

Тверітінова Маргарита Вікторівна
iammtver@gmail.com

Науковий керівник:
Іщенко А.М., старший викладач,
ФСП КПІ ім. Ігоря Сікорського

РОЛЬ НАЦІОНАЛЬНОГО АГЕНТСТВА УКРАЇНИ З ПИТАНЬ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ В РОЗВИТКУ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В ПУБЛІЧНОМУ УПРАВЛІННІ

Незважаючи на нестабільний ритм життя суспільства та адаптації органів державної служби до мінливої ситуації сьогодення, загальний розвиток органів державної влади триває за будь-яких умов. За тенденцією останніх років робиться ставка на розвиток м'яких навичок, або "soft skills", які мають на меті створити кращу корпоративну культуру всередині структур, а також зробити публічну службу більш привабливим місцем для залучення молоді на роботу. Соціальна та психологічна сприятливість клімату всередині органу державного управління стає не менш вагомим фактором, ніж перевірка фактичних навичок співробітників.

Питання гендерної рівності на державній службі охоплює окрему важливу частину розвитку публічного управління загалом. Україна активно залучає іноземний досвід великого обсягу напрямів: гендерна рівність, інклюзія, соціальна політика, методики адаптації держслужбовців тощо.

Активним органом державного управління є саме Національне агентство України з питань державної служби, адже воно проводить онлайн-зустрічі з міжнародними представниками, створює та здійснює моніторинг стратегій впровадження нових методик управління персоналом, які, в свою чергу, також впливають на гендерний аспект.

Однією з головних подій цього року від Агентства став Рішельє-форум «Державна служба 3.0: форсайт і перетворення». Голова НАДС Наталія Алюшина особливо акцентувала увагу на розвитку людиноцентризму та доступності даних на державній службі. Сегмент гендерної рівності розглядався в межах презентації результатів дослідження «Формування позитивного іміджу жінки-керівника на державній службі», виконавцем якого виступає Навчально-науковий центр прикладної соціології «Соціоплюс» КПІ ім. Ігоря Сікорського. Результати, які були

продемонстровані науковим керівником Центру Анатолієм Мельниченко, показують, що більшість жінок знаходиться на нижчих посадах державного управління, проте з психологічної точки зору – багато жінок не усвідомлюють або не прагнуть вищих посад. Тобто, потрібно розглядати питання гендерної рівності у державному управлінні не лише як запобігання дискримінації чи знецінення, але й як мотивування жінок до більших можливостей [3; 5]. В той же час, НАДС провів опитування через мережу Facebook, в результаті якого 77% респонденток відповіли, що хотіли б стати очільницями органів державної влади. Серед причин, чому жінки ще не досягли підвищення, були наведені: оформлення документації, брак досвіду, або ж недостатня підтримка близьких або керівництва [4].

Також НАДС співпрацює з представництвом ПРООН в Україні: на засіданні проекту «Права людини для України» в жовтні 2021 року відбулася чергова зустріч. Наталія Алюшина висловила необхідність зниження різних форм дискримінації, в тому числі гендерної, показник якої знизився на 0,9% відносно даних за 2019 та 2020 рр. [2].

На робочій зустрічі з представниками Канадської організації виконавчої служби було обговорено зміни, які впроваджує НАДС задля підтримки ширших можливостей для чоловіків та жінок в межах державної служби: «Серед напрацювань НАДС у цій сфері: внесення змін до Загальних правил етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування в частині протидії дискримінації та забезпечення гендерної рівності; реалізовано ініціативи щодо забезпечення можливостей виконання професійних та сімейних обов'язків, створення гнучких умов праці; організація підвищення кваліфікації із забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків з урахуванням сучасних міжнародних документів та рекомендацій міжнародних моніторингових органів та інше» [1].

Отже, Національне агентство України з питань державної служби сприяє моніторингу та введенню стратегій гендерної рівності не лише на загальнодержавному рівні, але й активно просуває ці ідеї до нижчих місцевих органів державного управління. При цьому НАДС спрямовано цікавиться та запозичує вже напрацьований іншими країнами досвід, а також створює спільні програми розвитку, які мають позитивний вплив на гендерний аспект у державній службі.

Список використаних джерел:

1. Національне агентство України з питань державної служби: Відбулася робоча зустріч Наталії Алюшиної з представниками Канадської організації виконавчої служби. URL: <https://nads.gov.ua/news/vidbulasya-robocha-zustrich-nataliyi-alyushinoyi-z-predstavnikami-kanadskoyi-organizaciyi-vikonavchoyi-sluzhbi> (дата звернення: 10.11.2021).

2. Національне агентство України з питань державної служби: Наталія Алюшина про роль НАДС в рамках реалізації проекту «Права людини для України». URL: <https://nads.gov.ua/news/nataliya-alyushina-pro-rol-nads-v-ramkah-realizaciyi-proektu-prava-lyudini-dlya-ukrayini> (дата звернення: 10.11.2021).

3. Національне агентство України з питань державної служби: Форсайт і перетворення державної служби – наскрізна тема цьогорічного Рішельє-форуму. URL: <https://nads.gov.ua/news/forsajt-i-peretvorennya-derzhavnoyi-sluzhbi-naskrizna-tema-cogorichnogo-rishelye-forumu> (дата звернення: 09.11.2021).

4. Національне агентство України з питань державної служби: 77% жінок, які взяли участь у Facebook опитуванні НАДС, хотіли би очолювати державний орган влади. URL: <https://nads.gov.ua/news/77-zhinok-yaki-vzyali-uchast-u-facebook-opituvanni-nads-hotili-bi-ocholyuvati-derzhavnij-organ-vladi> (дата звернення: 09.11.2021).

5. Кафедра теорії та практики управління: Участь у Рішельє-форумі «Державна служба 3.0: Форсайт і перетворення». URL: <http://ktpu.kpi.ua/ua/uchast-u-rishelye-forumi-derzhavna-sluzhba-3-0-forsajt-i-peretvorennya/> (дата звернення: 09.11.2021).