

ГЕНДЕРНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ВІЙСЬКОВОГО КЕРІВНИКА: ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ ТА ДОСВІД АТО

Сучасний керівник має формувати управлінську діяльність на основі принципів відповідальності, аподиктичності, професіоналізму, демократизму та толерантності, що вимагає від керівника розвитку численних професійних компетентностей. Гендерна компетентність військового керівника – це обізнаність у сфері гендерної політики держави та здатність організовувати практичну професійну діяльність з позиції гендерної рівності та рівних можливостей для чоловіків і жінок у Збройних Силах та безпосередньому соціальному оточенні.

Ключові слова: військовий керівник; гендер; професійна компетентність; гендерна компетентність; освітній простір; управління; стратегічне управління.

Постановка проблеми. В умовах проведення антитерористичної операції на території Донецької та Луганської областей важливо втілювати у планування та повсякденну діяльність військ (сил) норми міжнародних договорів, програм, підписантом яких є наша держава. Одним з таких напрямків, який розвивається та поступово набуває розповсюдження у суспільстві загалом та Збройних Силах України, зокрема, – це питання гендерної політики [1].

Станом на 1 червня 2016 року у Збройних Силах України проходять військову службу і працюють 49552 жінки. Серед них 17147 військовослужбовців (8,5% від загальної чисельності військовослужбовців), у тому числі 2092 офіцери (5,3 %), 14607 солдатів і сержантів (9,4%) та 32405 жінок на цивільних посадах. За час проведення антитерористичної операції на Сході України 1509 жінок вже отримала статус “Учасника бойових дій” [2].

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Термін “гендер” як соціальна категорія означає “комплекс дій, які регулюють біологічну стать як предмет суспільної діяльності” та в сучасних наукових дослідженнях розглядається різнопланово: в економіко-політичних аспектах, як проблематика в розвитку інститутів сім’ї та шлюбу, як специфічні відносини в освіті, науці, культурі тощо [2]. В рамках силових структур питання гендеру розглядалося переважно з позиції гендерної рівності та гендерних можливостей для жінок у Збройних Силах [3, 4, 6].

Гендерна компетентність військового керівника – це обізнаність у сфері гендерної політики держави та здатність організовувати практичну професійну діяльність з позиції гендерної рівності та рівних можливостей для чоловіків і жінок у Збройних Силах та безпосередньому соціальному оточенні.

В Україні національний гендерний механізм як систему органів, зв’язків, документів і норм, які спрямовані на досягнення цілей країни у гендерній сфері, регламентують наступні нормативно-правові документи:

Ст. 24 Конституції України “Про рівність прав чоловіків і жінок”;

Закон України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” від 08.09.2005;

Декларація про загальні засади державної політики України стосовно сім’ї та жінок схвалена Постановою Верховної Ради України від 05.03.1999 № 475-XIV;

Засади державної політики України в галузі прав людини затверджені Постановою Верховної Ради України від 17.06.1999 № 757-XIV;

Указ Президента України «Про підвищення соціального статусу жінок в Україні» від 25.04.2001 № 283/2001.

Першим керівним міжнародним документом, що регулює гендерні питання у збройних конфліктах стала Резолюція Ради Безпеки ООН № 1325 від 2000 року. Зокрема, в ній виокремлюється категорія жінок та дівчат, як одних із найвразливіших представників суспільства під час збройного конфлікту, наголошується важливість врахування гендерних аспектів, зокрема “особливих потреб жінок та дівчат під час репатріації, розселення, реабілітації, реінтеграції та постконфліктного відновлення; заходів, направлених на підтримку місцевих мирних ініціатив, висунутих жінками, на залучення жінок у діяльність усіх механізмів втілення мирних угод; заходів, які забезпечують захист та дотримання прав людини щодо жінок та дівчат, особливо в частині, що стосується виборчої системи, діяльності поліції та судових органів” [5].

Мета статті – окреслити проблеми формування гендерної компетентності військового керівника з урахуванням досвіду АТО.

Виклад основного матеріалу. Проведення антитерористичної операції на території Донецької та Луганської областей України характеризується акцентуванням на цивільній складовій – місцевому населенні. З урахуванням досвіду проведення миротворчих операцій НАТО, слід підкреслити подібність як самої соціальної проблематики, так і характеру соціальних завдань, що постають перед особовим складом, а особливо – керівниками структурних підрозділів силових відомств, задіяних в районі АТО. Йдеться про зміну характеру будь-якої воєнної операції в бік застосування “м’якої сили” (soft power), тобто гуманітарному зосередженні діяльності в протидію жорстким силовим діям (hard power). Саме за умов таких змін актуалізується питання гендерних можливостей, інтересів, потреб з огляду на місцеве населення в зоні конфлікту.

Як зазначав Генеральний секретар НАТО Яап де Хооп Схеффер (2004–2009 рр.), аналітичні матеріали сучасних збройних конфліктів (у Боснії, Косово, Афганістані, Іраку), а також аналіз результатів діяльності під час та після стихійних лих, часто вказують на недостатній рівень обізнаності в сфері гендерних питань. Сучасні та майбутні конфлікти вимагають від військових лідерів та всього особового складу відповідної підготовки, що, на його думку, “зумовлювало б вищий рівень ефективності та здатності відповідати сучасним викликам та загрозам” [11].

Не дивлячись на зусилля, які приймаються керівництвом країни у рамках національних та міжнародних програми, питання гендеру в районі проведення АТО часто ігнорується чи лишається осторонь. З одного боку, це пояснюється стереотипізованим сприйняттям проблематики: гендер = фемінізм. Такому факту сприяє часте звертання до проблем саме жінок в рамках гендерної політики. Проте, в свою чергу, це викликано віднесеністю жіночої частини суспільства до “вразливих груп населення” (vulnerable groups – терміносистема ООН) під час конфлікту. Причому в межах цієї групи вирізняють підгрупи за віковими критеріями (дівчатка, підлітки, жінки), за етнічними критеріями (приналежність до нацменшин чи нацбільшості – в разі етнічного конфлікту), за критеріями потреб (вагітні жінки, жінки, які годують, хворі, з особливими потребами) тощо. До того ж крізь призму таких критеріїв розглядаються будь-які інші соціальні групи, як, наприклад: літні люди (хворі, з особливими потребами), діти (хлопчики та дівчатка, їх потреби). Диференціація проводиться також з огляду на гендерні ролі в суспільстві та їх зміну (gender roles' shift), зумовлену конфліктом, наприклад, перерозподіл сімейних обов'язків, реінтеграція в суспільство та пов'язані з цим проблеми (сприйняття чи несприйняття членами певних соціальних груп внаслідок діяльності особи, здійснюваної під час конфлікту). З іншого боку, на тлі діючого конфлікту гендерні питання не розглядаються як життєво необхідні за умов людських втрат з боку військовослужбовців чи місцевого населення. Тому, найчастіше, до цих питань звертаються на стадії відбудови миру у постконфліктному суспільстві (peacebuilding in post-conflict societies) [10].

Окреслена проблематика свідчить про структурну складність питання гендеру, яке проектується на всі види діяльності усіх компонентів проведення антитерористичної операції: відновлення інфраструктури, доставка та розповсюдження гуманітарної допомоги, проведення реформ у безпековому секторі, проведення інформаційних кампаній (наприклад, з роззброєння, розмінування) тощо. Якщо йдеться про відновлення верховенства права, актуалізується питання гендерної рівності, проте не з огляду зрівнювання жінок та чоловіків, нівелюючи їх ролі та статуси у суспільстві, а з позиції того, що права, обов'язки та можливості особи не залежатимуть від її приналежності до чоловічої чи жіночої статі.

Коло застосування та взаємозв'язку гендерних питань з іншими напрямками відновлення, відбудови та розвитку суспільства підкреслює важливість охоплення всіх категорій та верств суспільства. Проте недостатньо самого усвідомлення, оскільки для практичного втілення такої політики перешкодою часто виступають культурні та релігійні традиції.

Прикладом може слугувати місія НАТО в Афганістані, коли, за традиційним релігійно-зумовленим сприйняттям жіноча частина суспільства спочатку не розглядалася як впливова чи важлива, їх думка не враховувалася, що призвело до неповноти висвітлення реальної ситуації, потреб, координації дій тощо на рівні місії в цілому. Роль жінки не настільки яскраво виражена в

афганському суспільстві, проте вони мають вплив на суспільні події і зацікавлені у вирішенні конфліктної ситуації не менше, ніж чоловіки. Про це свідчить зростання активності жіночого руху шляхом участі в громадських організаціях на території країни (наприклад, створено неурядові організації “Право і демократія”, “Революційна організація жінок Афганістану” та близько 68 інших організацій, які борються за права жінок в афганському суспільстві). Нарощення потенціалу з гендерної перспективи у структурі міжнародних сил сприяння безпеці (далі – МССБ) було зосереджене на укомплектуванні афганських національних сил безпеки, Міністерства оборони та Міністерства внутрішніх справ. Так, урядом Афганістану були створені підрозділи з гендерних питань у складі цих міністерств, жінок почали приймати на військову службу. Проте чисельність жіночого особового складу не зростає, – місцеві урядовці пояснюють це низьким рівнем грамотності серед афганських жінок, небажанням членів сімей щодо їх вступу на військову службу та намаганням утримувати етнічний баланс у силах безпеки.

Очевидним є факт, що помилково применшувати роль жінок у соціально-політичній активності регіону. Це слід враховувати під час планування та проведення АТО, оскільки укомплектованість підрозділів військовослужбовцями-жінками може сприяти ефективності виконання поставлених перед підрозділом завдань, особливо коли йдеться про якомога більше охоплення представників місцевого населення. Саме з урахуванням такої особливості, командування США вирішило створити спецпідрозділ – групу підтримки з питань місцевої культури (cultural support team), укомплектувавши його виключно жінками (окрім суто військових обов’язків вони виконуватимуть дорадчу функцію для решти особового складу місії з питань лінгвістичного забезпечення та культурологічної обізнаності). Проте іншою, не менш важливою, їх задачею буде активізація доступу до жіночої частини місцевого населення, оскільки військовослужбовці не завжди мають доступ до місцевих жінок.

Сучасний військовий керівник має формувати управлінську діяльність на основі принципів відповідальності, аподиктичності, професіоналізму, демократизму та толерантності, що певною мірою вимагає від керівника розвитку численних професійних компетентностей.

З огляду на актуальність теми, в гуманітарному інституті Національного університету оборони України імені Івана Черняхівського була розроблена модель системи гендерної компетентності військового – професіонала.

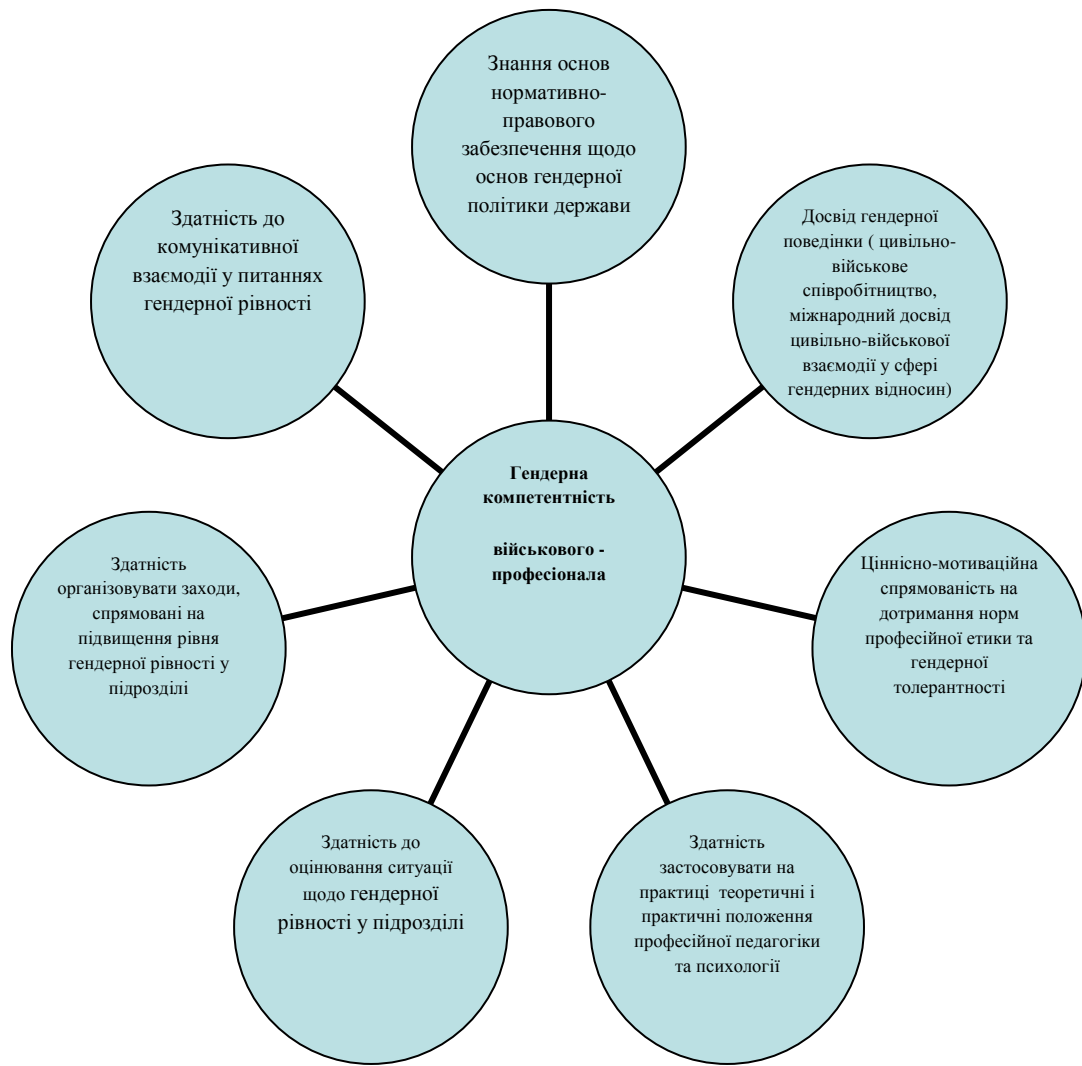


Схема 1. Складові гендерної компетентності військового – професіонала.

Згідно з результатами наукових досліджень В.В. Ягупова, структура професійної компетентності складається з наступних компонентів [7]:

1. ціннісно-мотиваційний;
2. когнітивний;
3. емоційно-почуттєвий;
4. поведінково-діяльнісний;
5. оцінно-корегувальний;
6. рефлексивно-суб'єктний.

Відповідно до авторської моделі, система гендерної компетентності військового-професіонала включає:

- знання основ нормативно-правового забезпечення щодо основ гендерної політики держави;
- досвід гендерної поведінки (цивільно-військове співробітництво, міжнародний досвід цивільно-військової взаємодії у сфері гендерних відносин);

- ціннісно-мотиваційна спрямованість на дотримання норм професійної етики та гендерної толерантності;
- здатність застосовувати на практиці теоретичні і практичні положення професійної педагогіки та психології;
- здатність до оцінювання ситуації щодо гендерної рівності у підрозділі;
- здатність організовувати заходи, спрямовані на підвищення рівня гендерної рівності у підрозділі;
- здатність до комунікативної взаємодії у питаннях гендерної рівності

Умовами ефективного формування гендерної компетентності військового керівника у процесі професійного становлення та під час здобуття освіти у ВВНЗ слід назвати: наявність мети; чітку стратегію розвитку, орієнтовану на пріоритети соціально-значущих цінностей; динамічну структуру курсу професійної підготовки та самопідготовки, його наповненості, діалогічний режим особистісного формування; розгалужену систему соціальних відносин. Цілісність курсу професійної підготовки забезпечується за рахунок різноманіття його елементів і зв'язків між ними за наявності єдиної концепції. Всі компоненти, перебуваючи в стані комунікації, об'єднуються в динамічну систему, яка згідно синергетичного підходу, формується за допомогою інтерсуб'єктивного взаємосприяння.

Високий рівень професійної підготовки управлінських кадрів актуалізує зазначену у “Стратегії сталого розвитку “Україна – 2020” мету – популяризацію України у світі, формування довіри до України та просування інтересів України у світовому інформаційному просторі. Ключове завдання – формування позитивного іміджу України як європейської, демократичної, конкурентоздатної держави із сприятливим соціальним кліматом, зі своїм унікальним місцем у світі та інтегрованої у глобальні проекти [1].

Висновки. Підвищення рівня гендерної компетентності військових керівників сприятиме зростанню суцільного загально-професійного іміджу України як країни, де високо ціняться права людини і, навіть у кризові часи, виконуються міжнародні зобов'язання щодо їх дотримання. Дуже важливо, щоб військові лідери здатні були демонструвати обізнаність у сфері гендерної політики держави та здатність організовувати практичну професійну діяльність з позиції гендерної рівності та рівних можливостей для чоловіків і жінок у Збройних Силах.

Проте, досягнення відповідного рівня гендерної компетентності військових керівників не можливе без підвищення рівня гендерної компетентності державних службовців, правоохоронців, представників виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, судової системи, органів прокуратури, представників ЗМІ та вимагає синергії зусиль органів влади, представників усіх без винятку структур сектору безпеки і оборони держави, науково-освітніх установ, бізнесу та громадянського суспільства, метою якої буде загальне підвищення рівня обороноздатності держави та оптимізації присутності України у міжнародному соціально-політичному середовищі.

ЛІТЕРАТУРА

1. Актуальні питання ідеології та ідеологічної роботи в українському війську: монографія / Алещенко В.І., Баранівський В.Ф., Кобзар А.О., Кримець Л.В. / під заг. ред. В.Ф. Баранівського. – К: Золоті ворота, 2014. – 235 с.
2. Гендерний портрет українського суспільства. Аналітичне дослідження/За заг. ред. Н. Світайло, В. Павленка, А. Костенко. – Суми: Видавництво СумДУ, 2009. – 58 с.
3. *Зернецька О.* Гендерна політика у сфері академічної науки / О. Зернецька // Політичний менеджмент. – 2008. – № 5. – С. 116–127.
4. *Дубчак Н.І.* Жінки у Збройних Силах України: проблеми гендерної політики / Н.І. Дубчак // Стратегічні пріоритети, № 4 (9), 2008 р. – С.187–192.
5. Жінки центральної та східної Європи у Другій світовій війні: гендерна специфіка досвіду в часи екстремального насильства: зб. Наук. Праць / за ред. Г. Грінченко. – Київ: ТОВ “АРТ КНИГА”, 2015. – 2015. – 335 с.
6. Резолюція РБ ООН 1325 (2000), прийнята РБ ООН на 4213-му засіданні, 31 жовтня 2000 року. [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_669.
7. *Ягунов В.В.* Комунікативна компетентність і проблема подолання бар’єрів спілкування між представниками різних національностей / В.В. Ягунов, В.Ф. Нога. // Проблеми безпеки особистості, суспільства, держави: [інформаційно-аналітичний бюлетень / гол. ред. Дічек О.І.]. — Київ. — 2008. — № 8. — С. 64-67.
8. *Ягунов В.В.* Модель професійної комунікативної компетентності магістрів військового управління в міжнародних відносинах [Електронний ресурс] / В.В. Ягунов, В.Ф. Нога. // Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. – 2010. – Вип. 2. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Vnadps_2010_2_23.pdf
9. Gayle R. The traffic in women: Notes on the “political economy” of sex // Toward an Anthropology of Women. N.Y., 1975.
10. Gender makes sense: the way to improve your mission/Civil-Military Cooperation Centre of Excellence/edited by Bert Kuijpers. – Netherlands, 2008. – 50 p.
11. *Lackenbauer H., Langlais R.* Review of the Practical Implications of UNSCR 1325 for the Conduct of NATO-led Operations and Missions. Full Report/Swedish Defense Research Agency (FOI), 2013. – 92 p.
12. *Woodward R.* Sexing the soldier: the politics of gender and the contemporary British Army. London: Routledge, 2007. – 144 p.

Л.В. Кримець, кандидат философских наук
Национальный университет обороны Украины
имени И. Черняховского

ГЕНДЕРНА КОМПЕТЕНТНОСТЬ ВОЕННОГО РУКОВОДИТЕЛЯ: ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ И ОТЫТ АТО

Современный руководитель должен осуществлять управленческую деятельность на основе принципов ответственности, аподиктичности, профессионализма, демократизму и толерантности, что требует от руководителя развития различных профессиональных компетентностей. Гендерна компетентность военного руководителя – это осведомленность в сфере гендерной политики государства та способность организовать практическую профессиональную деятельность с позиции гендерного равенства и равных

возможностей для мужчин и женщин в вооруженных войсках и непосредственно социальному окружению.

Ключевые слова: военный руководитель; гендер; профессиональная компетентность; гендерная компетентность; образовательный простор; управление; стратегическое управление.

L. Krymets, candidate of philosophy sciences
National University of Defence of Ukraine named
after I. Chernyakhovsky

GENDER COMPETENCE OF MILITARY LEADER: CHALLENGES OF FORMING AND EXPERIENCES OF ATO

The current leader is to shape management activities based on the principles of responsibility, apodyktylity, professionalism, democracy and tolerance, which to some extent require the head of the numerous professional competences.

Strategic management of scientific and educational space is an important factor in the successful development of science and education in Ukraine under the ever more complicated. The strategy enhanced capacity for the internationalization of scientific and educational space of the country should focus on maintaining a national scientific potential, and the reinforcement of institutional capacity for international strategic communications; synergy of efforts of authorities, educational institutions, business and civil society to increase and optimize the presence of Ukraine in the international academic, cultural and social environment.

Gender competence of military leader – is the awareness of gender policy and the ability to organize practical professional work from the perspective of gender equality and equal opportunities for men and women in the Armed Forces and the immediate social environment.

Keywords: military leader; gender; professional competence; gender competence; scientific and educational space; management; strategy management.