

УДК 351:378(477)

О.В. Ткаченко, здобувач  
КНУТШ, Київ

## МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ОСВІТОЮ В УКРАЇНІ

*У статті розглядаються наявні у сучасній науковій літературі теоретичні та методологічні розробки проблем кадрового забезпечення державного управління освітою, визначені умови можливості застосування їх результатів у якості теоретичних та методологічних засад подальшого дослідження сучасних актуальних проблем кадрового забезпечення управління освітою України.*

**Ключові слова:** кадрове забезпечення, кадрова політика, державне управління, державне управління освітою України.

Проблематика кадрового забезпечення державного управління освітою є актуальною не тільки для зарубіжних досліджень, але й для вітчизняної теорії і практики державного управління, вивчається в багатьох напрямках. Серед чисельних праць відомих вітчизняних і зарубіжних науковців, які досліджуючи питання теорії та історії державного управління, торкалися проблем кадрового забезпечення, на наш погляд, слід виокремити Г.В. Атаманчука, В.І. Борденюка, М.В. Гамана, Н.Т. Гончарук, В.П. Капітона, О.Л. Копиленка, В.С. Куйбиду, А.Р. Мацюка, Т.В. Мотренка, Н.Р. Нижник, В.М. Олуйка, Л.А. Пашко, В.М. Рижих, С.М. Серьогіна, А.В. Решетніченка, В.В. Цветкова, Ю.П. Шарова.

У дослідженнях проблем формування та реалізації державної освітньої політики, державного управління освітою вагомий внесок, на нашу думку, зробили відомі вчені такі, як М.М. Білинська, Г.В. Єльнікова, В.І. Луговий, Т.О. Лукіна, С.В. Майборода, О.Ф. Мельников, В.М. Огаренко, Н.Г. Протасова, С.К. Хаджирадева та ін.

Деякі аспекти формування та реалізації кадрової політики також висвітлюються у працях В.М. Бесчастного, Д.Дзвінчука, Г.Дмитренка, С.А.Калашнікової, В.Г. Кременя, С.Крисюка, В.І.Лугового, М.Логоунової, С. Ніколаєнка, В.Огнев'юка, Н.Г.Протасової та ін., і є важливими для нашого дослідження, оскільки торкаються безпосередньо актуальних проблем управління освітою України.

Не менш важливим постають наукові праці, у яких вивчаються питання розвитку кадрових процесів в органах влади, формування організаційної культури та професіоналізму державних службовців. Найбільш цікаві для реалізації завдань нашого дослідження постають роботи В. Авер'янова, Н. Гончарук, В. Малиновського, О. Мельникова, В. Олуйка, С. Серьогіна.

Спільним, на наш погляд, для вказаних вище праць є зосередження уваги переважно на загальних, стратегічних шляхах розвитку освіти в Україні, серед яких значне місце займає кадрове забезпечення державного управління освітою. У вітчизняній науці вже сформульовані певні теоретичні положення щодо розвитку державного управління освітою, проблем реформування, організації та функціонування системи освіти, розробки концептуальних засад сучасної державної освітньої політики, які можуть бути спрямовані на розробку проблем історії становлення та розвитку державного управління освітою. Але ця проблема невичерпна і заступає на подальше дослідження.

Не дивлячись на те, що присвячено багато наукових праць саме проблемам кадрового забезпечення державного управління освітою, це свідчить про те, що є необхідність комплексного дослідження, яке спрямоване на результат системної взаємодії великої кількості чинників. Аналогічне міркування можна висловити відносно нормативно-правових актів з питань кадрового забезпечення державного управління освітою, оскільки їх необхідна кількість, яка потребує впорядкування, удосконалення та систематизації.

Можна погодитись із думкою О. Крушельницької та Д. Мельничука, що управління персоналом – багатограний і виключно складний процес, який характеризується своїми специфічними особливостями і закономірностями, йому властива системність і завершеність на основі комплексного вирішення проблем, їх відтворення. Системний підхід передбачає врахування взаємозв'язків між окремими аспектами проблеми для досягнення кінцевих цілей, визначення шляхів їх вирішення, створення відповідного механізму управління, що забезпечує комплексне планування та організацію системи, а сама система управління – це упорядкована сукупність взаємозв'язаних елементів, які відрізняються функціональними цілями, діють автономно, але спрямовані на досягнення загальної мети [10, с. 21]. З поданого вище можна побачити, що управління персоналом є доволі складним комплексним явищем, якому притаманні специфічні особливості та закономірності, за допомогою яких забезпечується здійснення якісних і своєчасних управлінських дій.

Кажучи про реформування державної кадрової політики в освіті, на нашу думку, потрібно запровадити не лише зміни у законодавстві, але і їхнє ефективне забезпечення, втілення та використання. Адже зміни в управлінні освітою не мають права на помилку, вони потребують виваженості та обґрунтованості. Тому значна роль у цьому належить кадровому складу органів освіти, які безпосередньо розробляють і реалізують державну освітню політику.

Кадрове забезпечення в системі освіти має велике значення в реалізації функцій держави, є складною організаційною структурою і має чітко визначену мету та спрямованість. До змісту кадрового забезпечення входить кількісний та якісний склад її працівників. Від вирішення питання забезпечення такого складу висококваліфікованими, компетентними працівниками залежить кадрова політика загалом, яка, своєю чергою, визначається кадровою політикою держави. Як зазначає Т. Гаман, у демократичному суспільстві кадрова політика має будуватися на основі принципу праксеологізму, тобто, коли до управління залучаються виключно професіонали, оцінюються їхні професійні якості, а не ідеологічні переконання [5, с. 12]. Сьогодні ця ідея має особливу актуальність і може бути застосована як методологічна основа нашого дослідження питань кадрового забезпечення державного управління освітою України.

Як зазначається в літературі, кадрова політика – це генеральний напрямок кадрової роботи, сукупність принципів, методів, форм, організаційного механізму щодо вироблення цілей та завдань, спрямованих на збереження, укріплення та розвиток кадрового потенціалу відповідно до потреб самої організації, вимог законодавства та ринку праці. Вона покликана забезпечити всі ділянки діяльності відповідними за професією та кваліфікацією працівниками і створити у них мотивацію до ефективної праці [14, с. 32; 15, с. 118-119]. На нашу думку, можна погодитись з цим визначенням, оскільки від забезпечення кваліфікованими, професійно підгото-

вленими працівниками залежить не тільки ефективність використання людського ресурсу на прийняття рішень та їх виконання, а й залежить формування та реалізація державної кадрової політики. Наприклад, у США людину розглядають як ресурс, до якого потрібно бережливо ставитись, і вклад у нього повинен окупуватись. У Японії людина не тільки ресурс, але й самостійна цінність: тут значно вища роль корпоративної культури і організаційних цінностей.

У праці С. Шимшилова представлена продуктивна для нашої роботи думка про те, що у сучасній соціально орієнтованій державі система показників рівня розвитку суспільства й людського потенціалу повинна виступати як одна з базових систем під час прийняття рішень із соціально-економічного розвитку, де під розвитком людського потенціалу розуміється процес безперервного, збалансованого розширення людських можливостей [16, с. 75]. Погоджуючись із думкою автора, вважаємо за необхідне відмітити, що людський потенціал є найважливішим стратегічним чинником, який визначає як успіх проведених реформ, так і перспективи розвитку України як демократичної, соціальної держави.

Тому одним із пріоритетних завдань має бути перехід від традиційних методів кадрового забезпечення державного управління до сучасних, перевірених на практиці у розвинених країнах, де працівники стають основним капіталом, і витрати на нього повинні розглядатися як довготермінові інвестиції. Цей перехід потрібно втілювати в життя через систему освіти, а саме освітні установи, навчальні заклади, в яких відбувається формування та ставлення до людей як до найвищої цінності суспільства.

Важливим кроком, спрямованим на формування та реалізацію державної кадрової політики, що визначає стратегічні завдання реформування останньої в усіх галузях соціально-економічного життя країни, розроблено Стратегію державної кадрової політики на 2012-2020 роки, що схвалена Указом Президента України від 1 лютого 2012 року №45/2012 [13], яка спрямована на забезпечення всіх сфер життєдіяльності держави кваліфікованими кадрами, необхідними для реалізації національних інтересів у контексті розвитку України як демократичної, соціальної держави з розвинутою ринковою економікою.

Отже, можна вести мову про те, що і кадрове забезпечення державного управління освітою повинно бути спрямоване саме на розвиток потенціалу та можливостей персоналу органів державної влади, створення належних правових та організаційних умов здійснення покладених на них обов'язків. Надзвичайна складність реформ, що відбуваються в країні, вимагають радикальної зміни форм і методів державного впливу на різні сфери життя сучасного суспільства, що об'єктивно зумовлює кількісне зростання вимог до професійного рівня підготовки державних службовців, запровадження сучасних освітніх і кадрових технологій, удосконалення системи управління державною службою. Можна стверджувати, що провідного значення для ефективного функціонування всієї системи державного управління набуває якість правового забезпечення кадрового потенціалу державної служби, насамперед у напрямках його формування, підвищення ефективності його діяльності та управління ним.

Досягнення вказаних завдань неможливе без аналізу та життя заходів щодо вдосконалення основних аспектів управління державною службою як цілісним соціальним об'єктом, дослідження впливу та впорядкування норм поведінки державних службовців у сфері

державного управління, визначення сфери дії кадрового забезпечення державного управління.

Зокрема, В. Авер'янов відзначає, що основним змістом державного управління є організаційний вплив з боку носіїв державно-владних повноважень (тобто певної групи органів державної влади) на суспільні відносини і процеси з метою їх впорядкування, координації і спрямування шляхом різного роду нормотворчих і розпорядчих дій на виконання законів та інших правових актів держави – не тільки зберігається, але й набуває все більшого значення в умовах загальної трансформації ролі держави у новостворюваному громадянському суспільстві з його ринковими механізмами, стандартами демократичної і відкритої державної влади [1, с. 114]. Реформування кадрового забезпечення державного управління освітою є одним із пріоритетів державної кадрової політики України. Базовим принципом реформування залишається дотримання й забезпечення прав і свобод людини з боку держави та її органів управління, передусім органів виконавчої влади, оскільки саме від них залежать практичні результати втілення державної політики в життя. Можна зазначити, що зміст кадрового забезпечення в державі полягає у діяльності уповноважених суб'єктів з реалізації кадрової політики держави з метою забезпечення функціонування державного управління, яке здійснюється в умовах ринкової економіки з урахуванням демократичних засад побудови нашої держави із пріоритетним забезпеченням прав, свобод та законних інтересів особи, а також соціального захисту.

Про потребу удосконалення системи кадрового забезпечення засвідчують програмні документи Президента України, в яких наголошується "без створення правових, організаційних та фінансових засад державної кадрової політики ми не можемо розраховувати на успіх глибоких реформ, які нам належить втілювати на практиці фактично у всіх сферах життя українського суспільства".

Тому цілком слушною є думка про те, що підбір персоналу – це процес вивчення психологічних і професійних якостей працівника з метою встановлення його відповідності до вимог робочого місця і підбору з наявних претендентів того, хто найбільше підходить на це робоче місце, з урахуванням його кваліфікації, спеціальності, особистих якостей, здібностей, характеру та інтересів організації [10, с. 77]. Така діяльність з підбору кадрів є однією з основних складових кадрового забезпечення і полягає в комплексному підході. Зокрема, Л. Колодкін зазначає, що кадрова функція є забезпеченням нормальної діяльності органів і підрозділів щодо виконання покладених на них обов'язків за допомогою підбору, розстановки, навчання та виховання кадрів, що відповідають певним вимогам [6, с. 15]. С. Білорусов вказує, що професіоналізм державних службовців можна визначити як здатність знаходити, враховуючи умови і реальні можливості, найбільш ефективні шляхи та способи реалізації поставлених завдань у межах наданих повноважень, використовувати фахові технології, що застосовуються в демократичних суспільствах, мати постійну мотивацію до роботи та задоволення від неї, досягати високих результатів у процесі виконання своїх функціональних обов'язків, дотримуватися відповідних етичних норм, мати і усвідомлювати перспективу свого майбутнього професійного розвитку та прагнути до нього [4, с. 22-23]. Можна погодитись із думками провідних науковців, що професіоналізація є цілісним теоретичним фундаментом кадрового забезпечення державного управління, що включає професійний розвиток, зокрема професійний досвід і професійний відбір. Побудова і розвиток системи професійної підготовки повинна здійснюватися, враховую-

чи низку факторів щодо специфіки цільової аудиторії, використання найбільш адекватних методів та оптимальних форм підготовки, спрямування на актуальний контекст і стратегічні змістовні орієнтири. Зазначимо, що успіх розвитку та модернізації кадрового забезпечення державного управління, крім відповідних цілей і завдань, потребує збалансованої системи правових норм, які б регулювали питання кадрового забезпечення, процес підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державного службовця, що були б спрямовані на стимулювання підвищення рівня професійної освіти і кваліфікації.

На наш погляд, доцільним є визначення, що державна кадрова політика в освіті – це сукупність принципів, способів дій державних органів управління освітою з організації людських ресурсів галузі на основі формування, підтримки і розвитку освітніх цінностей та ідеалів, норм, правил, процедур, здатних забезпечити цілісність і стійкість розвитку системи освіти відповідно до державних цільових настанов [9; 11; 13]. Відповідно можна зазначити, що кадрове забезпечення повною мірою залежить від злагодженої діяльності органів державного управління щодо виконання покладених на них обов'язків за допомогою підбору, розміщення, навчання і виховання кадрів, які відповідають необхідним вимогам. Варто відзначити, що функція кадрового забезпечення неможлива без належного правового регулювання, зокрема на рівні закріплення в законодавстві загальних принципів цієї діяльності, а також детально регламентованих процедур її здійснення.

В Указі Президента України "Про Концепцію адаптації інституту державної служби в Україні до стандартів Європейського Союзу" прямо вказано, що державна служба є ключовим елементом системи державного управління, від ефективного функціонування якого залежить додержання конституційних прав і свобод громадян, послідовний і сталий розвиток країни [12]. Тому є всі підстави вести мову про те, що одним з центральних аспектів покращення державної служби та підвищення якості публічних управлінських послуг є пошук нових напрямків реформування кадрового забезпечення державного управління. Нині державна кадрова політика повинна перетворитися у потужний інструмент реформування і розвитку системи державної служби, у базовий фактор підвищення ефективності державного управління.

На основі проаналізованого матеріалу можна сказати, що кадрове забезпечення державного управління освітою – це комплекс дій, спрямований на стан і розвиток системи освіти, свідомість, поведінку та діяльність суб'єктів освітнього процесу з метою досягнення цілей та реалізації функцій держави, відображених у Конституції та законодавчих актах, шляхом запровадження державної освітньої політики, виробленої політичною системою та законодавчо закріпленої, через діяльність органів державної влади, наділених необхідною компетенцією.

Підсумовуючи викладений матеріал, можна стверджувати, що основними теоретичними та методологічними засадами дослідження кадрового забезпечення державного управління освітою України стали:

1. реформування державної кадрової політики в освіті;
2. правове забезпечення кадрового потенціалу державного управління освітою;
3. реалізація державної програми щодо виконання поставлених завдань та цілей.

Для подальшого розвитку та розбудови нашої країни як суверенної, демократичної, соціальної, правової держави є забезпечення кадрової політики в державному управлінні. Саме завдяки проведенню комплексного аналізу, впорядкуванню вітчизняного законодавства та на прикладі закордонного досвіду з'явиться можливість максимального реформування кадрового забезпечення, яке відповідатиме стандартам демократичної, соціальної та правової держави. Тому реформування системи кадрового забезпечення державного управління освітою є нагальною потребою часу. Насамперед має бути проведена системна робота, впорядкована та удосконалена нормативно-правова база, наукові дослідження та розробки, які дозволять контролювати процес кадрового забезпечення державного управління та виявляти можливості для його подальшого вдосконалення.

Повинні втілюватися та впроваджуватися нові найбільш ефективні технології, які передбачають безперервний процес втілення та використання на практиці поставлених завдань щодо кадрового забезпечення державного управління освітою України. Під час комплексного дослідження потрібно враховувати не тільки досвід інших країн з цієї проблематики, а ще й специфіку нашої країни, і це дасть змогу визначити необхідність та доцільність існування єдиних норм, правил, стандартів, а що, навпаки, потрібно доопрацювати.

#### Список використаних джерел

1. Авер'янов В.Б. Ще раз про зміст і співвідношення понять державне управління і виконавча влада: полемічні нотатки // Право України. – 2004. – № 5. – С. 113-115.
2. Бандурка О.М., Соболев В.О. Теорія та методи роботи з персоналом в органах внутрішніх справ: Підручник. – Х.: Вид-во Ун-ту внутр. справ, 2000. – 480 с.
3. Битяк Ю.П. Державна служба в Україні: проблеми становлення, розвитку та функціонування: Автореф. дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.07. – Х.: Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого, 2006. – 36 с.
4. Білорусов С. Розвиток професіоналізму та визначення ділових якостей державних службовців // Вісник державної служби України. – 2005. – № 2. – С. 32-36.
5. Гаман Т. Кадрове забезпечення інформаційної діяльності органів державного управління в регіоні України // Вісник державної служби управління України. – 2005. – № 3. – С. 12-15.
6. Колодкин Л.М. Предмет, система и методы работы с кадрами как самостоятельной научной дисциплины // Совершенствование работы с кадрами в органах внутренних дел: Труды Академии. – М., 1989. – С. 14-21.
7. Колпаков В. К., Кузьменко О. В. Адміністративне право України: Підручник. – К.: Юрінком Інтер, 2003. – 544 с.
8. Концепція Державної цільової програми реформування державного управління та державної служби на 2011 – 2015 роки – Режим доступу: [www.guds.gov.ua](http://www.guds.gov.ua)
9. Крисюк С. Державне управління освітою: [навч. посібник]. – К.: НАДУ, 2009. – 220 с.
10. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом: Навчальний посібник. – К.: Кондор, 2003. – 296 с.
11. Національна доктрина розвитку освіти України: затв. Указом Президента України від 17 квітня 2002 р. №347 // Освіта України. – 2002. – 23 квітня (№33). – С.4-6.
12. Про Концепцію адаптації інституту державної служби в Україні до стандартів Європейського Союзу: Указ Президента України від 5 березня 2004 р. № 278/2004 // Офіційний вісник України від 26 березня 2004 р. – № 10. – С. 31. – Ст. 578. – Код акту 28042/2004.
13. Стратегія державної кадрової політики на 2012-2020 роки: Указ Президента України від 1 лютого 2012 року №45/2012: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua>
14. Термінологічний словник з управління персоналом органів внутрішніх справ України / Укладач Н.П. Матюхіна; за заг. ред. О.М. Бандурки. – Х.: Ун-т внутр. справ, 2000. – 120 с.
15. Управление персоналом: Учебник для вузов / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ, 2002. – 560 с.
16. Шимшилов С. Абу-оглы. Подходы к оценке устойчивости развития человеческого потенциала // Управление персоналом. – 2004. – № 4. – С. 75-77.

Надійшла до редколегії 20.08.14

Е.В. Ткаченко, соискатель  
КНУТШ, Киев

### МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВАНИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЕМ В УКРАИНЕ

*В статье рассматриваются представленные в современной научной литературе теоретические и методологические разработки проблем кадрового обеспечения государственного управления образованием, определены условия возможности применения их результатов в качестве теоретических и методологических основ дальнейшего исследования современных актуальных проблем кадрового обеспечения управления образованием Украины.*

*Ключевые слова: кадровое обеспечение, кадровая политика, государственное управление, государственное управление образованием Украины.*

O. Tkachenko, PhD student  
Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv

### RESEARCH METHODOLOGICAL PRINCIPLES OF PUBLIC ADMINISTRATION IN FIELD OF EDUCATION IN UKRAINE

*The article reviews the available scientific literature in modern theoretical and methodological development of staffing problems of public administration education opportunities provided by their application as a theoretical and methodological framework for further research on contemporary issues of staffing management education in Ukraine.*

*Keywords: skilled providing, staffing, governance, public administration education Ukraine.*

УДК 351

В. В. Черняхівська, асп.  
КНУТШ, Київ

### ГЕНДЕР В ОРГАНІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ДЕМОКРАТИЧНИХ СУСПІЛЬСТВ

*Описано деякі підходи до розуміння гендеру в організації державного управління демократичних суспільств. У дослідженні проаналізовано різноманітні підходи до рівності статей. Поглиблено розуміння гендерної справедливості. Стверджується взаємозалежність демократичного суспільства та механізмів, що гарантують реалізацію основних прав, свобод і законних інтересів громадян, в тому числі й гендерних.*

*Ключові слова: державне управління, гендер, рівність, справедливість, гуманізм, антропоцентризм, демократичне суспільство.*

Ефективність державної влади, так само як і апарат державного управління, обумовлені суспільно-політичними детермінантами, що виникають та розвиваються незалежно від волі та інтересів конкретних носіїв державно-владних функцій, або становища, яке займають в політико-владній ієрархії ті чи інші суб'єкти владних відносин. Однією із таких домінант є антропоцентризм, гуманізм та гендерна справедливість. Крім того, сам апарат державної влади складається, як відомо, також з людей, а кінцевий результат державного управління спрямований саме на людину та громадянина. Однак світоглядні ідеї науки щодо гуманістичних та гендерних основ організації і функціонування державної влади й самого апарату державної служби багато років залишалися невиребованими.

Для визначення об'єкту нашого дослідження важливо розглянути поняття гендер. Філософський енциклопедичний словник пояснює, що гендер – поняття, яке використовується для визначення соціокультурної форми існування статей: чоловік та жінка виступають не як природні визначення, а як соціокультурні феномени. Якщо стать визначається на основі тілесних, органічних та психофізіологічних ознак, то гендер виводиться із соціальних, культурних, та історичних особливостей людського буття. Розкриття залежностей гендеру від статі є однією з центральних проблем феміністичної теорії [15. с. 111].

Також важливо зазначити, що в гендері проявляється діалектика влади і гуманізму, яка впливає з розбіжності загальних для всього народу і приватних, індивідуальних інтересів. Гуманізм – це орієнтація на власні інтереси, на особу, на права і свободи людини як вищу цінність. А демократичне суспільство базується на пріоритеті загальних інтересів народу, його суверенітету й цілісності. Ці дві категорії відображають зміст реального напрямку соціально-політичної активності, а їх дуалізм і найкраща

збалансованість забезпечують змістовну цілісність державного управління як кістяка адміністративної влади.

Еволюція поняття "гендер" пройшла три етапи і відображає зміни в інтерпретації природи статі. Теоретичне розмежування понять гендер і стать вперше було здійснено антропологом М. Мідом ("Секс і темперамент у трьох примітивних суспільствах", 1935). Гендер тут виступає як сукупність соціокультурних ознак, яких набуває людська стать у певній культурі чи суспільстві. Стать розуміється як універсальна, усталена, природно визначена характеристика людини, тоді як гендер – специфічна форма існування статі у соціокультурному середовищі. Гендер обіймає культурно вироблені стандарти статевої поведінки і само ідентифікації, статеви почуттів і потягів, міжстатевих відносин.

Другий етап розвитку поняття гендер започатковує праця Симони де Бовуар "Друга стать", що містить феміністичну критику поняття статі як природного феномена. Поняття гендер використовується для викриття соціальної дискримінації жінки та спростування її образу як істоти, що не відповідає загальнокультурному зразку (патріархальний стереотип). Соціокультурний інтерпретації піддається не лише гендер, а й стать: гендер тлумачиться як ідея або конструкт (певна викрійка), відповідно до якої людське тіло вибудовується, як чоловіче та жіноче, а стать розглядається як соціально виворена фікція, не оперта на природу. Такий підхід заперечує причинну залежність гендеру від статі; гендер отожднюється з актом статевого самовизначення і способом конститування ідентичності. Ця позиція і на сьогодні залишається впливовою та поширеною у феміністичній теорії. Але від початку 80-х років ХХ ст. окреслюється певне зрушення у тлумаченні гендеру та статі.

Новий підхід до рівності статей наголошує не на подібності чоловічого та жіночого, а на їх відмінностях.