

забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків» та інші, включаючи міжнародні правові акти.

Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» був прийнятий з метою досягнення рівного статусу жінок і чоловіків у всіх сферах суспільства шляхом законного забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, усунення гендерної дискримінації та застосовуючи спеціальні тимчасові заходи, спрямовані на усунення дисбалансу між можливостями жінок та чоловіків здійснювати ті самі права, що й Конституція та закони України.

Органами, установами та організаціями, на яких покладено повноваження щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, є:

- Верховна рада;
- Уповноважений Верховної Ради України з прав людини;
- Кабінет Міністрів України;
- спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади для забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування, уповноважені особи (координатори), призначені в їх складі для забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- громадські об'єднання [3].

Таким чином, процес розробки гендерного законодавства триває, уряд та органи виконавчої влади вживають усіх можливих заходів для забезпечення рівності жінок та чоловіків в українському суспільстві.

#### *Список використаних джерел*

1. Гудзь Т.І., Філіпська Н.О. Гендерна рівність як основа демократичного суспільства. Харків. 2020. С. 16.
2. Уварова О. О. Права жінок та гендерна рівність. Київ. 2018. С. 204.
3. Питання гендерної рівності. URL: <https://tax.gov.ua/baneryi/zabezpechennya-rivnih-prav-ta-mojlivostey-jinok-i-cholovikiv/432409.html>.

***Карпенко Володимир Сергійович,***

ад'юнкт Національного університету оборони  
України імені Івана Черняхівського

### **ЛІДЕРСЬКА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ОФІЦЕРІВ-ЖІНОК У СКЛАДІ ДЕСАНТНО-ШТУРМОВИХ ВІЙСЬК ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ**

У сучасних умовах перед країнами світу постають все нові вимоги до підготовки військових фахівців з урахуванням тих війн та військових конфліктів, які відбуваються у світі. Сучасний підхід до підготовки офіцерів-жінок диктує передумови для створення чітко вираженої поетапної підготовки, яка дозволить протягом усієї служби підвищувати їхній професійний фах та лідерські якості.

У професійному становленні офіцерів-лідерів Збройних сил України розвиток лідерства розглядається як пріоритетне завдання, що передбачає тісний взаємозв'язок таких напрямків як гуманізація, професіоналізація та фундаменталізація [2, с. 11]. До того ж, лідерську компетентність офіцерів слід розглядати як сукупність лідерських знань, умінь та навичок, що задовольняє професійно важливими якостями та відображає ступінь цілеспрямованої активності суб'єкта як лідера, що трансформує дійсність, оточення і самого себе впродовж усієї служби. На етапі формування та розвитку лідерства у офіцерів з найбільш затребуваних і професійно важливих інтегрованих характеристик якостей особистості офіцера-лідера визначають необхідний обсяг і рівень знань та досвіду за певним видом військової діяльності.

Враховуючи та аналізуючи відношення та бачення перспективності жінок у Збройних Силах України [3–7] – роль жінки у Збройних силах України становить не менш важливу роль та функціональність не тільки як військовослужбовця, а й управління в цілому.

На сьогоднішній день достатньо прикладів активної професійної діяльності офіцерів-жінок у складі Десантно-штурмових військ Збройних сил України. А роль сучасного військового очевидна і вона неодмінно залежить від його характеру, компетентності та професіоналізму.

На фоні загальної підготовки офіцерів Десантно-штурмових військ Збройних сил України (далі ДШВ ЗСУ) у системі післядипломної освіти, останнім часом почали звертати особливу увагу на підготовку офіцерів як лідерів [1]. Цілком зрозуміло, що високий рівень підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації за напрямком службової діяльності офіцерів позитивно відображається у їхній професійній діяльності, військовій кар'єрі а також впливає на формуванні їх як лідерів у військовому колективі.

Отже, провідну роль у формуванні військового керівника-професіонала відіграє лідерська компетентність, що становить собою інтегральну якість офіцера та засвідчує його готовність здійснювати управління ввіреним підрозділом на демократичних засадах, з урахування перспектив розвитку підлеглих військовослужбовців і військового колективу в цілому [8, с. 310]. Набуття лідерської компетентності офіцерів-жінками ДШВ ЗСУ повинна здійснюватися шляхом опанування основних складових компонентів:

1. Знання основних концепцій і стратегій лідерства.
2. Уміння чітко визначати спільні цілі, обирати й обґрунтовувати оптимальні шляхи, способи, засоби їх практичного втілення.
3. Здатність відстоювати інтереси групи (колективу), виявляти гнучкість, конструктивність, прозорість, відкритість, демократизм, гендерну рівність у побудові міжособистісних відносин.
4. Досвід успішної реалізації цілей в інтересах групи (колективу), продуктивного попередження (вирішення) конфліктів.
5. Гуманістичний світогляд, ціннісне ставлення до підлеглих на основі взаємоповаги, взаємодовіри, взаємодопомоги і співпраці.

6. Активна позиція в колективі, турбота про підлеглих, сприяння розвитку в них лідерських якостей.

Ключовою ознакою сучасного офіцера ДШВ ЗСУ визнається набута ним під час навчання, виховання, службової і військово-професійної діяльності лідерська позиція, що формується шляхом акумулювання особистісних новоутворень на трьох логічно пов'язаних рівнях:

1. світоглядно-аксіологічному;
2. когнітивно-рефлексивному;
3. праксеологічному.

Крім того, розвиток лідерської компетентності офіцерів ДШВ ЗСУ у системі післядипломної освіти повинна включати основні взаємозалежні між собою критерії, що забезпечать формування лідерських якостей у системі післядипломної освіти та на етапі професіоналізації як у чоловіків так і у жінок:

- концептуальний;
- функціонально-цільовий;
- суб'єктно-середовищний;
- змістовий;
- технологічний;
- контрольнo-діагностичний.

У підготовці офіцерів-жінок треба свідомо відноситися до того, що якщо офіцер немає вроджених чи набутих у процесі проходження військової служби задатків до лідерства, відчуття та розуміння високої відповідальності за підлеглих, що знаходяться у його підпорядкуванні, та доручену справу, то звичайно спеціальним курсом навчання їх можна буде розвинути до певного рівня, однак яка б не була якість такого навчання, якість такого лідерства не може бути високою артіогі.

І навпаки, якщо у офіцера присутні вроджені лідерські якості, то спеціальне навчання може розвинути їх та вивести на новий якісний рівень. Однак, це можливо досягти лише особистим підходом до кожного, хто навчається та особливістю вміти зацікавити актуальністю та перспективністю лідерської позиції у військовому підрозділі.

Основними напрямками у підготовці офіцерів-жінок як лідерів ДШВ ЗСУ повинні бути прогностичність, концептуальність, гнучкість та динамічність. Отримані знання повинні сприяти офіцерам-жінкам ДШВ займати лідерську позицію у військовому колективі. А також сприятиме у професійній діяльності як офіцера, що здатний рішуче приймати зважені рішення, що виділяються креативністю та інноваційністю. Офіцер-жінка ДШВ повинна вміти працювати в команді та бути тим, хто відповідально ставить до виконання своїх службових обов'язків.

Досвід проходження військової служби жінками у підрозділах ДШВ ЗСУ показує, що лідером не стати будучи тільки призначеним на формальну посаду. На лідерів не навчаються – лідерів визнають підлегли та оточуючі. Адже проявлення лідерської компетентності

базується не на займаній посаді чи повноваженнях, а на довірі, взаємовідносинах та особистих лідерських якостях.

Враховуючи вище викладене приходимо до висновку, що лідерська компетентність офіцерів-жінок може бути розвинена і поліпшена через навчання і спеціальну підготовку. Усвідомлення цього допоможе розробити програму підготовки офіцерів-жінок, як лідерів ДШВ ЗСУ, яка допоможе розвинути їхню лідерську компетентність у системі післядипломної освіти.

Таким чином, розвиток саме лідерської компетентності офіцерів-жінок ДШВ ЗСУ є на сьогодні однією з найактуальніших проблем забезпечення ефективного управління, оскільки далеко не всі офіцери управлінської ланки є лідерами.

### ***Список використаних джерел***

1. В НУОУ розпочато курси лідерства для офіцерів тактичного (L2), оперативного (L3) та стратегічного рівня (L4). URL: [https://www.mil.gov.ua/news/2020/01/11/v-nuou-rozpochato-kursi-liderstva-dlya-oficzeriv-taktichnogo-\(l2\)-operativnogo-\(l3\)-ta-strategichnogo-rivnya-\(l4\)](https://www.mil.gov.ua/news/2020/01/11/v-nuou-rozpochato-kursi-liderstva-dlya-oficzeriv-taktichnogo-(l2)-operativnogo-(l3)-ta-strategichnogo-rivnya-(l4)).
2. Доктрина розвитку військового лідерства у Збройних силах України. ГП ЗСУ. ВКП 7-00(03).01, 2020. 24 с.
3. Кількість жінок у нашому війську за десять років збільшилась у 15 разів. URL: <https://www.mil.gov.ua/news/2019/09/17/kilkist-zhinok-u-nashomu-vijsku-za-desyat-rokiv-zbilshilas-u-15-raziv>.
4. Полтавець Т. «Наша сила – у нашій слабкості»: Закон про гендерну рівність чоловіків та жінок у Збройних силах України [Електронний ресурс] / Громадська думка про правотворення. 2018. № 16 (160). С. 10–15. URL: <http://nbuviar.gov.ua/images/dumka/2018/16.pdf>.
5. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 8 вересня 2005 року № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>.
6. Про затвердження переліків військово-облікових спеціальностей і штатних посад рядового, сержантського і старшинського складу і тарифних переліків посад вищезазначених військовослужбовців. Наказ МОУ від 22 січня 2019 року № 627. URL: <https://www.mil.gov.ua/diyalnist/genderni-pitannya-u-sferi-bezpeki/zhinki-vijskovosluzhbovczi-mozhut-obijnyati-bud-yaku-posadu-serzhantskogo-ta-starshinskogo-skladu.html>.
7. Жінки в ЗСУ: як розвідниця на Донбасі служить. URL: <https://www.dw.com/uk/zhinky-v-zsu-yak-rozvidnytsia-na-donbasi-sluzhyt-video/a-54818044>.
8. Стасюк В. В. Авторитет та лідерство командира: визначення, зміст. Вісник Національного університету оборони України. 2014. № 4. С. 309–312.