

УДК 1:355.1

DOI <https://doi.org/10.32837/apfs.v0i29.957>**Ю. В. Соколовська**ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-3778-0023>*кандидат історичних наук, доцент,
доцент кафедри соціально-гуманітарних дисциплін
Національної академії Національної гвардії України***І. І. Севрук**ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-5751-2216>*кандидат філософських наук, доцент,
доцент кафедри соціально-гуманітарних дисциплін
Національної академії Національної гвардії України***Н. Ю. Чупрінова**ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-0950-1410>*кандидат філологічних наук, доцент,
доцент кафедри соціально-гуманітарних дисциплін
Національної академії Національної гвардії України*

ПРИНЦИПИ ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ ТА ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В РЕФОРМУВАННІ СИЛОВИХ СТРУКТУР УКРАЇНИ

Постановка проблеми та її актуальність. Нагальною для України є проблема безпеки. Розв'язання цієї проблеми залежить від успішності реформ, що проводяться в секторі безпеки й оборони України. Реформування структур сектору відбувається за умови ведення бойових дій на теренах країни й постає як надзвичайно складне завдання, спрямоване на досягнення відповідності вимогам і стандартам НАТО, з наступною перспективою на членство в Північноатлантичному альянсі. Принципово важливим у реформуванні силових структур стає стандарт професіоналізму, реалізація якого здатна гарантувати безпеку суспільства.

Складовою частиною реформ сектору безпеки й оборони України на сучасному етапі є реалізація гендерної політики держави. Гендерні трансформації в секторі зумовлюються державною політикою України й вимогами відповідності стандартам НАТО [1].

Станом на 2021 рік наявні суттєві позитивні зрушення в питаннях щодо правового, інформаційного й науково-методичного забезпечення процесів реалізації принципу гендерної рівності в секторі безпеки й оборони України. Позитивні зрушення відбуваються на всіх рівнях – інституціональному, окремих структур та організацій сектору, колективів, індивідуальному рівні. Військова освіта в цих процесах відіграє просвітницьку роль, формуючи гендерну обізнаність і толерантність, сприяючи змінам гендерних стереотипів та упереджень у секторі. Уніфікацію підходів у наданні гендерно орієнтованої освіти в навчальних закладах сектору забезпечують

«Методичні рекомендації з інтеграції гендерних підходів у систему підготовки фахівців для сектору безпеки й оборони України» [2].

У країні розгорнувся активний науковий дискурс, присвячений дослідженню різних аспектів реалізації державної гендерної політики в секторі безпеки й оборони України. Водночас розгляд проблем гендерної рівності у вітчизняному науково-теоретичному дискурсі відбувається в певному відриві від дослідження проблем професіоналізації особового складу, що у військово-соціальних практиках породжує гендерну нерівність і знижує боєздатність підрозділів.

Аналіз досліджень і публікацій. Питання формування силових структур, що відповідають викликам і вимогам сучасного технологічного світу як практичне завдання та предмет науково-теоретичного дослідження, з особливою гостротою постало в другій половині ХХ століття. Дослідження західних фахівців, що стали натепер уже класичними, реформування армії пов'язували із чітким визначанням вимог до якостей (компетентностей), якими мають володіти військовослужбовці, зокрема офіцерський корпус (С. Хантінгтон, М. Яновітц, Ч. Москос та інші), серед яких професіоналізм військового поставав і як домінуюча вимога, і як головна якість, і як фундаментальний принцип.

Дослідженню різних аспектів професіоналізму військових присвячені численні публікації вітчизняних фахівців (С. Полторак (2017 р.); О. Полякова; Ю. Домбровська; М. Нецадим (2003 р.); В. Телелим, Р. Тимошенко, Ю. Приходько (2013 р.), А. Ромін (2013 р.);

В. Садковий; О. Шаталова, Ю. Бараш (2008 р.); С. Фролов (2012 р.); В. Мандрагеля (2014 р.); Г. Фінін (2016 р.); Севрук (2017 р.); О. Панфілов, Л. Петрова (2018 р.); Є. Брижатиї, О. Отич; М. Требін (2004 р.); Ю. Калагін (2014 р.); П. Квіткін, О. Чаплигін, О. Дзьобань (2005 р.), О. Ковальчук та інші).

До останнього часу дослідження гендерних проблем у силових структурах залишалось справою небагатьох ентузіастів (Ж. Гербач, І. Суркова, Ю. Свеженцева, В. Лапшина, К. Левченко, А. Мороз, О. Мартиненко, М. Щелкунова, П. Львова). З виходом проблеми на інституційний рівень і закріпленням у нормативних документах державної гендерної політики в секторі безпеки й оборони України розгорнувся активний науковий дискурс, присвячений різноманітним аспектам реалізації вимог гендерної рівності у структурах сектору. Наукові розробки, чисельні обговорення та дискусії в межах сектору головну увагу здебільшого фіксують на проблемах правого (О. Максименко, Н. Камінська, О. Мологолова, І. Севрук, Ю. Соколовська й інші) й ціннісного підґрунтя (Л. Кринець, І. Севрук, Ю. Соколовська, Н. Чупринова й інші), комунікативних аспектів (М. Буряк, Т. Білецька, Н. Жук, О. Мисечко, Т. Сніца й інші) гендерної рівності, змін ментальності (Л. Кринець, І. Севрук, Ю. Соколовська, Н. Чупринова й інші) з урахуванням вимог гендерної рівності тощо.

Аналіз досліджень, дотичних заявлених проблематиці, демонструє наявність певних «паралельних світів» – ізольованих теоретичних дискурсів, – що, на думку авторів дослідження, є принциповою теоретичною помилкою, яка породжує значні перекося реалізації вимог гендерної рівності у військових практиках.

Тому метою дослідження є обґрунтування необхідності в реформуванні силових структур України забезпечення нерозривної єдності двох процесів – професіоналізації особового складу й реалізації гендерної політики; аналіз присутніх у сучасних вітчизняних військових практиках проблем, породжених наявним розривом у реалізації принципів професіоналізму й гендерної рівності.

Методологічною основою дослідження є системний і конкретно-історичний підходи. Методи, які використовувались під час проведення дослідження, – філософської рефлексії, аналізу, в тому числі порівняльного, синтезу, аналізу документів, моніторингу, спостереження та опитування. Контекстом дослідження є освітній та інформаційний простір сектору безпеки й оборони України.

Матеріалами дослідження слугують: Указ Президента України № 72/2021 «Про річні національні програми під егідою Комісії Україна – НАТО» 24 лютого 2021 р.; Положення про

річні національні програми під егідою Комісії Україна – НАТО; Додаток 1 до Річної національної програми під егідою Комісії Україна – НАТО на 2020 р., затвердженої Указом Президента України від 26 травня 2020 р. № 203/2020; Пріоритетні завдання та заходи Річної національної програми під егідою Комісії Україна – НАТО на 2020 р.; Річна національна програма під егідою Комісії Україна – НАТО на 2020 р., затверджена Указом Президента України від 26 травня 2020 р. № 203/2020; Указ Президента України № 121/2021 Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 25 березня 2021 р. «Про Стратегію воєнної безпеки України»; Реформа демократичного цивільного контролю над Збройними Силами й іншими військовими формуваннями в Україні: наступні кроки; Забезпечення професіоналізму й доброчесності в Міністерстві оборони України; Аналіз ситуації. Осло, Норвегія: Центр зі зниження ризиків корупції в оборонному секторі, 2016 р.

Виклад основного матеріалу дослідження. Що має відбутися змістовно в процесах реформування силових структур України?

Україна має отримати професійну армію, професійну Національну гвардію, прикордонну службу, службу безпеки тощо. Тобто отримати силові структури такої якості, які за сучасних умов здатні забезпечити потребу українського суспільства в безпеці від зовнішніх і внутрішніх загроз. «Очікуваним результатом всієї оборонної реформи є створення ефективних, мобільних, оснащених сучасним озброєнням, військовою та спеціальною технікою сил оборони» [3].

Якщо спиратися на «Цілі, пріоритети й завдання реалізації державної політики у воєнній сфері, сфері оборони й військового будівництва», визначені в Стратегії воєнної безпеки України від 25 березня 2021 р., то серед основних цілей реформування силових структур мають стати: «ефективний менеджмент у сфері оборони, <...> професійний особовий склад Збройних Сил України й інших складових частин сил оборони, <...> сучасне високотехнологічне озброєння, <...> розвинута військова інфраструктура, об'єднана логістика й достатні запаси матеріальних засобів, дієва система медичного забезпечення» та інші. У цілому реформовані силові структури України мають відповідати стандартам, принципам і «критеріям набуття повноправного членства України в НАТО» [4]. У такому разі принцип професіоналізму постає одним зі стратегічно значущих, таким, що визначає та спрямовує різноманітні політики сектору (кадрову, військово-технічну тощо), в тому числі гендерну.

Водночас не завжди в межах структур сектору усвідомлюється, що вимоги щодо гендерної рівності мають реалізовуватися в контексті вимог до

професійності особового складу. Реалізація гендерної політики в національних контекстах іноді проходить як певна «акція» на вимоги керівництва. У такому разі формалізм домінує в розв'язанні всіх гендерних проблем. Забезпечення гендерної рівності в структурах сектору може проходити і як системна робота. Але в «паралельному» до завдань професіоналізації режимі.

Убачаємо таку ситуацію як суттєву загрозу успішності розв'язання завдань як професіоналізації особового складу, так і впровадження гендерної рівності в силових структурах України. Зосередження на кількісних показниках гендерної рівності за умов одночасного нехтування принципом професіоналізму породжує чисельні проблеми й дисбаланси в конкретних підрозділах та організаціях, призводить до зниження рівня морально-психологічного стану особового складу, боєготовності й здатності підрозділів.

Важливим у реформуванні силових структур є питання мотивації особового складу. Воно тісно пов'язане із завданнями укомплектування структур сектору «вмотивованим, професійним, всебічно забезпеченим і підготовленим особовим складом» [4]. Водночас домінівні натеper в українському суспільстві споживацькі установки присутні й у межах силових структур. Вони породжують прояви реалізації особистого інтересу шляхом ресурсів системи, моделі корупційної поведінки, в цілому, із середини виснажують потенціал структури. Споживацькі установки з огляду на гендерні виміри проблеми обертаються цілим комплексом взаємопов'язаних дисбалансів у несенні служби й жінками, й чоловіками, руйнуючи боєздатність і боєготовність підрозділів.

Проведений моніторинг проблеми (опитування, проведені авторами дослідження протягом 2015–2020 рр. серед слухачів денної та заочної форми навчання магістратури Національної Академії Національної Гвардії України (далі – НА НГУ) – офіцерів / офіцеров оперативного рівня, представників / представниць НГУ, Збройних сил України (далі – ЗСУ) й інших силових структур, спостереження та аналіз документів) довів, що з боку військовослужбовиць можливими є: очікування особливого (поблажливого) ставлення від керівництва, установки на отримання від системи якомога більшої кількості благ без адекватної військово-професійної «віддачі», намагання здійснити кар'єру, але не шляхом відповідності вимогам посади й підвищення власних професійних якостей.

Така ситуація призводить до порушення принципів професіоналізму й гендерної рівності. Структура шукає особливе «місце для жінки»: відбувається необґрунтоване розширення штату з метою працевлаштування військовослужбовиць – зазвичай на посади, які не містять вій-

ськового складника. Здійснюється дискримінація чоловіків-військовослужбовців, закріплюється негативне ставлення до присутності жінок у силових структурах і в цілому до гендерної політики держави. Крім того, така ситуація пов'язана із зайвою витратою ресурсів системи, можливими корупційними ризиками, зловживаннями й фаворитизмом. Ані боєздатність, ані боєготовність водночас не підвищуються, спроможність структури забезпечити суспільству безпеку опиняється під загрозою.

На думку авторів статті, варто прислухатися до рекомендацій, наданих ще у 2018 р. Інститутом Євроатлантичного співробітництва [5]. Забезпечення професіоналізму й добросовісності в силових структурах залежить, зокрема, від того, наскільки цільове використання людського ресурсу. Експерти підкреслюють необхідність залишити «військовим чи національним гвардійцям властиві їм завдання підготовки військ, оперативного планування та проведення операцій», усі інші функції можуть (і мають) виконувати цивільні фахівці. Це стає запорукою збереження фінансових ресурсів (утримання військових коштує структури набагато більше). Зосередження військових на виконанні суто військових функцій вимагає значного підвищення професіоналізму кожного окремо взятого військовослужбовця / кожної окремо взятої військовослужбовиці й мінімізує, таким чином, корупційні ризики. Подібну рекомендацію також надають і експерти Норвезького Центру зі зниження ризиків корупції в оборонному секторі, рішуче наголошуючи на «необхідності інституційних механізмів для забезпечення достатньої кількості цивільних фахівців у міністерствах оборони» [6, с. 15].

Власне, військова складова частина людських ресурсів сучасної воєнної організації – це й чоловіки, й жінки. Але силові структури досить інертні в питанні щодо змін. Не виключенням є й Україна. Особливо, коли стосується укорінених стереотипів щодо маскулінності професії військового [7, с. 41–43]. Правові бар'єри у сфері жіночої зайнятості в секторі безпеки й оборони в Україні ліквідовано. На законодавчому рівні право жінки обіймати бойові й керівні посади, робити військовою кар'єру закріплено вже з 2018 р. [8]. Але проблема не знята. Її наявність унаочнюється навіть через різноманітні рекламні й медійні акції, присвячені темі «жінка у військах», які здебільшого презентують образ військовослужбовиці в традиційних для патріархатного суспільства гендерних стереотипах. Присутня вся атрибутика фемінності, яка в реаліях несення служби навряд чи дозволяє якісно виконувати військово-професійні обов'язки.

Водночас професіоналізм у сучасних арміях світу з маскулінністю напруму не корелює. Зміст

військового професіоналізму, який було визначено ще в класичних теоретичних дослідженнях, зокрема в С. Хантінгтона [9], постає як гендерно нейтральний. Це необхідна єдність трьох фундаментально значущих для військової професії складових частин: компетентності, відповідальності й корпоративності [9]. Кожну із цих складових частин може (й має) реалізовувати у військово-професійній діяльності як чоловік, так і жінка.

Аргументація щодо фізичної сили чоловіка як необхідної у військовій справі постає як певний анахронізм, коли йдеться про сучасну високотехнологічну армію. Натепер загально визнаною є теза про перехід від фізично-розумової до розумово-фізичної діяльності, що відбувся в сучасній високотехнологічній армії. Реформування силових структур і забезпечення професійності потребує перманентної модернізації та використання нових високих технологій. Це суттєво змінює вимоги до фізичних та інтелектуальних можливостей військового. Головна тенденція в розробці зброї, техніки, спорядження військових тощо – це збереження людського ресурсу, використання людини суто там, де неможливо її замінити технікою / робототехнікою, посилення людських можливостей шляхом використання високих технологій [10]. Отже, військова справа в її сучасному форматі перешкод для присутності жінки в силових структурах через фізіологічні особливості й фізичні можливості жіночого організму не утворює.

Проблеми, які присутні в національних контекстах під час виконання жінками службово-бойових завдань, виникають не стільки через фемінність, скільки через недостатню модернізованість і технологічність вітчизняних силових структур. Цей аспект реформування силових структур постає, мабуть, як один із найпроблемніших і нагальних. Коли йдеться про необхідність модернізації та технологізації силових структур, розкривається невідповідність фінансово-економічних, організаційних, науково-технологічних та інших можливостей держави викликам і вимогам часу.

Означені неспроможності унаочнюються не тільки в гальмуванні процесів модернізації. Практичне забезпечення гендерної рівності в національних силових структурах так саме ускладнюється через слабкість логістичного забезпечення, через складності в забезпеченні необхідними інфраструктурними змінами.

Щодо логістики. Згідно з експертною оцінкою, що була проведена у 2017 р., у різних структурах сектору безпеки й оборони України наявною була невідповідність логістики вимогам забезпечення рівності жінок і чоловіків [11, с. 26]. У Додатку 1 до Річної Національної програми під егідою комісії Україна – НАТО на 2020 р. серед заходів,

спрямованих на досягнення пріоритетних завдань (мета 1.3.5., що визначає забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків у секторі безпеки й оборони України), зазначалася необхідність забезпечення «військовослужбовців-жінок формою одягу, екіпіруванням, елементами бронезахисту відповідно до антропометричних даних» [12, с. 64]. Але серед типових проблем, що залишилися станом на 2021 р., – недостатність / відсутність форми й взуття невеликих розмірів; відсутність взуття та одягу, розроблених відповідно до антропометричних даних жінок; білизна для військовослужбовиць взагалі не передбачена.

Незважаючи на задекларовані «людиноцентричність, права, свободи й законні інтереси громадян», що мають бути «в центрі реформ» сектору безпеки й оборони України [13, с. 2], спадщиною тоталітарного минулого в національних силових структурах залишається недостатня увага здоров'ю та комфорту людини, зокрема військовослужбовця. Натепер це проявляється в розриві між сучасними вимогами до якості умов несення служби та її логістичним забезпеченням в Україні (технологічність спорядження, одягу, взуття тощо).

Вимоги гендерної рівності потребують і внесення відповідних змін в інфраструктуру кожної конкретної організації / військової частини. Додержання санітарно-гігієнічних норм і норм несення служби військовослужбовцями потребують значних фінансових витрат. «Частка бюджетних коштів, спрямованих на задоволення потреб жінок у секторі безпеки й оборони України», є показником ефективності реалізації мети 1.3.5. [12, с. 18]. Водночас практики організації несення служби жінками досить часто демонструють певні перекося за таким питанням. Досить часто порушується гендерний баланс, демонструючи дискримінацію вже чоловіків у питанні побутових умов несення служби й повсякденної діяльності в порівнянні з тими, що створені для жінок. Ті ж показники ефективності реалізації мети 1.3.5. фіксують «рівень задоволеності жінок інфраструктурою для проходження служби» [12, с. 17], задоволеність умовами чоловіків-військовослужбовців залишається поза увагою. У цілому, реалізуючи завдання гендерної рівності, різні структури сектору жінкам-військовослужбовцям забезпечують кращі (відповідні до сучасних вимог) умови, ніж чоловікам-військовослужбовцям. Такі практики породжують у підрозділах негативне ставлення до гендерної політики, закріплюючи стереотипи щодо нерівності й «особливості жінок». Намагання структур сектору в згорнуті строки досягти виконання зазначених у нормативних документах кількісних показників гендерної рівності на практиці призводить до нерівності.

Вмотивованість особового складу залежить і від інших чинників, які також знаходяться в межах відповідальності силових структур. Гендерна оптика примушує зосередитись на чисельних проблемах побуту й родинного життя, які постають перед військовослужбовцями й військовослужбовицями. У цій сфері гендерна нерівність розкривається у всій повноті стереотипів і відповідних стандартних вимог щодо обов'язків «жінки-матері» й «жінки-господині». У більшості життєвих ситуацій як найчастіше саме жінка-військовослужбовиця має на собі весь тягар відповідальності. Вона опиняється в ситуації рольового вибору (найчастіше безальтернативного) й рольового конфлікту. Під загрозою опиняються можливості підвищення її військово-професійних компетентностей і кар'єрного зростання.

Військовослужбовцям і військовослужбовицям потрібна допомога. І цю допомогу може (й має) надати військова структура – та державна структура, яка визнає необхідність реалізації державної гендерної політики й несе відповідальність за це. Водночас натепер національні силові структури навіть не передбачають наявності таких проблем в особового складу.

Проведений аналіз дозволяє визначити перспективні напрями подальшої розробки означених у дослідженні проблем. Серед таких:

- пошук шляхів оптимального поєднання в практиках реформування національних силових структур принципів професіоналізму й гендерної рівності, що має забезпечити відповідність вимогам і стандартам НАТО;

- аналіз та обґрунтування шляхів реалізації гендерної рівності з додержанням вимог підвищення професійності особового складу й одночасно недопущення проявів гендерної дискримінації (як жінок, так і чоловіків);

- дослідження та визначення маркерів (не тільки кількісних, а і якісних), що свідчать про додержання принципу професіоналізму під час реалізації гендерної політики в структурах сектору безпеки й оборони;

- теоретичне обґрунтування та пошук шляхів практичної реалізації взаємної відповідальності військовослужбовців і держави / структури сектору безпеки й оборони, що презентує державу;

- пошук шляхів оптимізації логістичного забезпечення з використанням сучасних технологій та урахуванням антропоморфних відмінностей військовослужбовців і військовослужбовиць під час виготовлення одягу, взуття, спорядження тощо;

- обґрунтування необхідності визнання силовими структурами України соціально-побутових проблем військових як одних із першочергових (не другорядних); у розв'язанні цих проблем урахувати вимоги гендерної рівності;

- обґрунтування раціональних шляхів у використанні темпорального ресурсу, що має сприяти впровадженню в структурах сектору гендерночутливого гнучкого робочого графіку, який враховує гендерний вимір соціальної складової частини (соціальні потреби військовослужбовців і військовослужбовиць);

- обґрунтування необхідності формування в контексті освітнього процесу у військових навчальних закладах гендерної компетентності й компетентності, яка пов'язана змістовно з особливостями військово-соціальної роботи в силових структурах.

Висновки. Таким чином, проведене дослідження демонструє наявність прямої залежності успішності реформування структур сектору безпеки й оборони України від поєднання в практиках військово-професійної діяльності принципів професіоналізму й гендерної рівності.

Наявний натепер у реалізації завдань формування професійного особового складу й впровадження гендерної політики породжує суттєві проблеми (професійні й соціальні), закріплює патріархатні гендерні стереотипи й гальмує процеси підвищення боєздатності й боєготовності підрозділів.

Реалізація гендерної політики в силових структурах тягне за собою чисельні соціальні й професійні проблеми, досвіду усвідомлення та розв'язання яких національні силові структури поки що не мають. Структури сектору мають визнати й взяти на себе відповідальність за допомогу військовослужбовцям / військовослужбовицям у розв'язанні соціально-побутових проблем і проблем родинного життя, що суттєво впливає на вмотивованість, професійність і підготовленість особового складу, стає однією з умов успішності реформування національних силових структур.

Література

1. Про річні національні програми під егідою Комісії Україна – НАТО : Указ Президента України № 72/2021 від 24 лютого 2021 р. / Президент України. URL: <https://www.president.gov.ua/documents/722021-36825> (дата звернення: 16.04.2021).

2. Методичні рекомендації з інтеграції гендерних підходів у систему підготовки фахівців для сектору безпеки та оборони України. URL: <https://drive.google.com/drive/folders/12rBM7EBkTX6EwhigmKLUGP3AKQkCqr?usp=sharing> (дата звернення: 16.04.2021).

3. Міністерство оборони України. Проєктний Офіс реформ. Оборонна реформа. *Офіційний сайт*. URL: <https://defense-reforms.in.ua/> (дата звернення: 06.04.2021).

4. Про рішення Ради національної безпеки і оборони України «Про Стратегію воєнної безпеки України» : Указ Президента України № 121/2021 від 25 березня 2021 р. / Президент України. URL: <https://www.president.gov.ua/documents/1212021-37661> (дата звернення: 16.04.2021).

5. Реформа демократичного цивільного контролю над Збройними Силами та іншими військовими формуваннями в Україні: наступні кроки. Київ : Інститут Євро-Атлантичного співробітництва, 2018. 39 с. URL: /file:///C:/Users/admin/Downloads/DZK_2.pdf (дата звернення: 04.04.2021).

6. Забезпечення професіоналізму і доброчесності у Міністерстві оборони України. Аналіз ситуації. Осло, Норвегія : Центр зі зниження ризиків корупції в оборонному секторі, 2016. URL: <https://cids.no/wp-content/uploads/pdf/Sept-2016-Ukraine-Ensuring-professionalism-report-final-ukrkyrillisk.pdf> (дата звернення: 20.12.2020).

7. «Невидимий батальйон»: участь жінок у військових діях в АТО (соціологічне дослідження) / за заг. ред. Т. Марценюк. Київ : ФОП Клименко, 2016. 80 с. URL: http://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/7746/Martsenyuk_Nevydymyi_bataloin.pdf (дата звернення: 15.04.2021).

8. Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків під час проходження військової служби у Збройних Силах України та інших військових формуваннях : Закон України від 06 вересня 2018 р. № 2523-VIII / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2523-19> (дата звернення: 20.02.2021).

9. Хантингтон С. Офицерская служба как профессия / Пер. с англ. В. Шлыкова. *Отечественные записки*. 2002. № 8 (9). URL: <https://strana-oz.ru/2002/8/oficerskaya-sluzhba-kak-professiya> (дата звернення: 20.02.2021).

10. Севрук І. Армия в реальности NBICS-технологий: трансформации человеческой природы. *Leges et Viata. Publicatio stiintifico-practica*. 2017. № 12/2 (312). С. 162–167.

11. Суслова О., Руз Е. Оцінка гендерного впливу на Сектор безпеки та оборони України 2017 р. 25 вересня. *Національна Гвардія України*. URL: http://ngu.gov.ua/sites/default/files/gender_assessment_report_ua_final_26_oct_2017_0.pdf (дата звернення: 16.03.2021).

12. Пріоритетні завдання та заходи Річної національної програми під егідою Комісії Україна – НАТО на 2020 рік : Додаток 1 до Річної національної програми під егідою Комісії Україна – НАТО на 2020 рік, затвердженої Указом Президента України від 26 травня 2020 р. № 203/2020 / Президент України. URL: <https://www.president.gov.ua/documents/2032020-33861> (дата звернення: 16.03.2021).

13. Річна національна програма під егідою Комісії Україна – НАТО на 2020 рік : Указ Президента України від 26 травня 2020 р. № 203/2020 / Президент України. URL: <https://www.president.gov.ua/documents/2032020-33861> (дата звернення: 16.03.2021).

Анотація

Соколовська Ю. В., Севрук І. І., Чупрінова Н. Ю. Принципи професіоналізму та гендерної рівності в реформуванні силових структур України. – Стаття.

У запропонованому дослідженні на основі системного й конкретно-історичного підходів здійснено аналіз наявних у секторі безпеки й оборони України проблем і деструктивних наслідків, що є результатом

присутнього у вітчизняному теоретичному дискурсі й військово-професійних практиках розриву в реалізації принципів професіоналізму й гендерної рівності; обґрунтовано необхідність забезпечення нерозривної єдності двох процесів – професіоналізації особового складу й реалізації гендерної політики в реформуванні силових структур України.

Під час проведення дослідження було використано такі методи, як філософська рефлексія, аналіз, у тому числі порівняльний, синтез, аналіз документів, моніторинг, спостереження та опитування. Контекстом дослідження є освітній та інформаційний простір сектору безпеки й оборони України.

Своєрідність отриманих результатів полягає в такому: 1) Стратегія воєнної безпеки України (2021 р.) у реформуванні національних силових структур називає принцип професіоналізму таким, що визначає та спрямовує різноманітні політики сектору (кадрову, військово-технічну тощо); 2) Отже, реалізація гендерної політики в силових структурах має проходити з урахуванням і в контексті реалізації принципу професіоналізму; 3) Водночас і у вітчизняному науковому дискурсі, й у практиках військово-професійної діяльності натеper наявний певний розрив у реалізації принципів професіоналізму й гендерної рівності, що породжує дисбаланси й деструктивні наслідки в процесах професіоналізації особового складу й реалізації гендерної політики держави; 4) Моніторинг ситуації демонструє наявні в різних силових структурах станом натеper споживацькі установки особового складу, що з урахуванням гендерних аспектів проблеми призводить до нераціонального використання ресурсів системи; 5) Наявні стереотипні уявлення щодо маскулінності професії військового є наслідком недостатньої модернізованості й технологізованості національних силових структур; 6) Недосконалість логістичного забезпечення гальмує процеси професіоналізації та породжує значні проблеми щодо забезпечення гендерної рівності в національних силових структурах. Не обидними є зміни в напрямі використання сучасних технологій та урахування антропоморфних відмінностей військовослужбовців і військовослужбовиць; 7) Необхідним натеper є визнання силовими структурами України соціально-побутових проблем військових як одних із першочергових, а не другорядних; у розв'язанні цих проблем необхідно враховувати вимоги гендерної рівності; 8) Перспективним і необхідним у реформуванні силових структур України є поєднання принципів професіоналізму й гендерної рівності.

Проведене дослідження відкриває чисельні перспективи для подальших розвідок науково-теоретичного й науково-практичного спрямування.

Ключові слова: принцип професіоналізму, принцип гендерної рівності, державна гендерна політика, сектор безпеки й оборони України, реформування силових структур України.

Summary

Sokolovska Y. V., Sevruck I. I., Chuprinova N. Y. Principles of professionalism and gender equality during the law enforcement reform in Ukraine. – Article.

Based on systemic and concrete-historical approaches, the study analyses current problems in the security

and defence sector of Ukraine and the destructive consequences caused by the existing gap between the national theoretical discourse and military-professional practices in respect to the implementation of the principles of professionalism and gender equality. The necessity of ensuring the inseparable unity of the two processes, i.e. personnel professionalization and implementation of gender policy during the law enforcement reforms in Ukraine, is substantiated.

The study used such methods as philosophical reflection, analyses, including comparative, synthesis, and document analyses, monitoring, observation and survey. The context of this study is the educational and information space of the security and defence sector of Ukraine.

The results obtained in the course of the study are distinguished by their originality: 1) Ukraine's Military Security Strategy (2021) outlines the principle of professionalism as one that defines and directs various policies of the sector (personnel, military-technical, etc.) in the course of reforms introduced in national law enforcement agencies. 2) Therefore, gender policy should be introduced in law enforcement agencies based on the principle of professionalism and in the context of its implementation. 3) At the same time, there is an obvious gap between the national theoretical discourse and military-professional activities in respect to the implementation of the principles of professionalism and gender equality. This leads to imbalances and destructive consequences in the course of personnel

professionalization and implementation of gender policy. 4) Situation monitoring demonstrates the current consumer attitudes among the personnel in different law enforcement agencies, which, taking into account the gender aspects of the problem, leads to the irrational use of system resources. 5) The developed stereotypes about the masculinity of the military profession result from insufficient modernization and technologicalization of national law enforcement agencies. 6) The imperfection of logistics hampers the process of professionalization and creates significant obstacles to ensuring gender equality in national law enforcement agencies. It is necessary to introduce changes in the potential use of modern technologies and consider the anthropomorphic differences for the personnel. 7) Today, the law enforcement agencies of Ukraine strongly need to recognize the social and domestic problems of the military as one of the primary, not secondary. When solving the issues, gender equality must be addressed as well. 8) The combined application of the principles of professionalism and gender equality is key to successful law enforcement reforms in Ukraine.

The study opens up numerous prospects for further explorations in the scientific-theoretical and scientific-practical field.

Key words: principle of professionalism, principle of gender equality, national gender policy, security and defence sector of Ukraine, law enforcement reform in Ukraine.