомості щодо місця та ролі жінки у суспільно-економічному житті країни (виховання молоді на засадах рівної не лише за юридичними нормами, а і за практикою повсякденного життя, відповідальності за виховання дітей та ведення домогосподарства; сприяння зменшенню кількості професій які у свідомості суспільства умовно поділяються за статевою ознакою).

Суттєвим кроком у процесі аналізу гендерних особливостей процесу формування, використання та розвитку трудового потенціалу стало визначення основних перешкод які стримують формування бажання у особистості до використання власного трудового потенціалу. Цей напрям логічно доповнює

вище наведені результати аналізу в контексті формування теоретичного підґрунтя для опрацювання мотиваційного механізму стимулювання трудової активності громадян. Результати опитування за відповідним питанням подані на рис. 3.27.

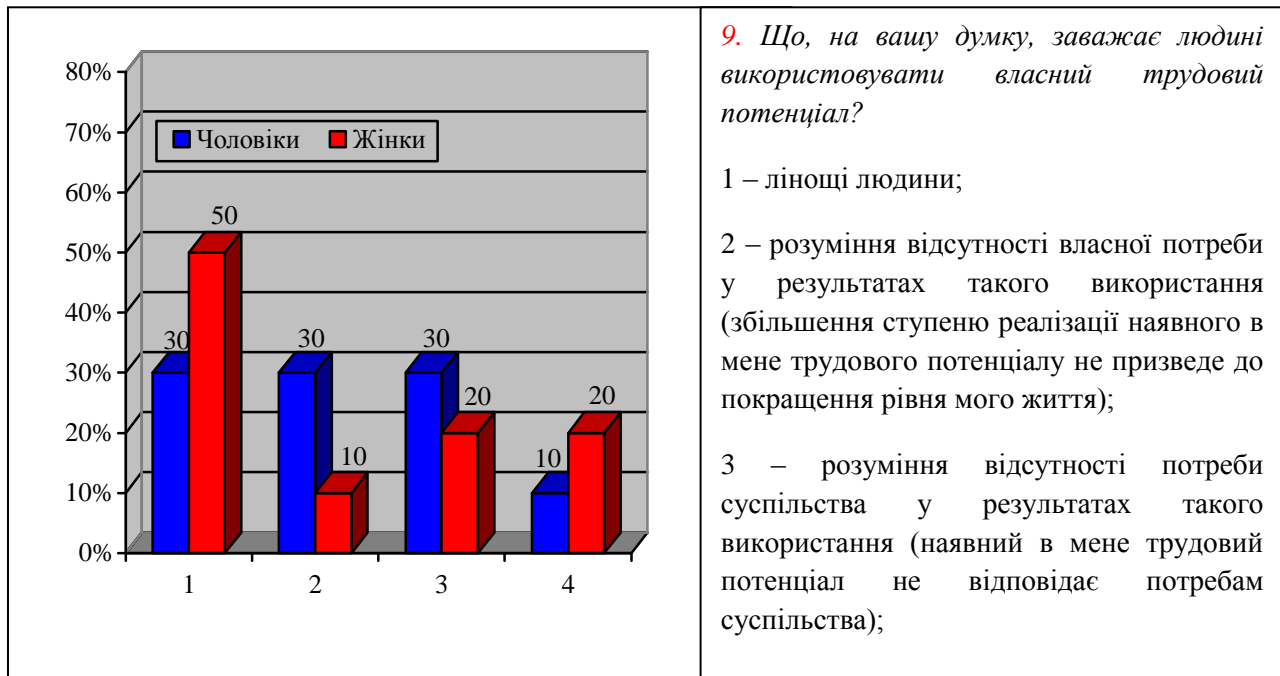


Рис. 3.27. Основні перешкоди щодо формування бажання у особистості до використання власного трудового потенціалу

Цікаво, що відповіді на питання за напрямом з'ясування впливу основних перешкод на формування бажання у особистості до використання власного трудового потенціалу висвітлили як не найкраще існування гендерної дискримінанти. Порівняння за кожною з позицій групи статистичних показників переконує в існуванні значної гендерної диспропорції щодо вподобань респондентів.

Серед основної перешкоди на шляху формування мотиваційного утворення щодо використання власного трудового потенціалу 30% респондентів чоловічої статі та 50% респондентів жіночої статі (найвище значення для кожної статі) визначили людські лінощі. Разом з тим, слід звернути увагу на той факт, що респонденти чоловічої статі визначили вплив таких факторів як розуміння відсутності власної потреби у результатах такого використання (збільшення ступеню реалізації наявного в мене трудового

потенціалу не призведе до покращення рівня мого життя) та розуміння відсутності потреби суспільства у результатах такого використання (наявний в мене трудовий потенціал не відповідає потребам суспільства) теж по 30% , в той час як жінки визначили вплив цих факторів на рівні 10% та 20% відповідно. На нашу думку, значущість людських лінощів у процесі формування бажання у особистості до використання власного трудового потенціалу для респондентів жіночої статі (50%) можна пояснити через усвідомлення того факту, що жінки в цілому витрачають на роботу у межах домогосподарства більше часу ніж чоловіки. За дослідженнями Центру соціальних експертиз Інституту соціології НАН України «Гендерні стереотипи та ставлення громадськості до гендерних проблем в українському суспільстві» переважна більшість чоловіків (60%) займається цим від 1 до 15 годин на тиждень (34% – від 5 до 15 годин), тоді як переважна більшість жінок (60% опитаних) витрачає від 5 до 30 годин (із них 30% – від 15 до 30 годин). Значно менше серед чоловіків тих, хто працює по дому від 30 до 60 годин на день (13% проти 25% серед жінок) [268, с. 70]. Таке додаткове навантаження спонукає жінку до пошуку можливостей відновлення трудового ресурсу. Дослідження щодо з'ясування причин виникнення лінощів довели, що головними серед них є ті фактори які відображають характер самої праці (її не інтенсивність, неважливість, незрозумілість), умови її реалізації (необов'язковість або, навпаки, примус), а також стан втоми. Про те, що втома може виступати як підґрунтя для виникнення лінощів свідчать результати емпіричних дослідження Михайлової О.Л., яка під час аналізу кількості збігів слів-стимулів з поняттям «лінощі» визначила, що майже 25% респондентів зіставили її саме з втомою (33% зіставили з нудьгою, 29% з одноманітністю, 28% з нечіткістю інструкцій, 27% з рутиною, 26% з безглуздістю завдань, 24% з низьким статусом, 23% з невпевненістю у собі тощо) [269]. Більшість відомих у науці визначень «лінощі» розкривають її зміст через відсутність або нестачу працьовитості, надання переваги вільному часу, що традиційно сприймається як порок. Разом з тим, в умовах інтенсивного використання трудових можливостей особистості, тлумачення «лінощів» досить часто подається як

своєрідний захист людини від перевтоми. В цьому контексті лінощі інколи розглядають як елемент механізму збереження енергії людським організмом [270]. Отже, респонденти жіночої статі могли визначити лінощі як основний фактор який заважає людині використовувати власний трудовий потенціал саме через наявність підсвідомого бажання заощадити свої трудові можливості. Крім того, слід звернути увагу, що поняття «лінощі» найчастіше зіставляються з нудьгою, одноманітністю, рутинною, низьким статусом, невпевненістю у собі тощо. Ці характеристики традиційно асоціюються з хатньою роботою, що можливо також сприяло формуванню відповідного вибору жінок-респондентів.

Разом з тим, лінощі суттєво впливають на формування мотиваційного утворення у особистості щодо використання наявного в неї трудового потенціалу (рис. 3.27), що обумовлює необхідність вивчення впливу цієї детермінанти у межах окремого напрямку дослідження.

Досить наочним з огляду на прояв гендерної детермінанти в системі трудового потенціалу є результати порівняння кількості респондентів які визначили відсутність власної потреби у результатах використання трудового потенціалу (збільшення ступеню реалізації наявного у особистості трудового потенціалу не призводить до покращення рівня її життя) головним фактором впливу на формування мотиваційного утворення (30% респондентів чоловічої статі та 10% респондентів жіночої статі). Пояснення порівняльно великої (на рівні з іншими факторами впливу) кількості виборів респондентами чоловічої статі, може відбуватися на підставі розумінні того факту, що чоловіки на відміну від жінок є більш зорієнтованими на кар'єру. За дослідженнями В.Г. Горчаковой, жінки є більш пасивними у плануванні кар'єри (лише 20% жінок мають сталу тенденцію до професійної кар'єри) [271]. Орієнтація на розбудову власної кар'єри вимагає концентрації зусиль на окремих видах діяльності, тобто чоловіки планують своє майбутнє через призму кар'єрного зростання. Зрозуміло, що існує часовий бар'єр між зусиллями які докладаються для професійного просування та конкретним результатом у вигляді відповідної посади (статусу). Крім того, між кількістю витрачених зусиль та отриманою в

наслідок цього посадою (статусом) може існувати диспропорція. Отже, порівняльно значна часова розбіжність між зусиллями особистості та отриманим результатом, з одного боку, та наявність диспропорції між кількістю зусиль та якістю результату – з іншого можуть сприяти виникненню у особистості стану апатії, приреченості та безвихідності. Тобто, чоловіки витрачаючи зусилля на професійне зростання у межах індивідуальної кар'єри не отримують швидкої рефлексії, що у кінцевому випадку може пояснювати 30%-й вибір респондентами чоловічої статі того фактору який стосується відсутності власної потреби у результатах використання трудового потенціалу (збільшення ступеню реалізації наявного в мене трудового потенціалу не призведе до покращення рівня мого життя). У свою чергу, 10%-й вибір цього фактору респондентами жіночої статі (порівняльно невелике значення) може бути пояснено через той факт, що жінки, як було наведено вище, приділяють роботі у межах домогосподарства значно більше часу. Цей вид трудової діяльності, на відміну від багатьох інших, має короткий часовий бар'єр між конкретно дією та отриманим результатом, який, як правило, відповідає витраченим зусиллям. Отже, традиційна участь жінки у роботі у межах домогосподарства сприяла становленню стійкого стереотипу щодо причинно-наслідкового зв'язку між витраченими зусиллями та отриманим результатом. Безумовно, що розглядаючи порушене питання з саме такої точки зору, відсутність власної потреби у результатах використання трудового потенціалу не може бути визначальною, хоча і має певну вагу.

Цікавим напрямом продовження аналізу відповідей респондентів в контексті з'ясування чинників які заважають людині використовувати власний трудовий потенціал є порівняння вподобань чоловіків та жінок щодо значущості впливу такого фактору як розуміння відсутності потреби суспільства у результатах використання людиною власного трудового потенціалу (наявний в мене трудовий потенціал не відповідає потребам суспільства). Так, 30% респондентів чоловічої статі та 20% респондентів жіночої статі визначили значущість саме цього фактору. Безумовно, з огляду на

значущість проблеми ефективності використання трудового потенціалу населення для подальшого суспільного розвитку, аналіз цього питання потребує на окремий напрям дослідження, але у межах обраного предмету нашої уваги, вважаємо за доцільне обмежитися з'ясуванням впливу лише гендерної детермінанти.

Значущість впливу цього фактору (другий за ступенем впливу для респондентів жіночої статі (разом з відсутністю умов для використання трудового потенціалу) та однакове значення з іншими факторами (за винятком відсутності умов для використання трудового потенціалу) для респондентів жіночої статі можна пояснити через прийняття до уваги таких фактів.

Доведено, що чоловіки більше ніж жінки цікавляться політикою, а відповідно є більш обізнаними у питаннях суспільно-економічного спрямування. Інформованість сприяє зміцненню аналітичного підґрунтя для аналізу подій та вибору особистістю відповідної моделі поведінки. Розбудова такої моделі перебуває під впливом багатьох чинників, серед яких усвідомлення того факту, що рівень довіри громадян до влади певним чином віддзеркалює їх надію на захист, допомогу та підтримку – займає не останнє місце.

Результати Національного моніторингового опитування, здійсненого Інститутом соціології НАН України у квітні 2010 року, свідчать, що рівень довіри до інститутів влади становить: Президент – 30,8%, уряд – 19,6%, місцеві органи влади – 17,9% [272]. Довіра, на думку П. Штомпки, може виникнути лише на основі спільних цінностей, сприйняття соціального світу, своїх власних та інших соціальних практик, усвідомлення можливості їхнього узгодження [273, с. 23]. Отже, чим нижчий рівень довіри громадян до органів публічної влади, тим менша вірогідність узгодження ціннісних орієнтирів та векторів розвитку. Але цей факт стосується всіх респондентів незалежно від статі та скоріше має відношення до характеристики генеральної сукупності, хоча гендерна детермінанта має певний прояв. Обізнаність щодо рівня розвитку суспільно-економічних відносин (в контексті вище наведеного, саме чоловіки

мають більше інформації відповідного спрямування), наприклад результатів соціологічних та експертних досліджень, обумовлює формування відповідного світогляду. Виникає ситуація за якої кожен додатковий рівень обізнаності сприяє розумінню тієї різниці яка існує між відносинами і нормами які декларуються та тими які реально визначають якість і кількість соціальних взаємодій у суспільстві. Можливо саме не виправданість очікування особистості щодо результативності взаємного обміну ресурсами з державою сприяє формуванню розуміння відсутності потреби суспільства у результатах використання трудового потенціалу особистістю (наявний в мене трудовий потенціал не відповідає потребам суспільства).

Цікавим з огляду на зміст пропозицій щодо напрямів удосконалення державної політики пов'язаної з формуванням умов для ефективного використання та розвитку трудового потенціалу країни є аналіз відповідей респондентів в контексті визначення значущості такого фактору як відсутність умов для використання трудового потенціалу. Важливість впливу цього фактору на формування бажання у особистості щодо використання наявного в неї трудового потенціалу відзначило 10% респондентів чоловічої статі (найменше значення в системі оцінки чоловіків) та 20% респондентів жіночої статі (другий (разом з розумінням відсутності потреби суспільства у результатах використання трудового потенціалу) за значущістю в системі оцінки жінок). Занепокоєння в контексті гендерної детермінанти викликає та диспропорція яка існує між відповідями респондентів. Тобто, жінки у 2 рази частіше визначали вплив саме цього фактору ніж чоловіки. Крім того, відповідно до статистичної інформації наведеної на рис. 3.27, цей фактор є другим за впливовістю у системі оцінювання жінок. Це свідчить про існування певного кола проблем, вирішення яких може сприяти збільшенню частки використання трудового потенціалу.

Питання створення умов для реалізації власного трудового потенціалу саме жінками на наш погляд обумовлено не тільки соціальними ролями виконання яких традиційно покладено на жінок (виховання дітей, догляд за

літніми батьками, ведення домогосподарства тощо), а й окремими особливостями психічних процесів. Проблемі існування диспропорції у розподілі праці у межах домогосподарства між чоловіком та жінкою було присвячено достатньо уваги, а тому вважаємо за можливе зосередитися на тих особливостях які мають пояснюються у межах гендерної психології. Хоча питання саме диспропорції у трудовій активності між чоловіком та жінкою поза межами професійної діяльності, на нашу думку, обумовлюють необхідність створення додаткових умов для реалізації жінкою власного трудового потенціалу (можливість здійснювати професійну діяльність в домашніх умовах, гнучкі форми зайнятості, неповна зайнятість, можливість участі у формуванні навантаження тощо).

В контексті формування умов здійснення професійної діяльності слід звернути увагу на дослідження Ф. Герцберга, який допускав наявність двох типів людей. Для першого типу характерним є те, що зацікавленість викликає сама робота, її зміст, значимість. Тобто мотивація таких людей в основному визначається «мотиваторами». Такі особи не надають особливого значення «факторам гігієни». Для людей другого типу зміст роботи менш значимий. Їх, перш за все, хвилюють умови праці та інші зовнішні фактори [274, с. 142]. Цікаво, що мотивація осіб жіночої статі обумовлюється переважно зовнішніми впливами (мотив легше формується під тиском ззовні), в той час як мотивація осіб чоловічої статі перебуває під впливом переважно внутрішніх факторів (мотив формується як наслідок розуміння сенсу та особистої значущості того, що треба робити). Отже, «фактори гігієни» (умови здійснення трудової діяльності) для жінки є більш значущими, що пояснює відповідний вибір респондентів в контексті з'ясування значущості впливу такого фактору як відсутність умов для використання трудового потенціалу на формування мотиву трудової активності.

Таким чином, аналіз гендерних особливостей процесу формування, використання та розвитку трудового потенціалу в контексті результатів дослідження «Оцінка рівня розвитку трудового потенціалу особистості»

дозволяє зробити такі загальні висновки (деталізовані висновки було подано після аналізу кожного з напрямів дослідження).

1. Рівень розвитку трудового потенціалу не зазнає визначального впливу з боку прояву гендерної детермінанти в процесі формування, використання та розвитку трудового потенціалу, а тому розбудова мотиваційного механізму стимулювання трудової активності громадян на держаному рівні може відбуватися без окремого врахування особливостей обумовлених її впливом.

2. Гендерна асиметрії у процесу формування, використання та розвитку трудового потенціалу держави повинні бути прийняті до уваги суб'єктами державного управління під час опрацювання напрямів удосконалення існуючих механізмів активізації трудової активності громадян (забезпечення рівних можливостей жінкам і чоловікам щодо поєднання професійних та сімейних обов'язків).

3. У межах існуючого рівня розвитку трудового потенціалу громадян держави існують певні резерви трудової активності умовою використання яких є узгодження організаційно-правових та фінансово-економічних важелів у межах гендерної складової відповідних напрямів діяльності держави (удосконалення механізмів державного управління в контексті забезпечення гендерної рівності).

4. Необхідною умовою використання резервів трудового потенціалу є необхідність виховання та пропаганда серед населення країни культури гендерної рівності в контексті формування нового стереотипу щодо місця та ролі жінки в соціально-трудових відносинах країни.

5. Пошук конкурентоспроможної моделі використання та розвитку трудового потенціалу країни повинен відбуватися в паралель з становленням нової парадигми аналізу і контролю коштів на оплату праці, яка відповідатиме сучасним процесам та явищам суспільно-економічної практики.

ВИСНОВКИ

У монографії сформульовано наукові положення щодо вирішення наукового завдання з визначення сутності, змісту та особливостей державного управління забезпеченням гендерної рівності в Україні. Отримані в процесі дослідження результати дають підстави зробити такі основні висновки.

1. Визначено, що за своєю суттю державна гендерна політика – це послідовна система заходів, спрямованих на створення, розвиток, підтримку і захист рівноправності чоловіків і жінок, що покликана виражатися в конкретних результатах.

2. Виявлено, що дослідники з будь-якої сфери життєдіяльності суспільства (державно-управлінської, економічної, політичної, культурної, освітянської, історичної та ін.) у своїх наукових доробках не обходять гендерні питання, що завжди мають місце в суспільстві. Доведено, що проблематика гендерних досліджень постійно знаходиться у межах кола наукової уваги вітчизняних вчених. Крім того, проблематика гендерного паритету набула свого розвитку і через призму професійної освіти, а саме: проблеми історії формування і розвитку жіночої освіти в Україні.

3. Досліджено, що Україна, як держава, яка найбільш повно залучена до європейських та північноатлантичних процесів, прагне не лише до імплементації міжнародних норм щодо місця і ролі жінки у соціально-економічному та суспільно-політичному житті регіону і держави, а й до становлення традицій гідного сприйняття жінки на рівні родини та організації. Встановлено, що гендерна політика в Україні, незважаючи на недостатньо високу ефективність реалізації механізмів державного фінансування, вимагає врахування гендерної складової, зокрема під час розробки та реалізації програм економічного і соціального розвитку як на центральному, так і на регіональному рівнях.

5. Визначено, що законодавство України побудовано на принципах рівноправності жінок і чоловіків у всіх сферах людської життєдіяльності, про

що свідчить високий рівень його розвитку та відповідності європейським стандартам, і що державна гендерна політика в Україні будується, по-перше, на основі міжнародних нормативно-правових актів, ратифікованих Україною, а по-друге, регулюється національними нормативно-правовими актами щодо рівноправності між жінками і чоловіками.

6. Доведено, що рівень розвитку трудового потенціалу не зазнає визначального впливу з боку прояву гендерної детермінанти в процесі формування, використання та розвитку трудового потенціалу, а тому розбудова мотиваційного механізму стимулювання трудової активності громадян на державному рівні може відбуватися без окремого врахування особливостей обумовлених її впливом. Зазначено, що гендерні асиметрії у процесі формування, використання та розвитку трудового потенціалу держави повинні бути прийняті до уваги суб'єктами державного управління під час опрацювання напрямів удосконалення існуючих механізмів активізації трудової активності громадян (забезпечення рівних можливостей жінкам і чоловікам щодо поєднання професійних та сімейних обов'язків).

7. Обґрунтовано, що у межах існуючого рівня розвитку трудового потенціалу громадян держави існують певні резерви трудової активності, умовою використання яких є узгодження організаційно-правових та фінансово-економічних важелів у межах гендерної складової відповідних напрямів діяльності держави (удосконалення механізмів державного управління в контексті забезпечення гендерної рівності). Доведено, що необхідною умовою використання резервів трудового потенціалу є необхідність виховання та пропаганди серед населення країни культури гендерної рівності в контексті формування нового стереотипу щодо місця та ролі жінки в соціально-трудовах відносинах країни. Доведено, що пошук конкурентоспроможної моделі використання та розвитку трудового потенціалу країни повинен відбуватися в паралель з становленням нової парадигми аналізу і контролю коштів на оплату праці, яка відповідатиме сучасним процесам та явищам суспільно-економічної практики.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Адміністративне право / (Алфьоров С.М., Ващенко С.В. Долгополова М.М., Купін А.П.) – К.: Центр учбової літератури, 2011. – 216 с.
2. Ажнюк М.О. Основи економічної теорії: навч. посіб. / М.О. Ажнюк, О.С. Передрій. – К.: Знання, 2008. – 365 с.
3. Алекперова Л.В. Трудовий потенціал підприємств АПК: державне регулювання та напрями відтворення / Л.В. Алекперова // Академічний огляд – економіка підприємництва. – 2010. – 2 (33). – С. 127–133.
4. Алексеева А. Психологічні чинники професійної самореалізації особистості в ситуації безробіття: гендерний аспект / А. Алексеева // Перший усеукраїнський конгрес із соціальної психології (УКСП–2010) «Соціально-психологічна наука третього тисячоліття: досвід, виклики, перспективи». – 2010. – С. 231-233.
5. Артем'єва О.О. Гендерні дослідження в контексті постнекласичної раціональності: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. філософ. наук: спец. 09.00.09. «Філософія науки» / О.О. Артем'єва. – Київ, 2008. – 21 с.
6. Атаманчук Г.В. Теория государственного управления / Атаманчук Г.В. – М.: Издательство «Омега-Л», 2010. – 525 с.
7. Багмет І.М. Індивідуальні та гендерні відмінності альтруїзму-егоїзму особистості 2004 год: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.01 «Загальна психологія, історія психології» / І.М. Багмет. – Одеса, 2004. – 18 с.
8. Бакуменко В.Д. Методи державного управління / В.Д. Бакуменко, С.О. Кравченко // Енциклопедичний словник з державного управління (уклад. : Ю. П. Сурмін, В.Д. Бакуменко, А. М. Михненко та ін. ; за ред. Ю.В. Ковбасюка, В. П. Трощинського, Ю. П. Сурміна. – К.: НАДУ, 2010. – 820 с.) – С. 398.

9. Балтачєєва Н.А. Механізм управління трудовим потенціалом: методологічний аспект / Н.А. Балтачєєва, Л.В. Ганіч // Вісник Донецького університету: серія В. Економіка і право (спецвип). – 2011. – Т.1. – С. 13–16.
10. Бендас Т.В. Гендерная психология: Учебное пособие / Бендас Т.В. – СПб.: Питер, 2006. – 431 с.
11. Бендас Т.В. Психология лидерства. Учебное пособие / Т.В. Бендас. – СПб.: Питер, 2009. – 448 с.
12. Беляєв О.О. Політична економія: навч. посібник / О.О. Беляєв, А.С. Бебело. – К.: КНЕУ, 2001. – 328 с.
13. Битяк Ю.П. Адміністративне право України : конспект лекцій / Ю.П. Битяк, В.В. Зуй. – Харків: Націон. юрид. акад. України імені Ярослава Мудрого, 1996. – 160 с.
14. Богачевська-Хомяк М. Білим по білому : Жінки в громадському житті України, 1884 – 1939 / М. Богачевська-Хомяк. – К. : Либідь, 1995. – 424 с.
15. Бодрийяр Ж. Общество потребления. Его мифы и структуры / Бодрийяр Ж. – М.: Культурная революция, Республика, 2006. – 269 с.
16. Болотіна Н.Б. Соціальне законодавство України: Гендерна експертиза / Відп. ред. Т.М.Мельник. – К.: Логос, 2001. – 82 с.
17. Бромлей Ю.В. Создано человечеством / Ю.В. Бромлей, Р.Г. Подольный. – М.: Политиздат, 1984. – 272 с.
18. Бурмыкина О.Н. Гендерные различия в практиках здоровья: подходы к объяснению и эмпирический анализ / О.Н. Бурмыкина // Журн. социол. и социал. антропол. – 2006. – № 2. – С. 101-119.
19. Бурн Ш. Гендерная психология / Бурн Ш. – М.: Прайм-Еврознак, 2004. – 320 с.
20. Буроменський М.В. Міжнародне право: Гендерна експертиза / Відп. ред. Т.М.Мельник. – К.: Логос, 2001. – 40 с.
21. Варій М.Й. Загальна психологія / Варій М.Й. – К.: Центр учбової літератури, 2009. – 968 с.

22. Венцева Н.О. Особливості функціонування системи вищої педагогічної освіти в Україні в 1905-1917 рр. / Н.О. Венцева // Наукові записки Бердянського державного педагогічного університету. – 2015.- Вип. 3. – С. 47-53.
23. Виханский О.С. Стратегическое управление: учебник / Виханский О.С. – М.: Гардарики, 2000. – 296 с.
24. Войтенко Ю. А. Гендерна рівність як основна глобальна політична стратегія світового розвитку [Електронний ресурс] / Ю.А. Войтенко // Інтернет-газета «Єдина служба правової допомоги» – Режим доступу: https://3222.ua/article/genderna_rvnst_yak_osnovna_globalna_politich_na_strategya_svtovogo_rozvitku.htm
25. Галаз Л.В. Механізм удосконалення формування трудового потенціалу підприємства / Галаз Л.В. // Вісник Хмельницького національного університету. – 2010. – № 6, Т.4. – С. 266–269.
26. Гендерна політика в Україні: складний шлях від декларацій до позитивних дій [Електронний ресурс] / Ю. Біденко, В. Кисельова // Сайт «Хвиля» – Режим доступу: <http://hvylya.net/analytics/society/genderna-politika-v-ukrayini-skladniy-shlyah-vid-deklaratsiy-do-pozitivnih-diy.html>
27. Гендерная политика в Украине: сложный путь от деклараций до позитивных действий [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://od.org.ua>
28. Гендерні стереотипи та ставлення громадськості до гендерних проблем в українському суспільстві / (Амджадін Л., Васильчик М., Герасименко Г. та ін.); під ред. Ю.І. Саєнко. – К.: Компанія ВАІТЕ, 2007. – 144 с.
29. Гендерна політика в системі державного управління : підручник / за заг. ред. М. М. Білинської. – Запоріжжя: Друкарський світ, 2011. – 132 с.
30. Гендерний аналіз українського суспільства. – К.: ПРООН, 1999. – 293 с.

31. Гіптерс З. В. Економічна освіта в Галичині (кінець ХІХ – перша половина ХХ ст.) / З. В. Гіптерс // Рідна школа. – 2007. – № 7 (липень). – С. 74–77.
32. Гіптерс З.В. Професійна економічна освіта в Галичині (кінець ХІХ – перша половина ХХ століття) / З.В. Гіптерс // Педагогічні науки. – Херсон, 2006. – Вип. ХХХХІІ. – С. 19-26.
33. Глосарій основних гендерних понять. – Женева : Міжнародне бюро праці, 2007. – 11 с.
34. Головка Т.М. Правове забезпечення гендерної рівності в законодавстві України (кримінально-правовий аспект) / Т.М. Головка // Часопис Київського університету права. – 2009. – № 3. – С. 219-224.
35. Гольдин Ф.Л. Прогрессивная педагогическая мысль юга Украины II пол. XIX – нач. XX столетия: Конспект лекций спецкурса для студентов госуниверситета / Ф.Л. Гольдин. – Одесса, 1965. – 80 с.
36. Гончар О.І. Формування механізму управління трудовим потенціалом як складової економічного потенціалу підприємства / О.І. Гончар // Вісник Донецького університету: серія В. Економіка і право (спецвип). – 2011. – Т.1. – С. 302–306.
37. Горчакова В.Г. Мифология женской карьеры / В.Г. Горчакова // Управление персоналом. – 2003. – № 3. – С. 54–56.
38. Грицак Я.Й. Нарис історії України: формування модерної української нації ХІХ – ХХ ст.: Навч. посіб / Я.Й. Грицак. – К.: Генеза, 1996. – 360 с.
39. Грицяк Н. Формування гендерної політики в Україні: проблеми теорії, методології, практики: моногр. / Н. Грицяк. – К.: Вид. НАДУ, 2004. – 384 с.
40. Грицяк Н.В. Правове регулювання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в Україні: стан та шляхи вдосконалення / Н.В. Грицяк // Державне управління: теорія і практика. – 2005. – № 2.

41. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини / О. А. Грішнова. — К. : Т-во «Знання», 2009. — 390 с.
42. Гуревич А.Я. Средневековый мир: культура безмолвствующего большинства / А.Я. Гуревич. — М.: Искусство, 1990. — 396 с.
43. Гущина С.О. Типологія приватних закладів освіти в Україні (XIX-початок XX століття). / Вісник Житомирського державного університету імені Івана Франка. — Вип. 36. — 2007. — С. 111-115.
44. Дацків І.Є. Професійна освіта жінок у Закарпатті (1919 – 1939 рр.) // Науковий вісник Ужгородського національного університету Серія «Педагогіка, соціальна робота». — Вип. 32. — С. 68-73.
45. Декларація про загальні засади державної політики України стосовно сім'ї та жінок / Постанова від 05.03.1999 № 475-XIV // Відомості Верховної Ради України від 30.04.1999. — 1999 р., № 17, стаття 129 / [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/475-14>
46. Декларація тисячоліття Організації Об'єднаних Націй [Електронний ресурс] / Міжнародний документ (08.09.2000) — Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_621
47. Дем'яненко Н.М. Київські вищі жіночі педагогічні курси (1878-1920) / Н.М. Дем'яненко // Початкова школа. — 1998. — № 2. — С. 44-46.
48. Державне управління / (Мельник А.Ф., Смоленський О.Ю., Васіна А.Ю., Гордієнко Л. Ю.). — К.: Знання-Прес, 2003. — 343 с.
49. Добровольська В.А. Виховання дівчат у початкових і середніх школах Півдня України в другій половині XIX па початку XX століття.// Таврійський вісник освіти: науково-методичний журнал. Херсон. - № 1 (17). — 262 с. — С. 18.
50. Добровольська В.А. Історія жіночої освіти Півдня України (1901 – 1910 рр.): автореф. ...канд. історичних наук за спеціальністю 07.00.01 – історія України. — Дніпропетровський національний університет, Дніпропетровськ, 2006. — 22 с.

51. Добровольська В.А. Витоки професійно-педагогічної підготовки в системі вищої жіночої школи Півдня України у II половині XIX на початку XX століття / Добровольська А.В. // «Молодий вчений». 2017. – № 10 (50). – С .98-10.

52. Добрянський Б. Роль українського педагогічного товариства «Рідна школа» у розвитку фахової освіти в Галичині / Товариство «Рідна школа»: історія і сучасність: Наук.альм. Ч.1. / Упоряд. і наук. ред. Д. Герцюк, С. Ярема.– Львів: Вид-во Львів. край. т-ва «Рідна школа», каф.педагогіки ЛНУ ім. Івана Франка, 2001.– Ч. 1.– 269 с.

53. Драгун Н.П. Підходи к технологированию управления конкурентоспособностью предприятия / Драгун Н.П. // Управление в социальных и экономических системах: материалы XVIII междунар. науч.-практ. конф., Минск, 30–31 мая 2009 г. – Минск : Изд-во МИУ, 2009. – С. 28–29.

54. Древаль Ю.Д. Механізми державного управління як наукова проблема (електронний ресурс) / Ю.Д. Древаль // Державне будівництво. – 2009. – № 2. – Режим доступу: <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/db/2009-2/doc/1/02.pdf>

55. Егоршин А.П. Методология управления трудовыми ресурсами: монография / А.П. Егоршин, И.В. Гуськова. – Н.Новгород: НИМБ, 2008. – 352 с.

56. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016/economies/#economy=UKR>

57. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.segodnya.ua/politics/gendernoe-ravenstvo-v-armii-deputaty-prinyali-zakon-1096285.html>

58. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.vmelamed-law.com/gendernaya-politika-ukrainy/>

59. Європейська конвенція з прав та основних свобод людини (1950 рік) / Конвенція ратифікована Законом № 475/97-ВР від 17.07.97 // Урядовий кур'єр від 17.11.2010. – № 215.
60. Єжова О. Підготовка кваліфікованих робітників швейної галузі в Україні (XIX – початок XX ст.) / О. Єжова // Наукові записки. – Вип. 9 (III). – С. 130-133.
61. Єршова Л. Професійно-технічна освіта жінок правобережної України у XIX – на початку XX століття / Л. Єршова // Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Сер.: Професійна педагогіка. – 2016. - № 12. – С. 5-12.
62. Жінки в політиці: міжнародний досвід для України / За заг. ред.: Я. Сverdлюк та С. Оксамитної // За матеріалами міжнародного наукового семінару «Жінки в політиці: міжнародний досвід для України», Київ – НаУКМА – 7 жовтня 2005 року. – К.: Атіка, 2006.– 272 с.
63. Жіноча справа. Перші жіночі збори в Стрию // Народ (Львів). – 1891. – Ч. 20, 21. – С. 284.
64. Жулковська Т.Є. Вплив статево рольових стереотипів на сприймання особистістю політичних подій / Т. Є. Жулковська // Проблеми політичної психології та її роль в становленні громадянина української держави : мат. Другої всеукр. наук. конф. 13–14 листоп. 1997 р. — К. : Генеза, 1997. — С. 254.
65. Загальна декларація прав людини ООН / Міжнародний документ(10.12.1948) [Електронний ресурс]– Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015
66. Закон України «Про попередження насильства в сім'ї» // Урядовий кур'єр від 26.12.2001. – № 241.
67. Закон України «Про забезпечення рівних прав і можливостей для жінок та чоловіків» // Голос України від 04.11.2005. – № 209.

68. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (від 08.09.2005 року № 2866) / Указ Президента України № 2866 від 08.09.2005 року // Урядовий кур'єр. – 2005. – № 198 від 19.10.2005.
69. Закон України «Про зайнятість населення» // Голос України від 18.08.2012 / № 153-154.
70. Запобігання домашньому насильству і торгівлі жінками. Підручник з проведення тренінгів. – WinrockInternational: Київ, 2001. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://civic.ua/library/view.html?topic=4140>
71. Запроваджено посаду Урядового уповноваженого з питань гендерної політики [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.kmu.gov.ua/ua/news/250045693>
72. Звіт з глобального гендерного розриву за 2016 рік [Електронний ресурс] / Світовий економічний форум (07.11.2017) – Режим доступу: <https://gtmarket.ru/ratings/global-gender-gap-index/info>
73. Зеленська Л.Д. Харківський національний педагогічний університет імені Г.С. Сковороди: віхи історії / Л.Д. Зеленська // Збірник наукових праць «Педагогіка та психологія». – Харків, 2015. – Вип. № 50. – С. 168-181.
74. Измайлов И.А. Управление трудовым потенциалом предприятия: автореф. дис. на соискание науч. степ. канд. экон. наук: спец. 08.00.05. «Экономика и управление народным хозяйством» / И.А. Измайлов. – М., 2005. – 26 с.
75. Ийслуу А. Є. Жіноча гімназійна освіта у Києві наприкінці ХІХ – на початку ХХ століття (за документами Державного архіву м. Києва) / А. Є. Ийслуу // Архіви України. – Випуск 1 (306): січень-лютий. – С. 185-190.
76. Ильин Е.П. Дифференциальная психофизиология мужчины и женщины / Ильин Е.П. – СПб.: Питер, 2003. – 544 с.
77. Инглхарт Р. Модернизация, культурные изменения и демократия: Последовательность человеческого развития / Р. Инглхарт, К. Вельцель. – М.: Новое издательство, 2011. – 464 с.

78. Ібрагімов Е.Е. Трансформація організаційних знань у системі стратегічного планування розвитку підприємства / Е.Е. Ібрагімов // Вісник національного університету «Львівська політехніка». – 2012. – №721. – С. 291–296.
79. Історія Одеського університету (1865–2000) / Гол. ред. В.А. Сминтина. – Одеса: Астропринт, 2000. – 226 с.
80. Кантор В.Е. Управление производственным потенциалом промышленного предприятия в рыночных условиях (электронный ресурс) / В.Е. Кантор // Известия Иркутской государственной экономической академии. – 2010. – №6. – Режим доступа: <http://eizvestia.isea.ru/pdf.aspx?id=7056>
81. Кендюхов О. Суспільство споживання як національна трагедія України / О. Кендюхов // Дзеркало тижня. – 2011. – №1. – С. 1–2; Кендюхов О. Философия маркетинга и ее влияние на настоящее и будущее человеческой цивилизации / О. Кендюхов // Наукові праці ДонНТУ. Серія: економічна. – 2009. – Вип. 37-2. – С. 134–140.
82. Кісь Оксана. Жінка в традиційній українській культурі (другої половини ХІХ – початку ХХ ст.) Оксана Кісь / . – Львів: Інститут народознавства НАН України, 2012. – С. 85.
83. Климець П.А. Механізми державного регулювання використання трудового потенціалу населення: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. наук з держ. упр.: спец. 25.00.02. «Механізми державного управління» / П.А. Климець. – Харків, 2005. – 22 с.
84. Кнорринг В.И. Теория, практика и искусство управления. Учебник для вузов по специальности «Менеджмент» / Кнорринг В.И. – М.: НОРМА (Издательская группа НОРМА – ИНФРА-М), 2001. – 528 с.
85. Кодекс законів про працю / Відомості Верховної Ради УРСР від 17.12.1971. – 1971 р. / Додаток до № 50. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
86. Кодекс про адміністративні правопорушення / Відомості Верховної Ради УРСР від 18.12.1984. – 1984 р., № 51, стаття 1122.

87. Коллонтай, А.М. Социальные основы женского вопроса / А. Коллонтай. – СПб. : Изд. т-ва «Знание», 1990. – 431 с.
88. Кон І.С Чоловік у мінливому світі / І.С. Кон– М.: Час, 2009. – 496 с.
89. Конвенция ООН «О ликвидации всех форм дискриминации относительно женщин». Международный документ от 18.12.1979 / Сборник Международных договоров СССР, вып. XXXVII. – М., 1983, с. 26-36.
90. Конвенція Міжнародної Організації з Праці / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_036
91. Конвенція про Дискримінацію (Працевлаштування та Зайнятість), 1958 / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161
92. Конвенція про дискримінацію у галузі праці та занять № 111 (1958 рік) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161
93. Конвенція про захист материнства, 2000 / [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_122
94. Конвенція про працівників із сімейними обов'язками 1981 / [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_010
95. Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами / Конвенція (11.05.20110) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://humanrights.org.ua/tags/stambulaska_konvencija_radi_jevropi
96. Конвенція щодо рівної оплати праці / [Електронний ресурс] – Режим доступу: 1951http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_002
97. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.

98. Королівська Ю.Ю. Система жіночої освіти в Південній Україні (друга половина XIX – початок XX ст.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://riurbanhistory.org.ua/library/korolevska/sistema_zhinochoi_osviti.pdf
99. Коротич О.Б. Механізми державного управління: проблеми теорії та практичної побудови / О.Б. Коротич // Вісник НАДУ. – 2006. – № 3. – С. 79–84.
100. Корчинська Н.М. Гендерні особливості професійної підготовки студентів у комерційно-туристичних ліцеях Туреччини (кінець XX – початок XXI століття): автореф. дис. на здобуття канд. пед. наук – 13.00.04 – теорія і методика професійної освіти, Хмельницький, 2017. – 20 с.
101. Кривоший О.П. Жінка в суспільному житті України за часів козаччини: Іст. Розвідки / О.П. Кривоший. - Запоріжжя: Поліграф-Просвіта, 1998. - 68 с.
102. Кримінальний кодекс від 06.10.2018, підстава 2530-VIII / Відомості Верховної Ради України від 29.06.2001. – 2001 р., № 25, стаття 131.
103. Кримінально-процесуальний кодекс / Урядовий кур'єр від 06.06.2012. – № 99.
104. Крушельницька О.В. Управління персоналом: Навчальний посібник / О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук. – К.: Кондор, 2003. – 296 с.
105. Кундій Ж. Історія дослідження проблеми вищої жіночої медичної освіти (кінець XIX – початок XX ст.) Педагогіка і психологія професійної освіти, 2015. – № 1-2. – С. 224-234.
106. Кундій Ж.П. Розвиток ідей жіночої медичної освіти у науково-педагогічній спадщині М.В. Скліфосовського (1836-1904 рр.): автореф. на здоб. ступ. канд. пед. наук: 13.00.01 – загальна педагогіка та історія педагогіки / Кундій Жанна Петрівна. – Східноукраїнський нац. ун-т ім. В. Даля. – Київ, 2016. – 20 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://catalog.library.tnpu.edu.ua:8080/library/DocDescription?doc_id=610274
107. Лаврик-Слісенко Л.П. Освіта жінок в Україні в другій половині XIX сторіччя /Л.П. Лаврик-Слісенко // Вісник КДПУ імені Михайла Остроградського. – Випуск 6/2008 (53). Частина 1. – С. 133-136.

108. Лаврінчук І.П. Трудове законодавство України: Гендерна експертиза / Відп. ред. Т.М.Мельник. – К.: Логос, 2001. – 70 с.
109. Лебедева Н.М. Введение в этническую и кросс-культурную психологию / Н.М. Лебедева. – М.: «Ключ-С», 1999. – 191 с.
110. Леви-Строс К. Структурная антропология / К. Леви-Строс К. – М.: Изд-во ЭКСМО-Пресс, 2001. – 512 с.
111. Лихачова Е. Материалы для истории женского образования в России (1086-1856). – С.-Пет., 1899. – 190 с. 4. Лихачова Е. Материалы для истории женского образования в России (1856-1880). – С.-Пет., 1901. – 647 с.
112. Лікарчук І.Л. Управління системами підготовки кваліфікованих робітників в Україні: педагогічний аспект (1888-1998 роки): автореф. ... д-ра пед н. 13.00.04 – теорія і методика професійної освіти. – Інститут педагогіки і психології професійного освіти АПН України, Київ, 1999. – 38 с.
113. Ляпина И.Р. Потенциал региона как объект регионально-отраслевого управления / И.Р. Ляпина // Вестник ОрелГИЭТ. – 2011. – №1 (15). – С. 40–44.
114. Малес Л.В. Біологічні, психологічні та соціокультурні чинники // Основи теорії гендеру: Навчальний посібник. – К.: “К.І.С.”, 2004. – С.109-131.
115. Малинко И.Г. Деятельность высших женских курсов на Украине (конец XIX – начало XX вв.) / И.Г. Малинко // Вопросы истории СССР. – Х., – 1984. – Вып. 29. – С. 121-127.
116. Малиновська О.Ю. Гендерний аспект туризму / О.Ю. Малиновська // Географія та туризм [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [file:///D:/My%20docs/gt_2010_8_7%20\(2\).pdf](file:///D:/My%20docs/gt_2010_8_7%20(2).pdf)
117. Марченко М.Н. Теория государства и права / Марченко М.Н. – М.: Проспект, 2004. – 640 с.
118. Марчук В. Організація ремісничої освіти у Волинському воєводстві в 1920–1930-х роках / В. Марчук // Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Історичні науки». – Острог, 2018. – Вип. 27 : На пошану Володимира Трофимовича. – С. 75–84.

119. Маслій Г. Специфіка функціонування жіночих навчальних закладів професійного спрямування в Західній Україні (кінець XIX – початок XX століть) / Г. Маслій // Обрії. – № 2 (37), 2013. – 59-61.
120. Матвієнків С. Гендерна політика: суть, проблеми та українські реалії. Науковий вісник: Історія. Політичні науки. Міжнародні відносини. – Вип. 272. – Чернівці: «Рута», 2005 – 359 с.
121. Мезенцева Н. І. Гендерні суспільно-географічні дослідження в Україні / Н. І. Мезенцева, О. О. Кривець // Економічна та соціальна географія, 2013. – Вип. 1 (66). – С. 43–53.
122. Мельник Т.М. Гендер як наука та навчальна дисципліна // Основи теорії гендеру: Навчальний посібник. – К.: “К.І.С.”, 2004. – С. 10 – 29.
123. Мельникова М.В. Об управлении потенциалом человеческих ресурсов в инновационноориентированных производственно-хозяйственных комплексах / М.В. Мельникова // Инновационные процессы и корпоративное управление: материалы III Международной заочной научно-практической конференции, 1–15 марта 2011 г. – Минск, 2011. – С. 144–149.
124. Мельниченко О.А. Методи та засоби державного регулювання рівня та якості життя населення / О.А. Мельниченко // Економіка України. – 2006. – №4. – С. 30–38.
125. Механізми державного управління / (Одінцова Г.С., Дзюндзюк В.Б., Мельтюхова Н.М. та ін.) // Енциклопедичний словник з державного управління (уклад.: Ю.П. Сурмін, В.Д. Бакуменко, А.М. Михненко та ін.; за ред. Ю.В. Ковбасюка, В.П. Трощинського, Ю.П. Сурміна. – К.: НАДУ, 2010. – 820 с.) – С. 421.
126. Мильнер Б.З. Теория организации: учебник / Мильнер Б.З. – М.: ИНФРА-М, 2008. – 797 с.
127. Мисак Наталія. Педагогічна освіта в Галичині наприкінці XIX – на початку XX ст.: місце та роль у ній українського населення / Наталія Мисак // Науковий вісник: Гілея. – К., 2011. – Вип. 51 (9). – С. 22.

128. Михайлова Е.Л. Лень в представлениях обыденного сознания / Е.Л. Михайлова // Психологические проблемы самореализации личности. – 2004. – №8. – С. 274–282.

129. Михайлова Е.Л. Ситуационные и личностные детерминанты лени: автореф. дис. на соискание науч. степени канд. психол. наук: спец. 19.00.05 «Социальная психология» / Е.Л. Михайлова. – СПб, 2007. – 21 с.

130. Міжнародний пакт про громадянські та політичні права (1966 рік) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_043

131. Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права (1966 рік) [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9C%D1%96%D0%B6%D0%BD%D0%>

132. Міхневич Л. Витоки жіночої освіти в Україні (кінець XIX – початок XX ст.) / Л. Міхневич // Правова освіта. – № 7 (8), 2015. – С. 78-85.

133. Мороз В.М. Взаємозв'язок рівня свободи совісті у державі з рівнем розвитку її трудового потенціалу / В.М. Мороз // Збірник наукових праць Львівського регіонального інституту державного управління Національної академії державного управління при Президентіві України «Ефективність державного управління». – 2011. – №29. – С. 217–224.

134. Мороз В.М. Відповідальність суб'єктів процесу формування, використання та розвитку трудового потенціалу: гендерний аспект / В.М. Мороз // Вісник Національної академії державного управління при Президентіві України. – 2011. – №2. – С. 251–259.

135. Мороз В.М. Гендерні детермінанти системи трудового потенціалу як підгрунтя мотиваційного механізму стимулювання трудової активності громадян державою / В.М. Мороз // Науково-виробничий журнал Класичного приватного університету «Держава та регіони. Серія: державне управління». – 2011. - №1. – С. 163–169.

136. Мороз В.М. Денежно-кредитная (монетарная) политика государства как детерминанта развития трудового потенциала общества / В.М. Мороз //

Материалы Международной научно-практической конференции «Казахская государственность: исторический перелом и устремленность в будущее (1991 – 2011 гг.)», 2 декабря 2011 г. – Уральск: Западно-Казахстанский государственный университет им. М. Утемисова, 2011. – С. 176–180.

137. Мороз В.М. Державне управління процесом формування дієвого мотиваційного механізму стимулювання трудової активності громадян / В.М. Мороз // Науковий часопис Хмельницького університету управління та права «Університетські наукові записки». – 2011. - №1. – С. 347–354.

138. Мороз В.М. Динаміка зміни індексу тривалості життя в Україні в контексті державної політики з розвитку людських ресурсів / В.М. Мороз // Збірник наукових праць Дніпропетровського регіонального інституту державного управління Національної академії державного управління при Президентові України «Актуальні проблеми державного управління». – 2009. – №2. – С. 185–195.

139. Мороз В.М. Ефективність функціонування мотиваційного механізму стимулювання трудової активності населення / В.М. Мороз // Економіка та держава Міжнародний науково-практичний журнал – 2011. – №4. – С. 96–99.

140. Мороз В.М. Загальна характеристика стану здоров'я громадян України в контексті якісної складової трудового потенціалу країни / В.М. Мороз // Збірник наукових праць Львівського регіонального інституту державного управління Національної академії державного управління при Президентові України «Ефективність державного управління». – 2009. – №18–19. – С. 52–60.

141. Мороз В.М. Зв'язок системи трудового потенціалу країни з системою її конкурентноздатності / В.М. Мороз // Збірник наукових праць Одеського регіонального інституту державного управління Національної академії державного управління при Президентові України «Актуальні проблеми державного управління». – 2009. – №4/36. – С. 290–296.

142. Мороз В.М. Зовнішня міграція населення як джерело збільшення кількісної складової трудового потенціалу / В.М. Мороз // Збірник наукових праць Одеського регіонального інституту державного управління Національної академії державного управління при Президентіві України «Актуальні проблеми державного управління». – 2010. – №1/41. – С. 104–106

143. Мороз В.М. Зовнішня міграція населення як джерело збільшення якісної складової трудового потенціалу / В.М. Мороз // Збірник наукових праць Львівського регіонального інституту державного управління Національної академії державного управління при Президентіві України «Ефективність державного управління». – 2010. – №22. – С. 268–274].

144. Мороз В.М. Можливості інституціоналізму для розв'язання питань розвитку трудового потенціалу країни / В.М. Мороз // Збірник наукових праць Одеського регіонального інституту державного управління Національної академії державного управління при Президентіві України «Актуальні проблеми державного управління». – 2012. – №1/49 – С. 31–34.

145. Мороз В.М. Мотиваційний механізм стимулювання трудового потенціалу України: державно(управлінський аспект: монографія / В.М. Мороз. – Харків: Вид-во «С. А. М.», 2012. – 408 с.

146. Мороз В.М. Особливості прояву мотиваційного механізму стимулювання трудової активності громадян в контексті змісту феномену свободи / В.М. Мороз // Збірник наукових праць Донецького державного університету управління «Соціальний менеджмент управління інформаційними процесами». Серія «державне управління». Т.ХІІІ, вип. 222. – Донецьк, ДонДУ, 2012. – С. 366–378.

147. Мороз В.М. Питання державного управління розвитком системи трудового потенціалу країни в контексті основних положень інституціональної теорії / В.М. Мороз // Електронний збірник наукових праць Дніпропетровського регіонального інституту державного управління Національної академії державного управління при Президентіві України «Публічне адміністрування:

теорія та практика». – 2012. – Вип. 1 (7). – Режим доступу:
http://www.nbu.gov.ua/e-journals/Patp/2012_1/12mvmpit.pdf

148. Мороз В.М. Рівень конкурентоспроможності держави як детермінанта розвитку системи її трудового потенціалу: державно-управлінський аспект / В.М. Мороз // Електронний збірник наукових праць Одеського регіонального інституту державного управління Національної академії державного управління при Президентові України «Теоретичні та прикладні питання державотворення». – 2012. – Вип. 1 (7). – Режим доступу:
http://www.nbu.gov.ua/e-journals/Patp/2012_1/12mvmpit.pdf

149. Мороз В.М. Розвиток трудового потенціалу країни: державне управління чи державне регулювання / В.М. Мороз // Науковий часопис Хмельницького університету управління та права «Університетські наукові записки». – 2009. – №3. – С. 268–272.

150. Мороз В.М. Система трудового потенціалу країни: теоретичні основи формування дефініції / Мороз В.М. // Економіка та держава. – 2009. – №2. – С. 107-109.

151. Мороз В.М. Співвідношення рівня політичних прав у країні з рівнем розвитку трудового потенціалу її громадян / В.М. Мороз // Збірник наукових праць Харківського регіонального інституту державного управління Національної академії державного управління при Президентові України «Актуальні проблеми державного управління». – 2011. – №2 (40) – С. 241–249.

152. Мороз В.М. Співвідношення системи трудового потенціалу країни з рівнем її валового внутрішнього продукту // Вісник Донецького державного університету управління «Менеджер». – 2009. – №2. – С. 36–44.

153. Мороз В.М. Теоретичне підґрунтя мотиваційного механізму стимулювання трудової активності громадян в контексті теорії суспільного вибору / В.М. Мороз // Економіка та держава Міжнародний науково-практичний журнал – 2011. – №5. – С. 116–119.

154. Мороз В.М. Уровень свободы торговли как детерминанта развития трудового потенциала государства: сравнительный анализ и поиск взаимосвязи

/ В.М. Мороз // Многопрофильный научный журнал Костонайского государственного университета – *3i: intellect, idea, innovation* – интеллект, идея, инновация. – 2011. – №4 – С. 118–125.

155. Мороз В.М. Фактори впливу на формування у особистості потреби до використання трудового потенціалу: гендерна диспропорція / В.М. Мороз // Збірник наукових праць Одеського регіонального інституту державного управління Національної академії державного управління при Президентові України «Актуальні проблеми державного управління». – 2011. – №2/46 – С. 206–209].

156. Мороз В.М. Фискальная свобода как детерминанта развития трудового потенциала общества: опыт Эстонии и его уроки для Украины / В.М. Мороз // Сборник трудов Института экономики и управления (ECOMEN): Вып. XI. – Таллин, 2011. – С. 123–143.

157. Морозова Н.Н. Механизм управления трудовым пртенциалом в республике Беларусь: монография / Н.Н. Морозова, В.П. Шорохов. – Могилев: Изд-во «Могилевский государственный университет им. А.А. Кулешова». – 312 с.

158. Мочерний С.В. Економічна теорія: навч. посіб. / Мочерний С.В. – К.: ВЦ «Академія», 2009. – 640 с.

159. Новиков Д.А. Теория управления организационными системами / Новиков Д.А. – М.: МПСИ, 2005. – 584 с.

160. Новинки. Студенты и студентки // Галичанинь. – 1899. – Ч. 64.

161. Новікова М.М. Організаційний механізм забезпечення функціонування системи управління трудовим потенціалом промислових підприємств / М.М. Новікова // Науково-технічна збірка «Комунальне господарство міст». – 2010. – № 92. – 234–239.

162. Оболенський О.Ю. Державна служба: Навч. посібник / Оболенський О.Ю. – К.: КНЕУ, 2003. – 344 с.

163. Общая теория права и государства: учебник / (Афанасьев В.С., Герасимов А.Л., Гойман В.И. и др.); под ред. В.В. Лазарева. – М.: Юристъ, 2001. – 520 с.
164. Огоновський Омелян. Австрійське общє право приватне / Омелян Огоновський. – Львів, 1880. – С. 94–97.
165. Олійник А.С. Конституційне законодавство України: Гендерна експертиза. – К.: Логос, 2001. – 77 с.
166. Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія управління / Орбан-Лембрик Л.Е. – К.: Академвидав, 2003. – 567 с.
167. Осовська Г.В., Крушельницька О.В. Управління трудовими ресурсами. – К.: Кондор, 2003. – 224 с.
168. Палеха Ю.І. Менеджмент персоналу / Палеха Ю.І. – К.: Ліра-К, 2010. – 320 с.
169. Пальшкова Ірина. Народні початкові школи України в II половині XIX – на початку XX століття / Ірина Пальшкова // Психолого-педагогічні проблеми сільської школи. – Вип. 43, 2012. – С. 294-300.
170. Паспорт спеціальності 08.00.03 – економіка та управління національним господарством / Постанова президії ВАК України від 14.12.2006 р. № 31–06/11 // Бюлетень ВАК України. – 2007. – №1. – С. 11.
171. Паспорт спеціальності 12.00.01 – теорія та історія держави і права; історія політичних і правових учень / Постанова президії ВАК України від 08.10.2008 р. № 45–06/7 // Бюлетень ВАК України. – 2009. – №1. – С. 6–7.
172. Пекинская декларация от 15.09.1995 / Международные конвенции и декларации о правах женщин и детей. – М., 1997.
173. Перерва В.С. Історія шкільництва в містах і селах Київщини XIX – початку XX ст. / В.С. Перерва. – Біла Церква: Вид. О. Пшонківський, 2008. – 672 с.

174. Перший Український Жіночий Конгрес «Рівні можливості» / [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://events.ukrinform.com/event/5020-pershiy-ukrayinskiy-zhinochiy-kongres-rivni-mozhливosti>

175. Плівачук К.В. Історія розвитку жіночої освіти на Сквирщині в кінці XIX – на початку XX століть / К.В. Плівачук // Народна освіта. – Режим доступу: https://www.narodnaosvita.kiev.ua/?page_id=5269

176. Положение о женских гимназиях и прогимназиях министерства народного просвещения [Электронный ресурс] // Хрестоматия по истории педагогики / под. ред. С. А. Каменева ; сост. Н. А. Желваков. – М., 1936. – Т. IV. – С. 53.

177. Помаза-Пономаренко А. Л. Соціальна безпека – оптимальний рівень соціального розвитку макро-, мезо- і мікрорегіонів України / А. Л. Помаза-Пономаренко, С. М. Домбровська // Інвестиції: практика та досвід. – 2016. – № 16. – С. 53–57.

178. Попов С.М. Наукова парадигма суб'єкт-суб'єктного управління в умовах сучасного континууму / Попов С.М. // Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії: збірник наукових праць. – 2010. – Вип. 43. – С.166–175.

179. Постанова Верховної Ради України «Про рекомендації парламентських слухань на тему: «Рівні права та рівні можливості в Україні: реалії та перспективи» / Постанова Верховної Ради України № 1241-V від 27.06.2007 // Голос України від 17.07.2007. – № 123.

180. Постанова Верховної Ради України «Про рекомендації парламентських слухань «Сучасний стан та актуальні завдання у сфері попередження гендерного насильства» / Постанова Верховної Ради України № 187-V від 22.03.2007 // Відомості Верховної Ради України від 11.05.2007. – 2007 р., № 18, / 18-19 / стор. 754, стаття 273.

181. Постанова Кабінету Міністрів України «Про консультативно-дорадчі органи з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку та протидії торгівлі людьми» / Постанова Кабінету Міністрів України № 1087 від

05.09.2007 // Офіційний вісник України від 17.09.2007. – 2007 р., № 67, стор. 11, стаття 2574, код акта 40906/2007.

182. Постанова Кабінету Міністрів України «Про підготовку та проведення Року гендерної рівності» / Постанова Кабінету Міністрів України № 741 від 16.05.2007. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/vWWWGroupParam1/new_law!OpenDocument&curr_date=22.05.2007&RestrictToCategory=2007.05

183. Постанова КМУ «Про затвердження Державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року від 27 грудня 2006 року №1834 [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1834-2006-%D0%BF>

184. Постанова КМУ «Про затвердження Державної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 року» від 26 вересня 2013 р. № 717 [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/717-2013-%D0%BF>

185. Постанова КМУ від 11 квітня 2018 р. № 273 «Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.kmu.gov.ua/ua/npas/pro-zatverdzhennya-derzhavnoyi-socialnoyi-programi-zabezpechennya-rivnih-prav-ta-mozhливостей-zhinok-i-cholovikiv-na-period-do-2021-roku

186. Постанова КМУ від 12 квітня 2006 р. N 504 «Про проведення гендерно-правової експертизи» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/504-2006-%D0%BF>

187. Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 “Жінки, мир, безпека” на період до 2020 року **від 24 лютого 2016 р. № 113-р** [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/113-2016-%D1%80/page>

188. Професійно-педагогічна підготовка в системі вищих жіночих навчальних закладів початку ХХ століття / [Електронний ресурс]. – Режим

доступу: http://npu.edu.ua!/ebook/book/html/D/ispu_kiovt Ist.vuschoi%20zinoch.os_vitu%20v%20Ykraini/130.html

189. Психология личности: словарь справочник / (авт. – уклад. Горноста́й П.П. и Титаренко Т.М.). –К.: Рута, 2001. – 320 с.

190. Пушкарева Наталья. Женщины Древней Руси. – М., 1989. – С. 28.

191. Райзберг Б.А. Государственное управление экономическими и социальными процессами / Райзберг Б.А. – М.: Инфра-М, 2012. – 384 с.

192. Розвиток соціального капіталу – найбільше багатство у світі (Електронний ресурс) / В. Геєць // Віче – Наукова бібліотека: авторські накові публікації – Режим доступу до журн.: <http://www.viche.info/journal/2359/>

193. Ромовська З.В. Коментар до розділу II «Шлюб. Права та обов'язки подружжя» Сімейного кодексу України // Законодавство України: наук.-практ. коментарі. – 2004. – № 5. – С. 3-13.

194. Савка В.Є. Соціальний інститут / соціальна інституція: спроба термі логічного розмежування та визначення / В.Є. Савка // Методологія, теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства. – 2009. – Вип. 15. – С. 158–162.

195. Самойленко О.В. Особливості розвитку жіночої гімназійної освіти в Ніжині в другій половині XIX – на початку XX ст. / О.В. Самойленко // Наукові записки НДУ ім. М. Гоголя. Психолого-педагогічні науки. – 2013. – № 5 – С. 280-284.

196. Сєдашова О.А. Новітня концепція оцінки моральних вчинків: відновлення та зберігання моральних цінностей українського суспільства // Інтернет-журнал «Соціотехнічні системи» – 2009. – №4. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.lp.edu.ua/Institute/IGS/IPP/WebRC/issues4.html>

197. Ситняківська С. М. Реміснича освіта в контексті соціалізації жіночого населення в Україні в кінці XIX – на початку XX століття / Вісник Чернігівського державного педагогічного університету імені Тараса Шевченка. - Вип 84. – 2010. – С. 163-169.

198. Сімейний кодекс України. – Голос України від 26.02.2002. – № 38.
199. Сірополко Степан. Історія освіти України / С. Сірополко. – К. : Наукова думка, – 2001. – 440 с.
200. Сірополко Степан. Історія освіти в Україні / Український Вільний університет; Друзі товариства імені Григорія Ващенко / Степан Сірополко. – К.: Наукова думка, 2001. – 912 с .
201. Словарь гендерных терминов / З. В. Шевченко [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://a-z-gender.net/gender.html>
202. Смирнов С.В. Управление организационным потенциалом промышленного предприятия с учетом синергетического эффекта / С.В. Смирнов, Поташева Г.А. // ИнВестРегион. – 2007. – № 4. – С. 26–29.
203. Смолюк В.Л. Управління розвитком трудового потенціалу підприємства: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. е. наук: спец. 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами» / В.Л. Смолюк. – Харків, 2008. – 22 с.
204. Смоляр Л.О. Минуле заради майбутнього. Жіночий рух Наддніпрянської України II пол. XIX – поч.. XX ст. Сторінки історії: Монографія / Л.О. Смоляр. – Одеса: Астропринт, 1998. – 408 с.
205. Соколик. Наші соколи і панни (Окреме виховування хлопців і дівчат. – Наші забави і родини. – Соколи із селянського роду. Наші панни) // Дѣло. – 1901. – Ч. 281, 279 і 280.
206. Соломка Е.Т. Законодавча база гендерних досліджень // Науковий вісник Ужгородського національного університету. – Серія «Педагогіка, соціальна робота. – Вип. 25. – С. 188-190.
207. Спеціальна сесія Генеральної Асамблеї ООН «Жінки в 2000 році: рівність між чоловіками і жінками, розвиток і мир у XXI столітті» [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.un.org/ru/ga/sessions/special.shtml>
208. Степаненко А. В. Вступ до соціальної географії та гендеру / А. В. Степаненко, Я. Б. Олійник. – К. : Знання, 2000. – 204 с.

209. Стражнікова І.В. Передумови становлення і розвитку системи професійної підготовки у жіночому русі Західної України кінця ХІХ – початку ХХ століття / І.В. Стражнікова // Науковий вісник Ужгородського національного університету. – Вип. 21. – С. 189-191.

210. Стратегія упровадження гендерної рівності та недискримінації у сфері освіти «Освіта: гендерний вимір – 2020» [Електронний ресурс].– Режим доступу: <https://www.kmu.gov.ua/ua/news/vprovadzhuuyuchi-strategiyu-gendernoyi-rivnosti-v-osviti-mi-tvorimo-majbutnye-bez-seksizmu-i-domashnogo-nasillya-ivanna-klimpush-cincadze?=print>

211. Субтельна Г.В. Підвищення рівня фахової підготовки у професійному шкільництві Галичини : навчальний посібник / Г. В. Субтельна; за ред. Я. Г. Камінецького; уп.: Я. Г. Камінецький, Л. Я. Криницька. – Л. : Норма, 2014. – 136 с.

212. Судьбы реформ и реформаторов в России: Учебное пособие. – М.: РАГС, 1999. – 374 с.

213. Сухенко Т. Роль громадськості та приватних осіб у створенні в Україні середніх жіночих закладів (ХІХ – поч. ХХ ст.) // Початкова школа. – 1997. – №8. – С. 56–59.

214. Суходоев Д.В. Механизм управления трудовым потенциалом предприятия в промышленном мегаполисе: на примере предприятий Нижегородской области: автореф. дис.. на соискание науч. степени канд. е. наук: спец. 08.00.05. «Экономика и управление народным хозяйством» / Д.В. Суходоев. – Нижний Новгород, 2000. – 22 с.

215. Сюллеро Э. История и социология женского труда / Э. Сюллеро. – М. : Прогресс, 1973.

216. Тартаковская И. Н. Гендерная политика в Европейском регионе /И.Н. Тартаковская // Гендерное равенство в современном мире. – 2008. – С. 50—58.

217. Теорія держави і права. Академічний курс: підруч. / (Зайчук О.В., Заєць А.П., Журавський В.С. та ін.); – К.: Юрінком Інтер, 2006. – 685 с.

218. Терлецька І. Гендерні аспекти політики: спроба синтезного аналізу / І. Терлецька // Вісник КНТЕУ. – 2010. – №3. – С. 77–85.

219. Тищенко Т.В. Управление потенциалом организации: теоретико-методические аспекты: автореф. дис. на соискание науч. степени канд. эконом. наук: спец. 08.00.05. «Экономика и управление народным хозяйством» / Т.В. Тищенко – М., 2002. – 24 с.

220. Ткаченко О. Гендерні проблеми сучасної України: соціально-економічні аспекти / О. Ткаченко, Л. Немець // Часопис соціально-економічної географії. – 2008. – Вип. 5 (2). – С. 156–160.

221. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони // Офіційний вісник України. – від 26.09.2014, № 75, том 1. Стор. 83. Стаття 2125.

222. Указ Президента України «Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» / Указ Президента України № 1135/2005 від 26.07.2005 // Урядовий кур'єр. – 2005. – № 140 від 30.07.2005.

223. Указ Президента України «Про підвищення соціального статусу жінок в Україні» / Указ Президента України № 283/2001 від 25.04.2001 // [Урядовий кур'єр](#) від 04.05.2001. – № 78.

224. Українські жінки в горнилі модернізації / під заг. ред. О. Кісь. – К., 2017. – 243 с.

225. Управління трудовим потенціалом. / В.С. Васильченко, А.М. Гриненко, О.А. Грішнова, Л.П. Керб. – К.: КНЕУ, 2005. – 403 с.

226. Упровадження стандартів гендерної політики на державній службі та в органах місцевого самоврядування: навчальна програма, робоча навчальна програма, конспект лекцій та тренінгів для підготовки слухачів Інституту підвищення кваліфікації керівних кадрів та магістрів спеціальності «Парламентаризм та парламентська діяльність» напряму «Державне управління» / укладачі В. А. Гошовська, Л. А. Пашко, Н. Б. Ларіна,

В. В. Святненко та ін. – К., 2012. – 110 с.

227. Філатова С.О. Управління потенціалом підприємства / С.О. Філатова, Шаповал В.М. – Дніпропетровськ: ДУЕП, 2005 – 118 с.

228. Фрицький О.Ф. Конституційно-правові аспекти забезпечення гендерної рівності в Україні / О.Ф. Фрицький, І.І. Романюк // Молодий вчений. – № 5.1 (45.1), 2017 р. – С. 146-148.

229. Харисова С.Ф. Гендерна політика – шлях консолідації суспільства / Жінка в Україні. – К., 2001. – Т. 23. – 645 с.

230. Хасбулатова О. А. Российская гендерная политика в XX столетии: мифы и реалии. Иваново : Иван. гос. ун-т, 2005.

231. Хирдман И. Женщины — от возможности к проблеме? Конфликт полов в «государстве всеобщего благоденствия» — шведская модель // Северная Европа. М. : АСТ-Пресс, 1995.

232. Храпливий Є. Потреба розбудови нашого хліборобського шкільництва // Перший український педагогічний конгрес, 1935. – Львів, 1938. – накл. Тов-ва «Рідна школа». – Наукове видання Львівського крайового т-ва «Рідна школа». – 244 с.

233. Цивільний кодекс / [Відомості Верховної Ради України](#) від 03.10.2003. – 2003 р., № 40, стаття 356.

234. Цілі розвитку тисячоліття 2000 – 2015 [Електронний ресурс] / [Національна доповідь](#) (15.09.2017) – Режим доступу: <http://www.un.org.ua/ua/tsili-rozvytku-tysiacholittia/mdgs>

235. Цілі Розвитку Тисячоліття. Україна. – К., 2015 – 72 с.

236. Цілі Сталого Розвитку до 2030 року [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.un.org.ua/ua/tsili-rozvytku-tysiacholittia/tsili-staloho-rozvytku>

237. Чайникова Л.Н. Конкурентоспособность предприятия: учеб. пособие / Л.Н. Чайникова, В.Н. Чайников. – Тамбов: Изд-во Тамб. гос. техн. ун-та, 2007. – 192 с.

238. Черчович І. Жіноча освіта в Україні: історичний огляд [Електронний ресурс] / І. Черчович // Інтернет-газета «Гендер в деталях»

(20.06.2017) – Режим доступу: <https://genderindetail.org.ua/season-topic/osvita-i-prosvita/zhinocha-osvita-v-ukraini-istorichniy-oglyad-134122.html>

239. Чмига В.О. Інформація про роботу спеціалізованих вчених рад Національної академії та регіональних інститутів у 2011 році (електронний ресурс) / В.О. Чмига // Матеріали засідань Вченої ради від 29.03.2011: Інф. до рішення № 4. – Режим доступу: <http://212.111.196.8:8081/VR/Shared%20Documents/Forms/DispForm.aspx?ID=470>

240. Шакирова С. Толкования гендера // Пол женщины. Сборник статей по гендерным исследованиям. — Алматы: Центр гендерных исследований, 2000. — С. 15-26.

241. Шершньова З.Є. Стратегічне управління: навч. посіб. / З.Є. Шершньова, С.В. Оборська – К.: КНЕУ, 2004. – 699 с.

242. Шилова Е.Э. Гендер как инновационный научный и философский дискурс // Вестник МГИМО Университета. – Философия. – 2013. – С. 148–152.

243. Шилова Л.С. Трансформация женской модели самосохранительного поведения / Л.С. Шилова // Социологические исследования. – 2000. – №11. – С. 134–140.

244. Ядов В.А. Стратегия социологического исследования. Описание, объяснение, понимание социальной реальности / Ядов В.А. – М.: Омега-Л, 2007. — 567 с.

245. Ярошевич М.П. Теорія механізмів і машин. Конспект лекцій. Навчально-методичний посібник / Ярошевич М.П.– Луцьк: ЛДТУ, 2002. – 135 с.

246. Яценко Н.Е. Толковый словарь обществоведческих терминов / Яценко Н.Е. – СПб.: Лань, 1999. – 528 с.

247. Ящук І.П. Особливості формування системи вищої педагогічної освіти в Україні (20- 30-ті рр. ХХ століття) / І.П. Ящук // Педагогічний дискурс. – 2009. – Вип. 6. – С. 203-211.

248. Baranowski M. Historja szkół ludowych, krol. stoł miasta Lwowa. – Lwów, 1895, с. 219-231.

249. Berardo D. A Residue of Tradition: Jobs, Careers, and Spouse's Time in Housework / D. Berardo, C. Shehan, G. Leslie // *Journal of Marriage and the Family*. – 1987. – Vol. 49. – P. 381-390.
250. Burn S.M. Normative and informational pressure in conformity to the male role: Males', females', and friends' masculinity ideologies / S.M. Burn, G.D. Laver // *Revue of annual convention of the American Psychological Association*. – 1994. – Los Angeles – P. 102-124.
251. Danylova T.V. Towards gender equality: Ukraine in the 21st century / T.V. Danylova // *Соціальна філософія і філософія історії Антропологічні виміри філософських досліджень*, 2013 – Вип. 4.
252. Eagly A.H. Gender and helping behavior: A meta-analytic analysis. of the social. psychological literature / A.H. Eagly, M. Crowley // *Psychological Bulletin*. – 1986. – №3 (100). – P. 283-308.
253. Eagly Alice H. *The Psychology of Gender* / Eagly Alice H. – New York: Guilford Press, 2004. – 358 p.
254. *Empowerment Through People, Program and Institutions. A Report of the FACETS* – Washington, 1997; *Gender and Development. A representative selection of Articles from recent issues of this international Journal*. – Washington, 1998. – p. 14 – 23
255. Girl's education and gender equality [Електронний ресурс] – Режим доступу: https://www.unicef.org/education/bege_70640.html
256. Hyde J.S. *Half the human experience: The psychology of women* / Hyde J.S. – Houghton: Press of Mifflin Company, 2003. – 579 p.
257. Jacobs J.A. Women's entry into management: Trends in earnings, authority, and values among salaried managers / J.A. Jacobs // *Administrative Science Quarterly*. – 1992. – №2. – P. 282-301.
258. Kilmartin C.T. *The masculine self* / Kilmartin C.T. – New York: McGraw-Hill, 1999. – 408 p.
259. Kimmel M.S. Issues for men in the 1990's / M.S. Kimmel // *Law Review University of Miami*. – 1992. – №48. – P. 671–683.

260. Kimmel M.S. Masculinity as homophobia: Fear, shame, and silence in the construction of gender identity / M.S. Kimmel // *Feminism and masculinities*. – 2004. – P. 182-199.
261. Konrad A.M. *Cases in Gender & Diversity in Organizations* / Konrad A.M. – Thousand Oaks, CA.: Sage, 2006. – 245 p.
262. Pleck J. H. Prisoners of manliness / Pleck J. H. // *Psychology Today*. – 1981. – September. – P. 69-80.
263. Stenograficzne sprawozdania z IV. sesyi 6. peryodu Sejmu krajowego Galicyi i Lodomeryi wraz z Wielkiem Księstwem Krakowskiem w roku 1893. – [Lwów, 1893]. – S. 512.
264. Suchmiel, Jadwiga. *Działalność naukowa kobiet w uniwersytecie we Lwowie do roku 1939*. – Częstochowa, 2000. – S. 68
265. Sztompka P. *Trust: a Sociological Theory* / P. Sztompka. – Cambridge: Cambridge University Press, 1999. – 214 p.
266. Women in decision making roles in the European Union [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://blog.openpolis.it/2016/03/18/women-decision-making-roles-european-union/6686>

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ I. НАУКОВО – ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ГЕНДЕРНОГО ПИТАННЯ В УКРАЇНІ.....	5
1.1.Теоретичні напрацювання щодо формування гендерно – узгодженої державної політики.....	5
1.2.Гендерна проблематика професійної освіти (II пол. XIX – початок XXI ст.): вектори наукових досліджень.....	14
1.3.Жіноча освіта в Україні в розрізі історичної ретроспективи.....	35
РОЗДІЛ 2. ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ ПРОЯВОМ ГЕНДЕРНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ У РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ.....	68
2.1 Оцінка державного управління трудовим потенціалом країни.....	68
2.2. Аналіз державного фінансування гендерної політики.....	87
2.3 Нормативно-правовий механізм державного управління гендерного підходу в українському суспільстві.....	96
РОЗДІЛ III. УДОСКОНАЛЕННЯ НАПРЯМІВ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ УКРАЇНИ В ПРОЦЕСІ РОЗВИТКУ ГЕНДЕРНИХ ПИТАНЬ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ.....	122
3.1. Механізм державного управління трудовим потенціалом.....	122
3.2. Стратегія державно-управлінського впливу на систему трудового потенціалу.....	151
3.3. Особливості формування, використання та розвитку гендерних питань трудоного потенціалу України.....	174
ВИСНОВКИ.....	219
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	221

Наукове видання

ДОМБРОВСЬКА СВІТЛАНА МИКОЛАЇВНА
МОРОЗ ВОЛОДИМИР МИХАЙЛОВИЧ
ГРЕНЬ ЛАРИСА МИКОЛАЇВНА
ЛЕОНЕНКО НЕЛЛІ АНАТОЛІЇВНА
МОРОЗ СВІТЛАНА АНАТОЛІЇВНА

ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯМ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В
УКРАЇНІ

Монографія

DOI : 10.5281/zenodo.1877800

Формат 60x84/16. Папір офсетний. Друк цифровий.

Гарнітура Times New Roman.

Підписано до друку 22 листопада 2018 р.

Наклад 300. Умовн. друк. арк. 11,23.

Надруковано з оригінал-макету, наданого авторами

Видавництво «Діса Плюс»

Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи до Державного реєстру
видавців, виготівників та розповсюджувачів видавничої продукції: серія ДК
№4047 від 15.04.2011 р.

Надруковано в друкарні «БУКЛАЙН»

61023, м. Харків, вул. Миру, 32

e-mail:bookline.ua@gmail.com