



Вісник Дніпровської академії неперервної освіти

Dnipro Academy of Continuing Education Herald

Серія:
Публічне управління
та адміністрування

Series: Public Management and Administration

2/2024

ISSN 2786-698X (Print)
ISSN 2786-6998 (Online)





ISSN 2786-6998 (Online)
ISSN 2786-698X (Print)

Вісник
Дніпровської
академії
неперервної
освіти

Dnipro
Academy
of Continuing
Education
Herald

Серія:
Публічне
управління та
адміністрування

Series:
Public Management
and Administration

2/2024



**Вісник
Дніпровської академії
неперервної освіти**

**Серія «Публічне управління
та адміністрування»
№ 2 (7) 2024 рік**

ISSN 2786-6998 (Online)

ISSN 2786-698X (Print)

УДК 351

DOI <https://doi.org/10.54891/2786-6998-2024-2>

Відповідальність за достовірність фактів, цитат, власних імен, географічних назв, підприємств, організацій, установ тощо несуть автори статей.

Передруки і переклади дозволяються лише за згодою автора та редакційної колегії.

Редакція може не поділяти думку авторів.

**Dnipro Academy
of Continuing Education
Herald**

**Series «Public Management and
Administration»
№ 2 (7) 2024**

ISSN 2786-6998 (Online)

ISSN 2786-698X (Print)

UDC 351

DOI <https://doi.org/10.54891/2786-6998-2024-2>

The authors are responsible for the accuracy of facts, quotations, proper names, geographical names, enterprises, organizations, institutions and other information.

Republications and translations are allowed only with the consent of the author and the editorial board.

The editors may not share the opinion of the authors.



**Вісник
Дніпровської академії
неперервної освіти**

**Серія «Публічне управління
та адміністрування»
№ 2 (7) 2024 рік**

«Вісник Дніпровської академії неперервної освіти»
є науково-виробничим виданням

Свідectво про державну реєстрацію
Серія КВ № 25052-14992Р від 19.11.2021,
протокол № 6 від 15.02.2024.
Видається з грудня 2021 р.

Журнал включено до Переліку наукових фахових
видань України категорії «Б» в галузі науки –
державне управління, спеціальність – 281, (наказ
Міністерства освіти і науки України від 27.04.2023
№ 491).

Засновник:

Комунальний заклад вищої освіти «Дніпровська
академія неперервної освіти» Дніпропетровської
обласної ради»

Схвалено Вченою радою Комунального закладу
вищої освіти «Дніпровська академія неперервної
освіти» Дніпропетровської обласної ради» –
протокол № 4 від 11.12.2024

Сайт Вісника Дніпровської академії неперервної
освіти: <https://visnuk.dano.dp.ua/>

Вебсторінка «Публічне управління та адміністру-
вання»: <https://visnuk.dano.dp.ua/index.php/pma>

Адреса редакції: 49006, Україна, м. Дніпро,
вул. Володимира Антоновича, 70, каб. 204

Контактний телефон: (056) 732-48-48

Email: VISNYK@dano.dp.ua

Редакція

Головний редактор – Наталія Шевченко, д-р.
наук держ. упр., проф.

Заступник головного редактора – Майя Хитько,
канд. наук держ. упр., доц.

Відповідальний секретар – Юлія Ліснєвська,
канд. політ. наук, доц.

Коректор англійської мови – Тетяна Богатирьова

Адміністратор сайту – Андрій Скоробогатов

Дизайнер-верстальник – Надія Антоненко

Дизайнер обкладинки – Тетяна Тухтарова

Редакційна колегія

Сиченко Віктор, д-р. наук держ. упр., проф.

Романенко Катерина, д-р. наук держ. упр., проф.

Рибкіна Світлана, доктор філософії, доц.

Пугач Андрій, д-р. наук держ. упр., проф.

Мареніченко Валерій, канд. наук держ. упр., доц.

Шевченко Олександр, д-р. наук держ. упр., проф.

Lucyna Witek, Dr hab. prof.

Sobczyk Eugeniusz Jacek, Dr hab., ass. prof.



**Dnipro Academy
of Continuing Education
Herald**

**Series «Public Management
and Administration»
№ 2 (7) 2024**

«Dnipro Academy of Continuing Education Herald»
science and production publication

Certificate of state registration
Series KV № 25052-14992R from 19.11.2021,
Protocol № 6 from 15.02.2024
Published since December 2021.

The journal is included in the List of scientific
professional editions of Ukraine of category «B»
in the field of «Public Management» specialty –
281 according to the order of the Ministry of Education
and Science of Ukraine of 27.04.2023 № 491.

Founder:

Communal Institution of Higher Education «Dnipro
Academy of Continuing Education» of Dnipropetrovsk
Regional Council»

Approved by the Academic Council of Communal
Institution of Higher Education «Dnipro Academy
of Continuing Education» of Dnipropetrovsk Regional
Council» – Protocol № 4 from 11.12.2024

Website of Dnipro Academy of Continuing Education
Herald: <https://visnuk.dano.dp.ua/>

Web page «Public Management and Administration»:
<https://visnuk.dano.dp.ua/index.php/pma>

Editorial office address: office 204, 70,
Volodymyr Antonovych St., Dnipro, Ukraine, 49006

Contact phone number: (056) 732-48-48

Email: VISNYK@dano.dp.ua

Editorial office

Editor in Chief – Nataliia Shevchenko, Dr Sc.
(Publ. Adm.), Prof.

Deputy editor – Maiya Khitko, PhD (Publ. Adm.),
Ass. Prof.

Executive Secretary – Yuliia Lisnievska, PhD (Polit.),
Ass. Prof.

Corrector English language – Tetiana Bohatyrova

Website administrator – Andrii Skorobohatov

Layout designer – Nadiia Antonenko

Cover design – Tetiana Tukhtarova

Editorial board

Sychenko Viktor, Dr Sc. (Publ. Adm.), Prof.

Romanenko Kateryna, Dr Sc. (Publ. Adm.), Prof.

Rybkina Svitlana, PhD, Ass. Prof

Pugach Andriy, Dr Sc. (Publ. Adm.), Prof.

Marenichenko Valerii, PhD (Publ. Adm.). Ass. Prof.

Shevchenko Olexandr, Dr Sc. (Publ. Adm.), Prof.

Witek Lucyna, Dr hab., Prof.

Sobczyk Eugeniusz Jacek, Dr hab., Ass. Prof.

Зміст

Сиченко Віктор

Вітання із 85-річчям від дня створення Дніпровської академії неперервної освіти
С. 6

Теорія та історія публічного управління

Романенко Катерина, Ісаєва Софія

Роль стратегічного управління у трансформації соціальної сфери як механізму публічного управління
С. 8

Шевченко Наталія

Еволюція основних концепцій публічного управління
С. 15

Шевченко Олександр

Класичні та сучасні підходи до аналізу державної політики
С. 22

Механізми публічного управління

Мареніченко Валерій, Підлеп'ян Наталія

Концепти механізму публічного управління малим та середнім підприємством як драйвера розвитку економіки та людського потенціалу
С. 29

Казаков Геннадій

Державна політика у сфері музичної індустрії: досвід Швеції
С. 36

Пантілеєнко Катерина

Формування гендерної рівності у публічному управлінні
С. 44

Рибкіна Світлана, Чумак Ігор

Функціонування механізмів публічного управління в процесі комплектування збройних сил України
С. 52

Міське самоврядування

Кулик Андрій

Стійкість територіальних громад як фактор зміцнення національної безпеки
С. 59

Волкова Наталія

Забезпечення фінансової спроможності громад в умовах воєнного стану
С. 66

Публічне управління в галузі освіти

Животова Світлана

Управління якістю професійної підготовки фахівців у дуальній системі освіти: педагогічні засади
С. 72

Лісневська Юлія

Формування іміджу сучасного педагога як чинник підвищення ефективності публічного управління в освіті
С. 82

Радовська Лідія

Методи публічного управління для забезпечення стабільності якості освіти в умовах воєнного стану
С. 91

Шипіцина Євгенія

Реформування публічного управління загальною середньою освітою в посткомуністичних країнах ЄС
С. 98

Публічне управління в умовах цифровізації

Пизюк Дмитро

Методи та інструменти оцінки організаційної культури в органах влади в умовах цифровізації
С. 105

Contents

Sychenko Viktor

Congratulations on the 85th anniversary of Dnipro Academy of Continuing Education
P. 6

Theory and History of Public Administration

Romanenko Kateryna, Isaieva Sofia

Role of Strategic Management in the Transformation of the Social Sphere as a Mechanism of Public Administration
P. 8

Shevchenko Nataliia

Evolution of the Basic Concepts of Public Administration
P. 15

Shevchenko Oleksandr

Classical and Modern Approaches to Public Policy Analysis
P. 22

Mechanisms of Public Administration

Marenichenko Valerii, Pidlepian Nataliia

Concepts of the Mechanism of Public Management of Small and Medium-sized Enterprises as a Driver of Economic and Human Potential Development
P. 29

Kazakov Hennadii

Public Policy in the Sphere of the Music Industry: the Sweden Experience
P. 36

Pantileienko Kateryna

Formation of Gender Equality in Public Administration
P. 44

Rybkina Svitlana, Chumak Ihor

Functioning of Public Administration Mechanisms in the Process of Manning the Armed Forces of Ukraine
P. 52

Local Self-government

Kulyk Andrii

Resilience of Territorial Communities as a Factor in Strengthening National Security
P. 59

Volkova Nataliia

Ensuring the Financial Viability of Communities Under Martial Law
P. 66

Public Administration in the Field of Education

Zhyvotova Svitlana

Quality Management of Professional Training of Specialists in the Dual Education System: Pedagogical Principles
P. 72

Lisnievska Yuliia

Formation of the Image of a Modern Teacher as a Factor in Increasing the Effectiveness of Public Administration in Education
P. 82

P. 82

Radovska Lidiia

Public Administration Methods to Ensure the Stability of the Quality of Education Under Martial Law
P. 91

Shypitsyna Yevheniia

Reforming the Public Administration of General Secondary Education in Post-communist EU Countries
P. 98

Public administration in the context of digitalization

Pyzyuk Dmytro

Methods and Tools for Assessing Organisational Culture in Public Authorities in the Context of Digitalisation
P. 105

Вельмишановні колеги, освітянська спільното!

Щиро вітаю Вас із видатною подією – 85-річчям від дня створення Дніпровської академії неперервної освіти.

За ці роки, попри кардинальні зміни суспільно-політичного та економічного ладу, реформи й реорганізації системи освіти, колектив комунального закладу вищої освіти «Дніпровської академії неперервної освіти» Дніпропетровської обласної ради» гідно виконував свою місію: забезпечував високоякісне підвищення кваліфікації педагогів області. За 85 років фахову перепідготовку пройшли понад 650 тисяч висококваліфікованих фахівців.

На сьогодні до складу КЗВО «ДАНО» ДОР» входять 2 навчально-наукові інститути, Дніпровський фаховий педагогічний коледж, потужний методичний центр. Науково-педагогічний склад Академії налічує 12 докторів наук і 76 кандидатів наук.

Науковці ДАНО підготували, провели та взяли участь у понад 230 міжнародних та всеукраїнських конференціях, семінарах, круглих столах; організували та взяли участь у майже 280 обласних заходах.

За результатами наукової роботи опубліковано статті в міжнародних наукометричних базах Scopus та WoS, статті у фахових виданнях, опубліковано тези участі в міжнародних, всеукраїнських конференціях тощо. З 2022 року на базі Академії створено й систематично виходить друком «Вісник Дніпровської академії неперервної освіти» за серіями «Публічне управління та адміністрування» і «Філософія. Педагогіка».

Наша дружна освітянська родина впевнено дивиться у майбутнє, готова до нових звершень і перемог.

Зараз, коли наші військові зійшлися у жорстокій боротьбі за незалежність нашої країни з безжальним ворогом, освітяни ретельно виконують свій головний обов'язок – виховують підрастаюче покоління розумним, високоосвіченим, у душі патріотизму, любові та поваги до рідної землі.

У пам'ятний день ювілею хочу запевнити педагогічну спільноту, що наш колектив ніколи не полишать молодість душі, твердість духу, нестримність у науковому пошуку, далекоглядність у задумах і запровадження новітніх досягнень світової науки у справі підготовки висококваліфікованих освітянських кадрів.

З повагою

ректор комунального закладу вищої освіти

«Дніпровська академія неперервної освіти» Дніпропетровської обласної ради»,

доктор наук з державного управління, професор,

заслужений працівник освіти України

Віктор СИЧЕНКО



УДК 35.08:378:005.6

Формування гендерної рівності у публічному управлінні

FORMATION OF GENDER EQUALITY IN PUBLIC ADMINISTRATION

ПАНТІЛЕЄНКО Катерина – аспірантка, кафедри менеджменту, публічного управління та адміністрування, викладачка кафедри філології, Дніпровського державного аграрно-економічного університету, вул. Сергія Ефремова, 25, м. Дніпро, 49009, Україна

PANTILEIENKO Kateryna – postgraduate student, Department of Management and Public Administration, English Teacher at Philology Department, Dnipro State Agrarian and Economic University, 25, Serhii Efremov Str., Dnipro, 49009, Ukraine

ORCID <https://orcid.org/0000-0001-6711-8351>

Анотація. Стаття присвячена пошуку шляхів розвитку становлення та вдосконалення шляхів гендерної ідентичності у публічному управлінні та її впливу на формування майбутнього демократичної держави. У статті досліджується специфіка використання категорій гендеру та гендерної рівності для забезпечення у майбутньому формування та ефективності роботи органів публічного управління у демократичній державі з достатнім соціальним рівнем та цінностями. В рамках того, що процес економічного, політичного та соціального регулювання та розвитку держави не можливий без дотримання встановлених правових та законодавчих розпоряджень. Забезпечення рівністю осіб під час виконання обов'язків та рівний доступ до реалізації прав громадян з належним правовим регулюванням не завжди забезпечує і визначає рівність чоловіків та жінок без урахування статі. Сформульовано гіпотезу що до правильної гендерної рівності без стереотипів та хибних уявлень з загальними і зрозумілими ознаками, які зрозумілі як рівність взагалі, та уточнення деяких спеціальних власне належним для розвитку гендерної культури, щоб відрізнити від інших видів рівності. У статті розкривається, що існують різні підходи у змінах публічного управління, але гендерний підхід у якому не існує чітких розбіжностей, що до чоловічого та жіночого розвивається. Гендерна рівність набирає обороти свого розвитку і виступає складовою частиною у забезпеченні загальних принципів рівності осіб, у всіх сферах життя за відсутністю обмежень або привілеїв за статевими ознаками, рівними можливостями, відсутністю дискримінації, непорушність рівності громадян у своїх правах на принципах рівності прав і свобод. У статті визначено, що органи публічного управління нестимуть відповідальність за стабільний і наявний баланс, який не можливо буде змінити на користь тієї чи іншої статі. У статті здійснена спроба надати наукову інтерпретацію та простежити особливості забезпечення гендерної рівності прав і свобод жінок і чоловіків в Україні, визначено можливі чинники для поліпшення. Серед рішень до гострих питань відмічено, що надання жінкам і чоловікам рівних можливостей у культурній та громадській діяльності, здобутті освіти та професійній підготовці, рівній винагороді праці, можливості готувати спеціалістів-радників з гендерних питань для реалізації гендерної рівності в професійній діяльності у навчанні та формуванні гендерної культури молоді - призведуть до демократичних змін у державі.

Ключові слова: публічне управління, гендер, гендерна рівність, гендерна культура, громадська організація, демократія.

Summary. The article is devoted to the search for ways to develop, establish and improve the ways of gender identity in public administration and its impact on the formation of the future of a democratic state. The article examines the specifics of using the categories of gender and gender equality to ensure the future formation and efficiency of public administration in a democratic state with a sufficient

social level and values. Within the framework of the fact that the process of economic, political and social regulation and development of the state is impossible without compliance with the established legal and legislative regulations. Ensuring equality of persons in the performance of duties and equal access to the exercise of citizens' rights with proper legal regulation does not always ensure and determine equality of men and women without regard to gender. The article formulates a hypothesis that proper gender equality without stereotypes and misconceptions with general and understandable features that are understood as equality in general, and clarification of some special features proper for the development of gender culture to distinguish it from other types of equality. The article reveals that there are different approaches to changes in public administration, but the gender approach, in which there are no clear distinctions between men and women, is developing. Gender equality is gaining momentum in its development and is an integral part of ensuring the general principles of equality of persons in all spheres of life in the absence of restrictions or privileges on the basis of gender; equal opportunities, non-discrimination, inviolability of equality of citizens in their rights on the principles of equal rights and freedoms. The article determines that public administration bodies are responsible for a stable and existing balance which cannot be changed in favor of one or the other gender. The article attempts to provide a scientific interpretation and trace the peculiarities of ensuring gender equality of rights and freedoms of women and men in Ukraine, and identifies possible factors for improvement. Among the solutions to pressing issues, it is noted that providing women and men with equal opportunities in cultural and social activities, education and vocational training, equal remuneration, and the opportunity to train gender advisers to implement gender equality in professional activities, education and the formation of gender culture among young people will lead to democratic changes in the country.

Key words: public administration, gender, gender equality, gender culture, NGO, democracy.

Вступ. Як відомо, Україна ще у 2006 році взяла впевнений вектор на становлення основ демократичної держави. Базовою складовою були встановлені гендер та гендерна рівність, а, особливо, їх урахування у кожній галузі суспільства. Було прийнято декілька нормативно-правових актів, та Кабінет Міністрів України ухвалив державну програму з гендерної рівності. У час сучасних досить швидких змін питання гендеру та гендерної рівності продовжують займати місце, як одного з найважливіших чинників, у трансформаціях для виходу країни на новий рівень. За виконанням демократичних умов пильно слідкують органи публічного управління. Наразі у всьому світі кожна держава намагається дотримуватись правил та законів, що забезпечують гендерну рівність.

Аналіз останніх досліджень. Важливим буде виділити вагомий внесок у розвиток наукової теорії з питань гендеру та гендерної рівності. Н. Грицяк [2] (приділила увагу проблемам формування гендерної політики в Україні, теорії, методології та практичним дослідженням), О. Кулачек [5] (розкрила механізми реалізації політики рівних прав та можливостей, гендерних диспропорціях у владних структурах України), М. Білінська [1] (висвітлила особливості гендерної політики в системі державного управління, відзначила механізми впровадження гендерної рівності), О. Протасова [7] (присвятила свою роботу теоретичним основам гендерної рівності, галузевим аспектам впровадження гендерного паритету в управлінні якістю освіти), І. Тукаленко [10] (розглянула проблеми рівності прав і можливостей жінок і чоловіків в Україні), В. Соколов [9] (аналізує тенденції гендерної політики в Європі та Україні), В. Сиченко [8] (займається питаннями специфіки використання засад концепції гендерного інтегрування для забезпечення ефективності публічної гендерної політики та механізмами упровадження у систему публічного управління).

В умовах війни, з огляду на міжнародний досвід, питання гендеру та гендерної рівності стають важливими у контексті європейської інтеграції України. Варто підкреслити, що гендерна складова має відігравати ключову роль у Плані післявоєнного відновлення. Затверджено

Державну стратегію забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків до 2030 року, а також Операційний план її реалізації до 2024 року. Крім того, прийнято Стратегію впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та відповідний Операційний план. Зокрема, схвалено Стратегію впровадження гендерної рівності в освіті до 2030 року та затверджено Операційний план заходів на 2022-2024 роки, згідно з Розпорядженням Кабінету Міністрів України № 1163-р від 20 грудня 2022 року [6].

Важливо підкреслити, що правила соціальної поведінки не були чітко сформовані з моменту проголошення незалежності держави, що ускладнює визначення початку процесу трансформації суспільства та його взаємовідносин. У статті здійснюється спроба вдосконалити розуміння складного й багатогранного поняття гендеру. Через його багатовимірну природу, яка включає широкий спектр характеристик та ознак, неможливо сформулювати універсальне визначення цього явища, що створює додаткові виклики для його інтеграції в систему публічного управління та інших сфер.

Мета статті. Мета статті полягає у аналізі чинників, що сприяють гендеру та гендерній рівності у публічному управлінні.

Виклад основного матеріалу. Для більш чіткого розуміння можна стверджувати, що гендер представляє собою сукупність норм, які регулюють соціальні відносини та дозволяють прогнозувати поведінкові моделі індивіда залежно від його статі (біологічних характеристик). Стать, як біологічна ознака, є основним критерієм для застосування окремих соціальних норм, що визначають соціально-рольовий статус особи. Гендерна рівність, у свою чергу, являє собою стан законодавства, яке забезпечує рівні права та свободи для осіб незалежно від їх статі. Вона втілює систему гарантій рівних можливостей для реалізації прав як чоловіків, так і жінок у всіх сферах суспільного життя, з урахуванням особливостей кожної статі, задля сприяння економічному, політичному, соціальному та культурному розвитку особистості.

Гендер та гендерна рівність пов'язані зі змінами статусу чоловіків і жінок. Але стійкі стереотипи щодо ролей у традиційному суспільстві перешкоджають змінам і стримують розвиток гендерно рівноправного суспільства.

Незавершеність відповідних чинників зумовлює дисбаланс і відсутність однозначності в уявленнях про моделі поведінки чоловіків і жінок. Усталеність у баченнях соціальних ролей та моделей поведінки чоловіків і жінок уповільнюють прогрес у забезпечення рівних прав та свобод незалежно від приналежності до статі.

Тому на сьогодні у законодавстві для забезпечення справедливого розподілу і користування суспільними здобутками і благами встановлено беззаперечну рівноправність жінок і чоловіків у всіх сферах життя, яка гарантується та охороняється державою, охоплює однакові умови для реалізації рівних прав і свобод жінок і чоловіків, відсутність обмежень і привілеїв за ознакою статі та рівні можливості для захисту своїх прав [3].

Слід акцентувати, що питання гендерної рівності розглядається у якості важливого механізму у сприянні ліквідації усіх форм дискримінації щодо жінок і забезпечення гендерної рівності на національному рівні, а саме, стосовно економічного добробуту та працевлаштування. Публічне управління спрямоване на всебічне удосконалення становища жінок через розробку та реалізацію різних проектів та програм.

Сьогодні органи публічного управління України разом з громадськими організаціями та міжнародними партнерами проводять спільну та активну роботу щодо питань насильства та допомоги постраждалим внаслідок війни. Основним завданням є забезпечення рівних прав і можливостей для чоловіків і жінок. З метою досягнення гендерної рівності впроваджуються

різноманітні механізми соціального партнерства, а також розвивається публічно-громадське та міжнародне співробітництво. У межах проекту ООН Жінки «Трансформаційні підходи для досягнення гендерної рівності в Україні» розпочато психологічну підтримку для жінок і дівчат. Такий підхід з боку громадських ініціатив ставить мету розвитку і урахування основ гендерної культури та спроби нерізкого та гнучкого подолання негативних гендерних стереотипів. Публічне управління дбайливо створює контроль у дотримання засад з гендерної рівності у суспільстві та особливо у питаннях забезпечення кадрів на усіх рівнях особливо під час війни. Спроби вирішити питання гендеру та гендерної рівності до війни були не першим стратегічним питанням, тому, можна наголосити, що під час війни ситуація погіршилася [12].

Слід зазначити, що у сучасних умовах гендерна рівність на ринку праці починає поліпшуватися. Виникають запити та впроваджуються заходи органами публічного управління з інтеграції державних програм, які б, у свою чергу, змогли забезпечити жінкам можливості набутти нові знання, моральну підтримку під час оволодіння новими професійними навичками або якісні умови для перекваліфікації. Зміна жінками руху професійної спрямованості та підтримка вже на початкових рівнях приведе до можливостей виконання більш професійних обов'язків та отримання гідної заробітної плати. За даними Державної служби статистики можна визначити, що протягом 2021 року у жінок середньомісячна заробітна плата була на 18,4% менша ніж відповідний показник у чоловіків (13802 грн. – жінки і 16912 грн. – чоловіки) таку різницю у сумах можна помічати у багатьох видах соціально-економічної діяльності. Слід звернути увагу на безробіття серед жінок станом на 01.04.23 року офіційно зареєстровані безробітні 137,3 тис осіб. З них чоловіки становили 28%, а жінки – 72% [2].

Станом на сьогодні, варто зазначити, що чоловіки, які проходять військову службу, сприймаються як такі, що тимчасово виключені з економічної активності країни. У свою чергу, жінки отримують соціальні виплати, за рахунок яких вони намагаються підтримувати ведення домашнього господарства. Невигідна економічна ситуація сприяє пошуку жінками можливостей працевлаштування за кордоном. Міністерство економіки України розробило та уряд ухвалив закон «Про рівне винагородження за рівноцінну працю». Цей документ цілком спрямовано на подолання гендерних стереотипів щодо розподілу професій за статями. У майбутньому такий закон зможе привести до створення нових умов у професійних напрямках та поєднанні сімейних та професійних обов'язків працівників з дітьми. Дотримання засад щодо гендерної рівності приведе до швидкого відновлення економічного становлення економіки за її зростання, покращення якості умов життя громадян незалежно від статі. Для подальшого подолання гендерних стереотипів у виборі професій слід провести інтеграційні зміни в якості освіти згідно до регіонів та ринку праці [3].

У майбутньому уряду, економіці та суспільству належить взаємодіяти багатьма непередбачуваними способами – і в більшості випадків за допомогою засобів масового і громадського зв'язку задля розширення та розповсюдження інформації через інтернет стосовно гендерної культури та подолання стереотипів. Об'єднання крізь мережу допоможе зібрати окремі елементи у одне ціле та надасть поштовх новим можливостям для покращення соціальної інфраструктури для публічного управління та здатності більш взаємодії. Наразі у громадян багато можливостей доєднатися до інтернету, але це не означає готовність до співпраці. Чим ближче органи публічного управління до громадян тим якісніше їх робота з суспільством, більше переваг та швидкість розповсюдження змін (виникнуть нові можливості для взаємодії). З'являться можливості у поєднанні конкуренції та співробітництва для покращення соціального рівня. Більш розвинені технології стануть невід'ємною складовою ефективною взаємодії з державними,

публічними та суспільними структурами. Інакше без цієї співпраці в майбутньому буде неможливо досягти успіху в процесі змін. До ключових рішень можна віднести забезпечення можливості оперативного та суспільного реагування на всіх ланках управління.

Публічне управління зможе вдало займати основне місце для суспільства, яке налаштоване об'єднатися у спільноти. Глобальне поширення інформації приведе до нових та найсучасніших способів самоорганізації. Значний вплив візьме поштовх через перехід від оціночної економіки до економіки організацій.

Органи публічного управління активно залучатимуться до формування та створення мереж, які розширюватимуться за межі національних кордонів. Вони матимуть можливість прогнозувати, усвідомлювати та враховувати гендерні підходи в процесі пошуку визначеності. У майбутньому виникатиме безліч суперечностей, однак запровадження належного гендерного підходу сприятиме якісному аналізу, вибору відповідного напрямку та здійсненню необхідних дій, навіть у ситуаціях, де очевидність відсутня. Для вирішення складних питань буде застосовано підхід, орієнтований не на спрощення, а на забезпечення якості без надання хибних сподівань.

У публічного управління не завжди є можливість прозоро слідкувати та спостерігати ситуації, де ясність не є абсолютною. Вона варіюється в залежності від сприйняття дійсності громадян. Суспільство розділяє єдині цінності та іноді винаходить неєдине бачення. Так, наприклад, радники з гендерних питань змогли б допомагати з боку правильного, законного погляду. Вони б здійснили спроби аналізувати або зазирнути у різні кола суспільства, шукаючи можливості прийти до правильного формування питань та розумінь. І тому виникають заходи спростити роботу публічного управління, і це ні як не може запобігати використанню сталих стереотипів та появи нових ярликів. Спроби встановити та почати зміни в уявленнях та стереотипах – питання не з простих і на нього потрібен час [12].

Стереотипи взагалі, а як у нашому випадку саме гендерні, – це хибна ясність, якір спрощення, який надається певній особі або групі громадян. Вони створюють ілюзію розуміння, що полягає в небезпечній концептуалізації. У державі багато різних соціальних ідентичностей, які мають велике значення у розумінні напрямів роботи органів публічного управління та адміністрування. З ясності бачення визначається відношення до публічного управління, реакції на події інших та їх реакції на наступні подальші дії [4].

На сьогодні один із варіантів для покращення роботи органів публічного управління – це можливість об'єднати декілька громад, які дуже відрізняються одна від одної. Наприклад, закриті товариства, які не бажають контактувати або йти до змін і доводять свою визначеність виключно самі для себе. Важливість гендерного впровадження у світ з конкуруючими між собою громадами може бути максимально ілюзорна. Як впевнений крок у майбутнє, якщо не зміниться ситуація, впровадження гендерних підходів буде набагато складнішим. При визначенні конкретних умов прийдеться змінити вектор та методи взаємодії з радикально настроєними громадянами. Позиція щодо змін та полярність поглядів у майбутньому буде абсолютно звичним явищем. Взаємодія з громадянами таких груп стане особливо важкою задачею. В умовах посилення розбіжностей між громадами під час повного протистояння встановлення комунікації є неможливим. Необхідно враховувати, що в хаотичному світі існує більше двох точок зору, а також безліч зацікавлених сторін. Так для впровадження та імплементації гендерних підходів публічному управлінню, за прикладом зарубіжних країн, потрібно буде намагатися балансувати не тільки у фінансово-економічних питаннях, але й щоб обійти конфлікти та з'ясувати всі впровадження на законних основах.

Висновки. Для створення демократичної держави слід визначити більш докладне роз'яснення у питаннях гендеру та гендерної рівності, а, особливо, їх урахування у кожній галузі суспільства завдяки органам публічного управління. У важких умовах війни на площині міжнародного досвіду розгляд питань гендеру та гендерної рівності набуває чинності для умов європейської інтеграції України.

Для більш точного розуміння варто зазначити, що гендер є сукупністю норм, які моделюють соціальні взаємодії та дозволяють прогнозувати поведінкові вектори індивіда. Стать, як біологічна характеристика, виступає критерієм для застосування певних норм, що визначають соціально-рольовий статус особи. Таким чином, гендерна рівність відображає стан законодавства, яке належним чином забезпечує рівні права та свободи для представників усіх статей. Вона представляє собою систему гарантій рівних можливостей у реалізації прав як чоловіків, так і жінок у всіх сферах суспільного життя, з урахуванням специфічних особливостей кожної статі, з метою покращення економічного, політичного, соціального та культурного розвитку особистості. Гендер і гендерна рівність пов'язані зі змінами у статусі чоловіків і жінок. Однак усталені стереотипні уявлення про ролі в традиційному суспільстві заважають цим змінам і розвитку. Слід акцентувати, що питання гендерної рівності розглядається у якості важливого механізму у сприянні ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок і забезпечення гендерної рівності на національному рівні, а саме, щодо економічного добробуту та працевлаштування. Публічне управління має на меті всебічне удосконалення становища жінок шляхом розробки та реалізації різноманітних проектів і програм. Сьогодні органи публічного управління України спільно з громадськими організаціями та міжнародними партнерами активізують діяльність у сфері боротьби з насильством та надання допомоги постраждалим внаслідок війни, зокрема, забезпечуючи рівні права та можливості для чоловіків і жінок. Впроваджуються різні механізми соціального партнерства, а також публічно-громадського та міжнародного співробітництва для забезпечення гендерної рівності.

Список використаних джерел

1. Гендерна політика в системі державного управління : підручник. Запоріжжя. Друкарський світ. 2011. 132 с.
2. Грицяк Н. Формування гендерної політики в Україні : проблеми теорії, методології, практики. Монографія. Київ : Вид-во НАДУ. 2004. 384 с.
3. Державна програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 року. 2013. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/717-2013-п> (дата звернення : 01.10.2024).
4. Державна служба статистики України. <https://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення : 01.10.2024).
5. Кулачек О. Роль жінки в державному управлінні : старі образи, нові обрії. Монографія. Київ : Вид-во Соломії Павличко «Основи», 2005. 304 с.
6. Про схвалення Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затвердження операційного плану заходів на 2022–2024 роки з її реалізації : Розпорядження КМУ від 20 грудня 2022 року № 1163-р.
7. Реалізація гендерної політики в управлінні освітою : навчально-методичний посібник. Запоріжжя : Друкарський Світ. 2011. 176 с.
8. Сиченко В.В. Механізми упровадження засад гендерного інтегрування у публічному управлінні. *Публічне управління і адміністрування в Україні*. 2022. Вип. 32. С. 39–45. URL : <https://pag-journal.iei.od.ua/archives/2022/32-2022/7.pdf>

9. Соколов В. Тенденції гендерної політики в Європі та Україні. *Політичний менеджмент*. 2008. № 3. С. 120–127.
10. Тукаленко І. Від рівності прав до рівності можливостей. *Політичний менеджмент*. 2008. № 5. С. 128–135.
11. Pantileienko K. Some modern methods of implementing gender approaches in public management of education. *Вчені записки Таврійського національного університету. Публічне управління та адміністрування*. 2023. Вип. 34 (73) № 5. С.55–59. DOI <https://doi.org/10.32782/TNU-2663-6468/2023.5/10>
12. Pantileienko K. Implementation of the innovative gender approach in the formal education system in some foreign countries. *Linguistic and methodological training of students for future professional activities : problems and solutions : a collective monograph*. Printing House Vakhmistrov, Dnipro. 2023. P. 204–230.

References

1. Henderna polityka v systemi derzhavnoho upravlinnia : pidruchnik. (2011) [Gender policy in public administration]. Zaporizhzhia : Drukaskyi Svit. [in Ukrainian].
2. Hrytsiak N. (2004). Formuvannia hendernoï polityky v Ukraini : problemy teorii, metodolohii, praktyky [Gender Policy Formation in Ukraine : Problems of Theory, Methodology, Practice]. monohrafiia, Kyiv : Vyd-vo NADU. [in Ukrainian].
3. Derzhavna prohrama zabezpechennia rivnykh prav ta mozhlyvostei zhink i cholovikiv na period do 2016 roku [State Program for Equal Rights and Opportunities for Women and Men for the period up to 2016]. KMU. 2013. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/717-2013-p>. [in Ukrainian].
4. Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy. [State Statistics Service of Ukraine]. URL : <https://www.ukrstat.gov.ua/> (accessed : 01.10.2024).
5. Kulachek O. (2005), Rol zhinky v derzhavnomu upravlinni : stari obrazy, novi obrii [The role of women in government : old images, new horizons] : monohrafiia, Kyiv : Vyd-vo Solomii Pavlychko «Osnovy». [in Ukrainian].
6. Pro skhvalennia Stratehii vprovadzhennia hendernoï rivnosti u sferi osvity do 2030 roku ta zatverdzhennia operatsiinoho planu zakhodiv na 2022–2024 roky z yii realizatsii. (2022). [On approving the Strategy for Implementing Gender Equality in Education until 2030 and approving the operational action plan for 2022–2024 for its implementation] Rozporiadzhennia KMU vid 20 hrudnia № 1163-r. [in Ukrainian].
7. Realizatsiya hendernoï polityky v upravldinni osvitoiu (2011) [Implementation of gender policy in education management]. navchalno-metoduchnuy posibnik Zaporizhzhia : Drukaskyi Svit. 2011. [in Ukrainian].
8. Sychenko V. V. (2022) Mekhanizmy uprovadzhennia zasad hendernoho intehruvannia u publichnomu upravlinni. [Mechanisms for implementing the principles of gender integration in public administration]. Naukovyi zhurnal. *Publichne upravlinnia i administruvannia v Ukraini*. Prychornomorskyi naukovo-doslidnyi instytut ekonomiky ta innovatsii. Vypusk 32. URL : <https://pag-journal.iei.od.ua/archives/2022/32-2022/7.pdf> [in Ukrainian].
9. Sokolov V. (2008). Tendentsii hendernoï polityky v Yevropi ta Ukraini [Gender trends in Europe and Ukraine]. Naukovyi zhurnal. *Politichnuy Menedzhment*. Vol. 3. [in Ukrainian].
10. Tukalenko I. (2008). Vid rivnosti prav do rivnosti mozhlyvostei [From equality of rights to equality of opportunity]. *Politichnuy Menedzhment*. Vol. 5 [Ukraine].
11. Pantileienko K.S. (2023) Some modern methods of implementing gender approaches in public management of education. *Vcheni zapysky Tavriiskoho natsionalnoho universytetu. Serii Publichne upravlinnia ta administruvannia*. Tom 34 (73). № 5. DOI <https://doi.org/10.32782/TNU-2663-6468/2023.5/10>. [in English].

12. Pantileienko K.S. 2023. Implementation of the innovative gender approach in the formal education system in some foreign countries. *Linguistic and methodological training of students for future professional activities : problems and solutions* : a collective monograph. Dnipro : Printing House Vakhmistrov. [in English].