

ВІДГУК

**опонента, доктора юридичних наук, професора
Цільмак Олени Миколаївни на дисертацію Комірчи Яни Павлівни
«Психологічні та організаційні засади гендерно обумовлених службових
відносин у Національній поліції України»
за спеціальністю 053 «Психологія»**

Актуальність теми дослідження. Дотримання принципів гендерної рівності є необхідною умовою реалізації прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах трудового, суспільного й особистого життя. Ця доктрина відповідає загальнодержавній політиці й соціальній політиці Національної поліції України, яка спрямована на забезпечення гарантій рівних прав і можливостей людини в усіх сферах життєдіяльності незалежно від її статі.

Питанням гендерної рівності було присвячено досить велику кількість наукових праць. Однак, у контексті психологічних та організаційних засад гендерно обумовлених службових відносин у Національній поліції України, фундаментальних наукових досліджень було досить мало та в них не було висвітлено тих питань, які представлені у рукописі дисертації. Ці обставини зумовили вибір теми дослідження здобувачкою Яною Павлівною Комірчою.

Актуальність дисертаційної роботи Я.П.Комірчи також підтверджується тим, що вона виконувалася в межах основних положень Стратегії гендерної рівності Ради Європи на 2018–2023 рр.; Національному плані дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року (розпорядження Кабінету Міністрів України від 28 жовтня 2020 року № 1544-р); Указі Президента України від 30 вересня 2019 року № 722/2019 «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року»; тематиці наукових досліджень і науково-технічних (експериментальних) розробок на 2020–2024 роки (наказ МВС України від 11 червня 2020 року № 454); планах науково-дослідних і дослідно-конструкторських робіт Національної академії внутрішніх справ на 2019–2021 роки. Тему дисертаційної роботи затверджено вченою радою Національної академії внутрішніх справ (протокол № 22 від 30 листопада 2021 року) зі змінами (протокол № 22 від 31 жовтня 2023 року).

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що у роботі Комірчи Я.П. обґрунтовано низку нових положень, висновків і рекомендацій. Так, зокрема, авторкою *вперше* сформульовано поняття гендерно обумовлених службових відносин у Національній поліції України як особливих (статусних) правових відносин, які виникають у процесі професійної діяльності поліцейських та під час надання поліцейських послуг особам незалежно від їхньої гендерної ідентичності. Здобувачкою обґрунтовано необхідність формування стратегій розвитку гендерної політики, у якій маскуліність, фемінність та інші критерії ідентичностей

розглядатимуться в множинному, системному тлумаченні. Авторка також вперше запропонувала комплексний підхід до розуміння гендерно обумовлених відносин як системоутворювального чинника гендерної взаємодії в службових колективах підрозділів Національної поліції. Також, у роботі Комірчи Я.П., чітко визначено організаційні (структура організації, формалізовані компоненти службових відносин, функціональні та кваліфікаційні характеристики виконавців) та управлінські (система управління, планування і контроль за виконанням завдань, лідерство та стильові характеристики керівництва, організаційна поведінка керівника тощо) складові поліцейського менеджменту як підґрунтя формування гендерно-толерантних взаємин у царині поліцейських. Досить цікавими є такою виділені авторкою критерії визначення поведінкових патернів гендерної взаємодії поліцейських на основі диференціації параметрів персональної гендерної ідентичності.

У дисертації Комірчи Я.П. деякі наукові положення набули *удосконалення*. Так, зокрема, удосконалено уявлення про феноменологію гендерної інтолерантності в професійній діяльності поліцейських різної статі, їх причинну зумовленість низкою індивідуально- та соціально-психологічних властивостей суб'єктів міжособистісної та групової службової взаємодії; науково-праксеологічне розуміння основних детермінантів гендерної культури поліцейських, інтегратором яких є гендерна компетентність поліцейських; розуміння організаційних чинників забезпечення гендерної рівності й адекватних гендерних відносин у колективах Національної поліції України на тлі реалізації політики недискримінації та гендерної толерантності; адміністративної підтримки гендерно нейтральної поведінки, позитивних культурологічних тенденцій; формування егалітарної моделі взаємин у службових колективах; методологічні підходи до системи професійно-психологічної підготовки, спрямованої на інтенсифікацію та поглиблення партнерсько-професійної взаємодії між гомогенними й гетерогенними групами поліцейських; до проведення психопрофілактичної роботи з особовим складом поліцейського підрозділу щодо попередження виявів гендерних стереотипів, формування гендерної компетентності й гендерної культури.

Деякі наукові положення у рукописі дисертації Комірчи Я.П. *дістали подальший розвиток*. Отже, дістали подальший розвиток: розуміння історико-правової, соціально-психологічної та культурологічної спадщини формування гендерної політики в Україні та правоохоронних органах, зокрема в сучасних умовах; наукові уявлення про психологічну та організаційно-управлінську детермінацію низки виявів інтолерантної поведінки в службових колективах підрозділів Національної поліції, шляхи й напрями їх попередження та корекції; методи й особливості використання психодіагностичного та психопрофілактичного інструментарію роботи з формування адекватних уявлень про гендерну ідентичність, гендерну толерантність і гендерну культуру в міжособистих та службових відносинах поліцейських.

Отже, представлена дисертація має досить значну кількість наукових положень, що запропоновані автором вперше, деякі положення наукового дослідження удосконалено та дістали подальший розвиток. Це свідчить про високий науковий рівень представленої роботи.

Обґрунтованість наукових положень, висновків і рекомендацій, сформульованих у дисертації підтверджується тим, що здобувачкою наукового ступеня було вивчено та проаналізовано значний масив нормативно-правових актів, які регламентують гендерну політику в Україні та в Національній поліції України. Текст дисертації свідчить про використання дисертанткою зрозумілої мови авторських висловлювань, також доцільно визначено організаційні та управлінські складові поліцейського менеджменту як підґрунтя формування гендерно-толерантних взаємин у царині поліцейських.

Мета дослідження відповідає його предмету та в повній мірі розкривається у поставлених здобувачкою завданнях.

Дослідження Комірчи Я.П. відзначається наявністю наукової новизни та практичною значимістю її результатів. Викладене є підставою для загальної позитивної оцінки дисертації Комірчи Я.П. як самостійного наукового дослідження з актуальної та важливої для науки та практики проблематики.

Практичне значення отриманих результатів полягає у використанні розроблених у результаті дослідження пропозицій та висновків в освітньому процесі та практичній діяльності, про що свідчать акти впровадження. Зокрема, в *освітньому процесі* – результати дослідження були використані та використовуються під час підготовки навчально-методичних і дидактичних матеріалів до всіх видів занять циклу психологічних дисциплін (акт впровадження Національної академії внутрішніх справ від 7 грудня 2023 р.); у *практичній діяльності* – її рекомендації використовуються для формування гендерної компетентності й гендерної культури працівників структурних підрозділів МВС України (акт впровадження Управління моніторингу дотримання прав людини МВС України від 9 січня 2024 р.) та під час здійснення заходів психологічного супроводження здобувачів вищої освіти (акт впровадження Національної академії внутрішніх справ від 7 грудня 2023 р.).

Оцінка змісту дисертації та її оформлення. Дисертаційна робота Комірчи Я.П. є самостійною, завершеною науковою працею. Сформульовані в ній положення, узагальнення, висновки, рекомендації та пропозиції обґрунтовано на підставі самостійно проведених досліджень.

Структура та обсяг дисертації зумовлена метою, предметом і завданнями дослідження. Робота складається з анотації, переліку умовних позначень, вступу, трьох розділів, що об'єднують сім підрозділів, висновків, списку використаних джерел (184 найменувань на 21 сторінках) та шістьох додатків на 19 сторінках. Загальний обсяг дисертації становить 205 сторінок, з них основного тексту – 165 сторінок.

У *вступі* автором обґрунтовано актуальність обраної теми, потребу її наукового розроблення, наведено відомості про мету, завдання, об'єкт та предмет дослідження, методи дослідження, вказано на його новизну, практичне значення, відзначено дані про апробацію результатів дослідження, наявні публікації.

Перший розділ: «Гендерно обумовлені службові відносини як психологічно-організаційний феномен» складається з трьох підрозділів.

У підрозділі 1.1: «*Стан наукових досліджень проблематики гендерно обумовлених службових відносин у правоохоронних органах незалежної України*» автором досить ретельно проведено огляд наукових праць з предмету дослідження.

У результаті аналізу науково-теоретичної літератури з досліджуваної проблеми, чинного законодавства як нашої, так і зарубіжних країн автором здійснено історико-гносеологічний аналіз прогресивних трансформаційних змін державної політики щодо проблем гендерної рівності в сучасному українському суспільстві, поширення різнопланових наукових досліджень у цій проблематиці дозволили констатувати наявність перспективної дорожньої карти розбудови адекватної ідеології, суспільної психології та праксеології щодо цивілізованого розуміння і реалізації гендерної рівності в усіх сферах громадянського буття, зокрема у сфері правоохоронних органів України. Окреслені в дослідженні етапи реформування зумовили формування низки загальнодержавних та відомчих програм і проєктів, спрямованих на радикальні зміни суспільної та індивідуальної свідомості персоналу поліції щодо гендерно зумовленої взаємодії, на дієве впровадження в професійну діяльність принципів реальної гендерної рівності. Низка розглянутих у роботі Комірчи Я.П. сучасних наукових досліджень, заснованих на гендерно орієнтованому підході, присвячена різним аспектам кадрового, науково-методичного, інформаційно-організаційного та соціально-психологічного забезпечення гендерної рівності. Водночас певна фрагментарність і відсутність системного аналізу проблем залишили поза науковою увагою важливі, на нашу думку, питання, зокрема – причини дієвості донині наявних у підрозділах поліції гендерних стереотипів, психологію гендерно зумовленої взаємодії в колективах поліції, ставлення до службового просування жінок-поліцейських, психологічні й організаційні чинники формування гендерної ідентичності, гендерні атрибути корпоративної культури тощо.

У підрозділі 1.2: «*Феноменологія виявів гендерно обумовлених відносин у службовій взаємодії поліцейських*» здобувачка зробила певні висновки, серед яких особливої уваги заслуговує висновок, що переважна більшість фахівців – дослідників гендеру ключовою детермінантою формування адекватних і толерантних гендерних взаємин вважають категорію гендерної ідентичності. Саме вона розглядається як базова структура соціальної ідентичності як багатокомпонентний конструкт, що об'єднує в собі особистісні атрибути й переживання в їх зв'язку із зовнішньою поведінкою та актуальними соціокультурними умовами, відіграє важливу роль у процесах побудови життєвого плану та самовизначення, передусім у професійному середовищі.

У підрозділі 1.3: «Гендерні особливості організаційної культури в службових відносинах поліцейських» Комірча Я.П. зазначає, що чинне законодавство України не містить визначення ні сексуальної орієнтації, ні гендерної ідентичності, що утворює труднощі щодо їх застосування в контексті дискримінації. Саме тому актуальним є прийняття антидискримінаційного закону, який би передбачав гендерну ідентичність як одну із захищених правом суб'єктивних ознак. Й я з нею повністю погоджуюся. Й тому, твердження авторки, що: «...ефективним інструментом забезпечення гендерної рівності в поліцейській практиці та розвитку корпоративної культури може бути політика так званого гендерного інтегрування (gender mainstreaming)...» є досить обґрунтованим.

Другий розділ: «Емпіричне дослідження гендерно обумовлених службових відносин у Національній поліції України» складається з двох підрозділів.

У підрозділі 2.1: «Гендерні установки та гендерно-рольові стереотипи в службових відносинах поліцейських» автором викладено результати анонімного опитування поліцейських чоловічої та жіночої статі Національної поліції України (n=150) щодо гендерних установок і гендерних стереотипів маскулінності/фемінності, з них 75 осіб чоловічої статі та 75 осіб жіночої статі, що відповідає критерію гендерної бінарності.

За результатами анонімного анкетування здобувачка зробила досить цікаві висновки. Зокрема, що «...стереотипні уявлення про жінку дещо більше підтримують чоловіки-поліцейські, ніж жінки-поліцейські...». Також, «...жінки-поліцейські більш схильні до гендерно орієнтованої поведінки в сімейних взаєминах, аніж чоловіки-поліцейські, які більш схильні до статево типізованої поведінки...».

Авторка зазначає, що респонденти погоджуються з важливістю забезпечення гендерної рівності в суспільстві, потребу застосування позитивних дій та дотримання принципу недискримінації, підтримують важливість посилення державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, однак більшість з них не повною мірою розуміють суть принципу гендерної рівності, мають дещо хибні уявлення та підтримують гендерно-рольові стереотипи щодо питань гендерної рівності в суспільстві.

У підрозділі 2.2: «Особливості гендерно обумовленої взаємодії поліцейських у професійному середовищі» авторка вивчала особливості гендерно обумовленої взаємодії поліцейських з колегами та колежанками. Для цього вона використовувала опитувальник «Методика діагностики типів гендерної взаємодії персоналу організацій» (М. Г. Ткалич); «Діагностика стилю поведінки в конфлікті» (К. Томас); опитувальник «Маскулінність – фемінність» (С. Бем), а також структурно-логічний метод, порівняльного аналізу, математичної статистики тощо. В результаті чого здобувачка зробила висновки. Зокрема, що:

1. Респондентам притаманна маскулінна, фемінна чи андрогінна гендерна ідентичність. Гендерна ідентичність переважної більшості

респондентів є андрогінною. Маскулінну гендерну ідентичність має в чотири рази менше жінок-поліцейських, аніж чоловіків-поліцейських; фемінну гендерну ідентичність – утричі менше чоловіків-поліцейських, аніж жінок-поліцейських.

2. У конфліктних ситуаціях респонденти схильні до конформістської поведінки. Однак спостерігаються відмінності у вирішенні конфліктних ситуацій поліцейськими з різною гендерною ідентичністю. Співробітництво як продуктивну стратегію поведінки в конфліктній ситуації, що дає змогу долати традиційні гендерні стереотипи, обирають лише поліцейські з фемінною гендерною ідентичністю. Це обумовлює потребу в опануванні поліцейськими з різними гендерними ідентичностями способів поведінки в конфліктній ситуації, виробленні в них уміння здійснювати саморегуляцію власних емоцій, потребу в розвитку навичок співпраці в разі виникнення конфліктних ситуацій з колегами та колежанками, формування конфліктологічної компетентності.

3. Професійна взаємодія поліцейських з колегами та колежанками характеризується різними рівнями вияву професійного, міжособистісного й конфліктного спілкування залежно від їх гендерної ідентичності.

4. Поліцейські з андрогінною гендерною ідентичністю демонструють високий рівень ділового та міжособистісного спілкування в колективі, однак вони схильні до помірної конфліктності з колегами чи колежанками, що вказує на потребу в опануванні методів саморегуляції емоцій та підвищення рівня конфліктологічної культури.

5. Поліцейські з маскулінною чи фемінною гендерною ідентичністю не схильні до конфліктів з колегами й колежанками, однак чоловіки-поліцейські з фемінною гендерною ідентичністю та жінки-поліцейські з маскулінною гендерною ідентичністю формалізують міжособистісне спілкування з колегами й колежанками. Помірність чи недостатність їхньої ділової та міжособистісної взаємодії з колегами та колежанками вказує на необхідність розвитку в них активності, ініціативності, навичок ефективного міжособистісного спілкування, уміння швидко встановлювати ділові контакти з іншими людьми задля підвищення продуктивності їхньої співпраці в підрозділі поліції.

Третій розділ: «Напрями вдосконалення гендерно обумовлених службових відносин у Національній поліції України» складається з двох підрозділів.

У підрозділі 3.1: «Психологічне забезпечення оптимізації гендерно обумовлених службових відносин поліцейських» Комірча Я.П. описує основні узагальнені етапи діяльності психолога поліції в процесі розвитку гендерної компетентності поліцейських, зокрема: формування системи гендерних знань поліцейських; формування умінь аналізу явищ і ситуацій гендерної нерівності поліцейськими; відпрацювання навичок гендерно компетентної поведінки поліцейських.

Також здобувачка окреслює завдання психологічного забезпечення щодо оптимізації гендерно обумовлених службових відносин поліцейських

відповідно до його основних функцій (психологічне вивчення поліцейських, кандидатів на службу до Національної поліції України; психологічна підготовка поліцейських; психопрофілактична робота щодо поліцейських; підтримка й оптимізація соціально-психологічного клімату в поліцейських колективах; психологічне супроводження службової діяльності поліцейських).

Це, на думку Я. Комірчи, «...забезпечить потреби поліцейського підрозділу, на особистісному – самовиховання та саморегуляцію поліцейських. Разом із загальносоціальним (державним) рівнем психологічного забезпечення вони забезпечать діяльність поліцейських у повсякденних та екстремальних умовах служби...».

У підрозділі 3.2: «*Організаційні чинники регулювання гендерно обумовлених службових відносин поліцейських*» здобувачка розкриває сутність організаційних чинників.

До організаційних загальних чинників Комірча Я.П. відносить: «...дотримання та реалізація політики недискримінації та гендерної толерантності; адміністративна підтримка гендерно нейтральної поведінки, позитивних культурологічних тенденцій, зокрема у сфері гендерної культури; забезпечення на всіх щаблях управління підрозділами рівних можливостей професійного самовизначення та службового зростання; формування егалітарної моделі взаємин у службових колективах...».

У **Висновках** здобувачка розкриває результати вирішених завдань для досягнення мети наукового дослідження.

Список використаних джерел містить 184 джерела, з яких 20 – зарубіжних.

Повнота викладення основних результатів дисертації в опублікованих наукових працях. Основні положення, висновки та результати дослідження оприлюднено в доповідях на всеукраїнських і міжнародних науково-практичних конференціях, круглому столі, науково-дискусійній платформі.

Особистий внесок здобувача. Усі сформульовані в дисертації положення та висновки ґрунтуються на власних дослідженнях здобувачки. Наукові розробки й рекомендації, що характеризують наукову новизну, отримано автором самостійно. У статті «Гендерна культура як складова службових відносин поліцейських», що опублікована в співавторстві з О.І. Кудерміною, автору належить 50 % тексту.

Водночас, аналізуючи сильні сторони даної дисертаційної роботи, звертаю увагу на певні його положення, які мають дискусійний характер, потребують додаткової аргументації, обґрунтування чи роз'яснення здобувачем під час публічного захисту. Отже:

1. На сторінці 57 тексту дисертації, у 3 висновку до підрозділу 1.1, авторка підсумовує та стверджує, що «...Гендерна взаємодія в поліцейському колективі вирізняється якісними характеристиками продуктивності й непродуктивності. Зокрема, дослідженнями доведено, що продуктивна гендерна взаємодія поліцейських відбувається завдяки їхнім особистісним і

міжособистісним характеристикам, а також організаційним спроможностям поліцейського підрозділу...». На мою думку продуктивна гендерна взаємодія поліцейських відбувається не тільки завдяки «...їхнім особистісним і міжособистісним характеристикам, а також організаційним спроможностям поліцейського підрозділу...». Хотілося би почути авторську позицію з цього питання, у контексті уточнення та доповнення якісних характеристик гендерної взаємодії в поліцейському колективі – продуктивності й непродуктивності.

2. В основі гендерної культури лежать морально-етичні правила, норми, принципи професійної взаємодії поліцейських, які її детермінують. Детально проаналізувавши текст дисертації я не побачила такого чіткого переліку. Під час прилюдного захисту хотілося почути думку здобувачки щодо змістовних складових гендерної культури поліцейських у контексті чітких морально-етичних правил, норм та принципів їх професійної взаємодії.

3. По тексту дисертації авторка використовує терміни: «організаційна культура», «корпоративна культура», «гендерна культура». На сторінці 163, у шостому висновку, авторка зазначає, що «...до переліку організаційно-управлінських чинників опрацювання гендерно толерантної поведінки належить корпоративна культура поліцейських та її важлива складова – гендерна культура...». Питання: серед вище вказаних понять де посідає «організаційна культура»?

4. На сторінці 71 тексту дисертації авторка зазначає, що «...Корпоративна культура відіграє роль інструменту впливу, як внутрішнього – на колектив поліцейських, так зовнішнього – на суспільство...». Під час прилюдного захисту хотілося би почути уточнення цієї тези здобувачки.

Наведені запитання не впливають на загальну позитивну оцінку роботи Комірчи Я.П.

Дотримання академічної доброчесності. Представлена дисертаційна робота, яка виконана Комірчею Я.П. самостійно, являє собою оригінальну працю. Мною не виявлено академічного плагіату, фабрикації, фальсифікації у дисертації та/або наукових публікаціях здобувача. У дисертації наявні усі необхідні посилання на використані джерела інформації у разі використання ідей, тверджень, відомостей, а також надано достовірну інформацію про результати наукової діяльності.

Висновок за результатами вивчення дисертації. Представлена до захисту наукова робота є змістовним і оригінальним дослідженням. Тема дисертації є актуальною, сформульовані автором висновки і рекомендації є достатньо аргументованими, характеризуються науковою новизною та мають значення не лише для психологічної науки, але й для правозастосовної практики. Викладені в дисертації пропозиції є теоретично обґрунтованими. Дисертанткою вирішене актуальне наукове завдання, яке полягає у всебічному вивченні психологічних та організаційних засад гендерно обумовлених службових відносин у Національній поліції України.

Подана до захисту дисертація написана науковим стилем, мова роботи відзначається аргументованістю, логічністю, конкретністю та точністю викладу. Наукові положення у тексті дисертації за формою викладу - доступні, у смисловому плані - довершені, цілісні та взаємопов'язані. Матеріал у дисертації викладено у логічній послідовності, висновки науково обгрунтовані та підтверджуються відповідними результатами дослідження. Досягнуті результати доповідались автором та обговорювались під час науково-практичних конференцій і відображені у достатній кількості наукових публікацій.

На підставі викладеного можна дійти висновку, що дисертація Комірчи Яни Павлівни «Психологічні та організаційні засади гендерно обумовлених службових відносин у Національній поліції України» відповідає вимогам, які висуваються до такого рівня досліджень, вимогам Порядку підготовки здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії та доктора наук у закладах вищої освіти (наукових установах), затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 23 березня 2016 р. № 261, пунктам 6,7,8 Порядку присудження ступеня доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 12 січня 2022 р. № 44, а її авторка – дисертація Комірчи Яни Павлівни заслуговує на присудження їй ступеня доктора філософії зі спеціальності 053 «Психологія».

Опонент:

**доктор юридичних наук,
професор кафедри психології,
завідувачка кафедри психології
Національного університету
«Одеська юридична академія»,
Міністерство освіти і науки України**

Олена ЦІЛЬМАК

Підпис засвідчую:

**Проректор з наукової роботи
Національного університету
«Одеська юридична академія»
доктор юридичних наук, професор
Заслужений юрист України**



Мінас АРАКЕЛЯН