

УДК 351.743:355.23



**В. І. Пасічник**



**О. М. Керницький**



**Р. Ю. Мусевич**

## **ГОТОВНІСТЬ ОСОБОВОГО СКЛАДУ ДО ПРОЦЕСУ ВПРОВАДЖЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ: СУТНІСТЬ, ЗМІСТ, КРИТЕРІЇ, ПОКАЗНИКИ ТА РІВНІ СФОРМОВАНОСТІ**

*У статті визначено сутність і зміст готовності військовослужбовця НГУ до впровадження державної гендерної політики, її компонентну структуру, а також критерії та показники сформованості.*

*Проведеними теоретичними та емпіричними дослідженнями встановлено, що це інтегральне внутрішньоособистісне утворення включає: вірне розуміння сутності, значимості та шляхів реалізації державної гендерної політики у військовому середовищі; усвідомлення військовослужбовцем відповідальності та особистої ролі щодо реалізації цієї політики у життєдіяльності підрозділу; сформовану настанову на прийняття відповідних цінностей і регулювання згідно з ними власної поведінки; активний вияв у питаннях протидії будь-яким проявам дискримінації за гендерними ознаками.*

*На основі виявлених у ході дослідження критеріїв оцінювання сформованості компонентів готовності особового складу до впровадження державної гендерної політики здійснено опис рівнів кожного структурного компонента цієї готовності.*

*К л ю ч о в і с л о в а : готовність до впровадження державної гендерної політики; компоненти та рівні готовності; професійна взаємодія; гендерний підхід; психологічні бар'єри.*

**Постановка проблеми.** Історичний досвід свідчить, що впровадження нових форм ділових чи міжособистісних стосунків, зміни державної політики часто супроводжуються певними складнощами. Як показали результати вивчення особливостей процесу впровадження державної гендерної політики (ДГП) у секторі безпеки і оборони України, зокрема в Національній гвардії України (НГУ), на сьогодні існує низка соціально-правових, організаційних, інформаційно-методичних, соціально-психологічних, логістичних та ін. проблем, які ускладнюють зазначений процес.

Певна частина вказаних проблем обумовлена виникненням психологічних бар'єрів при впровадженні державної гендерної політики. Під психологічним бар'єром розуміють сукупність суджень, понять, очікувань, емоційних переживань, у яких свідомо чи несвідомо, явно чи приховано проявляється негативне ставлення співробітників до впровадження інновацій [1, 2]. Прикладом такого бар'єра може бути ставлення до статевого статусу працівника. Так, високопрофесійна жінка може не мати належного авторитету ні у чоловіків, ні у інших жінок колективу через її невідповідність сформованим у них статево-ролевим стереотипам.

Звичайно ж психологічні бар'єри виникають контекстно особливостям особистості та ситуації, вони заважають оптимальному перебігу процесів адаптації до змін у середовищі життєдіяльності. При цьому практика свідчить, що успішне впровадження нового значною мірою залежить від готовності персоналу працювати у нових умовах, сприйняти нове. Тому відповідно до предмету нашого дослідження серед існуючих проблем особливе місце належить питанню недостатньої оптимальності рівня сформованості готовності особового складу до процесу впровадження державної гендерної політики. Вирішення цього проблемного питання важливе у контексті руху України до ЄС і НАТО та врахування змін, що відбуваються в сучасному світі щодо подолання гендерної асиметрії в усіх сферах життя суспільства.

Вихідним етапом визначення шляхів вирішення зазначеної проблеми є формування чіткого науково обґрунтованого розуміння сутності та змісту готовності особового складу до процесу впровадження державної гендерної політики, критеріїв, показників та рівнів її сформованості, що може бути реалізоване на основі аналізу сучасних наукових джерел.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** У сучасній науковій літературі розкриті різноманітні підходи до пояснення феномена «готовності особистості до певних дій (здійснення певної діяльності)». Нині його досліджують представники різних галузей сучасної науки, виходячи з різноманітних потреб людської практики. Аналізуючи природу цього феномена, незважаючи на певні розбіжності в його визначенні, автори одноголосні у тому, що він відбиває спрямованість особистості на діяльність (певну поведінку) [3].

У низці наукових джерел готовність до того чи іншого виду діяльності трактується як цілеспрямований вияв особистості, що включає її переконання, погляди, ставлення, мотиви, почуття, вольові та інтелектуальні якості, настанови [4, 5, 6].

Відповідно до положень сучасної військової психології готовність визначається як стан мобілізації всіх психофізіологічних систем людини, що забезпечує ефективне виконання певних дій, а конкретний стан готовності особистості до діяльності забезпечується поєднанням різноманітних факторів: фізичної підготовленості, необхідної нейродинамічної активності особистості, психологічної забезпеченості дій тощо [7, 8].

Дослідниками встановлено, що готовність особистості до діяльності формується в ході її професійної та психологічної підготовки, є результатом всебічного розвитку людини з урахуванням вимог, обумовлених особливостями конкретної професії [9, 10]. Водночас закономірним можна вважати той факт, що у кожній із професійних сфер «готовність» має конкретний специфічний прояв.

На основі аналізу сучасних наукових праць О. М. Керницький у своїй дисертаційній роботі зазначає, що готовність людини до діяльності слід розглядати як складне соціально-психологічне явище, що об'єднує професійну спрямованість з іншими важливими рисами особистості – світоглядом, життєвими настановами й духовними цінностями, а також з її морально-вольовою та емоційною сферами [6].

При цьому важливою умовою формування готовності до праці науковці визнають наявність відповідних якостей та здібностей особистості, засвоєння загальних і професійних знань, формування вмій та навичок, удосконалення сформованих професійно важливих якостей особистості [3, 11, 12]. Готовність до діяльності (певних дій), на їх думку, включає різного роду усвідомлені та неусвідомлені настанови на певні форми реагування, моделі вірогідної поведінки, визначення оптимальних засобів діяльності, оцінювання своїх можливостей у співвідношенні з майбутніми труднощами та ін.

Зрозумілим є той факт, що загальна готовність особистості до певних дій чи професійної діяльності включає як обов'язковий складник психологічну готовність. Деякі автори розглядають психологічну готовність як рівень відповідності психічних процесів, досвіду та властивостей особистості конкретним умовам та завданням, який багато в чому визначає межі стійкості діяльності, а також є передумовою цілеспрямованої діяльності, її регуляції та ефективності [12, 13, 14]. Саме зазначена роль цього феномена і обумовлює велику кількість його наукових досліджень.

Таким чином, готовність є багатоаспектним явищем, що відображає особливості особистісного розвитку людини в контексті певної діяльності або поведінки та розглядається у працях багатьох дослідників.

Разом із вказаним, проведене авторами статті вивчення сучасних інформаційних джерел засвідчило відсутність наукових праць, у яких розкривається семантика та феноменологія поняття «готовність особового складу до процесу впровадження державної гендерної політики». Дотепер не були предметом наукового дослідження і критерії, показники та рівні її сформованості. Все зазначене і обумовило мету цієї статті.

**Мета статті:** за підсумками проведених теоретичних та емпіричних досліджень визначити сутність, зміст, критерії, показники та рівні сформованості готовності особового складу до процесу впровадження державної гендерної політики.

**Виклад основного матеріалу.** Наведені вище положення сучасних наукових досліджень щодо семантики готовності особистості до діяльності (певних дій) стали науково-теоретичним підґрунтям, на основі якого реалізовувалась зазначена мета праці. Також важливим було використання дослідницького матеріалу, викладеного у праці Р. Ю. Мусевича, який на основі розгляду понять

«готовність», «професійна взаємодія» та «гендерний підхід» надав визначення поняття «готовності майбутніх офіцерів НГУ до професійної взаємодії на засадах гендерного підходу» як стійкої здатності особистості офіцера здійснювати цілеспрямований, зумовлений військовою службою динамічний процес безпосереднього або опосередкованого спрямовуючого впливу на військовослужбовців, метою якого є виконання військових та правоохоронних функцій НГУ з урахуванням соціальних характеристик і можливостей жінок або чоловіків, стосунків між ними та серед них для задоволення потреб громадян, суспільства і держави [15]. Цей процес, на думку зазначеного автора, включає такі аспекти: мотиви, інтереси, здібності, темпераментні й характерологічні особливості, знання і уміння, що дозволяють досягти високих результатів професійної діяльності офіцера.

Співставлення понять «готовність до впровадження державної гендерної політики» та «готовність до професійної взаємодії на засадах гендерного підходу» свідчить про їх сутнісну наближеність, оскільки один із найважливіших проявів впровадження ДПП є саме реалізація професійної взаємодії військовослужбовців на засадах гендерного підходу. Однак зрозуміло, що перше з названих понять є більш широким, адже крім соціального (взаємодії), воно стосується і індивідуального (свідомості, сприйняття, уявлення, ставлення, саморегуляції, спрямованості, цінностей тощо).

Для формулювання дефініції «*готовність особового складу до впровадження державної гендерної політики*» доцільно на основі теоретичного аналізу цього поняття конкретизувати основні змістовні елементи такої готовності. З метою реалізації зазначеного завдання за розробленою авторами анкетною було проведено опитування двадцяти науково-педагогічних та наукових працівників Національної академії НГУ, здатних за рівнем своєї науково-теоретичної та методичної підготовленості та досвідом роботи з особовим складом бути експертами зі встановлення основних змістовних елементів готовності військовослужбовців до впровадження державної гендерної політики. За підсумками опитування основними змістовними елементами готовності особового складу НГУ до впровадження державної гендерної політики названо 5 найбільш рейтингових (з 14 запропонованих для оцінювання):

– розуміння особовим складом сутності ДПП та достатня його поінформованість про шляхи її реалізації і практичні ефекти, які при цьому будуть досягнуті (вказали 95 % респондентів);

– усвідомлення військовослужбовцями вимог керівних документів, що стосуються механізмів реалізації ДПП у військовому середовищі на індивідуальному та колективному рівні (відзначили 90 % опитаних);

– розуміння кожним членом військового колективу своєї відповідальності та особистої ролі щодо реалізації ДПП у процесі життєдіяльності підрозділу, прийняття відповідних цінностей та контекстне їм регулювання особистих виявів (зазначили 90 % експертів);

– здатність військовослужбовців реалізовувати особисту поведінку та міжособистісну взаємодію на засадах гендерного підходу (вказали 85 % опитаних);

– активна позиція особового складу щодо протидії порушенням ДПП та будь-яким проявам дискримінації за гендерними ознаками (відзначили 80 % експертів).

Всі інші, визначені на основі проведеного теоретичного дослідження та запропоновані для оцінювання елементи готовності особового складу НГУ до впровадження державної гендерної політики, склали значимо меншу кількість (від 35 % до 20 %).

Як видно з наведеного переліку встановлених елементів, саме їх сукупність є необхідною та достатньою для визначення сутності і змісту готовності особового складу НГУ до впровадження ДПП.

Узагальнення зазначеної дослідницької інформації дозволило визначити поняття «*готовності військовослужбовця НГУ до впровадження державної гендерної політики*» як інтегрального внутрішньоособистісного утворення, яке включає: вірне розуміння сутності, значимості та шляхів реалізації ДПП у військовому середовищі; усвідомлення військовослужбовцем відповідальності та особистої ролі щодо реалізації цієї політики у процесі життєдіяльності підрозділу; сформовану настанову на прийняття відповідних цінностей і регулювання згідно з ними власної поведінки; активний вияв у питаннях протидії будь-яким проявам дискримінації за гендерними ознаками. Як свідчить викладений вище дослідницький матеріал, сформованість готовності особового складу НГУ до впровадження державної гендерної політики попереджає виникнення психологічних бар'єрів, пов'язаних з реалізацією міжособистісної взаємодії на засадах гендерного підходу.

Для подальшої реалізації мети дослідження необхідно встановити компонентну структуру цієї готовності. Проведений аналіз наукової літератури показав, що вчені по-різному підходять до визначення структурних компонентів готовності особистості до діяльності (певних дій). У

загальному розумінні готовність є структурою, до якої входить низка компонентів, а своєрідність компонентної структури залежить від мети дослідження та характеру конкретної діяльності, готовність до якої при цьому вивчається.

В. В. Ягупов основними структурними компонентами психологічної готовності військовослужбовців вважає [16]:

– мотиваційний (прагнення подолати труднощі і розуміння необхідності їх подолання, оцінювання своїх можливостей щодо управління психічними станами та діями на основі накопиченого досвіду);

– пізнавальний (забезпечується необхідним обсягом відповідної інформації, потрібної для цілеспрямованої діяльності в екстремальних умовах бойової обстановки);

– емоційний (переживання почуття впевненості або сумніву у своїй готовності до подолання труднощів, уміння управляти своїми емоціями в екстремальних умовах);

– вольовий (забезпечує можливість подолання труднощів).

Л. О. Матохнюк у структурі психологічної готовності майбутніх офіцерів до успішного виконання професійної діяльності відзначила три компоненти:

– мотиваційно-ціннісний (потреба успішно виконувати професійні завдання, стійка позитивна мотивація до професії, інтереси, ідеали фахівця, вищі почуття, переконання в необхідності професії, бажання досягти успіху і показати себе з кращого боку та ін.);

– когнітивний (знання професійних обов'язків, функцій, оцінювання їх суспільної значущості, знання способів, методів, засобів вирішення професійних завдань, усвідомлення своїх можливостей, здібностей, знання особливостей та ймовірних змін у службовій діяльності та ін.);

– операційно-діяльнісний (продуктивне сприйняття, навички емоційно-вольової саморегуляції, організованість, комунікабельність та ін.) [12].

У структурі готовності майбутніх офіцерів НГУ до професійної взаємодії на засадах гендерного підходу Р. Ю. Мусевич виокремлює три основні компоненти:

– мотиваційно-ціннісний, що включає усвідомлення ними власної гендерної ролі на військовій службі, формування індивідуального стилю поведінки на засадах гендерного підходу, а також розробку стратегії та тактики поведінки в процесі подолання гендерних стереотипів;

– когнітивний компонент, що складається з системи засвоєних знань та вмінь організації навчального процесу з урахуванням гендерних аспектів;

– поведінковий компонент, що характеризується реальними поведінковими проявами військовослужбовців в умовах професійної взаємодії на засадах гендерного підходу, а також ступінь оволодіння прийомами оцінювання та прогнозування гендерного впливу [15].

Відповідно до наданого вище визначення готовності військовослужбовця НГУ до впровадження державної гендерної політики логічним є виділення у структурі цього динамічного утворення таких самих компонентів, як і у структурі готовності майбутнього офіцера НГУ до професійної взаємодії на засадах гендерного підходу, що обґрунтував у своєму дослідженні Р. Ю. Мусевич, а саме: *мотиваційно-ціннісного, когнітивного та поведінкового*.

Отже, готовність особового складу НГУ до впровадження державної гендерної політики є багатокомпонентним динамічним утворенням, у структуру якого входять: мотиваційно-ціннісний, когнітивний та поведінковий компоненти, а рівень цієї готовності визначається сформованістю у особового складу зазначених компонентів. Тому *показником готовності особового складу НГУ до впровадження ДГП* доцільно визначити ступінь сформованості цих компонентів.

Аналіз наукових джерел свідчить про неоднозначність пояснення та використання понять «показник» і «критерій», а часто і про їх підміну одним іншим. Спираючись на сучасні наукові погляди стосовно сутності понять «показники» і «критерії», викладені у низці праць [3, 17, 18], можна узагальнено стверджувати таке. Показник – це кількісна міра досягнення цілей. Він виражає собою ступінь відповідності досягнутих результатів необхідним значенням щодо прийнятого критерію. Поняття «критерій» нині використовується у двох варіантах. По-перше, критерій – це умова (чи ознака), на основі якої здійснюється визначення показників, а по-друге – це характеристика (прояв) оцінюваного феномена, відповідно з певним показником.

У контексті з викладеним, згідно з проблематикою цієї статті, розумітимемо:

– під основним критерієм (ознакою, на основі якої здійснюється визначення показників) – сформованість компонентів готовності особового складу НГУ до впровадження державної гендерної політики;

– під показниками готовності особового складу НГУ до впровадження ДГП – ступінь сформованості мотиваційно-ціннісного, когнітивного та поведінкового компонентів;

– під критеріями рівнів сформованості готовності особового складу до впровадження ДГП – характеристики прояву її компонентів на кожному з рівнів (високий, середній та низький).

Для практики оцінювання готовності особового складу до впровадження ДГП важливим завданням є диференціація рівнів сформованості її компонентів (високий середній, низький), а також визначення основних характеристик ступеня сформованості зазначених компонентів, тобто критеріїв рівнів сформованості готовності. На це й була звернена увага у подальшому дослідженні.

З метою реалізації завдання щодо визначення основних характеристик ступеня сформованості готовності особового складу до впровадження ДГП використовувався трьохетапний алгоритм дослідницьких дій.

На *першому етапі*, спираючись на наведене вище науково-теоретичне підґрунтя дослідження, формулювався масив характеристик ступеня сформованості мотиваційно-ціннісного, когнітивного та поведінкового компонентів.

На *другому етапі* за допомогою методу експертного оцінювання відбувалась ідентифікація значущості та встановлення ваги виділених характеристик для оцінювання сформованості зазначених компонентів готовності.

На *третьому етапі* відбувалось узагальнення результатів дослідження щодо складу основних характеристик ступеня сформованості компонентів готовності особового складу НГУ до впровадження ДГП.

Виділений на основі теоретичного аналізу наукових джерел масив характеристик ступеня сформованості мотиваційно-ціннісного, когнітивного та поведінкового компонентів був оцінений групою тих самих двадцяти експертів, які були задіяні при встановленні змісту готовності особового складу до впровадження ДГП. Це дозволило серед визначених за допомогою теоретичного дослідження десяти характеристик сформованості кожного з компонентів готовності виділити по п'ять найголовніших, що є значущими з погляду на оптимізацію подальшого розроблення методики оцінювання рівня готовності особового складу до впровадження ДГП.

Узагальнені результати визначення складу основних характеристик оцінювання сформованості мотиваційно-ціннісного, когнітивного та поведінкового компонентів готовності особового складу до впровадження ДГП наведені у таблиці 1. При цьому експерти користувалися 10-бальною шкалою оцінювання рівня значущості наведених характеристик: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10. На підставі експертних оцінок були розраховані усереднені бали по кожній характеристиці. Після визначення рейтингу цих характеристик серед них було виділено по 5 найбільш значущих для оцінювання кожного з компонентів. Їх оцінки, наведені у третій колонці таблиці 1, склали від 7,6 бала до 9,8 бала.

Отже, за допомогою методу експертного оцінювання була встановлена значущість виділених на основі аналізу наукових джерел характеристик сформованості компонентів готовності особового складу до впровадження ДГП.

Зазначені у таблиці 1 характеристики достатньо повно описують кожен з компонентів готовності, а їх набір є невеликим за обсягом, що зручно для роботи осіб, які оцінюватимуть сформованість даних компонентів.

Згідно з наведеними вище уявленнями про наукове розуміння сутності критеріїв та показників, зазначені у таблиці 1 характеристики і є критеріями оцінювання сформованості компонентів готовності особового складу до впровадження ДГП. На їх основі стає можливим опис рівнів (високий, середній, низький) сформованості кожного структурного компонента цієї готовності.

*Високий рівень сформованості мотиваційно-ціннісного компонента характеризується:*

- глибокою переконаністю військовослужбовця у необхідності реалізації ДГП у НГУ;
- визнанням пріоритетними гуманістичних цінностей гендерної рівності та безумовним їх прийняттям, важливістю їх реалізації у демократичному суспільстві;
- чіткою усвідомленістю необхідності протистояти стимулам щодо порушень ДГП та будь-яким проявам дискримінації за гендерними ознаками у військовому середовищі;
- стійкою сформованістю мотивів сприяння впровадженню ДГП у військовому середовищі;
- активною спрямованістю на реалізацію особистої поведінки та міжособистісної взаємодії на засадах гендерного підходу.

Таблиця 1 – Основні характеристики оцінювання сформованості компонентів готовності особового складу до впровадження ДГП та їх рейтинг за результатами експертного оцінювання

Компонент готовності	Характеристики оцінювання сформованості компонентів готовності	Експертна оцінка значущості
Мотиваційно-ціннісний	Переконаність у необхідності реалізації ДГП у НГУ.	9,8
	Визнання гуманістичних цінностей гендерної рівності та важливості їх реалізації у демократичному суспільстві.	9,6
	Усвідомленість необхідності протистояти стимулам щодо порушень ДГП та будь-яким проявам дискримінації за гендерними ознаками.	9,0
	Сформованість мотивів сприяння впровадженню ДГП у військовому середовищі.	8,6
	Спрямованість на реалізацію особистої поведінки та міжособистісної взаємодії на засадах гендерного підходу.	8,5
Когнітивний	Вірне уявлення про сутність, шляхи реалізації ДГП і позитивні практичні ефекти, які при цьому досягаються.	9,5
	Знання правил реалізації особистої поведінки та міжособистісної взаємодії на засадах гендерного підходу.	8,9
	Усвідомлення військовослужбовцями вимог керівних документів, які стосуються механізмів реалізації ДГП у військовому середовищі на індивідуальному та колективному рівнях.	8,3
	Володіння об'єктивною інформацією щодо ознак проявів гендерної нерівності і дискримінації за гендерними ознаками у військовому середовищі та відповідальність за їх допущення.	7,9
	Здатність до об'єктивного самооцінювання та розуміння шляхів вдосконалення особистої готовності до впровадження ДГП у військовому середовищі.	7,6
Поведінковий	Нормативність поведінки військовослужбовця відповідно до вимог ДГП.	9,3
	Наявність чітких ціннісних орієнтацій та відсутність деструктивних елементів у ставленні до військовослужбовців іншої статі.	9,1
	Прояв активної позиції щодо протидії порушенням ДГП та будь-яким проявам дискримінації за гендерними ознаками.	9,1
	Здатність якісно виконувати завдання за призначенням у гендерно різнорідних підрозділах, командах, групах військовослужбовців без виявів гендерної зверхності.	8,3
	Сформованість умінь налагодження міжособистісної взаємодії на засадах гендерного підходу, продуктивного подолання конфліктних ситуацій, що виникають на підґрунті порушень гендерної рівності.	8,0

*Середній рівень сформованості мотиваційно-ціннісного компонента характеризується:*

- визнанням військовослужбовцем доцільності реалізації ДГП у НГУ;
- розумінням, в цілому, гуманістичних цінностей гендерної рівності і доцільності їх реалізації у демократичному суспільстві;
- певною мірою прийняттям необхідності протистояти стимулам щодо порушень ДГП та дискримінації за гендерними ознаками у військовому середовищі;
- сформованістю окремих мотивів сприяння впровадженню ДГП у військовому середовищі;
- виявом тенденцій на реалізацію особистої поведінки та міжособистісної взаємодії на засадах гендерного підходу.

*Низький рівень сформованості мотиваційно-ціннісного компонента характеризується:*

- відсутністю переконаності військовослужбовця у необхідності реалізації ДГП у НГУ;
- слабо виявленим визнанням гуманістичних цінностей гендерної рівності і важливості їх реалізації у демократичному суспільстві;
- недостатньо повною усвідомленістю необхідності протистояти стимулам щодо порушень ДГП та будь-яким проявам дискримінації за гендерними ознаками у військовому середовищі;
- відсутністю стійких мотивів сприяння впровадженню ДГП у військовому середовищі;
- нестійким виявом тенденцій щодо реалізації особистої поведінки та міжособистісної взаємодії на засадах гендерного підходу.

*Високий рівень сформованості когнітивного компонента характеризується:*

- наявністю вірних уявлень про сутність, шляхи реалізації ДГП і позитивні практичні ефекти, які при цьому досягаються;

– детальним знанням правил реалізації особистої поведінки та міжособистісної взаємодії на засадах гендерного підходу;

– глибоким усвідомленням вимог керівних документів, які стосуються механізмів реалізації ДГП у військовому середовищі на індивідуальному та колективному рівнях;

– достатньо повним володінням об'єктивною інформацією щодо ознак проявів гендерної нерівності і дискримінації за гендерними ознаками у військовому середовищі та відповідальності за їх допущення;

– здатністю до об'єктивного самооцінювання та розуміння шляхів удосконалення особистої готовності до впровадження ДГП у військовому середовищі.

*Середній рівень сформованості когнітивного компонента характеризується:*

– наявністю окремих вірних уявлень про сутність, шляхи реалізації ДГП і позитивні практичні ефекти, які при цьому досягаються;

– знанням на прийнятному рівні правил реалізації особистої поведінки та міжособистісної взаємодії на засадах гендерного підходу;

– не достатньо системним усвідомленням вимог керівних документів, які стосуються механізмів реалізації ДГП у військовому середовищі на індивідуальному та колективному рівнях;

– фрагментарним володінням інформацією щодо ознак проявів гендерної нерівності і дискримінації за гендерними ознаками у військовому середовищі та відповідальності за їх допущення;

– розумінням у цілому шляхів удосконалення особистої готовності до впровадження ДГП у військовому середовищі.

*Низький рівень сформованості когнітивного компонента характеризується:*

– слабо сформованими уявленнями про сутність, шляхи реалізації ДГП і позитивні практичні ефекти, які при цьому досягаються;

– недостатнім знанням правил реалізації особистої поведінки та міжособистісної взаємодії на засадах гендерного підходу;

– неповним усвідомленням вимог керівних документів, які стосуються механізмів реалізації ДГП у військовому середовищі на індивідуальному та колективному рівнях;

– обмеженим володінням об'єктивною інформацією щодо ознак проявів гендерної нерівності і дискримінації за гендерними ознаками у військовому середовищі та відповідальності за їх допущення;

– відсутністю намагань об'єктивної самооцінки та засвоєння шляхів удосконалення особистої готовності до впровадження ДГП у військовому середовищі.

*Високий рівень сформованості поведінкового компонента характеризується:*

– систематичним виявом нормативності поведінки військовослужбовця відповідно до вимог ДГП;

– наявністю чітких ціннісних орієнтацій та відсутністю деструктивних елементів у ставленні до військовослужбовців іншої статі;

– стійким проявом активної позиції щодо протидії порушенням ДГП та будь-яким проявам дискримінації за гендерними ознаками;

– усталеною здатністю якісно виконувати завдання за призначенням у гендерно різномірних підрозділах, командах, групах військовослужбовців без виявів гендерної зверхності;

– якісною сформованістю умінь налагодження міжособистісної взаємодії на засадах гендерного підходу, продуктивного подолання конфліктних ситуацій, що виникають на підґрунті порушень гендерної рівності.

*Середній рівень сформованості поведінкового компонента характеризується:*

– наявністю намагань військовослужбовця щодо забезпечення нормативності своєї поведінки відповідно до вимог ДГП;

– відсутністю публічних проявів деструктивних елементів у ставленні до військовослужбовців іншої статі;

– не допущенням порушень ДГП особисто та не схваленням проявів дискримінації за гендерними ознаками з боку інших військовослужбовців;

– відсутністю виявів гендерної зверхності при виконанні завдань за призначенням у гендерно різномірних підрозділах, командах, групах військовослужбовців;

– сформованістю на прийнятному рівні умінь налагодження міжособистісної взаємодії на засадах гендерного підходу, подолання конфліктних ситуацій, що виникають на підґрунті порушень гендерної рівності.

*Низький рівень сформованості поведінкового компонента характеризується:*

– недостатнім виявом нормативності поведінки військовослужбовця відповідно до вимог ДГП;

– наявністю певних деструктивних елементів у ставленні до військовослужбовців іншої статі;

– толерантним ставленням до порушень ДГП та проявів дискримінації за гендерними ознаками;

– певними виявами гендерної зверхності при виконанні завдань за призначенням у гендерно різномірних підрозділах, командах, групах військовослужбовців;

– недостатньою сформованістю умінь налагодження міжособистісної взаємодії на засадах гендерного підходу, продуктивного подолання конфліктних ситуацій, що виникають на підґрунті порушень гендерної рівності.

Таким чином, як видно з наведеного матеріалу, рівень готовності військовослужбовців до впровадження ДГП визначається рівнями сформованості її змістовних компонентів і описується наведеними у таблиці 1 характеристиками, які по своїй суті є критеріями рівнів сформованості цієї

готовності. Наданий опис рівнів сформованості змістовних компонентів готовності військовослужбовців до впровадження ДГП дозволяє достатньо об'єктивно, різнобічно та системно підходити до оцінювання зазначеної готовності як окремого військовослужбовця, так і підрозділу в цілому.

### **Висновки**

1. Проведене дослідження дозволило конкретизувати сутність та зміст поняття «готовність військовослужбовця НГУ до впровадження державної гендерної політики» як інтегрального внутрішньоособистісного утворення, яке включає: вірне розуміння сутності, значимості та шляхів реалізації ДГП у військовому середовищі; усвідомлення ним відповідальності та особистої ролі щодо реалізації цієї політики у процесі життєдіяльності підрозділу; сформовану настанову на прийняття відповідних цінностей і регулювання згідно з ними власної поведінки; активний вияв у питаннях протидії будь-яким проявам дискримінації за гендерними ознаками.

2. Встановлено, що готовність особового складу НГУ до впровадження державної гендерної політики є багатокомпонентним динамічним утворенням, у структуру якого входять: мотиваційно-ціннісний, когнітивний та поведінковий компоненти, а рівень цієї готовності визначається сформованістю у особового складу зазначених компонентів.

3. Спираючись на сучасні наукові погляди, у ході проведених досліджень визначено, що основним критерієм готовності особового складу НГУ до впровадження державної гендерної політики є сформованість зазначених вище компонентів цієї готовності. Під показниками готовності особового складу НГУ до впровадження ДГП слід розуміти ступінь сформованості мотиваційно-ціннісного, когнітивного та поведінкового компонентів. Критеріями рівнів сформованості готовності особового складу до впровадження ДГП є характеристики прояву її компонентів на кожному з рівнів (високий, середній та низький).

4. У підсумку реалізації трьохетапного алгоритму дослідницьких дій були встановлені зазначені у таблиці 1 характеристики, які є критеріями оцінювання сформованості компонентів готовності особового складу до впровадження ДГП. На їх основі здійснено опис рівнів (високий, середній, низький) сформованості кожного структурного компонента цієї готовності.

5. Викладений матеріал є основою для розроблення методики оцінювання рівня готовності військовослужбовця (особового складу підрозділу) до впровадження ДГП, що може бути перспективним напрямом подальших досліджень.

### **Перелік джерел посилання**

1. Бандурка О. М., Землянська О. В. Психологія керівника : монографія. Харків : Золота миля, 2013. 720 с.
2. Бандурка А. М., Бочарова С. П., Землянська Е. В. Психология управления : учеб. пособие. Харьков : Фортуна-пресс, 1998. 464 с.
3. Психологічна підготовка та адаптація військовослужбовців Повітряних Сил до ведення бойових дій (на основі досвіду антитерористичної операції) : навч.-метод. посіб. / А. М. Алімпієв та ін. Харків : ХНУПС ім. Івана Кожедуба, 2018. 296 с.
4. Бикова О. В. Формування готовності до професійної діяльності майбутніх офіцерів пожежної охорони : автореф. дис. ... канд. пед. Наук : 13.00.02. Київ, 2001. 21 с.
5. Колесніченко О. С. Психологічна готовність працівників МНС України до професійної діяльності в екстремальних умовах : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.09. Харків, 2011. 23 с.
6. Керницький О. М. Методика формування психологічної готовності курсантів-льотчиків до льотної діяльності : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.02. Харків, 2005. 224 с.
7. Шапар В. Б. Сучасний тлумачний психологічний словник. Харків : Прапор, 2007. 640 с.
8. Прикладна психологія службово-бойової діяльності сил охорони правопорядку : підручник / І. І. Приходько та ін. Харків : Акад. ВВ МВС України, 2012. 336 с.
9. Пенькова Н. Є. Психологічна готовність військовослужбовців Національної гвардії України до службово-бойової діяльності у процесі проведення антитерористичної операції : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.09. Харків, 2015. 193 с.
10. Бондаренко Я. Г. Психологічна готовність фахівців спеціальних підрозділів МВС України до виконання професійних завдань різного виду складності : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.06. Харків, 2011. 27 с.
11. Бойко О. В. Технологія формування психологічної готовності майбутніх магістрів військово-соціального управління до виконання функцій керівників-лідерів. *Військова освіта*. Київ, 2004. № 14. С. 126 – 135.
12. Матюхнюк Л. О. Формування психологічної готовності майбутніх інженерів-прикордонників до професійної діяльності : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07. Хмельницький, 2006. 219 с.
13. Організація психологічної підготовки особового складу підрозділів Сухопутних військ : навч.-метод. посіб. / О. В. Бойко та ін. / під ред. Г. П. Воробйова. Львів : АСВ, 2012. 430 с.



14. Формування психологічної готовності курсантів-льотчиків до польотів : навч.-метод. посіб. / Ягупов В. В., Афанасенко В. С., Шалімова І. М., Керницький О. М. Харків : ХУПС, 2010. 132 с.

15. Мусевич Р. Ю. Формування готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до професійної взаємодії з військовослужбовцями на засадах гендерного підходу. *Наукові записки Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського. Педагогіка і психологія*. Вінниця, 2023. № 74. С.42 – 50.

16. Ягупов В. В. Військова психологія : підручник. Київ : Тандем, 2004. 656 с.

17. Бабков Ю. П., Адамчук М. М. Показники і критерії оцінювання ефективності застосування угруповань військ (Сил) НГУ. *Збірник наукових праць Харківського університету Повітряних Сил імені Івана Кожедуба*. Харків, 2015. Вип. 2 (43). С. 13 – 18.

18. Афанасенко В. С., Пасічник В. І., Злотніков А. Л. Критерії і показники оцінювання ефективності психологічної підготовки особового складу Повітряних Сил. *Збірник наукових праць Харківського університету Повітряних Сил імені Івана Кожедуба*. Харків, 2016. Вип. 3 (48). С. 38 – 43.

*Стаття надійшла до редакції 11.03.2024 р.*

UDC 351.743:355.23

V. Pasichnik, O. Kernitsky, R. Musevich

### PREPAREDNESS OF A SPECIAL WAREHOUSE BEFORE THE PROCESS OF PROMOTION OF GOVERNMENT GENDER POLICY: SUBSTANCE, CRITERIA, INDICATORS AND RIVER FORMATION

*The article demonstrates its relevance and reveals the results of theoretical and empirical research on the implementation of this work. The investigation made it possible to specify the essence and meaning of the concept of "readiness of the military service of the National Guard of Ukraine before the implementation of the state gender policy" as an integral internal special creation, includes: the true essence, significance and ways of implementing the state gender policy among the military middle class, awareness of the specificity and special role of justice as a result of the implementation of this policy in the process of life of the child, a focus has been formed on the adoption of similar values and the regulation of healthy behavior based on them, which is active in the antidote diet and any manifestations of discrimination based on gender signs.*

*It has been established that the readiness of a special warehouse before the implementation of state gender policy involves a rich component of dynamic structures, the structure of which includes: motivational-valuable, cognitive and behavioral components, and the level of readiness is important. It is formed in a special warehouse of essential components.*

*It is stated that the main criterion for the readiness of a special warehouse before the implementation of the state gender policy is the formation of the significance of the most important components of this readiness. Under the indicators of readiness for a special warehouse before the implementation of the state gender policy, we can understand the stage of formation of motivational-valuable, cognitive and behavioral components. The criteria for the level of formation of the readiness of a special warehouse before the implementation of the state gender policy are the characteristics of the manifestation of components on the skin level (high, medium and low). Based on the specified array of previous information, a description of the levels (high, medium, low) of the formation of the skin structural component of readiness was made. It is determined that the guidance material is the basis for dividing the methodology for assessing the level of readiness of the military service (special warehouse) before the implementation of the state gender policy.*

*Keywords* : readiness to implement the state gender policy; components and levels of readiness; professional interaction; gender approach; psychological barriers.

**Пасічник Володимир Іванович** – кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри організації роботи з персоналом Національної академії Національної гвардії України.

<https://orcid.org/0000-0002-4094-049X>

**Керницький Олександр Михайлович** – кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри організації роботи з персоналом Національної академії Національної гвардії України.

<https://orcid.org/0000-0002-9067-3846>

**Мусевич Руслан Юрійович** – старший викладач кафедри організації роботи з персоналом Національної академії Національної гвардії України.

<https://orcid.org/0000-0002-6110-5952>