

даних операціям з підтримання миру, які проводяться під егідою міжнародних безпекових організацій.

Підсумовуючи згадане вище, об'єктивності ради, треба визнати, що останнім часом Рада Безпеки і Секретаріат ООН досить серйозно переймаються проблемами ОПМ. Їх спектр дійсно надзвичайно широкий, а труднощі носять неймовірно комплексний характер. Ось чому останні доповіді Генерального Секретаря ООН і, особливо, ініціативи Департаментів операцій з підтримання миру і польової підтримки Секретаріату ООН викладені у спільному виданні «Нові горизонти» заслуговують на прискіпливе вивчення, аналіз та практичне застосування українськими миротворцями.

Насамкінець, є необхідність наголосити на необхідності створення ефективної вертикалі управління та координації миротворчої діяльності України, до якої повинні бути залучені не лише військові сили і засоби, а й інший наявний потенціал нашої держави. Прийшов час повернутися обличчям до миротворчої тематики. Неозброєним оком вже помітні гори незнайомих, невирішених питань у цій сфері, а ще – інертність і відверта байдужість тих, хто безпосередньо повинен втілювати в життя положення нашої національної Стратегії міжнародної миротворчої діяльності.

Література.

1. Баландіна Н. Миротворча діяльність ООН: деякі питання методології дослідження та історіографії проблеми // Дослідження світової політики: Зб. наук. пр. – К.: Знання, 2000. – С. 78–84.
2. Біркович Р. Україна в контексті миротворчої діяльності ООН // Актуальні проблеми міжнародних відносин: Зб. наук. пр. / Київ. нац. ун-т. ім. Т. Шевченка. – К., 2006. – Вип. 58. Ч. 2. – С. 182–187.
3. Дев'ятярова В. Участь України в миротворчій діяльності ООН // Актуальні проблеми міжнародних відносин: Зб. наук. пр. / Київ. нац. ун-т. ім. Т. Шевченка. – К., 2006. – Вип. 58., Ч. 1. – С. 6–8.
4. Закон України «Про участь України у миротворчих операціях» від 23 квітня 1999 року // Уряд. кур'єр. – 1999. – № 15.
5. Миротворчі кроки України: (Україна робить свій внесок у всі миротворчі операції ООН, які почалися або були істотно розширені в 2000 р., заявив постійний представник України при ООН В. Ельченко) // Уряд. кур'єр. – 2000. – 20 жовт. – С. 3.
6. Прилипа О. Україна в контексті миротворчих операцій ООН // Дипломат. акад. України при М-ві закордон. справ України. Наук. вісн. – К., 2003. – Вип. 8. – С. 181–192.

УДК 352.07

Олена Крутій

СУЧАСНІ ТЕХНОЛОГІЇ ПІДГОТОВКИ КАДРІВ У ПУБЛІЧНОМУ УПРАВЛІННІ

Робота присвячена вивченню сучасних технологій в контексті підготовки кадрів публічного управління.

© Крутій О.М., 2011.

Ключові слова: публічне управління, сучасні кадрові технології, етика психодіагностування.

Системи підготовки кадрів для органів публічного управління мають відповідати соціальним вимогам до особистості управлінця та сучасним реаліям середовища (суспільно-політичним, соціально-економічним, правовим, екологічним, ментальним), які у своїй сукупності утворюють здійснення управлінських функцій. Підготовка майбутніх фахівців для органів публічного управління виходить із цілей і завдань, що враховують основні напрями і практичний досвід багатьох країн світу, які виходять з усвідомлення нової ролі держави та організації управління на різних рівнях. На даний момент в науці до сучасних технологій відбору та підготовки кадрів відносять дві групи методів – традиційна психодіагностика та нетрадиційні методи ((Assesment center - асесмент-центри), які спрямовані на транситуаційне оцінювання професійних та ділових якостей службовців та їх професійну підготовку. Використання традиційних методів відбору службовців у сфері публічного управління, до яких відносять арсенал спеціалізованого інструментарію, різних методів і методик психологічного діагностування (тести, опитування, експеримент), зумовили появу і послідовний розвиток спеціальної галузі психологічної діагностики, яка сьогодні отримала назву етики психодіагностичного обстеження. Однак у нашій вітчизняній науці і практиці психодіагностування ще недостатньо приділяється увага проблемам морально-етичного характеру. Це свідчить про актуальність проблеми використання сучасних технологій підготовки кадрів в публічному управлінні.

Розробка технологій відбору та підготовки кадрів в Україні стали предметом дослідження: В. Бабаєва, О. Понамарьова, О. Романовського, Л. Бурлачка, С. Морозова, Б. Кулагина та ін. [1; 3; 7]. Крім того, сучасні технології оцінки персоналу та формування управлінських кадрів представлені в роботах зарубіжних дослідників таких, як: В. Большаков М. Кляйман К. Рудестам, автора тощо [2; 4; 5; 6; 9]. Серед методів по добору та підготовки управлінських кадрів є традиційна психодіагностика та нетрадиційні методи (асесмент-центри), які спрямовані на транситуаційне оцінювання професійних та ділових якостей. Досвід закордонних фахівців у сфері психодіагностики свідчить про те, що при розробці, публікуванні та практичному використанні психодіагностичних методів доводиться зустрічатися з численними проблемами саме морально-етичного плану. Тому там приділяється серйозна увага питанням морального та особливо нормативно-правового регулювання практичної діяльності фахівців із використання технологій оцінювання службовців публічного управління та психодіагностування зокрема. З цією метою ретельно розробляються численні документи, які затверджуються психологічною асоціацією і постійно доповнюються відповідно до нових вимог життя.

Метою нашого дослідження є вивчення передумов ефективності використання результатів сучасних технологій оцінювання компетентності та відбору службовців сфери публічного управління та визначення міри залежності між дотриманням норм професійної етики психологами-діагностами та довірою службовців, щирістю їхніх відповідей. Від цих чинників значною мірою залежить створення дійової системи ефективного кадрового забезпечення органів публічного управління в умовах розширення їхніх функцій і повноважень.

Формування нової філософії та методології управління створює умови для ефективної кадрової політики та вирішення проблем професійної кар'єри державних службовців.

З позиції сучасного розуміння професійної компетентності, у першу чергу управлінського професіоналізму керівних кадрів і працівників органів публічного управління, слід зазначити, що вона має включати не тільки певну сукупність суспільних вимог до суто професійних знань та умінь працівників цієї категорії. Поняття професійної компетентності керівника в умовах демократизації суспільного життя, становлення й розвитку ринкових відносин та істотного підвищення ролі особистості в суспільному розвитку, включає також рівень загальної, професійної та управлінської культури, підприємливість, організаторські здібності, системний характер та інноваційну спрямованість мислення, належний рівень комунікативної компетентності та інші професійно важливі якості. До них обов'язково слід віднести морально-етичні принципи та правову-політичну і економічну культуру.

Одним із таких ефективних підходів у кадровій політиці системи органів публічного управління виступає використання сучасних технологій відбору та підготовки службовців. Проте їх застосування має бути всебічно обґрунтованим, ретельно підготовленим та професійно здійснюваним. Це передбачає дотримання принципу системності кадрової політики, згідно з яким ці методи та технології повинні застосовуватися не як самоціль, а як один з компонентів цілісної системи добору, розстановки і використання кадрів. Ця політика має включати також ретельне вивчення можливостей і особистісного потенціалу кожного працівника, створення належних умов для успішної його реалізації, у тому числі й через розвинену систему заходів з організації кадрового замовлення у вищих закладах освіти, систему цільової підготовки і перепідготовки кадрів та регулярного підвищення їхньої професійної, загальнокультурної та управлінської кваліфікації. Водночас вона повинна враховувати якість професійної підготовки працівника, рівень розвитку його особистісних рис, їх характеристики та їх відповідність вимогам тієї посади, яку він обіймає, та функцій, які йому доводиться виконувати.

На даний момент в науці до сучасних технологій відбору та підготовки кадрів відносять дві групи методів – традиційна психодіагностика та нетрадиційні методи ((Assesment center - асесмент-центри), які спрямовані на транситуаційне оцінювання професійних та ділових якостей службовців та їх професійну підготовку. Проблемою визначення основ теорії та практики вивчення рівня професійної компетентності та особистісних якостей службовців публічного управління за допомогою методів психодіагностики займаються: В. Бабаєв, О. Понамарьов, О. Романовський, Л. Бурлачу, С. Морозов, Б. Кулагин та ін. [1; 3; 7]. Сучасні технології відбору та підготовки управлінських кадрів в різних сферах суспільства представлені в роботах В. Большакова М. Кляйманна, К. Рудестам, М. Лахихі автора тощо [2; 4; 5; 6; 8; 9].

Використання традиційних методів відбору службовців у сфері публічного управління, до яких відносять арсенал спеціалізованого інструментарію, різних методів і методик психологічного діагностування (тести, опитування, експеримент), зумовили появу і послідовний розвиток спеціальної галузі психологічної діагностики, яка сьогодні отримала назву етики психодіагностичного обстеження. На жаль, у нашій вітчизняній психологічній науці і практиці психодіагностування проблемам мо-

рально-етичного характеру ще не приділяється належна увага, не виправдано мало й наукових досліджень з цих проблем, свідченням чого виступають результати аналізу наукових публікацій у цій сфері. За словами Л.Ф. Бурлачука, «у кращому разі побіжно згадується про те, що необхідно зберігати таємницю отримуваних результатів, не впливати негативно на досліджуваного» [3, с. 147]. Тільки протягом останніх років в Україні, Росії та деяких інших країнах розроблено так звані етичні кодекси психолога. Проте для них характерним є переважання загальних положень і, на жаль, відсутні питання системи контролю за дотриманням розробниками і користувачами психодіагностичного інструментарію встановлених морально-етичних норм.

Автори розглядають окремі етичні проблеми психодіагностування, які привертають пильну увагу іноземних дослідників. По-перше, хоча сьогодні існує значна множина психодіагностичних тестів, всі вони обов'язково повинні відповідати вимогам, які чітко визначаються «Стандартами для психологічних та освітніх тестів» і досить повно описані у цих стандартах. По-друге, практична діяльність кожного психолога чітко регулюється спеціальними етичними стандартами і кодексом поведінки психолога. По-третє, кожний користувач будь-якого тесту повинен володіти інформацією стосовно його валідності, надійності використовуваного тесту і знати обмеження, пов'язані з його застосуванням. По-четверте, кожен психолог повинен приділяти велику увагу відбору психодіагностичних тестів, а також ретельності інтерпретації отриманих за його допомогою результатів. При цьому будь-який з використовуваних тестів має відповідати цілям дослідження і своєму призначенню. По-п'яте, професійні психологічні інструменти повинні бути недоступними для будь-кого з непрофесіоналів, які б бажали їх використовувати. Вільне поширення психодіагностичного інструментарію і можливість його застосування будь-якою особою призводить до втрати цим інструментарієм своєї валідності. По-шосте, за кордоном, насамперед у США, особливі вимоги висуваються до роботи з комп'ютеризованими тестами, оскільки тут завжди існує ризик отримання неточних, а то й недостовірних результатів. Тому кожен практичний фахівець повинен пам'ятати, що комп'ютерне психодіагностичне тестування не може розглядатися як цілком автоматизована процедура. Іншими словами, воно ніколи не може здійснюватися безпосередньо самими досліджуваними, без участі професійного психолога. Нарешті, по-сьоме, одним з найважливіших положень етичних стандартів та кодексів поведінки психолога вважається збереження конфіденційності результатів психодіагностування. При цьому мається на увазі не просто нерозголошення відповідної інформації, а і тверда впевненість досліджуваного у тому, що ця інформація дійсно не буде розголошена і не зашкодить йому. Безперечно, природним виключенням є випадки, коли за результатами психодіагностування виявляється нездатність певної людини виконувати певний вид діяльності, причому людина завчасно була ознайомлена з цілями та завданнями відповідного тестування [1].

До сучасних методів відбору та підготовки кадрів у публічному секторі, що проаналізовано у роботах М. Кляйманна, В. Большакова, К. Рудестам, М. Лахихі, автора тощо [2; 4; 5; 6; 8; 9], відносять наступні: асесмент центр (Assesment center) – комплексний метод оцінки персоналу, який складається із різних рольових ігор і вправ, що моделюють ключові моменти реальної діяльності співробітників; аутсорсінг – передача сторон-

ній фірмі діяльності, яка раніше здійснювалась у рамках даної організації, що дозволяє економити ресурси; аутстафінг (outstaffing) – виведення персоналу поза штат; бенчмаркінг (benchmarking) – використання кращого досвіду інших, що дає можливість організації постійно нарощувати продуктивність, покращувати якість своєї роботи, бути попереду конкурентів; реінжиніринг (reengineering) – розробка нових ділових процесів у організації шляхом радикального перепроєктування (ре-інжинірингу) існуючих процесів, зазвичай на основі інтенсивного використання у нових процесах електронних систем, здійснюване з метою прискорити реакції корпоративних систем на бізнес-події, та, зокрема, на зміну умов ведення бізнесу; коучінг – зорієнтований на результат систематичний процес співпраці, в ході якого наставник сприяє покращенню діяльності колеги, збільшенню його життєвого та практичного досвіду

В якості засобів вирішення завдань діагностики та підбору кадрів у сфері публічного управління нетрадиційним способом відносять методи, асесмент центру (Assesment center). Основна ідея його дуже проста. Оцінюються співробітники організації або кандидати на вакантні посадові позиції. Їм пропонують виконати завдання (вправи), що відповідають найбільш важливим компонентам професійної діяльності або важливі ситуації, що імітують, професійної діяльності. За поведінкою учасників при виконанні завдань спостерігають спеціально підготовлені експерти. За підсумками спостереження робляться висновки про те, наскільки поведінка учасників відповідає вимогам професійної діяльності. Мова йде саме про поведінку, а не про професійні знання. Професійні знання ще треба вміти використати при рішенні практичних завдань, і іноді вони можуть бути «мертвим капіталом», не реалізованим у практичній діяльності. Предмет оцінки в асесмент-центре – сформованість в учасників необхідної професійної поведінки.

Визначаючи більш детально поняття та основні характеристики асесмент-центру можна сказати, що це є комплексний діагностично-розвивальний метод, який систематично реєструє досягнення або недоліки поведінки персоналу організації, які приймають участь в якості об'єкта оцінки. При цьому спостерігачі оцінюють результати учасників за встановленими правилами та на основі попередньо визначених показників. Комплексність діагностичних методів означає сумісне використання декількох діагностичних інструментів, які імітують реальну діяльність з метою її максимального відтворення.

Стандартами якості практичного проведення асесмент-центру є на ступні: 1) орієнтація на потреби конкретної організації; 2) орієнтація на факти поведінки учасника, а не на оціночні судження; 3) принцип контрольованої суб'єктивності (використання декілька спостерігачів); 4) принцип імітації реальної дійсності; 5) принцип інформованості учасників в основних цілях та процедурах методу; 6) принцип зворотного зв'язку (обізнаність учасників в отриманих результатах); 7) системний принцип, тобто включення цього методу в навчання інших по роботі з персоналом; 8) орієнтація на навчання методу; 9) управління процесами в асесмент-центрі.

Розглядаючи проблему аналізу та рекомендацій по проведенню роботи в асесмент-центрі, слід підкреслити, що не існує однозначності в визначенні показників для вимірювання поведінки учасників. Дж. Говард підкреслює «хаотичність», яка існує на концептуальному рівні визначення показників. Дж. Гульдин і А. Шилер відмічають, що при побудові показників існує неоднозначність

понять. Так, показники іноді описуються, як особистісні якості (наприклад, енергія), як отримані вміння (планування), моделі поведінки (вербалізація позиції), основні здібності (мисленеві здібності), мотиви (мотивація досягнення). Т. Тирон вислови судження, що в залежності від мети показники повинні формуватися по-різному. За результатами К. Краузе різні організації включають різну кількість показників поведінки, які оцінюються в асесмент-центрі. Однак найбільш поширеними показниками, які спостерігаються і оцінюються, є наступні: здатність до комунікації; здатність до реалізації цілей та планів; здатність до співробітництва; управлінська компетенція; конфліктноздатність; здатність вирішувати проблеми; орієнтація на задачу; систематичне мислення; стійкість до загрузок; активність; креативність; організаційний талант; орієнтація на клієнта; відкритість; автентичність; здатність до делегування; спеціальні знання; харизма; толерантність [4].

Найважливішими методами асесмент-центру можна назвати наступні: групові дискусії; презентація; інтерв'ю; кейс-метод; «поштова корзина», бізнес-ігри та групові динамічні завдання. Групова дискусія дозволяє оцінити здібності до лідерства, компетенції в прийнятті рішень та роботи в групі. Презентація оцінює риторичку, використання засобів комунікації, стійкість до напружень та дидактичні вміння. Інтерв'ю оцінює соціально-інтерактивні вміння, емпатію та компетенції в рішенні проблеми. Кейс-метод показує здатність до виділення найважливішої інформації та вміння її аналізувати. «Поштова корзина» є класичним методом асесмент-центру, який імітує роботу з діловою документацією та орієнтацію в важливих питаннях організації. Зміст в документах стосується різнопланових проблем організації – економіки, правових питань, бізнес-процесів, управлінських функцій. Ділові ігри являють собою комбінацію з групових дискусій, інтерв'ю та презентацій. Групові динамічні вправи дозволяють оцінити креативність та командну поведінку. Наряду з «класичними» завданнями асесмент-центру використовуються імітаційні комп'ютерні сценаріїв професійної діяльності, які приймають виконання складних завдань, що максимально наближені до реальності.

Таким чином, асесмент-центр є імітаційним методом професійної діяльності. Ситуаційні вправи слугують для відображення типових ситуацій, але які не дуже легко вирішуються. Основна умова ефективного їх вирішення є співвідношення здібностей особистості до управління організацією та володіння професійно-важливими знаннями. Позитивною стороною діагностичного методу в запропонованому центрі є суб'єктивне прийняття процесу й результатів оцінки, яке забезпечується, насамперед, «прозорістю» («транспарентністю») самої оцінки в асесмент-центрі, коли учасникам зрозуміла суть вправ і те, як оцінюються результати виконання вправ. Однак асесмент-центр має відносно невисоку валідність. Асесмент-центр як вимірювальна процедура відносно погано «розрізняє» між собою окремі характеристики оцінюваних учасників («конструкти»). Добре диференціюються успіхи учасника й різних вправ, а оцінки учасника за окремими показниками корелюють між собою, «склеюються». У підсумку виходить, що в асесмент-центрі ми можемо оцінити в основному загальну успішність учасника, яка дозволяє прогнозувати наступні професійні успіхи. Однак причини цього успіху – сильні й слабкі сторони учасника – виявляються в асесмент-центрі набагато менш точно. Отже, в асесмент-центрі можна одержати тільки недиференційовану

оцінку успішності співробітників, без точної вказівки їхніх сильних сторін і дефіцитів професійної компетенції. Виходячи з цього, складання рекомендацій з розвитку й навчання співробітників, без використання традиційних психодіагностичних методів, стає неможливим.

Створення психологічного центру на базі академії державного управління буде сприяти комплексному підходу в питаннях кадрової політики, який поєднує в своїй роботі як традиційні, так і нетрадиційні методи діагностики професійної компетентності службовців у сфері публічного управління. Основними напрямками роботи центру повинні бути: 1) діагностичний; 2) тренінгово-розвиваючий; 3) науковий.

1. Діагностичний напрям. Діагностичний напрям передбачає три основні моменти: по-перше, в основу психодіагностики покладені сучасні досягнення психології управління, психології професійної діяльності та психології особистості; по-друге, включення в діагностичний комплекс не тільки тестових завдань, а й ситуаційних методик з наступним експертним оцінюванням; по-третє, створення декілька груп психодіагностичних комплексів в відповідності до різних категорій службовців, які мають психологічну специфіку діяльності. Тренінгові-розвиваючий напрям передбачає два моменти: по-перше, розробка тренінгових програм; по-друге, застосування тренінгових програм як на державній, так і на комерційній основі для таких категорій: а) які взяли участь в психодіагностиці та мають необхідність в розвитку деяких якостей, які діагностувалися; б) які беруть участь в психологічних тренінгах з метою підвищення кваліфікації; в) які виявили бажання взяти участь в психодіагностиці та тренінгу на комерційній основі. Науковий напрям спрямований на розробку методичних та методологічних засад психодіагностики та психокорекції службовців в контексті розробки наукових засад публічного управління.

Однак використання оціночних технологій службовців публічного управління при проведенні асесменту має визначатися дотриманням етики психодіагностування. Сукупність норм, розроблених провідними українськими фахівцями з психологічного діагностування у відповідності до вимог професійної етики відповідають двом основним положенням використання психодіагностичних тестів: по-перше, не можна допускати широкого доступу до змісту психологічного тесту та особливо до процедури його використання та інтерпретації результатів, бо це робить його невалідним; по-друге, завжди необхідно гарантувати, що практичне застосування психологічних тестів та обробка їхніх результатів будуть здійснюватися виключно кваліфікованими фахівцями [1].

Існують загальні принципи професійної етики, якими має керуватися кожен фахівець при проведенні психологічного діагностування, можуть бути сформульовані у вигляді такої сукупності положень. По-перше, фахівець, який у ході психологічного обстеження намагається отримати у людини певні відомості про неї або хоче, щоб йому довірили цю інформацію, повинен робити це тільки після того, як він упевнився, що людина, яка підлягає психодіагностуванню, цілком усвідомила мету обстеження, а також цілі й способи використання його результатів, у тому числі й інформації, про яку йдеться у вказаному опитуванні. Забезпечення ефективності психологічного обстеження інколи вимагає необхідності приховування від випробуваного справжньої мети тестування та специфіки інтерпретації його відповідей, проте особа не повинна піддаватися будь-якому тестуванню облудним шляхом. По-друге, виходячи з положення про

права людини у демократичному суспільстві, психолог повинен усвідомлювати, що будь-яка людина має право відмовитися від участі у психологічному обстеженні чи експерименті без будь-якого пояснення чи обґрунтування причин своєї відмови. У випадку, коли обстеження проводиться в інтересах якої-небудь організації чи установи, обстежувана людина обов'язково повинна бути проінформована стосовно цілей діагностування та можливого характеру наступного використання отримуваних результатів. Бажано також пояснити їй, що адекватна оцінка її особистості буде вигідна, перш за все, самій людині з позицій можливого її професійного чи посадового зростання. По-третє, результати психологічного обстеження, проведеного за особистим бажанням і в інтересах людини, не можуть надаватися будь-якій організації чи установі без згоди на це самої людини. У той же час, якщо обстеження проводиться в інтересах особи й за ініціативою певної організації, то для використання отриманих результатів у рамках цієї організації додаткова згода обстежуваного не потрібна. Однак для можливості передачі отриманої інформації за межі організації необхідна згода обстежуваного. По-четверте, якщо в силу необхідності захисту інтересів суспільства чи прав громадян результати психодіагностичного обстеження мають бути повідомлені іншій особі чи офіційному органу, обстежуваний обов'язково повинен бути попереджений про це. Важливо також знати, що зобов'язання зберігати професійну таємницю щодо результатів психологічного обстеження втрачає силу, якщо положення чинного законодавства зобов'язують психолога повідомляти відповідним органам про отриману інформацію. По-п'яте, для того, щоб уникнути можливості неправильного поводження з даними психологічного тестування, необхідно, щоб доступ до них був чітко обмежений і підлягав суворому контролю. Доцільно виробити точні критерії порядку використання, зберігання і знищення відомостей про індивіда і особливо характеру доступу до цієї інформації та окреслити межі кола осіб, які мають право такого доступу. По-шосте, при повідомленні людині результатів її психологічного тестування необхідно враховувати характерні особливості особистості, якій вони призначаються. Морально-етичне регулювання практичної діяльності фахівців із використання сучасних технологій відбору та підготовки службовців публічного управління є актуальною проблемою. З цією метою ретельно розробляються численні документи, які затверджуються психологічною асоціацією і постійно доповнюються відповідно до нових вимог життя.

Отже, при визначенні ролі сучасних технологій відбору та підготовки службовців публічного управління слід вважати традиційні методи психодіагностування лише одним із допоміжних засобів практичної реалізації цієї проблеми. При цьому вони повинні спиратися на задати дотримання етичних норм професійного дослідження. Створення психологічних центрів в системі публічного управління, які поєднують в собі як традиційні, так і нетрадиційні методи, є комплексним вирішенням проблеми підходу до відбору та підготовки службовців публічного управління. В основу діяльності центрів покладається транс-ситуаційне оцінювання та навчання, апробація яких у реальних умовах підтверджує припущення щодо переваг технологій «влада-взаємодія» перед методами «влада-вплив».

Література.

1. Бабаєв В.М. Психодіагностика у системі державного управління і місцевого самоврядування / В. М. Ба-

баєв, О. С. Пономарьов, О. Г. Романовський. – Харків: Видавництво «Фоліо», 2006. – 416 с.

2. Большаков В.Ю. Психотренинг. Социодинамика. Упражнения, Игры. Социально-психологический центр. – СПб., 1996. – 379 с.

3. Бурлачук Л. Ф. Словарь-справочник по психологической диагностике. / Л. Ф. Бурлачук, С.М. Морозов. – К.: Наукова думка, 1989. – 200 с.

4. Кляйманн М. Ассесмент-центр / Пер. с нем. – Х.: Изд-во Гуманитарный центр, 2004, – 128 с.

5. Крутий О. М. Психолого-акмеологичні детермінанти команди в державному управлінні та методи її діагностики / О. М. Крутий // Теорія та практика державного управління : зб. наук. пр. – Х. : Вид-во ХарПІ НАДУ «Магістр», 2006. – Вип. 3 (15). – С. 311–318.

6. Крутий О. М. Сучасні методи діагностики професійної компетентності в системі державного управління / О. М. Крутий // Регіональна політика на сучасному етапі державотворення: проблеми децентралізації, ризику та перспективи впровадження : матеріали щоріч. загальноінститутської наук.-практ. конф., 31 жовтня 2006 р. – Одеса : Вид-во ОРІДУ НАДУ 2006. – С. 4–7.

7. Кулагин Б.Ф. Основи профессиональной диагностики. – Л.: медицина, 984. – 216 с.

8. Лахижа М.І. Модернізація публічної адміністрації: теоретичні та практичні аспекти.-[монографія].- Полтава: РВВ ПУСКУ, 2009. – 289 с.

9. Рудестам К. Групповая психотерапия. – СПб.: Издательство «Питер». 2000. – 384 с.

просування обмежене, зростання жіночих захворювань тощо є проявами неефективної вітчизняної ґендерної політики.

✎ У цілому, окреслені вище нами аспекти розуміння змісту цієї проблематики раніше не були предметом спеціального аналізу, проте в межах окремих дослідницьких підходів деякі з них опосередковано розглядалися. До окремих з них слід віднести праці зарубіжних та вітчизняних вчених: В. Близнюк, Т. Василевської, Л. Виноградової, Н. Грицяк [2], А. Заєць, Е. Здравомислової, І. Калачової, Л. Кобелянської, Н. Лавріненко [6], К. Левченко, Т. де Лореті, Т. Мельник [7], Дж. Міля, В. Мюллера, С. Олійник, А. Темкиної, в яких розглядаються окремі питання прав людини та проблеми впровадження ґендерної рівності у суспільних відносинах.

✎ Недостатньо досліджені теоретико-методологічні та практичні засади ґендерної політики в сучасних умовах, механізми її формування та реалізації в Україні.

✎ Метою статті є здійснення аналізу механізмів формування та реалізації ґендерної політики в Україні, обґрунтування шляхів забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків в українському суспільстві.

✎ Рівноправна участь жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства і держави є важливою умовою й гарантією утвердження демократії в Україні та запорукою її європейської інтеграції. Формування та реалізація державної політики з утвердження ґендерної рівності здійснюється у відповідності до міжнародних зобов'язань і національного законодавства України.

Світове співтовариство відіграє значну роль у регулюванні ґендерних відносин, наповнені ґендерним конструктом усієї системи соціальних відносин. Україна також останні п'ять років плідно впроваджує міжнародні проекти, а саме:

- Програму рівних можливостей та прав жінок в Україні ПРООН/ЄС, проекти що стосуються впровадження ґендерної рівності в країні, впровадження ґендерного мейнстріменгу у всіх сферах життєдіяльності.
- Проект захисту прав жінок і дітей в Україні (TRES), співпраця в сфері захисту прав жінок і дітей, проведення спільних міжнародних конференцій, нарад, реалізація плану дій щодо захисту прав людини, створення методичних посібників щодо захисту прав дітей від насильства в сім'ї.
- Проект жінок і дітей в Україні – комунікаційний компонент (ЄС), розробка, підписання і впровадження плану дій комунікаційної стратегії в Україні, проведення спільних заходів, спрямованих на захист прав дітей, попередження насильства в сім'ї, залучення роботодавців до кращого роботодавця України.
- Проект рівних прав і можливостей в сфері праці в Україні МОП, реалізація спільних планів дій щодо створення та впровадження ґендерного аудиту в сфері праці, створення і реалізація методики ґендерного бюджетування в Україні, навчання державних службовців.
- Проекти щодо попередження насильства в сім'ї в Україні Міжнародний правозахисний центр «Ла-Страда Україна».
- Проекти щодо попередження насильства в сім'ї в Україні, робота з особами, які вчиняють насиль-

УДК 305(477)

Олена Линдюк, Ольга Роденко

МЕХАНІЗМИ ФОРМУВАННЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЇ ҐЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В УКРАЇНІ

У статті здійснено концептуальний аналіз механізмів формування та реалізації ґендерної політики в Україні, обґрунтовані шляхи забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків в українському суспільстві.

Ключові слова: ґендерна політика, ґендерна рівність, глобалізація.

✎ Рівні права і рівні можливості для чоловіків та жінок є принципами, базовими цінностями та стандартами визнані міжнародною спільнотою в сучасних умовах глобалізації. Незважаючи на досягнуті успіхи у сфері ґендерної рівності на світовому рівні в сучасних умовах глобалізації, в Україні механізми формування та реалізації ґендерної політики не реалізується належним чином. Обмежений доступ жінок до влади, поширення безробіття серед жінок, велика кількість жінок працює неповний робочий день, або за тимчасовими контрактами, праця у домашньому господарстві не враховується як продуктивна, збільшення розриву в доходах жінок і чоловіків, службове та професійне

© Линдюк О.А., Роденко О.В., 2011.