

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] (проділила 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. Білинська [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 у 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 кризь 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 zhinok 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 publicnomu 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. Seriiia 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].