

5. Концепція розвитку, модернізації і переоснащення газотранспортної системи України на 2009-2015 роки (Розпорядження КМУ від 21 жовтня 2009 р. N 1417-р, м.Київ) [Електронний ресурс] . – Режим доступу: <http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1095.5>

*Л.Гораль*

**Обоснование необходимости проведения технической реструктуризации газотранспортной отрасли**

В данной статье рассмотрены вопросы о проведении технической реструктуризации газотранспортной отрасли для обеспечения высокой надёжности газоснабжения потребителям. Определено причины сложного технического состояния ГТС, предложены мероприятия для его улучшения, подано проектные решения результатов технической реструктуризации

*L.Gora*

**Substantiation of the necessity to conduct technical restructuring of the gas transport field**

In this article there have been considered the issues devoted to the technical restructuring of the gas transport field to provide high reliability of gas supply to consumers. The reasons have been determined of a complicated technical GTS condition. Besides there have proposed methods for its improvement and design solutions of technical restructuring results have been represented.

Одержано 19.11.10

**УДК 331**

**Л.Д. Збаржевецька, ас., К.В. Самсонова, студ. гр. ФК-08-1**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## Гендерна рівність у сфері праці

У статті розкривається проблема соціально-економічної нерівності у сфері праці, що впливає на економічне зростання та скорочення бідності, участі чоловіків і жінок у покращенні умов як їхнього власного життя, так і життя суспільства, відображено особливості стану гендерної рівності у сфері праці в Україні та запропоновано напрями покращання становища жінок на ринку праці України.

**гендерна рівність, праця, можливості, рівноправ'я, дискримінація, гендерний розподіл праці, соціально-трудова відносина**

**Постановка проблеми та її актуальність.** В час реформування української держави важливою складовою забезпечення соціального процесу стає гендерна проблематика, забезпечення однакових можливостей для самореалізації особи незалежно від її статі, віку, національності чи соціального походження. Відповідно до Цілей Розвитку Тисячоліття, прийнятих світовим співтовариством у 2000 році, одним із пріоритетів міжнародного розвитку та індикаторів соціально-економічного розвитку проголошено забезпечення гендерної рівності. Реалізація ідей гендерної рівності сприяє ефективному використанню людського потенціалу, а отже і розширенню можливостей людського розвитку.

Останнім часом проблема гендеру в сфері праці привертає увагу науковців - проводяться семінари, виставки, конференції, дослідження, створюються спеціальні організації з метою забезпечення рівності у сфері праці.

Гендерна нерівність має багато причин, і одна з них – стійкий розрив у

справедливій оплаті праці та зайнятості за ознакою статі. Хоча за останні роки було досягнуто значного прогресу у сфері гендерної рівності у сфері праці, проте все ще багато питань залишається невирішеними.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Останнім часом в українському науковому колі поняття «гендерна рівність» набуває все більшої змістовності. Зокрема, проблеми функціонування ринку праці, формування ціни праці в контексті гендерної рівності висвітлюється у роботах С.Бандура, Д.Богині, В.Близнюк, О.Грішної, В.Куценко, Е.Лібанової, А.Чухна, Т.Марценюка, С.Гаращенко, О.Савенко, Л.Яковлева, А.Рандіна та ін.

**Цілі статті.** Метою статті є розкриття проблем гендерної рівності у сфері праці в Україні та пошук шляхів їх подолання.

**Виклад основного матеріалу.** «Гендер» як проблема стверджувалась у наукових дослідженнях з кінця 90-х років, самих найскладніших років у соціальних перетворених в усіх сферах життя та діяльності. Гендерний аспект зайнятості населення заслуговує на увагу з усіх точок зору. Соціальні зміни, що відбулись у суспільстві протягом останнього століття, призвели до падіння рівня життя і статусу більшості жінок, а їх трудова дискримінація набула особливих масштабів.

Ціллю гендерної рівності є підтримка досягнення рівності між жінками та чоловіками з метою забезпечення стабільного розвитку. Гендерна рівність відіграє важливу роль у забезпеченні економічного та соціального прогресу. Гендерна рівність - це рівність стартових умов, отримання рівних часток суспільних ресурсів, рівної участі в соціальній владі для представників обох гендерних груп.

Гендерні особливості специфічно проявляються у різних соціальних сферах та надзвичайно болючою із них є сфера трудових відносин.

Метою політики гендерної рівності і її практичного застосування є:

- підтримка рівноправної участі жінок і чоловіків у прийнятті рішень для забезпечення стабільного розвитку суспільства;

- зменшення гендерної нерівності у доступі до ресурсів та результатів розвитку, а також у здійсненні контролю над ними.

Відповідно до Концепції гідної праці МОП гендерна рівність у сфері праці означає:

- рівність можливостей у сфері зайнятості;
- рівна винагорода за працю рівної цінності;
- рівний доступ до безпечних і здорових умов праці та до соціального забезпечення;
- рівність прав в об'єднаннях і колективних переговорах;
- рівні можливості в області цілеспрямованого професіонального розвитку та кар'єрного росту;

- справедливий як для чоловіків, так і для жінок баланс між роботою та сімейним життям;

- рівна участь в процесах ухвалення рішень, у тому числі і в органах МОП.

Рівні права є однією з ознак правової держави. Держава зобов'язана забезпечувати дотримання прав людини, передбачених міжнародним законодавством. Принцип рівності жінок та чоловіків закріплений в ст. 3 Конституції України і затверджує рівність чоловіків та жінок в усіх сферах життя. Також наша країна серед 189 інших країн підписала Декларацію тисячоліття і приєдналася до Цілей Розвитку Тисячоліття, визначивши для себе забезпечення гендерної рівності, як важливу складову подальшого розвитку та пріоритетну складову державної політики. В Україні утворився чіткий стереотип щодо місця і ролі чоловіка і жінки в суспільстві. Цей стереотип вже не залежить від реальних можливостей, здібностей та професійних якостей жінок і чоловіків, і заздалегідь визначає розподіл їхніх обов'язків у сім'ї та в сфері праці.

Гендерну зайнятість можливо виділити як відображення санкціонованого суспільством соціально-економічного статусу особистості у сфері праці.

Структура зайнятості населення в Україні відображає консерватизм гендерного укладу у соціально-трудових відносинах. До галузей, в яких найбільше використовується жіноча праця, відносять оптову і роздрібну торгівлю, освіту, охорону здоров'я, фізичну культуру і соціальне забезпечення. Очевидно, що нерівність в економічній сфері починається з нерівності в умовах зайнятості та оплаті праці. У цих галузях рівень оплати був і залишається нижче за інші.

Виділяють такі фактори, що впливають на стратегію зайнятості:

- інтенсивність професійної мобільності;
- мотиви мобільності;
- періоди підвищення кваліфікації та перенавчання;
- готовність змінити спеціальність;
- об'єм і характер соціальної мережі підтримки;
- відношення сім'ї до трудової кар'єри і її вплив на гендерну зайнятість;
- альтернативні джерела матеріальної підтримки;
- самооцінка своїх трудових можливостей, професійних і життєвих установок.

Прогнози щодо жіночої зайнятості у цілому несприятливі. Економічне зростання, що намічається сьогодні, потребує збільшення кількості чоловічих робочих місць у будівництві та обробних галузях. В бюджетних галузях, де загалом зайняті жінки, сукупний попит на послуги зменшується. Висока вірогідність подальшого скорочення внаслідок демографічного спаду і ліквідації, наприклад малокомплектних шкіл, дитячих садків і т. д.

Головною причиною високої зайнятості серед жінок є низькі доходи сім'ї – нижче прожиткового мінімуму. В умовах нестабільного соціально-економічного розвитку і падіння життєвого рівня більшості населення трудова зайнятість жінок являє собою головний спосіб виживання багатьох сімей. Щодо зайнятості чоловіків, то вона пов'язана перш за все з бажанням зберегти свій соціальний статус (високий рівень зарплати, професіоналізм). Ця мотивація, як правило заважає трудовій мобільності чоловіків. Та навіть при високому рівні безробіття вони звільняються за власним бажанням. На відміну від чоловіків жінки не часто здатні встановлювати для себе межу зарплати, професійний статус, основну ціль якої вони реалізують – це піклування про добробут сім'ї, а вже потім дбати про кар'єру чи професійний статус.

Така позиція жінок в сфері зайнятості посилює їх дискримінацію в оплаті праці (рис. 1).

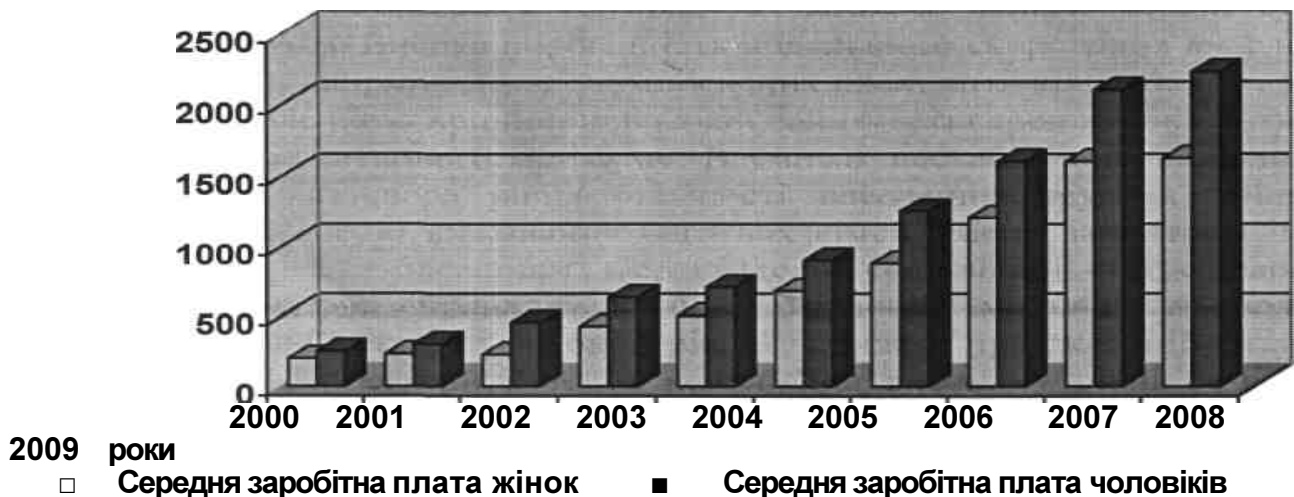


Рисунок 1 – Співвідношення заробітної плати жінок та чоловіків в Україні, 2000 – 2009 рр.

Незалежно від віку, досвіду, освіти, заробітна плата жінок як в Україні, так і у всьому світі нижча, ніж у чоловіків. Як видно з рисунку 1, протягом 2000-2009 рр., середня заробітна плата жінок менша за аналогічний показник представників сильної статі. Як свідчить статистика Європейського Союзу, у деяких країнах Європи, таких як Словенія та

Бельгія, різниця в оплаті праці жінок і чоловіків становить менше 10%, однак ця цифра зростає до понад 25% в Естонії та Австрії. В Україні цей показник також сягає 25% [2].

Переваги, які надають жінкам у відношенні виконання різноманітних форм і видів зайнятості, різняться головним чином в залежності від місця проживання та за віком. Жінки, старші 35 років частіше обирають зайнятість з повним робочим днем. Потрапляючи на ринок праці, вони притримуються активної стратегії трудової поведінки, тоді як для чоловіків характерна позиція очікування, а часом і пасивна позиція.

Аналізуючи дані про частку жінок та чоловіків в загальній чисельності осіб, які навчалися у закладах освіти різного рівня, залежить чи зможуть жінки залишатися на ринку праці рівноправним партнером (табл. 1).

Аналізуючи наведені дані, бачимо, що більш професійно підготовленими є жінки. Причому рівень освіти протягом трьох останніх років зростає саме серед жінок.

Таблиця 1 - Питома вага жінок та чоловіків в загальній чисельності осіб, які навчалися у навчальних закладах різного рівня, %

Рік навчання	2006/ 07		2007 / 08		2008 / 09	
	жінки	чоловіки	жінки	чоловіки	жінки	чоловіки
Усього навчалось	50,0	50,0	50,1	49,9	50,2	49,8
У загальноосвітніх навчальних закладах	48,7	51,3	48,6	51,4	48,5	51,5
У професійно-технічних навчальних закладах	39,5	60,5	39,4	60,6	38,9	61,1
У вищих навчальних закладах						
I-II рівнів акредитації	52,4	47,6	52,2	47,8	53,4	46,6
III-IV рівнів акредитації	54,6	45,4	54,8	45,2	55,0	45,0

Навіть у випадку, якщо жінка має вищу освіту, це не захищає жінку від дискримінації у сфері зайнятості. В залежності від обставин жінкам приходиться погоджуватися на заниження свого професійного і соціального статусу, при чому за статистикою це були саме ті, хто мав вищу та середню спеціальну освіту.

Дискримінація по відношенню до жінок за останні роки збільшується, а заходи з боку держави відсутні. Зростають масштаби порушення трудового законодавства і стрімко загострюються соціально-економічні проблеми, які вводять в ранг першочергових, завдання регулювання гендерної зайнятості

Підвищується увага до репродуктивної поведінки жінок пов'язана з утвердженням особливого статусу репродуктивної праці і включенням її в економічну систему і статистичну звітність як (репродуктивний сектор економіки). Така стратегія особливо актуальна в умовах депопуляції населення.

Причини що є перешкодою в реалізації репродуктивних планів жінок:

- неприпустимі матеріальні умови;
- невпевненість щодо завтрашнього дня;
- несприятливі житлові умови;
- відсутня підтримка влади;
- незадовільний стан здоров'я, екологічної ситуації;
- труднощі виховання дітей та догляду за ними;
- втрата професіоналізму і зниження конкурентоздатності на ринку праці.

Поки що небагато країн звернули на це увагу (Канада, Норвегія, Нідерланди, Іспанія) підготували допоміжні «супутні рахунки» для включення кількісних оцінок домашньої жіночої роботи в систему національних рахунків і спостереження за вивченням змін в масштабах цієї не оплачуваної праці.

Сьогодні, коли ми маємо значний міграційний потік, визнання ролі репродуктивної праці жінок повинно набути особливого значення. Тому вважається за необхідне

цілеспрямовано виділити комплекс заходів гендерного характеру, в тому числі направлено на те щоб надати особливого статусу репродуктивній праці жінок. Важливо звернути увагу на нестандартні форми зайнятості, покращення умов праці і соціального захисту жінок. Отже, необхідно усвідомити несправедливість такого соціального порядку, який занижує можливість конкурентоспроможності жінки на ринку праці і в контексті ринкових відносин виглядає немотивованим.

На сьогодні відповідальність за порушення гендерної рівності в законодавстві про працю поки що не конкретизується. Проте загальні норми щодо відповідальності службових осіб, керівників підприємств, установ, організацій, а також власників або уповноважених ними органів за порушення законодавства про працю, зокрема, ст. 45, 237 КЗпП, не виключають можливості їх застосування й у випадках встановлення факту дискримінації за ознакою статі, оскільки принцип рівності трудових прав жінок і чоловіків є складовою частиною законодавства про працю, якого власник або уповноважений ним орган, згідно зі ст. 141 КЗпП, зобов'язаний неухильно дотримуватись. Порушення ним гендерної рівності є порушенням законодавства про працю.

Розглянемо гендерні особливості сучасного українського суспільства (табл. 2).

Таблиця 2 - Гендерні особливості сучасного суспільства

	Жінки	Чоловіки
Населення України, % до загальної кількості 46 143, 7 тис. чол	53,9	46,1
Середня очікувана тривалість життя при народженні, років	74,0	62,2
Середній вік чоловіків та жінок, років	42,0	37,0
Серед працездатного населення з вищою освітою, %	56,0	44,0
Рівень зайнятості за статтю, %	53,1	62,8
Офіційно зареєстрований рівень безробіття в Україні, %	3,8	2,4
Кількість державних службовців, в тому числі:		
Загальна кількість зайнятих на керівних посадах та спеціалістів, %	75,4	24,6
Продовження таблиці 2		
З яких керівники першої категорії, %	13,8	86,2
Спеціалісти, %	79,9	20,1
Кількість кандидатів наук, %	38,4	61,6
Кількість докторів наук, %	17,1	82,9
Власники підприємств великого бізнесу, %	2,0	98,0
Власники підприємств малого та середнього бізнесу, %	20,0	80,0

Зазначимо гендерні проблеми, найбільш актуальні для жіночого соціуму:

- обмежений доступ до влади і власності (зокрема землі, кредитів). В нинішньому парламенті жінки складають лише 7%. Немає жінок в складі діючого Уряду, серед голів облдержадміністрацій. Поміж 137 заступників міністрів лише 16 жінок. За рівнем представництва жінок в органах влади Україна займає 120-е місце в світі, поряд з Гамбією, Конго та Сомалі. У великому промисловому бізнесі жінки обіймають лише 2% посад [4, С. 366];

- жінка обмежена у сферах зайнятості. При тому, що серед усіх працюючих з вищою освітою жінки складають 56%, їхнє кар'єрне і професійне просування обмежене, так само як і участь у прийнятті державних політичних рішень. Серед звільнених працівників кількість жінок майже удвічі переважає кількість чоловіків. Жінок більше, ніж чоловіків працює неповний робочий день або за іншими схемами неповної зайнятості;

- зростання жіночих захворювань;

- жінка працює фактично на 4-6 годин більше від чоловіка: праця у домашньому господарстві не враховується як продуктивна;

- жінки отримують близько 3/4 заробітної платні чоловіків. Праця чоловіків цінується вище праці жінок: за одну відпрацьовану годину чоловік отримує на 25% більше, ніж

жінка;

• супутником жіночої нерівності є злидні та бідність. Багатодітна сім'я в Україні ототожнюється з бідністю і навіть злиденністю. Жінки стають жертвами торгівлі людьми, зростання проституції. За рахунок українських робітниць вирішують сьогодні свої соціальні проблеми низка європейських країн;

• кожна третя дитина в Україні виховується самотньою матір'ю;

• 35-50% всіх жінок України, які перебували в лікарнях з тілесними ушкодженнями, були жертвами домашнього насильства;

В Україні загострюються проблеми становища і чоловіків:

• чоловіче безробіття зростає більшими темпами, ніж жіноче, але воно має свою специфіку у порівнянні з жіночим безробіттям;

• і жінки, і чоловіки отримують пенсії, однак, зважаючи на те, що в Україні жінки живуть довше за чоловіків на 12 і більше років, йдуть раніше на пенсію – в середньому одержують відрахування з Пенсійного фонду на 17 років довше. При цьому жінки на 5 років менше ніж чоловіки сплачують внески до Пенсійного фонду;

• такі хвороби як туберкульоз, пияцтво, алкоголізм та наркоманія, що заповнили суспільство, більше вражають чоловіків;

• понад 40% всіх нинішніх 16-літніх юнаків не мають шансів дожити до пенсії через скорочення тривалості життя чоловіків, країна втрачає чоловічий трудовий ресурс і у перспективі національної безпеки ця проблема має бути актуалізована і перед суспільством, і перед владою;

• суїцид як явище панує переважно також серед чоловіків;

• розпад сімей, пов'язаний із зростанням чоловічої аморальності став масовим явищем; 57% чоловіків після розпаду сімей перестають піклуватися про своїх дітей;

• надзвичайно гострими є проблеми репродуктивного здоров'я чоловіків.

Трудове законодавство України проголошує формальну рівність, забороняє дискримінацію на ринку праці, але на практиці жінки мають менше можливостей кар'єрного зростання, меншу заробітну плату, працюють переважно в низькооплачуваній сфері. Про певну нерівноправність свідчить і незначне залучення жінок з вищою освітою та лідерськими якостями на керівні посади.

Отже, в Україні спостерігається суперечливе становище в сфері зайнятості та оплати праці: жінки займають менш оплачувані посади на меншій мірою престижних роботах. Держава витрачає чимало коштів для навчання жінок, а потім нераціонально використовує створений нею трудовий ресурс. Жінки в Україні контролюють лише 5-10 % економічних ресурсів, жінки становлять 38% усіх підприємців, що займаються індивідуальною діяльністю, очолюють 26% малих підприємств, 15% - середніх, 12% - великих. В промисловості бізнесом керують лише 2% жінок.

Очевидна нерівність позицій жінок та позицій чоловіків на ринку праці призвела до фемінізації бідності. Сьогодні кожна 3 жінка має рівень доходів, що дорівнює прожитковому рівню. Жінки складають більшість у найбільш соціально-незахищених категоріях громадян: пенсіонери, безробітні, працюючі у бюджетній сфері.

Питання гендерної рівності набуває актуальності з тих причин, що забезпечення рівних прав жінок та чоловіків вигідне для бізнесу та корисне для економіки. Ця рівність також забезпечує добробут у родині й у ширшому контексті - в суспільстві; вона формує взаємоповагу та посилює захист прав людини. Натомість, дискримінація щодо жінок провокує зростання бідності, поширення негативних стереотипів і породжує насильство.

У жовтні 2010 року Міжнародне бюро праці розробило Проект ЄС «Гендерна рівність у сфері праці», що впроваджується і в Україні. Він спрямований на зміцнення потенціалу української влади та соціальних партнерів у забезпеченні та дотриманні національних і міжнародних зобов'язань щодо гендерної рівності у сфері праці; на поступове усунення дискримінації за ознакою статі у сфері зайнятості; на створення сприятливих умов для розширення економічних можливостей жінок і жіночого підприємництва.

Україна поділяє основні ідеї, викладені у документах, що були прийняті під час Четвертої світової конференції жінок у Пекіні, та майже повністю виконала рекомендації з покращення становища жінок, викладені у пунктах 201-207 Платформи дій Пекінської конференції. Сьогодні принципи гендерної рівності закріплені у Конституції України та низці інших нормативно-правових актів. У 2005-2006 роках Україна прийняла декілька визначальних актів, покликаних забезпечити рівні права та можливості чоловіків та жінок.

Досвід країн Євросоюзу переконливо довів, що гендерний підхід має великі переваги, він є вигідний та більш перспективний для суспільства, ніж такий, що або зовсім ігнорує відмінності у прагненнях і можливостях чоловіків і жінок, або, навпаки, обмежує надання рівних умов для реалізації їхніх прав.

Перевага полягає саме в тому, що такий підхід не лише надає людині можливість реалізувати свої здібності та схильність до тих чи інших видів діяльності незалежно від статі, але й враховує специфічні потреби жінок і чоловіків, надає їм можливість максимально використати свій потенціал на користь суспільству. Ті країни, які використовують гендерний підхід, набагато якісніше реалізують всі соціальні програми

Саме тому гендерна рівність є одним із напрямів тісної співпраці між Європейським Союзом та міжнародними і регіональними організаціями України.

**Висновки.** Отже, в Україні є певні зрушення у покращенні стану жінок на ринку праці, проте для реального покращення стану зайнятості серед жінок та подолання проблем, пов'язаних з гідними умовами та оплатою праці жінок, цього замало.

Відповідно до Концепції гідної праці для просування гендерної рівності необхідно боротися за:

- однакові фундаментальні права людини і працівника для чоловіків та жінок;
- справедливий розподіл обов'язків і можливостей, оплачуваної і неоплачуваної роботи, а також процесів ухвалення рішень між чоловіками та жінками.

Для вирішення проблем гендерної рівності у сфері праці необхідно брати приклад у країн ЄС: підтримувати створення системи освіти без гендерних упереджень, без насильства, вирівнювати оплату праці між галузями та зменшення відмінностей у змісті та оплаті праці за статевою ознакою.

Тому можна запропонувати такі напрями покращення становища жінок на ринку праці України:

- вирівнювання оплати праці між галузями та зменшення відмінностей у змісті та оплаті праці за статевою ознакою;
- зростання рівня зайнятості на основі дотримання принципу гендерної рівності;
- постійний контроль дотримання роботодавцями трудового законодавства з метою попередження фактів гендерної дискримінації;
- створення та впровадження програм сприяння розвитку жіночого малого та середнього підприємництва;
- пропаганда системи цінностей щодо рівного розподілу сімейних і професійних ролей між чоловіками та жінками;
- створення умов щодо навчання протягом усього життя, що відповідно пов'язано з необхідністю адаптації до вимог економіки знань.

## Список літератури

1. Гендерна рівність на робочому місці // Бюлетень представництва Європейського союзу в Україні. - 2010.-№60.-СІ.
2. Проект Європейського Союзу «Рівність жінок і чоловіків у сфері праці в Україні». - Електронний ресурс. - [Режим доступу]. - <http://www.gender.ilo.org.ua/Pages/default.aspx>
3. Плечко С.П. Гендерна мотивація праці // Центр перспективних соціальних досліджень. - [Режим доступу]. - [http://cpsr.org.ua/index.php?option=com\\_content&view=article&id=40:2010-06-13-21-22-30&catid=20:2010-06-13-21-06-26&Itemid=27](http://cpsr.org.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=40:2010-06-13-21-22-30&catid=20:2010-06-13-21-06-26&Itemid=27)
4. Світенюк М. І. Проблеми гендерної рівності у законодавстві про працю в Україні // Держава і право. -

- Вип. 48.-С. 365-372.
5. Щербюк Н. Єдність і диференціація правового регулювання праці жінок // Підприємництво, господарство і право. - 2009. - № 1. - С. 63.
  6. Сергій О., Рандіна А. Гендерний аспект ринку праці України // Управление трудовими ресурсами. - 2010. - №5.-С. 35-36.
  7. Україна-Євросоюз у деталях. - 2010. - №8. -16 с.

*Л.Збаржевецкая, К. Самсонова*

#### **Гендерное равенство в сфере труда**

В статье раскрываются проблемы социально-экономического неравенства в сфере труда, что влияют на экономический рост и сокращение бедности, участия мужчин и женщин в улучшении условий жизни, отображено особенности состояния гендерного равенства в сфере труда в Украине и предложено направления улучшения состояния женщин на рынке труда Украины.

*L. Zbarzhevetska, K. Samsonova*

#### **Of gender inequality in the workplace**

The article exposes the problem of socio-economic inequality in the workplace, affecting economic growth and poverty reduction, participation of men and women in improving both their own lives and society, reflected the peculiarities of gender equality at work in Ukraine and invited ways to improve the situation of women in the labor market in Ukraine.

Одержано 19.11.10

### **УДК 37.338**

**Г.О.Зелінська, доц., канд. екон. наук**

*Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу*

## **Еволюція теорій освітнього менеджменту та їх розвиток в умовах українського середовища**

В статті висвітлюється питання еволюції освітнього менеджменту та використання світових здобутків менеджменту в українському середовищі. Зокрема наголошується, що теорія освітнього менеджменту інтенсивно почала розвиватися у 80 –х роках ХХ ст. і продовжує розвиток сьогодні. Наголошується, що освіта є основним генератором розвитку суспільства, а тому потребує якісно нового підходу до діагностики функціонування менеджменту та освітніх систем. Перенесення ідей західних шкіл щодо освітнього менеджменту в українське середовище потребує адаптації до сучасних умов розвитку економіки України.

**освітній менеджмент, освітні системи, теорії освітнього менеджменту, реформування освіти, управління**

**Постановка проблеми.** Необхідність пошуку нових форм і методів управління є основою реформ, що проводяться сьогодні в Україні. Регіональний освітній менеджмент, в основі якого лежать інноваційні технології, є однією з важливих сфер державного управління. Адже, економічне зростання в країні, її доля багато в чому залежать від того, якою буде освіта громадян. Стан справ у системі регіональної освіти, безумовно, впливає практично на всі сторони життя населення, на формування його відношення до кардинальних суспільних трансформацій. Однак до останнього часу рівень організуючого впливу держави, виконавчої влади на місцях на освітні процеси не задовольняє потреби динамічного розвитку громадянського суспільства, енергійного формування