

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Сумський державний університет

Навчально-науковий інститут бізнесу, економіки і менеджменту

Шифр _____

Наказ ректора

«До захисту допускається»

про затвердження теми

завідувач кафедри _____ І. І. Рекуненко

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА

на тему

“Гендерна політика в адміністративному управлінні”

за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування» освітньо-професійна програма «Адміністративний менеджмент»

Студента гр. АМ.м-11

Лізунова Б.О.

Подається на здобуття освітнього ступеня магістр.

Кваліфікаційна робота магістра містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело _____ Лізунов Б.О. (підпис)

Науковий керівник: доц., к.е.н. Павленко О.О.

Суми 2022 р

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
СУМСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Навчально-науковий інститут бізнесу, економіки та менеджменту

Кафедра управління імені Олега Балацького

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач

кафедри _____

„_____” _____ 20_____ р.

ЗАВДАННЯ ДЛЯ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ МАГІСТРА

за спеціальністю

281 Публічне управління та адміністрування, освітньо-професійна програма

«Адміністративний менеджмент»

студенту групи АМ.м-11

Лізунову Б.О.

1. Тема роботи “Гендерна політика в адміністративному управлінні” затверджена наказом по СумДУ № _____ від _____.
2. Термін подання студентом закінченої роботи: 20 грудня 2022 р.
3. Мета кваліфікаційної роботи: визначення основних проблем та напрямків розвитку гендерної політики Сумської міської ради.
4. Об’єкт дослідження: гендерна політика в публічному управлінні.
5. Предмет дослідження: гендерна політика Сумської міської ради.
6. Кваліфікаційна робота виконується на матеріалах Законів України, Постановохтарозпорядженнях Кабінету Міністрів України, Наказах Міністерства освітитанаукиУкраїни, Наказах Міністерства молоді та спорту, методичних рекомендаціях, статтях, наукових видання, документації.
7. Орієнтовний план кваліфікаційної роботи, терміни подання розділів керівниковітазміст завдань для виконання поставленої мети.

№ пор.	Назва розділу	Термін подання
I	ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В АДМІНІСТРАТИВНОМУ УПРАВЛІННІ	Жовтень 2022 р.
II	НАПРЯМИ ФОРМУВАННЯ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ	Листопад 2022 р.
III	АНАЛІЗ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ З ЗАПРОВАДЖЕННЯ ПРИНЦИПІВ КОМПЛЕКСНОГО ГЕНДЕРНОГО ПІДХОДУ УДІЯЛЬНІСТЬ СУМСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ	Грудень 2022 р.

Зміст завдань для виконання поставленої мети кваліфікаційної роботи магістра:

У розділі 1 студент має дослідити поняття про адміністративне управління та особливості гендерної політики в адміністративному управлінні.

У розділі 2 студент має проаналізувати міжнародні стандарти з гендерної рівності та використання гендерного аналізу для формування гендерно чутливої політики на базі Сумської міської ради.

У 3 розділі здійснено аналіз та надані рекомендації з запровадження принципів комплексного гендерного підходу у діяльності Сумської міської ради.

8. Консультації щодо виконання роботи:

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		Завдання видав	Завдання прийняв
I			
II			

9. Дата видачі завдання: _____

Керівник кваліфікаційної роботи Павленко О.О.

(підпис)

Завдання до виконання одержав _____ Лізунов Б.О.

(підпис)

АНОТАЦІЯ

У роботі досліджено поняття про адміністративне управління та особливості гендерної політики в адміністративному управлінні. Проаналізовано міжнародні стандарти з гендерної рівності та використання гендерного аналізу для формування гендерно чутливої політики на базі Сумської міської ради. Здійснено аналіз та надані рекомендації з запровадження принципів комплексного гендерного підходу у діяльності Сумської міської ради

Ключові слова: адміністративний менеджмент, гендер, гендерна політика, адміністрування політики.

РЕФЕРАТ

Структура і обсяг кваліфікаційної роботи магістра. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, який складається з 40 найменувань. Загальний об'єм роботи складає 37 сторінок, у тому числі 2 рисунки, список використаних джерел на 4 сторінках. Мета роботи: визначення основних проблем та напрямків розвитку гендерної політики Сумської міської ради. Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити наступні завдання: вивчити поняття про адміністративне управління; проаналізувати особливості гендерної політики в адміністративному управлінні; охарактеризувати міжнародні стандарти з гендерної рівності; проаналізувати напрямки розвитку гендерної політики та впровадженню комплексного гендерного підходу у діяльність Сумської міської ради. Об'єкт дослідження: гендерна політика в публічному управлінні. Предмет дослідження: гендерна політика Сумської міської ради. Теоретико-методологічну основу дослідження складають загальнонаукові принципи пізнання, фундаментальні положення і принципи теорії адміністративного менеджменту, методи узагальнення, порівняння, системного аналізу, методи моделювання і планування. Практичну основу роботи складає функціонування та аналіз Сумської міської ради.

Ключові слова. АДМІНІСТРАТИВНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ, ГЕНДЕР, ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА, АДМІНІСТРУВАННЯ ПОЛІТИКИ.

ЗМІСТ

ВСТУП	7
РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В АДМІНІСТРАТИВНОМУ УПРАВЛІННІ	9
1.1. Поняття про адміністративне управління	9
1.2. Особливості гендерної політики в адміністративному управлінні	16
РОЗДІЛ II. НАПРЯМИ ФОРМУВАННЯ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ.....	19
2.1. Міжнародні стандарти з гендерної рівності.....	19
2.2. Використання гендерного аналізу для формування гендерно чутливої політики.....	23
РОЗДІЛ III. АНАЛІЗ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ З ЗАПРОВАДЖЕННЯ ПРИНЦИПІВ КОМПЛЕКСНОГО ГЕНДЕРНОГО ПІДХОДУ У ДІЯЛЬНІСТЬ СУМСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ	26
3.1. Аналіз гендерної політики в Сумській міській Раді.....	26
3.2. Висновки та рекомендації на основі проведеного аналізу	29
ВИСНОВКИ.....	32
СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ.....	34

ВСТУП

Актуальність гендерної політики обумовлена зростаючою складністю вирішення соціально-економічних завдань, ефективність яких залежить від людського потенціалу, його розвитку, на основі гендерної рівності як мети, ресурсу, фактора сталого розвитку суспільства. У сучасному світі гендерна рівність загально визнана як індикатор представницької демократії, основний принцип етики; базова основа професійної компетентності. Декларація Тисячоліття (Саміт, 2000) за Пекінською Платформою дій (1995 р.) визначила рівність прав та рівність можливостей жінок і чоловіків як основу сталого розвитку: «Жодна людина та жодна країна не повинні позбавлятися можливості користуватися благами розвитку. Повинна бути гарантована рівність прав та можливостей чоловіків і жінок».

Головним ресурсом гендерної рівності у національних державах є гендерна політика. Реалізація гендерної політики вимагає аналізу статистики, моніторингу, обліку гендерної соціальної та політичної реальності, і на цій основі прийняття рішень. Важливо розуміти, у чому полягають особливості, які взаємозв'язки понять «державна гендерна політика» і «гендер» як явище, процес, ієрархія, стратифікація у тричастотному вимірі (клас, стать, раса) [1]

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Кількість публікацій з питань політики гендерної рівності як на макро, так і на мікрорівні зростає і охоплює широке коло питань. Це закономірно, адже гендерна рівність визнана ООН, а державна політика гендерної рівності в Україні орієнтується на ключові міжнародно-правові акти.

Об'єкт дослідження – гендерна політика в публічному управлінні.

Предмет дослідження - гендерна політика Сумської міської ради.

Мета дослідження - Визначити основні проблеми та тенденції політики гендерної рівності в Сумській міській раді. Відповідно до мети вирішувалися такі завдання:

- вивчити поняття про адміністративне управління;

- проаналізувати особливості гендерної політики в адміністративному управлінні;
- охарактеризувати міжнародні стандарти з гендерної рівності;
- проаналізувати напрямки розвитку гендерної політики та впровадженню комплексного гендерного підходу у діяльність Сумської міської ради.

При вирішенні поставлених у роботі завдань, використовувалися такі **методи**:

- системний підхід,
- методи наукового узагальнення,
- порівняльний метод,
- метод системно-структурного аналізу
- розрахунково-аналітичний метод.

Наукова новизна: Запропоновано комплексний підхід до гендерного аналізу, центральним елементом якого є дослідження взаємозв'язку між гендерним складом та ступенем врахування гендерних аспектів у процесі прийняття рішень керівними органами.

Структура дослідження. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків та списку літератури. Загальна кількість сторінок – 37.

РОЗДІЛ І. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В АДМІНІСТРАТИВНОМУ УПРАВЛІННІ

1.1. Поняття про адміністративне управління

Публічне управління та адміністрування є впливом органів влади, місцевого самоврядування і громадських організацій шляхом застосування і реалізації суб'єктами цього управління належних методів і управлінських функцій щодо життєдіяльності інших людей – об'єктів управлінських впливів – з метою досягнення цілей суспільного розвитку.

Сьогодні склалося три підходи щодо визначення поняття «публічне адміністрування», відповідно до якого О. І. Миколенко виділяє наступні:

1) «державне управління» замінене категорією «публічне адміністрування»;

2) «державне управління» в адміністративному праві виступає «публічним адмініструванням»;

3) «публічне адміністрування» і «державне управління» мають чітко визначені сфери використання, так державне управління використовується при характеристиці внутрішньо-організаційних відносин в органах державної влади та органах місцевого самоврядування, а публічне адміністрування – при характеристиці зовнішньо-організаційної діяльності зазначених органів [19, с. 107].

Якщо законодавча, судова, контрольна та правоохоронна діяльність визнаються самостійними видами діяльності органів державної влади та органів місцевого самоврядування, то сфера застосування терміну «публічне адміністрування» обмежується зовнішньою організаційною діяльністю органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування у сфері надання публічних послуг і полягає в реалізації прав і свобод людини та наданні адміністративних послуг.

Необхідно підкреслити, що поняття “публічне управління” дещо ширше поняття “державне управління”, оскільки містить окрім державного, місцевого, а

також громадське управління, наприклад у громадських організаціях, неприбуткових організаціях громадського сектора. Можна стверджувати, що публічне управління, це, по-перше, різновид державного управління, який органічно поєднує сферу державного управління, місцевого самоврядування і громадського управління. По-друге, воно має відкритий та прозорий (публічний) характер. По-третє, це практична діяльність, специфічний вид праці, який вимагає професійної підготовки, певного рівня управлінської культури, що виявляється у здатності до партнерства і комунікації (включаючи електронну) [4, с. 35].

Ми погоджуємося з думкою Мельник Р. С., що публічним управлінням є зовнішньо орієнтована діяльність уповноважених суб'єктів, пов'язана з реалізацією політичних рішень і впровадженням у життя положень Конституції та законів України. Така діяльність може здійснюватися як у примусовому, так і позапримусовому (публічно-сервісному) порядку, а її правовою основою є норми адміністративного права [17, с. 14].

Це тип "народовладдя", при якому бюрократичні процедури використовуються лише тоді, коли пряма участь народу в управлінні державою неможлива.

Публічне управління характеризується децентралізацією влади та безпосередньою участю громадян у виконанні адміністративних процедур. У контексті здійснення публічного управління легітимність визначається як згода громадськості з процедурами створення та діяльності адміністративних органів, що виражається у добровільному визнанні права публічних адміністративних органів приймати обов'язкові для виконання рішення.

Крім того, вторинність органів та посадових осіб місцевого самоврядування підкреслює інституційну роль громадськості у їх формуванні та "петлю зворотного зв'язку" між цими суб'єктами. Органи місцевого самоврядування та їх посадові особи відповідальні перед населенням за свої рішення та дії. Політично сильне місцеве самоврядування є одним з

найважливіших інструментів реалізації принципів громадянського суспільства в суспільно-політичному житті сучасної демократичної держави [11, с. 98].

Також вважаємо, що для розуміння специфіки відносин між суб'єктами публічної адміністрації необхідно підкреслити, що форми публічного адміністрування є зовнішнім вираженням практичного функціонування органів публічної адміністрації. Методи державного управління - це засоби, за допомогою яких суб'єкти управління взаємодіють з об'єктами управління [5, с. 24]. Змістом державного управління є сукупність процесів, зв'язків і залежностей. Їх кількість та різноманітність відображає складність державного управління. Зміст, форми і методи публічного адміністрування перебувають під впливом адміністративного права і тому мають адміністративно-правовий характер. Кожна функція та її зміст визначається призначенням окремого органу державного управління та держави в цілому. Зміст є об'єктивним і залежить від матеріальних, організаційних та правових умов здійснення адміністративних процесів.

Суб'єктом адміністрування може бути орган виконавчої влади, інституційний орган, підрозділ адміністративного механізму або посадова особа, які готують та видають державно-управлінські рішення щодо застосування управлінського впливу на об'єкти управління або регулювання конкретних процесів у різних сферах суспільного життя держави. [6, с. 54].

Суб'єкти управління за ієрархією поділяються на такі органи управління:

1. вищий рівень: Верховна Рада України, Президент України, Кабінет Міністрів України;
2. обласний рівень: обласні ради, обласні державні адміністрації;
3. районний рівень (районні ради, районні державні адміністрації);
4. місцевий рівень: міські, селищні, сільські ради.

Особливістю об'єктів управління є їх зовнішня спрямованість. Звідси випливає, що немає підстав для розширення державного управління за рахунок внутрішньої організаційної діяльності органів виконавчої влади.

Іншими словами, державне управління проявляється лише у зовнішніх відносинах органів виконавчої влади з іншими державними органами та підрозділами. Характерною є внутрішня організаційна діяльність адміністративних одиниць. Діяльність публічного адміністрування та внутрішнє адміністрування відрізняються за ознаками, наприклад, формою правових норм, правовими наслідками, суб'єктним складом та багатьма іншими ознаками, тому ці види діяльності адміністративних суб'єктів не можуть бути об'єднані в одну категорію.

На відміну від законодавчих та судових процедур, публічне адміністрування може здійснюватися також іншими суб'єктами, а саме

- суб'єкт владних повноважень (Верховна Рада України в особі органу, який надає відповідь на запит на інформацію тощо).

- судові органи (судовий орган надає громадянину можливість отримати судові рішення на підставі Закону України "Про доступ до судових рішень" тощо).

- Президент України (нагороджує державними нагородами, присвоює президентські відзнаки тощо).

- Податкові органи (контроль за законністю правових актів, виданих місцевою державною адміністрацією тощо).

- інші державні органи, що не належать до системи органів виконавчої влади, наприклад, національні комісії регулювання природних монополій (видача ліцензій на відповідні види господарської діяльності, розгляд справ про адміністративні правопорушення тощо).

- органи місцевого самоврядування (встановлення місцевих податків і тарифів, прийняття рішень щодо продажу комунального майна тощо).

- особи з делегованими повноваженнями, наприклад, державний екологічний інспектор (перевірка документів на право користування природними об'єктами, зупинка та огляд транспортних засобів (у тому числі плавзасобів) тощо).

Суб'єктами і водночас об'єктами публічного адміністрування є громадянське суспільство, неурядові організації (різноманітні структури самоорганізації населення (громадські організації, об'єднання) та їх органи) та органи публічної влади.

На сьогоднішній день фахівці-адміністративісти одноставно визнають різні види громадських об'єднань об'єктами публічного адміністрування. Таким чином, загальним терміном для об'єднань, створених для досягнення неприбуткових суспільних цілей, тепер є "громадське об'єднання". Хоча чинне законодавство чітко визначає термін "громадське об'єднання" для добровільних об'єднань приватного права, він не є єдиним. В юридичній літературі також використовуються інші терміни, такі як "громадські об'єднання", "громадські організації", "неурядові організації", "волонтерські організації", "неприбуткові організації" та "третій сектор". Найбільш поширеними у вітчизняній науці є терміни "громадські об'єднання" та "громадські організації", хоча у світовій практиці використовується термін "неурядові організації" [10, с. 460].

Крім того, з розвитком громадянського суспільства державне управління має ставати все більш "публічним", із залученням громадськості, громадян, органів місцевого самоврядування тощо. Коли громадянське суспільство в демократичній державі достатньо розвинене, держава стає де-факто публічною адміністрацією і значною мірою залежить від суспільства (громадян).

На етапі становлення громадянського суспільства, коли громадські інститути ще недостатньо розвинуті, публічна адміністрація (як і в Україні) переважно представлена органами державної влади та органами місцевого самоврядування. На наш погляд, досі не з'ясовані важливі відмінності між поняттями "публічне управління" та "державне управління" в Україні. Функціонування державних структур все ще регулюється правилами і процедурами раціонального бюрократичного підходу, які є недостатніми для реалізації демократичних принципів управління в умовах динамічних змін у внутрішньому і зовнішньому середовищі [2, с. 39].

Безпосередньою ланкою в управлінні об'єктами управління є інститути публічної адміністрації: безпосередньо обрані інститути та їх виконавчі структури, безпосередньо обрані посадові особи та державні службовці, а також посадові особи та державні службовці, які призначаються інститутами та їх виконавчими структурами.

Основними функціями громадянського суспільства у сфері публічного управління є:

- громадянське суспільство, яке є засобом, за допомогою якого люди можуть самостійно виражати, організувати та відстоювати свої інтереси. Профспілки та громадські об'єднання вирішують багато питань суспільного значення на місцевому або індивідуальному рівні. Таким чином вони полегшують виконання державних функцій, зменшуючи "проблемне навантаження", з яким доводиться мати справу державі;

- інститути громадянського суспільства гарантують індивідуальні права громадян, надають їм впевненість у власних силах, підтримують їх у будь-якому протистоянні з державою та формують "соціальний капітал", тобто внутрішні якості індивідів, які уможливають співпрацю та ефективну солідарність;

- інститути громадянського суспільства систематизують, організують та регулюють деструктивні в іншому випадку народні протести та вимоги, створюючи тим самим сприятливі умови для належного функціонування демократичного врядування;

- роль цих інститутів полягає у захисті інтересів певної групи на противагу іншим групам інтересів. Через них кожна група має можливість бути почутою на вершині владної піраміди [6, с. 28].

Конкретними завданнями державного управління є

- народ країни і групи інтересів, оскільки у взаємозалежній культурі і змішаній структурі саме вони вирішують, вимагають, контролюють і оцінюють за допомогою прямих або представницьких засобів:

- цілі суб'єктів громадянського суспільства, особливо органів державного управління, та стратегічні політичні рішення, прийняті для їх досягнення;

- засіб задоволення колективних потреб і вирішення соціальних проблем;

- ефективність та результативність державного управління.

Тому визнання суб'єктності об'єкта державного управління (аж до індивідуалізації) має вирішальне значення для його величезного потенціалу до самоорганізації, як суспільства в цілому, так і окремої людини. Таким чином, узгодженість процесів управління та самоорганізації можна розглядати як специфічну рису сучасного державного управління [21, с. 53].

До функцій суб'єктів управління у цій системі належать:

✓ ініціювання обговорення суспільно значущих проблем, а також розробки законопроектів;

✓ участь у формуванні цілей суб'єктів громадянського суспільства, обговоренні та прийнятті рішень з їх реалізації;

✓ участь у формуванні стратегічних і тактичних цілей, планів з їх реалізації органів публічного управління;

✓ формування потреб у публічних послугах, реалізація статусу їх замовника і споживача, а також здійсненні контролю якості їх надання;

✓ оцінювання діяльності інститутів та інституцій публічного управління з вище перелічених функцій, їхніх посадових осіб; контроль результативності й ефективності публічного управління [11, с. 7].

Отже, публічне адміністрування надає важливу можливість підвищити ефективність управління шляхом забезпечення високого рівня громадської підтримки та об'єднання суспільства навколо спільних цілей. З суспільної точки зору публічне управління може складатися з таких складових: 1) центральне управління, де об'єктом є держава в особі відповідних структур; 2) публічне управління, де об'єктом є недержавні суб'єкти. При цьому публічна адміністрація розглядається у вузькому розумінні, і місцеві органи влади також можуть бути

визначені як публічна адміністрація. Суб'єктом і об'єктом публічного адміністрування є громадянське суспільство, НУО (різні незалежні структури (громадські організації, об'єднання) та їх органи) та органи публічної влади. Державне управління поділяється на декілька ієрархічних рівнів: найвищий рівень - Верховна Рада України, Президент України, Кабінет Міністрів України; регіональний рівень - обласні ради, обласні державні адміністрації; субрегіональний рівень - районні ради, районні державні адміністрації; місцевий рівень - міські та сільські ради.

1.2. Особливості гендерної політики в адміністративному управлінні

Термін «гендер» був у оборот американським психоаналітиком Р. Столлером у другій половині ХХ століття для позначення соціальної статі на відміну від поняття «біологічна стать», що відображає власне біологічні відмінності між жінками та чоловіками (анатомічні, генетичні, фізіологічні). Для того, щоб дати визначення терміну «гендер» і зрозуміти, чим він відрізняється від статі, необхідно розглянути обидва ці терміни.

Стать відноситься до універсальних біологічних відмінностей жінок і чоловіків. Тільки незначні відмінності у ролях можуть бути віднесені до біологічних. Наприклад, лише жінки можуть виношувати дітей. Гендер - основна категорія, що означає соціальну стать як культурну та соціальну конструкцію, на відміну від категорії статі біологічної [2]. Гендер - це сформована суспільством і підтримувана соціальними інститутами система цінностей, норм і характеристик щодо поведінки, способу життя, ролей і взаємовідносин жінок і чоловіків, які вони переймають як індивіди в процесі соціалізації в суспільному житті, що визначається соціальним, політичним, економічним і культурним контекстом. Гендер стосується не лише жінок чи чоловіків, а й відносин між ними та способу, в який ці відносини соціально конструюються, тобто способу, в який суспільство "конструює" ці Гендерні взаємодії в суспільстві [3].

У науковій практиці прикметник "статевий" зараз прийнято вживати лише тоді, коли є потреба підкреслити біологічні відмінності між жінками та чоловіками, наприклад, гендерні структури. У всіх інших випадках вважається доречним використання прикметника "гендерний", наприклад, гендерні ролі, гендерна нерівність і т.п .

Існують різні способи вираження соціального розуміння статевих відмінностей [2]:

- через культурні символи (наприклад «жінка-мати» та «батько-годувальник»);

- через нормативні поняття в політичних, наукових та релігійних теоріях (так, згідно з традиційно-патріархальною системою поглядів, жінці наказується з'являтися у громадських місцях у спідниці, любити дітей, мало тямити у політиці);

- через прийнятий у суспільстві розподіл соціальних сфер діяльності за ознакою статі (наприклад ринок праці жінок та чоловіків, освіта жінок та чоловіків);

- суб'єктивне сприйняття індивідом себе, як жінки чи чоловіки, тобто. ідентифікація себе як «мужнього» чи «жіночого», які поступово складаються у індивіда кожної статі у процесі моделювання, підкріплення та соціалізації.

Гендерність — один із способів, за допомогою якого в суспільстві може бути організована соціальна стратифікація, а у поєднанні з такими соціально-демографічними показниками, як раса, етнічність, вік, система організовує соціальну ієрархію. Гендерний розподіл — соціально структурована система нерівності в межах значення статі, така система розвивається і підтримується свідомістю народу [3]. Система покликана сприяти і підтримувати соціальні та культурні стереотипи, правила і норми, які може порушувати суспільство. На гендерну свідомість впливають гендерні стереотипи та гендерні ідеали, що панують у суспільстві [4]. Гендерні стереотипи - особливі соціальні установки, прості за формою, примітивні та неточні за змістом, уявлення, що супроводжуються перебільшеною чуттєвою оцінкою, про чоловіків і жінках, їх

ролях та статусі. Гендерні ролі – це засвоєна поведінка, яка зумовлює діяльність, завдання та відповідальність, які сприймаються як чоловічі та як жіночі. Гендерні ролі непостійні, мінливі, різноманітні як у межах однієї культури, і у різних культурах. Ролі в суспільстві не визначені статтю, вони обумовлені соціальним устроєм, який або підтримує гендерну рівність, або посилює проблему гендерної справедливості [5, 6, 7, 8, 9].

Гендерні системи різних суспільств не ідентичні, але вони асиметричні. Гендерна асиметрія означає диспропорцію частки чоловіків і жінок у конкретній сфері життєдіяльності суспільства (економіки, політики, освіти і т.д.) і відображає явну чи приховану нерівність за ознакою статі у цій сфері [3].

РОЗДІЛ II. НАПРЯМИ ФОРМУВАННЯ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ

2.1. Міжнародні стандарти з гендерної рівності

Міжнародне право, спрямоване на забезпечення рівності між чоловіками та жінками, відіграє важливу роль як модель, на яку держави можуть посилатися у своїй правовій діяльності. Міжнародні стандарти - це конкретні міжнародно-правові положення у сфері гендерної рівності. Міжнародні нормативні акти, конвенції, декларації та пакти містять дві групи стандартів у сфері правового захисту прав людини, а саме: права і свободи людини та обмеження прав. Найбільшою групою міжнародно-правових норм є права і свободи людини і громадянина [1].

Після закінчення Першої світової війни міжнародне співтовариство намагалося знайти шляхи забезпечення сталого розвитку людства і визнало гендерну рівність одним з найважливіших чинників стабільності у світі. Згодом ООН прийняла низку документів, спрямованих на забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків і жінок.

У 1946 році була створена Комісія ООН зі становища жінок [3]. Вона відіграла важливу роль у забезпеченні рівності між чоловіками та жінками. Її діяльність спрямована не лише на захист жінок у різних секторах суспільства, а й на моніторинг дотримання принципу рівності між чоловіками та жінками в усіх країнах світу. Тому Комісія зі становища жінок намагається забезпечити гендерну рівність на міжнародному та національному рівнях шляхом прийняття різноманітних рекомендацій щодо забезпечення гендерної рівності.

У статті 2 Загальної декларації прав людини 1948 року [4] зазначено, що кожна людина повинна володіти всіма правами і всіма свободами, проголошеними цією Декларацією, без будь-якої різниці. У преамбулі підкреслюється, що її положення слід розглядати як стандарти, до яких повинні прагнути всі народи і нації. Таким чином, положення Загальної декларації прав людини включають принцип недискримінації за ознакою статі, відповідно до якого чоловіки і жінки повинні користуватися всіма правами і свободами нарівні.

Європейська конвенція про захист прав людини 1950 року [5], за аналогією зі статтею 2 Загальної декларації прав людини, передбачає заборону дискримінації за ознакою статі, відповідно до статті 14 Конвенції [6, с. 16]. З положень цієї статті можна зробити висновок, що чоловіки і жінки не повинні зазнавати дискримінації за будь-якою ознакою, а їхні права повинні гарантуватися і здійснюватися на рівних засадах.

Таким чином, Європейська конвенція про захист прав людини і основоположних свобод є важливим документом в історії розвитку міжнародних і національних інститутів захисту прав людини. Наступним кроком у розвитку міжнародно-правових стандартів гендерної рівності стало прийняття у 1966 році двох міжнародних конвенцій: Пакту про громадянські і політичні права та Пакту про економічні, соціальні і культурні права, які забороняють дискримінацію за ознакою статі. Стаття 3 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права [7] зобов'язує держави-учасниці забезпечувати рівність між чоловіками і жінками. Стаття 3 Міжнародного пакту про громадянські і політичні права [8] також містить положення, що забезпечує рівне право чоловіків і жінок користуватися всіма громадянськими і політичними правами. Обидві міжнародні конвенції гарантують жінкам і чоловікам однакові політичні та громадянські права, а також соціальні, економічні та культурні права.

Слід зазначити, що ці міжнародні конвенції та Загальну декларацію прав людини 1948 року об'єднує те, що вони становлять Хартію прав і свобод людини [9].

Слід зазначити, що більшість міжнародних документів та діяльність міжнародних організацій в цілому спрямовані на захист прав жінок, які зазнають дискримінації за ознакою статі. Поява спеціальних міжнародних організацій та інструментів зумовлена тим, що жінки тривалий час перебували в нерівному становищі порівняно з чоловіками. Це пов'язано з укоріненими стереотипами та традиційними культурними і релігійними практиками та віруваннями, які знецінюють жінку [10]. За жінками закріплені певні соціальні ролі, такі як материнство та домашня праця, а також встановлені моделі поведінки, які

свідомо ставлять жінок у нерівне становище порівняно з чоловіками. У більшості випадків права жінок були обмежені чинним національним законодавством у таких сферах, як робоче місце, політика та інші сфери.

У 1967 році була прийнята Декларація про ліквідацію дискримінації щодо жінок [13], стаття 2 якої зобов'язує держави-учасниці включити принцип рівності між чоловіками і жінками в національні конституції та інші правові документи.

Разом з тим, відповідно до статті 4 Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок 1979 року [14], тимчасові спеціальні заходи, що вживаються державами-учасницями для сприяння досягненню фактичної рівності між чоловіками і жінками, не вважаються дискримінаційними, оскільки їх основною метою є забезпечення рівності прав і можливостей між чоловіками і жінками.

Також підтверджено, що ці тимчасові спеціальні заходи будуть скасовані після досягнення мети забезпечення рівних можливостей та статусу чоловіків і жінок. Таким чином, ці заходи мають обмежений характер і спрямовані на ліквідацію дискримінації, стереотипів та практик.

Вважаємо, що ці заходи вже довели свою ефективність. В результаті жінки досягли значного прогресу в багатьох сферах і в цілому вийшли на однаковий рівень з чоловіками. Однак, в той час як жінкам приділяється більше уваги на міжнародному та національному рівнях, існують сфери, де чоловіки зазнають дискримінації.

Робота Ради Європи над міжнародними стандартами гендерної рівності є визначною. На Третій Всесвітній конференції ООН зі становища жінок (Найробі, 1985 р.) вперше було прийнято комплексний підхід до забезпечення гендерної рівності. Підсумковим документом конференції став Найробіський документ "Стратегії майбутнього", в якому роз'яснюється важливість рівності між жінками і чоловіками: не лише рівних прав, але й рівних можливостей.

У документі також зазначається, що рівність сприяє миру, тоді як нерівність призводить до несправедливості та загострює всі форми конфліктів [15, с. 15]. Таким чином, гендерна рівність була визначена як один із критеріїв

забезпечення демократії. 7 жовтня 1998 року Комітет Міністрів Ради Європи ухвалив Рекомендацію № R (98) 14 щодо реалізації всеосяжної стратегії забезпечення рівності між жінками та чоловіками [16]. У рекомендації зазначається, що реалізація комплексного підходу до забезпечення гендерної рівності не лише сприяє досягненню рівності між жінками та чоловіками, а й забезпечує демократичний характер держави.

Для того, щоб країна стала всесвітньо визнаною демократичною державою, вона повинна гарантувати рівні права чоловіків і жінок у всіх сферах життя суспільства.

У 1950 році Рада Європи прийняла Європейську конвенцію про захист прав людини і основоположних свобод, яка дала початок двом інституціям: Європейській комісії з прав людини та Європейському суду з прав людини [17, с. 78], завданням яких було стежити за практичним застосуванням норм документа. Слід зазначити, що Рада Європи відіграє важливу роль у забезпеченні гендерної рівності, зокрема в контексті створення Механізму гендерної рівності [17, с. 89].

У 1996 році Комісія Європейського Союзу прийняла спеціальну Конвенцію про реалізацію рівних можливостей для чоловіків і жінок у всіх сферах діяльності Європейського Союзу. Ці заходи були закріплені в Амстердамському договорі (2 жовтня 1997 року), який став поворотним моментом у розумінні гендерної перспективи на урядовому рівні. Амстердамський договір визнає гендерну рівність основоположним принципом права ЄС [18, с. 78].

Одним словом, гендерна рівність сьогодні визнана майже в кожній країні світу.

Разом з тим, положення міжнародних документів, що містять міжнародні стандарти гендерної рівності, не виконуються в повному обсязі через відсутність ефективних національних гарантій протидії гендерній дискримінації. Ми вважаємо, що гендерна рівність може бути досягнута шляхом посилення

міжнародних стандартів через розробку національних законів про рівність та покращення їх імплементації.

2.2. Використання гендерного аналізу для формування гендерно чутливої політики

Гендерний аналіз є одним з найефективніших інструментів реалізації гендерно-чутливої політики, який може допомогти врахувати інтереси, можливості та потреби різних груп жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства та ефективно використовувати бюджетні ресурси для досягнення цих результатів. Він враховує специфіку діяльності жінок і чоловіків, їхні засоби до існування, потреби, доступ до ресурсів та управління ними, вигоди від співпраці у сфері розвитку та процеси прийняття рішень. Гендерний аналіз розглядає всі ці питання та інші фактори в більш широкому соціальному, економічному, політичному та екологічному контексті, а також вивчає закономірності та причини розподілу влади. Методи гендерного аналізу також можуть бути використані для оцінки процесів у таких сферах політики, як планування людських ресурсів та державне бюджетування. У процесі аналізу за вказаними напрямками управлінці та дослідники також отримують уявлення про характеристики чоловіків та жінок у суспільстві. ГА розглядає зв'язок владних відносин у сім'ї з відносинами на міжнародному, державному, ринковому та місцевому рівнях / на рівні місцевої спільноти. Усі характеристики нерівності жінок та чоловіків аналізуються також залежно від таких показників, як соціальний клас, раса, етнічна та релігійна приналежність, наявність інвалідності та інших.

Рішення чоловіків і жінок можуть дуже відрізнятись в одних і тих же умовах, а деякі речі мають різне значення для представників різної статі. Наприклад, у проекті "Sex disaggregation of social media posts" (UN Global Pulse, 2016), проведеному UN Global Pulse, Data2X та Лейденським університетом, виявлено суттєві відмінності в тематичних галузях, які чоловіки та жінки

вважають значущими при розміщення публікацій у соціальних мережах (аналіз проводився на основі постів у мережі Twitter). Згідно з результатами дослідження, жінки набагато частіше, ніж чоловіки, торкаються теми покращення якості роботи транспорту та дорожньої мережі, гарного освіти, рівності між чоловіками та жінками, захисту навколишнього середовища, захисту від злочинності та насильства, доступу до телефонного зв'язку та Інтернет. Чоловіки частіше, ніж жінки, висловлюються з питань протидії змінам клімату, некорумпованого та відповідального уряду, покращення можливостей на ринку праці, політичних свобод. Як свідчить дослідження, питання недискримінації та захисту від переслідувань однаковою мірою важливі і для жінок, і для чоловіків.

Так часто фахівці з фінансового планування вважають, що оскільки розрахунок статей бюджету залежить від чисельності населення, то це і є запорукою рівності для всіх. Складність виникає через відсутність розуміння гендерних відмінностей у практичних потребах чоловіків та жінок і механізмів відображення цих відмінностей у фінансові плани, бюджети. По суті, йдеться про сприйняття бюджету як «гендерно-нейтрального», а на практиці це, як правило, означає, що ми маємо справу з «гендерно сліпим» бюджетом, який у такий спосіб навіть закріплює існуючі дискримінаційні практики. Наприклад, жорстка бюджетна політика, що призводить до скорочення державних витрат на соціальні послуги, зокрема охорона здоров'я, водопостачання та санітарія, а також соціальні субсидії, може призвести до збільшення неоплачуваної роботи жінок вдома, оскільки жінки намагаються компенсувати скорочення соціальних послуг, ще більше підвищуючи інтенсивність своєї роботи в домашньому господарстві. Тоді як державні інвестиції в соціальну інфраструктуру, які покращують доступ до води та санітарії, дозволяють жінкам виділити більше часу для участі в оплачуваній зайнятості, що може не тільки покращити становище жінок у сім'ї, але й вплинути на їхній власний добробут та рівень життя їхніх дітей, тим самим стимулюючи довгострокове зростання продуктивності праці. А ось програми, спрямовані на розширення мережі

соціального захисту, наприклад програми грошових трансфертів, особливо ефективні для покращення показників добробуту сім'ї та дітей, коли ресурси в домашнє господарство спрямовуються через жінок, а не чоловіків.

Наразі понад 90 країн світу за участі громадянського суспільства, урядів та міжнародних організацій впроваджують різноманітні гендерні бюджетні ініціативи. Досвід цих країн свідчить, що гендерне бюджетування сприяє підвищенню якості послуг для населення, більш чіткому розподілу бюджетних видатків з урахуванням потреб конкретного споживача, підвищенню темпів економічного розвитку територій, а також ефективного використання наявних ресурсів.

Таким чином, у соціально-економічній політиці необхідно враховувати гендерні фактори на всіх стадіях ухвалення рішень. Поглиблений аналіз фундаментальних причин гендерної нерівності може вказати на потенційні політичні та програмні заходи у відповідь.

Гендерний аналіз може стати ефективним інструментом у трьох напрямках:

- розробка цілеспрямованих заходів для детальної ідентифікації цільових груп;

- інтеграція питань забезпечення гендерної рівності в національні, регіональні та місцеві програми та проекти, використання гендерного підходу при обґрунтуванні всіх соціально-економічних рішень;

- Стимулювання та активізація суспільного діалогу з питань гендерної рівності.

Обґрунтовані з використанням інструментів ГА управлінські рішення, які сприяють досягненню гендерної рівності, можуть доповнюватися прийняттям спеціальних планів дій щодо забезпечення гендерної рівності на національному чи регіональному рівні.

РОЗДІЛ III. АНАЛІЗ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ З ЗАПРОВАДЖЕННЯ ПРИНЦИПІВ КОМПЛЕКСНОГО ГЕНДЕРНОГО ПІДХОДУ У ДІЯЛЬНІСТЬ СУМСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ

3.1. Аналіз гендерної політики в Сумській міській Раді

Місцеве самоврядування є відправною точкою для вирішення гендерних питань, оскільки має прямий і відчутний вплив на життя громадян та найбільш безпосередньо відображає потреби і пріоритети різних груп населення. Структура органів місцевого самоврядування відіграє ключову роль у формуванні політики гендерної рівності на місцевому рівні, тому її склад та управлінські рішення мають відображати гендерно-чутливий підхід та принципи гендерної рівності, які бажає встановити суспільство. Гендерний аналіз персонального складу виконавчого комітету та депутатського складу Сумської міської ради дасть можливість оцінити:

- гендерний баланс та представництво жінок у процесах прийняття рішень;
- чи збалансований існуючий розподіл між чоловіками та жінками;
- чи відповідає склад виконавчого комітету та його заступників принципам гендерної рівності.

Виконавчий комітет є виконавчим органом Сумської міської ради у складі 21 особи, який:

- здійснює попередній аналіз проектів програм соціально-економічного та культурного розвитку муніципалітету, що вносяться на розгляд муніципальної ради, детальних програм з інших питань, муніципального бюджету та проектів рішень з інших питань;
- координує діяльність відділів, управлінь та інших адміністративних органів, підприємств, установ та організацій, що належать до комунальної власності, приймає звіти про роботу відповідальних осіб;

- має право змінювати або скасовувати рішення управлінь, відділів та інших адміністративних органів, підпорядкованих Раді, а також їх посадових осіб.

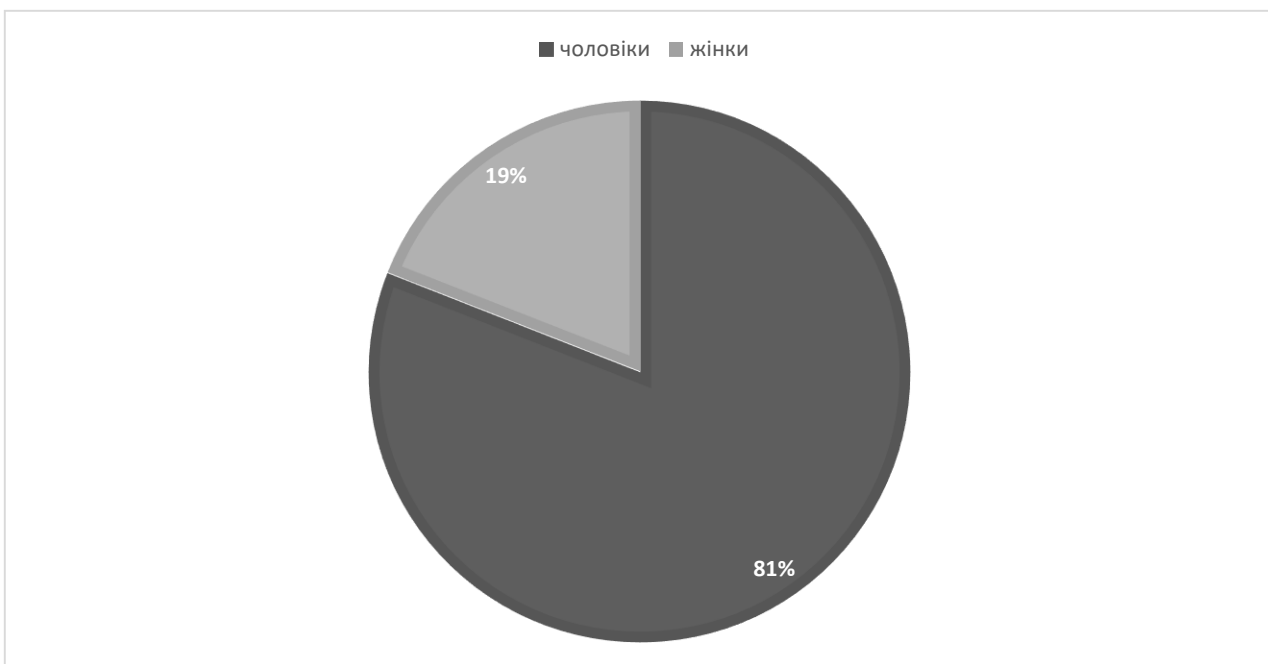


Рисунок 3.1. Відсоткове співвідношення чоловіків та жінок у складі виконавчого комітету Сумської міської ради

Отже, в Сумській міській Раді більшість посадових місць належить чоловікам. Проаналізуємо розподіл рівня заробітної плати чоловіків та жінок особового складу виконавчого комітету:

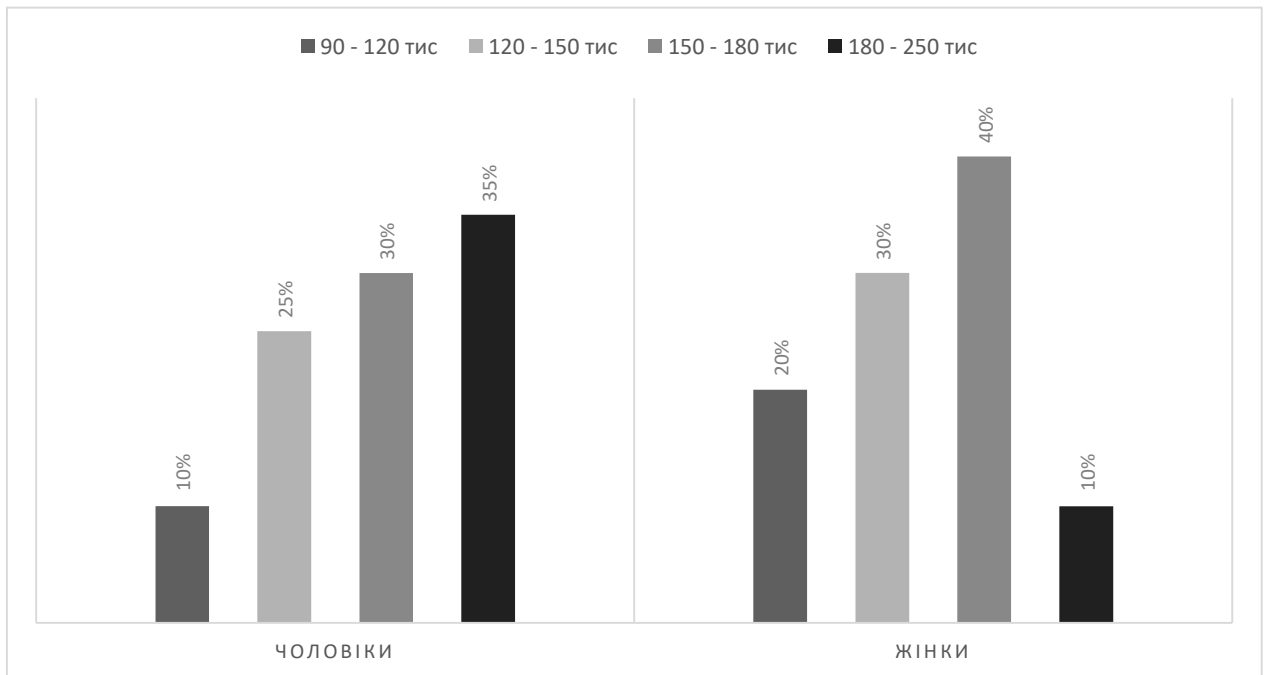


Рисунок 3.2. Відсоткове співвідношення рівня заробітної плати серед чоловіків і жінок у складі виконавчого комітету Сумської міської ради

З результатів діаграми видно, що чоловіки у виконавчому комітеті Сумської міської ради заробляють набагато більше, ніж жінки.

За результатами проведеного нами аналізу складу виконавчого комітету Сумської міської ради встановлено наступне:

Жінки складають лише 20% персоналу, що є меншим за міжнародно встановлений 30% рівень представництва жінок на рівні прийняття рішень.

Результати аналізу заробітної плати показали, що чоловіки-члени виконавчого комітету переважно заробляють від 180 000 до 400 000 грн. на рік, тоді як жінки - від 150 000 до 250 000 грн. на рік. Розподіл фінансових ресурсів є нерівномірним, розрив між мінімальними доходами чоловіків і жінок становить 17%. За результатами аналізу складу депутатів Сумської міської ради виявлено наступні проблеми:

- гендерний аналіз складу представників показав, що чоловіки складають 76,2% від загального складу, а жінки - 23,8%. Ця статистика свідчить про те, що узгоджений на міжнародному рівні мінімальний відсоток участі жінок у прийнятті рішень у розмірі 30% не досягається.

Провівши гендерний аналіз діяльності органів виконавчої влади, які приймають рішення, та проаналізувавши програмні напрямки, яким вони надають перевагу у фінансуванні, ми дійшли висновку, що ця діяльність не є гендерно-чутливою, що не сприяє впровадженню гендерного підходу до формування політики та не враховує потреби та інтереси всіх гендерних груп.

З метою максимального досягнення гендерної рівності гендерна перспектива має бути інтегрована в місцеву політику в усіх сферах діяльності та прийняття рішень.

3.2. Висновки та рекомендації на основі проведеного аналізу

Вивчаючи проблему недостатньої представленості жінок на керівних посадах, вчені припускають, що причина цього - в гендерній орієнтації, чи «гомофільії», тобто, перевагу працювати чи взаємодіяти з людьми, схожими за демографічною (статтю, віком) та поведінковим характеристикам [12]. З цією концепцією пов'язують переважання чоловіків на вищих керівних посадах, які відповідальні за рішення про просування кар'єрними сходами у компаніях. Для забезпечення кар'єрного зростання жінок, а також збільшення частки жінок, які займають керівні посади, вчені наголошують на необхідності створення гендерно-інклюзивної організаційної культури [13] та присутності в організаціях жінок-керівників — прикладів для наслідування [8].

Серед практик із залучення та відбору талантів гендерні квоти можна розглядати як цінний інструмент для забезпечення більш високої частки жінок на позиціях вищої керівної ланки та зниження гендерної нерівності [9]. Але, щоб дана практика застосовувалася організаціями і працювала ефективно, необхідне правове забезпечення, тобто регулювання квот.

Серед інших практик залучення талантів, здатних збільшити частку жінок на керівних посадах, можна виділити: «сліпий» відбір кандидатів, підтримка гендерного балансу як потенційних співробітників, і тих, хто займається їх відбором.

Для повноцінної реалізації потенціалу талантів у системі управління талановитими співробітниками особливе місце посідають практики розвитку. У контексті гендерної інклюзивності програми менторства, що відіграють значну участь у розвитку співробітників компаній, можуть бути особливо корисні для жінок, оскільки вони мають найбільший вплив гендерних стереотипів при побудові своєї кар'єри (ефект «скляної стелі»). Так, існує уявлення про нездатність жінок обіймати низку посад та розподіл ролей у сім'ї, де більшість відповідальності за виховання дітей та ведення домашнього господарства лягає на жіночі плечі. Крім цього, гендерно-інклюзивними методами розвитку талантів є: спеціальні тренінги, розроблені в компанії для співробітників обох статей; прозорість та ясність процесу просування працівників по службі.

Практики утримання талантів, які дозволяють запобігати плинності кадрів і витік людського капіталу також необхідно вивчати з точки зору гендерної інклюзивності. Серед практик утримання одним із інструментів підвищення задоволеності роботою є винагорода працівників. Однак відомо, що існує розрив в оплаті за статевою ознакою: жінки в середньому заробляють менше чоловіків.

Для утримання співробітників-жінок організації можуть застосовувати фіксовані оклади, рівні для обох статей, а також розраховувати річні бонуси, використовуючи чіткі та прозорі метрики. Ще одним аспектом практик утримання талантів є робочий графік. Зокрема, кар'єра жінок може бути перервана або припинена у зв'язку з декретною відпусткою. Щоб уникнути цього, можуть використовуватися програми гнучких робочих графіків та віддалена робота, приклад таких відомих багатонаціональних компаній, як General Motors, Philip Morris International, PricewaterhouseCoopers та Toyota.

При цьому дані практики можуть застосовуватись щодо кожного з батьків. Таким чином, жінки отримують можливість раніше виходити з декретної відпустки та продовжувати будувати свою кар'єру.

Ці висновки підкреслюють необхідність розробки спеціальної комплексної програми "Гендерна рівність в управлінні" для сприяння розвитку політики гендерної рівності та впровадження гендерного підходу в муніципалітеті міста

Суми. Ми пропонуємо запровадити муніципальну програму, яка включає програми гендерної інтеграції в різних програмних сферах і спрямована на головних розпорядників бюджетних коштів. Оцінка ефективності програми показала, що вона не призведе до збільшення бюджетних видатків, але дозволить диверсифікувати видатки та запровадити гендерні заходи в усіх фінансових секторах.

ВИСНОВКИ

Публічне адміністрування робить управління набагато ефективнішим, створює широку соціальну базу та об'єднує суспільство навколо спільних цілей. З соціальної точки зору, державне управління може складатися з наступних елементів:

1) державне управління, де суб'єктом виступає держава в особі відповідних структур,

2) публічне адміністрування, суб'єктом якого є недержавні установи. При цьому державне управління розглядається у вузькому розумінні, і місцеве самоврядування також може бути включене до складу державного управління.

Суб'єктом і об'єктом публічного адміністрування є громадянське суспільство, недержавні організації (різні незалежні структури (громадські організації, об'єднання) та їх органи) і держава.

В даний час у практиці роботи органів управління в Сумській області не застосовується гендерний підхід до розроблення планів та програм, не проводиться гендерний аналіз прийнятих рішень. У країні мало фахівців, які мають підготовку з гендерних питань, і практично відсутня експертна спільнота з гендерної тематики та досліджень. Практики не бачать необхідності підвищення рівня своїх теоретичних знань, які б дозволяли їм актуалізувати гендерну проблематику у своїй діяльності. Гендерна проблематика у вкрай незначному обсязі включена до формальної системи освіти, що зумовлює подальшу гендерну нечутливість випускників на всіх щаблях освіти; у молодих людей у рамках формальної системи освіти не формується розуміння сутності гендерної нерівності та дискримінації.

Ці результати свідчать про необхідність розробки спеціальної комплексної програми «Гендерна рівність в управлінні» для сприяння розвитку політики гендерної рівності та впровадженню інтегрованої гендерної перспективи в діяльність муніципалітету м. Суми. Ми пропонуємо запровадити муніципальну програму, яка включає програми гендерної інтеграції за кількома програмними

напрямами для головних розпорядників бюджетних коштів. Оцінка ефективності програми показала, що вона не призведе до збільшення бюджетних видатків, а навпаки, сприятиме децентралізації видатків та впровадженню гендерних заходів у всіх фінансових секторах.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Аль-Атті І. В. Публічне управління: сутність і визначення. *Аспекти публічного управління*. 2018. № 8 С. 35-41.
2. Афонін Е. А., Бельська Т. В. Глобальне громадянське суспільство як феномен сучасного глобального світу. *Вісник Національної академії державного управління при Президентіві України*. 2013. №. 4. С. 9-17.
3. Бережний В. О. Сучасні концепції публічного управління. *Актуальні проблеми державного управління*. 2013. № 2. С. 35-38.
4. Бичков М. М. Правова свідомість і правова культура як фактори підвищення ефективності інститутів громадянського суспільства. *Гілея: науковий вісник*. 2018. Вип.138 (2). С. 134—138. Локк Д. Два трактати про правління. В 3 т., Мисль, 1988.-с. 688 т. 3.
5. Бородін І. Л. Функції публічного управління. *Юридичний вісник*. 2014. № 3. С. 24-29.
6. Вороніна Ю. Є. Теорія та практика публічного управління та адміністрування : навчальний посібник. Мелітополь : Колор Принт, 2020. 204 с.
7. Горбань О. В. Поняття громадянського суспільства в контексті сучасного цивілізаційного розвитку. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 7: Релігієзнавство. Культурологія. Філософія*. 2019. № (41(54)). С. 64-74.
8. Горбань О. В. Громадянське суспільство: ідея та механізм її здійснення (соціально-філософський аналіз) : автореф. дис. д-ра філософ. наук. 09.00.03. Сімферополь: Тавр. нац. ун-т ім. В.І. Вернадського, 2012. 36 с.
9. Кандагура К. С. Механізм державного управління у сфері взаємовідносин влади з інститутами громадянського суспільства. *Електронне наукове фахове видання Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2015. №. 1. URL : <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=808>
10. Козирева А. О. Поняття та ознаки громадських об'єднань як суб'єктів публічного управління в Україні. *Форум права*. 2013. №. 1. С. 459-465.

11. Конституція України: Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України Закон України 28 червня 1996 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. №30. Ст. 141.
12. Костенок І. В. Особливості сучасної парадигми публічного управління в Україні. *Менеджер*. 2014. №1 С. 94-100.
13. Костючков С. К. Громадянське суспільство і держава: політико-правові та соціальні аспекти взаємодії. *Наукові праці. Політологія*. 2012. Т. 182. №. 170. С. 38-41.
14. Куракін О. М., Романов М. Ю. Генеза поняття громадянське суспільство. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2015 №1. С. 28-32.
15. Ладиченко В. В. Проблеми взаємодії держави і громадянського суспільства. *Публічне право*. 2016. № 4. С. 18-25.
16. Линде, А. Н. Сохранение личности в информационных обществах: применение подхода Ю. Хабермаса. *Вестник Санкт-Петербургского университета. Социология*, 2019. 114-133.
17. Лотюк О. С. Громадянське суспільство в контексті Європейської інтеграції. *Європейські перспективи*. 2014. №. 7. С. 64-68.
18. Медвідь Ф. М., Медвідь А. М. Інституалізація громадянського суспільства в Україні в умовах політичної модернізації. *Наукові записки Інституту політичних і етнонаціональних досліджень ім. ІФ Кураса НАН України*. 2012. №. 6. С. 175-186.
19. Мельник Р. С. Категорія публічне управління у новій інтерпретації. *Адміністративне право і процес*. 2013. №. 1. С. 8-14.
20. Мельник Р. С. Публічне управління. *Право і суспільство*. 2012. №. 6. С. 95-98.
21. Миколенко О. І. Поняття «державне управління» і «публічне адміністрування» в категоріальному апараті адміністративного права. *Правова держава*. 2018. №. 30. С. 101-107.

22. Оболенський О., Лукін С. Публічне управління: публічна сфера, публічне право і публічна політика—співвідношення понять. *Державне управління та місцеве самоврядування*. 2013. № 2. С. 3-11.

23. Обушна Н. І. Публічне управління як нова модель організації державного управління в Україні: теоретичний аспект. *Ефективність державного управління*. 2015. №. 44 (1). С. 53-63.

24. Орцева О. С. Поняття та основні види механізмів формування та реалізації державної політики у сфері розвитку громадянського суспільства. *Наукові праці Чорноморського державного університету імені Петра Могили комплексу. Серія Державне управління*. 2014. №. 235. Вип. 223. С. 71-75.

25. Романов М.Ю. Правова держава в контексті формування громадянського суспільства в Україні: реалії сьогодення. *Правова держава: історія, сучасність та перспективи формування в Україні* : матеріали Всеукраїнської наук.-практ. конф. м. Дніпропетровськ, 31 жовтня 2014 р. Дніпропетровськ : Дніпроп. держ. ун-т внутр. справ, 2014. С. 90–92.

26. Сердюк І. А. Методологічний аналіз інтерпретацій поняття громадянське суспільство. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2014. №. 2. С. 49-54.

27. Соляр С. Громадянське суспільство: загальнотеоретичні підходи до визначення. *Вісник академії правових наук України*. 2013. №. 1. С. 271–279.

28. Соляр С.П. Інститути громадянського суспільства. Форум права. 2013. № 1. С. 933—938.

29. Степаненко В. П. Громадянське суспільство: дискурси і практики. Київ: Інститут соціології НАН України, 2015. 420 с.

30. Фромм Э. Стаття: Марксова концепція людини, 1961. Научно-просвітницький журнал Скепсис-https://scepsis.net/library/id_642.html

31. Характеристика громадських формувань як інститутів громадянського суспільства: Роз'яснення Міністерства юстиції України від 24 січня 2011 р. — <https://zakon.rada.gov.ua>

32. Гендерно-орієнтоване бюджетування в Україні: теорія і практика: Метод. посіб.К.: ФОП Клименко, 2016. 92 с.
33. Клімашевська О.В., Крутов А.В. Гендерная політика держави: генезис поняття. 2010. № 4. С. 22-31.
34. Міжнародні норми і стандарти в області прав людини (Навчальний курс ООН). Радянський журнал міжнародного права. 1991. № 2. С. 28
35. Місцеві гендерні ініціативи 2017-2018: досвід реалізації / Федерація канадських муніципалітетів, проект міжнародної технічної допомоги «Партнерство для розвитку міст», 2018. 18 с.
36. Облік гендерної проблематики та підхід, заснований на правах людини/ посібник для технічних працівників. Будапешт 2017. URL : <http://www.fao.org/3/a-i6808r.pdf>
37. Облік гендерної проблематики. Нью-Йорк [Електронний ресурс]. /Організація Об'єднаних Націй, 2002/ URL : https://www.un.org/womenwatch/daw/public/gendermainstreaming/Russian%20Gender%20Mainstreaming_full.pdf
38. Рівні можливості для жінок та чоловіків у законодавчих та виконавчих органах України. Рейтинг інституцій щодо фактору гендерної рівності. – URL: http://icps.com.ua/assets/uploads/images/files/ranking_on_gender_equality_factor_ukr.pdf
39. Рудь А. Гендер як феномен в політиці управління і освітньому менеджменті. Лідерство і менеджмент. 2018. Том 5. № 4. С.193-210.
40. Юрген Габермас (пер. Анатолій Онишко) Структурні перетворення у сфері відкритості. Львів: Літопис, 2000. 321с.