

О. В. Черевко,

д. е. н., професор, професор кафедри менеджменту і державної служби,
Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-1809-5960>

Л. Я. Самойленко,

к. держ. упр., доцент, доцент кафедри менеджменту та державної служби,
Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-0335-3077>

О. А. Маслянюк,

магістрант кафедри менеджменту та державної служби,
Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького

ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0000-1085-1675>

DOI: 10.32702/2306-6814.2024.22.234

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ НА ЗАСАДАХ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

O. Cherevko,

Doctor of Economic Sciences, Professor, Professor of the Department of Management
and Public Administration, Bohdan Khmelnytsky National University of Cherkasy

L. Samoylenko,

PhD in Public Administration, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Management
and Public Administration, Bohdan Khmelnytsky National University of Cherkasy

O. Maslyanko,

Master's Student of the Department of Management and Public Administration,
Bohdan Khmelnytsky National University of Cherkasy

PUBLIC SERVICE PERSONNEL MANAGEMENT ON THE BASIS OF GENDER EQUALITY

Дослідження присвячене актуальній проблематиці впровадження гендерної рівності в управлінні персоналом публічної служби в Україні, що розглядається як ключовий аспект розвитку демократичного суспільства на етапі інтенсивних реформ та євроінтеграційних процесів. Гендерна рівність у державному управлінні не лише сприяє забезпеченню прав людини, але й підвищує ефективність управлінських процесів завдяки інклюзивності, збалансованості та соціальній згуртованості. У статті обґрунтовано, що гендерно збалансовані колективи та управлінські структури покращують якість прийняття рішень, знижують соціальну напругу та сприяють створенню інноваційних підходів у державному управлінні. Автори дослідження визначають основні принципи гендерної рівності у державному управлінні, розглядають перешкоди її реалізації та пропонують практичні рекомендації щодо вдосконалення гендерно-чутливих підходів до управління персоналом. В результаті, зроблено висновок про необхідність розробки комплексної стратегії впровадження гендерної рівності, що враховує інституційну підтримку, фінансове забезпечення, механізми моніторингу та звітності, а також обов'язкові тренінги з гендерної чутливості для підвищення кваліфікації персоналу. На основі виявлених бар'єрів і потреб української державної служби сформульовано рекомендації для органів державного управління щодо інституційної підтримки гендерної рівності, що може суттєво підвищити якість державного управління та сприяти формуванню інклюзивного суспільства.

The study addresses the pressing issue of implementing gender equality in public service personnel management in Ukraine, which is viewed as a key aspect of democratic development amidst intensive reforms and European integration processes. Gender equality in public administration not only supports human rights but also enhances management efficiency through inclusivity, balance, and social cohesion. The article substantiates that gender-balanced teams and administrative structures improve decision-making quality, reduce social tensions, and foster the development of innovative approaches in governance. The authors identify the core principles of gender equality in public administration, examine the obstacles to its implementation, and propose practical recommendations for improving gender-sensitive approaches in personnel management.

In particular, the article explores key aspects of implementing gender equality through systematic strategic planning, organizational culture transformation, and the development of tools for promoting equality. It emphasizes that ensuring equal access to public service and maintaining gender balance in staffing lay the groundwork for strengthening social stability and increasing citizens' trust in public institutions. The study concludes that a comprehensive strategy for implementing gender equality is essential, taking into account institutional support, financial provision, monitoring and reporting mechanisms, and mandatory gender sensitivity training for personnel development. A systematic approach to ensuring gender equality entails actively leveraging international experience, such as implementing quotas for leadership positions in the public sector and creating mentorship programs aimed at supporting women in their career advancement. Based on the identified barriers and needs of the Ukrainian public service, the study formulates recommendations for public administration bodies on institutional support for gender equality, which can significantly improve governance quality and contribute to the formation of an inclusive society.

Ключові слова: гендерна рівність, державне управління, публічна служба, управління персоналом, стратегія гендерної рівності, інклюзивність, гендерні стереотипи.

Key words: gender equality, public administration, public service, personnel management, gender equality strategy, inclusivity, gender stereotypes.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ У ЗАГАЛЬНОМУ ВИГЛЯДІ ТА ЇЇ ЗВ'ЯЗОК ІЗ ВАЖЛИВИМИ НАУКОВИМИ ЧИ ПРАКТИЧНИМИ ЗАВДАННЯМИ

В Україні, яка переживає етап інтенсивних реформ в державному управлінні на тлі євроінтеграційних процесів та повномасштабної війни, забезпечення гендерної рівності на рівні публічної служби стає ключовим аспектом розбудови демократичного суспільства. Гендерна рівність у державному управлінні не лише є важливою частиною захисту прав людини, але й сприяє досягненню більш збалансованого та ефективного керування, що базується на принципах інклюзивності, справедливості та соціальної згуртованості. У світі існує широкий консенсус щодо того, що рівне представництво чоловіків і жінок у владних структурах та управлінні дозволяє зменшити гендерні диспропорції, підвищує рівень довіри до держави та сприяє розвитку інноваційних підходів в управлінні.

В українському контексті це питання набуває ще більшої значущості через вплив низки внутрішніх і зовнішніх факторів. З одного боку, війна в Україні та інші виклики, зокрема економічні труднощі, корупція та соціальна нестабільність, підсилюють потребу в посиленні інституційного потенціалу та ефективного управління. З іншого боку, європейська інтеграція та адаптація українських стандартів до міжнародних норм вимагають інтеграції гендерно-чутливих підходів як необхідної частини державної політики та управлінської практики.

Важливість гендерної рівності в публічній службі також підкріплюється дослідженнями, які свідчать, що гендерно збалансовані колективи та структури сприяють підвищенню якості прийняття рішень, зменшенню соціальної напруги і більш ефективному вирішенню питань, що стосуються інтересів широких верств населення. Впровадження гендерного підходу в систему державної служби дозволяє усувати стереотипи та бар'є-

ри, що обмежують кар'єрний розвиток, професійне зростання і залучення до управління жінок, які, незважаючи на їхні професійні досягнення, часто стикаються з дискримінаційними практиками. Отже, забезпечення гендерної рівності в управлінні персоналом публічної служби є не просто актуальним завданням, але й необхідною умовою для побудови стійкої та інноваційної системи державного управління в Україні.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

У рамках даного дослідження використовуються різноманітні методи, але переважно монографічні, що дозволяють дослідити гендерні аспекти управління у публічному секторі та застосувати кращі світові практики в українських умовах. Особливу увагу приділено дослідженням вітчизняних науковців, таких як Барсук М., Таран А., Петрук Н., Сиченко В., Ковальська Н., Андрощук А. тощо, роботи яких суттєво збагачують теоретичну базу гендерного підходу в управлінні персоналом публічної служби.

ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ (ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ)

Метою даного дослідження є вивчення підходів до управління персоналом у публічній службі на засадах гендерної рівності, зокрема, в контексті сучасних українських реалій. Дослідження спрямоване на визначення основних принципів, що сприяють забезпеченню гендерної рівності в державному управлінні, а також виявлення перешкод, які ускладнюють їхню реалізацію. Це передбачає розробку рекомендацій щодо вдосконалення гендерно-чутливих підходів в управлінні персоналом, що може сприяти підвищенню якості та результативності державної служби загалом.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

Актуалізація питання гендерної рівності в системі управління персоналом публічної служби є природною складовою розвитку сучасної української держави, що прагне до інтеграції у європейське співтовариство, де гендерна рівність закріплена як один з ключових елементів суспільного життя та державного управління. В умовах трансформаційних процесів, які тривають в Україні на тлі складних внутрішніх і зовнішніх викликів, гендерна рівність набуває значення механізму стабілізації та зміцнення державних інституцій. У цьому контексті управління персоналом публічної служби стає важливим засобом утвердження принципів гендерної рівності через створення сприятливих умов для залучення та розвитку як чоловіків, так і жінок на всіх рівнях управлінських позицій.

Концепція гендерної рівності ґрунтується на ідеї рівних можливостей та рівного ставлення до людей незалежно від їх статі у всіх сферах суспільного життя. Гендерна рівність передбачає ліквідацію будь-яких проявів дискримінації, що виникають на основі статевих відмінностей, та створення умов, за яких люди можуть реалізувати свій потенціал незалежно від соціокультурних очікувань щодо ролі чоловіків та жінок [1]. Сьогодні концепція гендерної рівності визначається у багатьох

міжнародних документах, таких як Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок [2], Пекінська декларація та Платформа дій [3], прийнята на IV Всесвітній конференції з питань жінок, а також Цілі сталого розвитку [4], які передбачають рівність статей як один з основних напрямів розвитку на шляху до сталого суспільства.

У системі державного управління гендерна рівність є невід'ємною частиною демократизації та модернізації управлінських практик. Гендерно рівноправний підхід дозволяє забезпечити рівний доступ до державної служби та створює передумови для більш справедливого і збалансованого представництва чоловіків та жінок на всіх рівнях державного управління. Це, в свою чергу, сприяє подоланню гендерних стереотипів, забезпечує різноманітність в управлінських рішеннях та підвищує рівень довіри громадян до державних інституцій. Таким чином, концепція гендерної рівності в державному управлінні є не тільки нормативним орієнтиром, але й важливим інструментом забезпечення соціальної справедливості та ефективного функціонування системи управління [1].

У національному контексті законодавство України також закріплює принципи гендерної рівності. Конституція України, зокрема, у статті 24, декларує рівність прав і свобод громадян незалежно від статі, раси, національності, мови, релігії, соціального походження та інших ознак [5]. Законом України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків" визначено конкретні положення щодо гарантій рівності, обов'язків держави та роботодавців щодо створення рівних умов для чоловіків і жінок на ринку праці та у сфері публічного управління [6]. Також Закон України "Про державну службу" містить положення, що спрямовані на забезпечення недискримінації за ознакою статі, сприяючи рівному доступу до посад державної служби [7].

Варто зазначити, що світова практика свідчить про ефективність впровадження гендерно-чутливих підходів у державному управлінні. Такі країни, як Швеція, Норвегія, Фінляндія та інші скандинавські держави, демонструють високий рівень гендерної рівності у своїх урядових структурах і досягають більш збалансованих показників соціально-економічного розвитку. Вони широко застосовують такі інструменти, як квотування для забезпечення гендерного балансу на всіх рівнях управління, що дозволяє покращити якість прийняття рішень, збільшити залучення громадян та підвищити ефективність виконання державних функцій [8].

Україна, прагнучи до інтеграції у європейське співтовариство, також робить спроби впровадження кращих міжнародних практик у сфері гендерної рівності. Однак цей процес є довготривалим та потребує подолання численних соціокультурних бар'єрів, а також інституційної підтримки. Отже, гендерна рівність в управлінні персоналом публічної служби є складним та багатограним питанням, яке потребує комплексного підходу. Це питання не може бути розглянуте виключно як проблема законодавчого регулювання чи соціальної політики, оскільки воно охоплює широке коло аспектів — від культурних норм до управлінських практик. Забезпечення рівності між чоловіками і жінками у державному секторі є важливою умовою для розвитку демократичного

суспільства, зміцнення державних інституцій та підвищення ефективності державного управління.

Сьогодні сучасний стан гендерної рівності в українському публічному секторі демонструє наявність суттєвих зрушень у напрямку рівного представництва статей на державній службі. Україна в останні десятиліття активно працює над удосконаленням гендерно-чутливого підходу до кадрової політики. Це проявляється у значному збільшенні кількості жінок, зайнятих на посадах у публічному секторі, і у поступовому скороченні гендерного розриву у доступі до державних посад. Однак, незважаючи на певні досягнення у збалансованому представленні чоловіків і жінок у різних сферах публічної служби, численні дослідження та статистичні дані вказують на значні нерівності, які ще залишаються [9].

Наприклад, статистика свідчить, що жінки значною мірою представлені на нижчих посадах державної служби, тоді як на вищих рівнях керівництва їхнє представництво є досить обмеженим. Ситуація ускладнюється тим, що, хоча жінки складають більше половини працівників державного сектору, вони переважно обіймають адміністративні, підтримуючі та сервісні позиції, що має прямий вплив на їхні кар'єрні перспективи та рівень заробітної плати. Така ситуація підкреслює наявність "скляної стелі", яка суттєво обмежує можливості жінок для просування на керівні посади [10].

У загальносвітовому контексті Україна перебуває на середньому рівні за показниками гендерної рівності в державному управлінні, але відстає від багатьох європейських країн, що вже досягли суттєвого успіху у реалізації політик гендерної рівності [9]. Впровадження принципів рівності в публічному секторі в Україні є не лише вимогою до виконання міжнародних стандартів і зобов'язань перед міжнародними партнерами, але й практичною необхідністю, що забезпечує соціальну стабільність і підвищує ефективність управління. Таким чином, сучасний стан гендерної рівності в публічному секторі потребує системних змін, які включатимуть як інституційні заходи, так і реформування суспільної свідомості щодо ролі та значущості гендерного балансу.

Впровадження гендерної рівності в систему управління персоналом публічної служби стикається з численними проблемами та бар'єрами. Насамперед, однією з основних перешкод є інституційна слабкість механізмів реалізації гендерної політики. Хоча в Україні прийнято законодавство, спрямоване на забезпечення рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків, існує значна прогалина між формальним закріпленням гендерної рівності та її практичною реалізацією. Це проявляється у відсутності дієвих механізмів моніторингу та контролю за дотриманням гендерних стандартів на місцях, що обумовлено недостатньою інституційною підтримкою і обмеженими ресурсами.

Крім того, значну роль відіграють соціокультурні бар'єри, що базуються на традиційних уявленнях про роль чоловіків і жінок у суспільстві. Ці стереотипи впливають як на сприйняття жінок, так і на їхні можливості для кар'єрного зростання. Часто жінки обмежуються певними сферами діяльності, такими як освіта, соціальна робота або охорона здоров'я, тоді як сфери, що передбачають високий рівень влади та прийняття страте-

гічних рішень, залишаються здебільшого зайнятими чоловіками. У публічному секторі такі бар'єри проявляються у вигляді обмеженого доступу жінок до керівних позицій, що суттєво знижує їхній вплив на процеси державного управління.

Іншим важливим бар'єром є недостатнє фінансування програм, спрямованих на підтримку гендерної рівності, що обмежує можливості реалізації ініціатив з підвищення гендерної рівності та підтримки кар'єрного розвитку жінок у публічному секторі. Відсутність фінансових ресурсів для проведення освітніх та просвітницьких програм з гендерної рівності призводить до недостатньої обізнаності як працівників, так і керівництва державних установ щодо переваг гендерно збалансованих команд та ролі жінок у прийнятті рішень.

Гендерна дискримінація також має прояв у вигляді нижчої заробітної плати для жінок порівняно з чоловіками на аналогічних посадах, що є серйозним обмеженням їхнього економічного становища. Це не тільки дискримінаційна практика, але й соціальна проблема, яка негативно впливає на мотивацію працівниць і створює перешкоди для залучення кваліфікованих кадрів до публічної служби. Недовіра до компетентності жінок та тенденція сприймати їх як тимчасових або другорядних працівників, на жаль, все ще поширені у багатьох державних структурах, що серйозно підриває досягнення цілей гендерної рівності.

Одним із ключових елементів впровадження гендерної рівності в управління персоналом є розробка та реалізація політик, які спрямовані на забезпечення рівних можливостей для працівників державної служби незалежно від статі. На міжнародному рівні у сфері державного управління активно використовуються гендерно-чутливі політики, спрямовані на створення умов для рівноправної участі чоловіків і жінок у процесах прийняття рішень та забезпечення можливостей кар'єрного зростання. У країнах Європейського Союзу, таких як Швеція, Фінляндія, Норвегія, впроваджено системи квотування для забезпечення збалансованого представництва обох статей на керівних посадах у державному секторі [8]. Це дозволяє створити гендерно збалансовані колективи та стимулює професійний розвиток жінок, зменшуючи бар'єри, що пов'язані з дискримінацією.

Квотування як механізм гендерної рівності є ефективним інструментом для досягнення рівноправного представництва, однак у деяких суспільствах, зокрема в Україні, цей підхід не завжди зустрічає підтримку через суперечливість ставлення до нього та низький рівень обізнаності про його позитивний вплив на управлінську культуру. Досвід країн, що впроваджують квотування, свідчить про те, що застосування квот може зменшити гендерні розриви на високих управлінських посадах і створити передумови для інклюзивного державного управління. Однак реалізація цього підходу потребує не лише законодавчого закріплення, але й активної підтримки з боку суспільства та адміністративних структур.

Значущим елементом забезпечення гендерної рівності є створення ефективних систем моніторингу та оцінки, які дозволяють здійснювати постійний контроль за впровадженням гендерних політик і надають можливість оперативного виявлення проблем та прийняття

управлінських рішень для їх усунення. В умовах, коли гендерна рівність є важливою частиною державної політики, система моніторингу набуває особливої ваги, оскільки забезпечує прозорість процесів управління персоналом і сприяє посиленню громадського контролю.

У сучасній міжнародній практиці існує декілька підходів до моніторингу гендерної рівності. Один з них — регулярне складання гендерних звітів, у яких наводяться показники рівня представництва обох статей на різних рівнях управління, дані щодо заробітної плати та просування по кар'єрних сходах. Такі звіти, що є обов'язковими у багатьох європейських країнах, сприяють прозорості кадрової політики і забезпечують можливість оцінити реальні результати впровадження гендерної рівності в системі державного управління [8].

Інший підхід, що застосовується у країнах з високим рівнем гендерної рівності, передбачає використання індикаторів оцінки ефективності гендерних політик, які дозволяють вимірювати як кількісні, так і якісні аспекти. Наприклад, такі індикатори можуть включати рівень задоволеності працівників державної служби умовами праці та кар'єрними можливостями, ступінь гендерної збалансованості на керівних посадах, а також відсоток жінок і чоловіків, що пройшли тренінги з гендерної чутливості [11].

Важливо зазначити, що в Україні механізми моніторингу гендерної рівності у публічному секторі знаходяться на етапі становлення, а тому потребують подальшого розвитку і вдосконалення. Для забезпечення ефективного моніторингу необхідно розробити та запровадити єдину методологію збору та аналізу даних про гендерний баланс, яка дозволить проводити об'єктивний аналіз стану гендерної рівності та оцінювати результативність вжитих заходів.

Впровадження гендерної рівності в управлінні персоналом публічної служби потребує комплексного підходу, який включає розробку та реалізацію гендерно-чутливих політик, створення систем моніторингу та оцінки ефективності, а також регулярну підготовку та підвищення кваліфікації персоналу. Лише за умови цілісного підходу до впровадження гендерної рівності можливо досягти реальних результатів у побудові інклюзивного державного управління та забезпечення рівних прав і можливостей для всіх працівників.

Ефективне впровадження гендерної рівності у публічній службі потребує розробки комплексної стратегії, яка забезпечить системний та послідовний підхід до вирішення питання рівноправності. Стратегія гендерної рівності має визначити основні напрями розвитку та чіткі цілі, досягнення яких дозволить створити умови для рівного представництва чоловіків і жінок на всіх рівнях державної служби. Одним із ключових завдань стратегічного планування є формування узгоджених принципів і цінностей, які відображатимуть зобов'язання державної служби щодо підтримки гендерної рівності.

Основою стратегічного плану має бути визначення пріоритетних цілей, таких як збалансоване представництво чоловіків та жінок у керівництві державних органів, забезпечення рівних можливостей для кар'єрного зростання, подолання гендерних стереотипів та усунення всіх форм дискримінації. На додаток до цього, стратегія має передбачати інституційне закріплення гендерної

рівності у вигляді нових політик і регулятивних заходів, які сприятимуть її впровадженню. Наприклад, стратегія може передбачати запровадження механізмів квотування, що дозволяє забезпечити рівний доступ до керівних посад, що вже довело свою ефективність у багатьох європейських країнах [12].

Іншим важливим елементом стратегічного планування є оцінка ресурсів, необхідних для реалізації заходів з гендерної рівності. Реалізація стратегічного підходу потребує належного фінансування та залучення кваліфікованих фахівців, які мають досвід роботи з питаннями гендерної політики. Забезпечення постійного моніторингу і контролю за виконанням стратегії гендерної рівності також є необхідним, оскільки це дозволяє вчасно коригувати заходи та адаптувати стратегію до змінних умов [13].

Організаційна культура відіграє визначальну роль у впровадженні гендерної рівності, оскільки вона формує робоче середовище, у якому встановлюються принципи рівноправності, поваги та співпраці. Формування гендерно-чутливої культури державної служби є необхідним кроком для усунення гендерних стереотипів та створення інклюзивного робочого середовища, що забезпечить рівні можливості для всіх працівників. У цьому контексті важливо забезпечити поступову зміну організаційних норм та установок, які впливають на сприйняття гендерних ролей та призводять до формування дискримінаційного середовища.

Окрім стратегічного планування та зміни організаційної культури, впровадження гендерної рівності в управління персоналом державної служби потребує розробки і застосування дієвих інструментів, які сприяють підтримці рівноправності на всіх рівнях управління. У цьому контексті особливу увагу слід приділити створенню механізмів, що дозволяють проводити постійний моніторинг гендерної рівності та оцінку ефективності впроваджених заходів.

Одним з таких інструментів є введення обов'язкової системи звітності, що передбачає регулярне складання гендерних звітів, у яких буде міститись інформація про представництво обох статей у державних установах, рівень заробітної плати, кількість випадків дискримінації та інші показники, які дозволяють оцінити реальний стан гендерної рівності. Такі звіти забезпечують прозорість та підзвітність державних органів перед громадськістю, створюючи умови для об'єктивного оцінювання прогресу у сфері гендерної рівності.

Крім того, необхідно впровадити системи управління персоналом, які дозволяють здійснювати аналіз гендерного складу робочої сили, виявляти гендерні дисбаланси та створювати плани дій для усунення існуючих розривів. Іншим важливим інструментом є створення програм менторства, у яких досвідчені працівники допомагатимуть новачкам у професійному зростанні, що сприятиме розвитку лідерських навичок у жінок і чоловіків, які прагнуть обіймати керівні посади.

Особливу роль у впровадженні інструментів гендерної рівності відіграє також використання ІТ-технологій, що дозволяють автоматизувати процеси моніторингу та звітності, спрощують аналіз гендерних даних та сприяють оперативному прийняттю рішень на основі об'єктивної інформації. Наприклад, спеціалізовані програмні

продукти для управління персоналом можуть допомогти швидко визначати гендерні дисбаланси та надавати рекомендації щодо їх усунення. Використання таких технологій створює умови для прозорості управлінських процесів і підвищує рівень відповідальності керівництва за дотримання принципів гендерної рівності.

Отже, вдосконалення управління персоналом публічної служби на засадах гендерної рівності вимагає комплексного підходу, який охоплює стратегічне планування, зміну організаційної культури та впровадження дієвих інструментів підтримки гендерної рівності. Лише за умови реалізації цих заходів можна досягти справжньої рівноправності, забезпечити справедливе ставлення до всіх працівників та підвищити ефективність управлінських процесів у державному секторі.

ВИСНОВКИ

У ході дослідження було зроблено низку важливих висновків, що засвідчують як позитивні тенденції, так і наявні проблеми у сфері гендерної рівності в публічному управлінні в Україні. Встановлено, що гендерна рівність є не лише етичною нормою сучасного демократичного суспільства, але й суттєвим чинником, який впливає на ефективність державного управління, підвищує рівень соціальної стабільності та довіри громадян до інституцій влади. Впровадження гендерно-чутливих підходів в управління персоналом дозволяє забезпечити рівний доступ до державної служби, сприяє розвитку компетентності та професійного потенціалу працівників незалежно від статі, а також створює передумови для більшої різноманітності у процесах прийняття рішень, що є важливим для формування інклюзивної системи державного управління.

Ключовими результатами дослідження стали виявлені структурні та культурні бар'єри, що обмежують можливості досягнення гендерного балансу в українській державній службі. Однією з найбільших перешкод є збереження гендерних стереотипів, які часто перешкоджають доступу жінок до керівних посад і створюють дискримінаційне середовище, де домінуючі культурні уявлення про "традиційні" гендерні ролі знижують рівень професійної мотивації та можливості для розвитку. Крім того, дослідження засвідчило, що, попри певні позитивні зрушення у впровадженні гендерної рівності в публічному секторі, в Україні ще не повністю реалізовані механізми інституційної підтримки цього процесу. Недосконалість правової бази, недостатній рівень фінансування програм із гендерної рівності, а також обмеженість ресурсів для проведення регулярного моніторингу та оцінки ефективності вжитих заходів значно ускладнюють процес інтеграції гендерного підходу у сферу управління персоналом.

На підставі проведеного дослідження розроблено ряд практичних рекомендацій для органів державного управління, спрямованих на вдосконалення управління персоналом на засадах гендерної рівності. По-перше, необхідно сформулювати комплексну стратегію забезпечення гендерної рівності у державній службі, яка включатиме системний підхід до стратегічного планування, зокрема встановлення конкретних цілей та завдань у сфері рівноправності. Стратегія має враховувати необхідність забезпечення належного фінансування для

реалізації програм гендерної рівності, а також створення ефективних механізмів моніторингу і контролю за дотриманням її положень. По-друге, для подолання культурних бар'єрів і трансформації суспільних уявлень про гендерні ролі, необхідно змінювати організаційну культуру державної служби, вводячи обов'язкові тренінги з гендерної чутливості для працівників усіх рівнів. Це сприятиме формуванню позитивного ставлення до гендерного розмаїття, усвідомлення ролі кожного члена колективу у створенні інклюзивного середовища та підвищення рівня відповідальності керівників за дотримання принципів рівності.

Також важливо звернути увагу на інструменти підтримки гендерної рівності на рівні практичної діяльності державних установ. Це передбачає розробку програм наставництва та менторства для жінок, які прагнуть зайняти керівні посади, впровадження систем квотування, що забезпечуватимуть баланс статей на вищих управлінських рівнях, а також розробку інструментів для автоматизації збору та аналізу гендерних даних, які надаватимуть об'єктивну картину стану гендерної рівності та сприятимуть прийняттю обґрунтованих управлінських рішень.

Отже, впровадження гендерної рівності в систему управління персоналом державної служби є важливим кроком на шляху до створення ефективної, інклюзивної та прозорої державної системи, що відповідає міжнародним стандартам та потребам сучасного суспільства. Реалізація рекомендацій та подальше дослідження проблематики гендерної рівності дозволить значно покращити якість державного управління, сприяючи як професійному розвитку кадрів, так і підвищенню рівня довіри громадян до державних установ.

Література:

1. Барсук М. Ризики гендерної дискримінації в системі правосуддя та їх соціально-правове значення. Вісник Пенітенціарної асоціації України. 1 (Вер 2024), 13—21. DOI:<https://doi.org/https://doi.org/10.34015/2523-4552.2024.1.02>
2. Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. № 995_207 (UA). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text
3. Пекінська декларація. Прийнята на четвертий Всесвітній конференції зі становища жінок 15 вересня 1995 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_507#Text
4. Цілі сталого розвитку. United Nations Development Program. URL: <https://www.undp.org/uk/ukraine/tsili-staloho-rozvytku>
5. Конституція України. Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>
6. Закон України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків" від 8 вересня 2005 року № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>
7. Закон України "Про державну службу" від 10 грудня 2015 року № 889-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text>

8. Таран А. Шлях до рівності: Стратегія гендерної рівності Європейського Союзу 2020—2025 (ч. 1). Jurfem. URL: <https://jurfem.com.ua/shlyah-do-rivnosti-strategia-gendernoi-rivnosti-2025-ch-1/>.

9. Гендерний профіль країни Україна, липень 2023 року. URL: https://euneighbourseast.eu/wp-content/uploads/2024/03/eu4genderhelpdesk_ukrainegenderprofile_2023-cgp_ukr_v5.pdf.

10. Петрук Н. Що нижчий рівень, то більше депутаток. Скільки жінок потрапили до місцевої влади на виборах-2020. Радіо Свобода. URL: <https://www.radiosvoboda.org/a/zhinky-na-miscevyh-vyborah-2020/31027881.html>.

11. Сиченко В. В. Механізм упровадження засад гендерного інтегрування в публічному управлінні. Публічне управління і адміністрування в Україні. 2022. № 32. С. 39—45.

12. Ковальська Н.М. Державна політика гендерної рівності та її міжнародне врегулювання. Вісник Херсонського національного технічного університету. № 2 (89). 2024. DOI: <https://doi.org/10.35546/kntu2078-4481.2024.2.43>

13. Андрошук, А. Р. (2024). Особливості реалізації принципу гендерної рівності в збройних силах України. Проблеми сучасних трансформацій. Серія: право, публічне управління та адміністрування, (11). <https://doi.org/10.54929/2786-5746-2024-11-02-08>

References:

1. Barsuk, M., (2024), "Risks of Gender Discrimination in the Justice System and Their Socio-Legal Significance", Visnyk Penitentsiarnoi asotsiatsii Ukrainy, vol. 1, pp. 13—21. <https://doi.org/10.34015/2523-4552.2024.1.02>.

2. UN (1999), "United Nations Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women", available at: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text (Accessed 20 Oct 2024).

3. UN (1995), "Beijing Declaration adopted at the Fourth World Conference on Women", available at: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_507#Text (Accessed 20 Oct 2024).

4. United Nations Development Program (2024), "Sustainable Development Goals", available at: <https://www.undp.org/uk/ukraine/tsili-staloho-rozvytku> (Accessed 20 Oct 2024).

5. Verkhovna Rada of Ukraine (1996), "The Constitution of Ukraine", available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (Accessed 20 Oct 2024).

6. Verkhovna Rada of Ukraine (2005), The Law of Ukraine "On Ensuring Equal Rights and Opportunities for Women and Men", available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text> (Accessed 20 Oct 2024).

7. Verkhovna Rada of Ukraine (2015), The Law of Ukraine "On Public Service", available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text> (Accessed 20 Oct 2024).

8. Taran, A., (2020), "The Road to Equality: European Union Gender Equality Strategy 2020—2025", Jurfem, available at: <https://jurfem.com.ua/shlyah-do-rivnosti-strategia-gendernoi-rivnosti-2025-ch-1/> (Accessed 20 Oct 2024).

9. EU (2023), "Country Gender Profile: Ukraine, July 2023", available at: https://euneighbourseast.eu/wp-content/uploads/2024/03/eu4genderhelpdesk_ukrainegenderprofile_2023-cgp_ukr_v5.pdf (Accessed 20 Oct 2024).

10. Petruk, N., (2020), "The Lower the Level, the More Women Deputies: How Many Women Entered Local Government in the 2020 Elections", Radio Svoboda, available at: <https://www.radiosvoboda.org/a/zhinky-na-miscevyh-vyborah-2020/31027881.html> (Accessed 20 Oct 2024).

11. Sychenko, V., (2022), "Mechanism for Implementing Gender Integration Principles in Public Administration", Publichne upravlinnia i administruvannia v Ukraini, vol. 32, pp. 39—45.

12. Kovalska, N., (2024), "State Gender Equality Policy and Its International Regulation", Bulletin of Kherson National Technical University, vol. (2) 89. <https://doi.org/10.35546/kntu2078-4481.2024.2.43>.

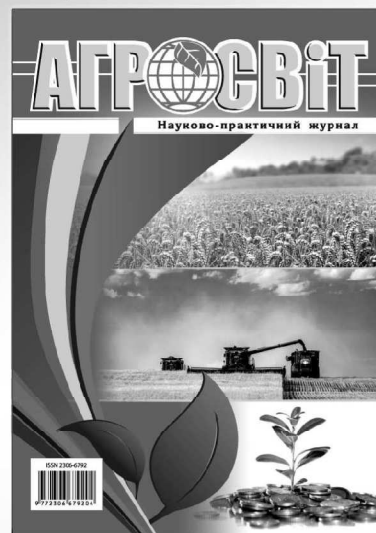
13. Androshchuk, A. (2024), "Features of the Implementation of the Principle of Gender Equality in the Armed Forces of Ukraine", Problemy suchasnykh transformatsii. Seriya: pravo, publichne upravlinnia ta administruvannia, vol. (11). <https://doi.org/10.54929/2786-5746-2024-11-02-08>.

Стаття надійшла до редакції 05.11.2024 р.

АГРОСВІТ

<https://nayka.com.ua>

Передплатний індекс: 23847



Виходить 24 рази на рік

Журнал включено до переліку наукових фахових видань України з ЕКОНОМІЧНИХ НАУК (Категорія «Б»)

Спеціальності – 051, 071, 072, 073, 075, 076, 292