

5. Мигович І. Закарпатський соціум: етнологічний аспект / І. Мигович, М. Макара. – Ужгород: Патент, 2000.

6. Мітряєва С. Міжнаціональні аспекти консолідації українського суспільства (регіональна модель): Монографія / С. Мітряєва. – К. – Ужгород: Національний інститут стратегічних досліджень (Закарпатська філія), 2001.

7. Національні меншини Закарпаття: цифри і факти [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakarpattya.net.ua/News/64717-Nacionalnimenshynu-Zakarpattya-cyfr-y-i-fakty>

8. Національні меншини України у ХХ столітті: політико-правовий аспект. – К., 2000.

9. Шутанич Н. Етнонаціональна політика України: досвід Закарпаття / Наталія Шутанич [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://centerkultur.xtreemhost.com/archives/1419>.

10. Яроменко М. Сучасний етап міжкультурної комунікації на Закарпатті // ІПіЕНД ім. І.Ф.Кураса НАН України. Наукові записки. Вип. 4-5 (72-73). – С. 185-197.

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-281-7-103>

Севрук І. І.

*кандидат філософських наук, доцент,
доцент кафедри соціально-гуманітарних дисциплін,
Національна академія Національної гвардії України*

Соколовська Ю. В.

*кандидат історичних наук, доцент,
доцент кафедри соціально-гуманітарних дисциплін,
Національна академія Національної гвардії України*

Чупрінова Н. Ю.

*кандидат філологічних наук, доцент,
доцент кафедри соціально-гуманітарних дисциплін,
Національна академія Національної гвардії України*

«РІВНІСТЬ» ЯК ЦІННІСТЬ ТА КОМУНІКАТИВНІ ПРАКТИКИ У СИЛОВИХ СТРУКТУРАХ УКРАЇНИ

Сучасне демократичне суспільство конститується системою базових цінностей, що утворюють його смислове підґрунтя, формуючи,

зокрема, єдиний європейський соціокультурний простір. У формуванні європейських країн принципово важливу роль відіграли цінності Закону, Права, Порядку. Вищою цінністю є Людина. Рівність прав та можливостей людини проголошується як підґрунтя усіх соціальних практик. У XXI столітті Рівність постає: і як правова норма, і як морально-етична цінність, і як основа забезпечення загального процвітання та добробуту людства [2].

Україна, що позиціонує себе як належну до європейського кола країн, в такому разі, має не тільки задекларувати, а й реалізувати (у різноманітних соціальних та професійних практиках) ті цінності, що стали системоутворюючими для Європейської цивілізації. І якщо рівність – як ідея та принцип – чітко закріплена Конституцією (ст. 21, 24, 52....) [1] та визнається – як ідея та цінність – майже усіма громадянами України, то суспільні практики, нажаль, й досі не демонструють належного рівня реалізації цієї ідеї. Розриви, породжені нерівністю, дестабілізують практично усі сфери суспільного життя. Економічна нерівність з граничною поляризацією суспільства, нерівність у політичній, соціальній, культурній сферах тощо, з відповідними вибухонебезпечними проблемами, – все це демонструє наявний розрив між визнанням рівності як цінності та ідеї та її практичним втіленням у національних контекстах.

Те, що ми спостерігаємо у силових структурах України на сьогодні, – це значний спротив навіть самій ідеї рівності. З особливою гостротою це унаочнюється у різноманітних комунікативних практиках, в першу чергу, управлінських. У силових структурах, які є ієрархічно побудованими, ідея рівності сприймається як зазіхання на фундаментальні для військових принципи – єдиноначальності, субординації та підпорядкування.

Опитування, які проводились авторами декілька років поспіль, починаючи з 2014-2015 навчального року, серед курсантів та слухачів магістратури Національної академії Національної гвардії України, продемонстрували наступне. Було поставлено два запитання. На перше питання – «у чому проявляється нерівність військових?» – і курсанти, і слухачі, навіть не замислюючись, надавали чисельні і вірні відповіді (посада, звання, влада тощо). Питання – «у чому проявляється рівність військових?» – викликало повне нерозуміння. Лише останні два роки дещо змінили картину. І така позиція є типовою, в цілому, для усіх складових сектору безпеки та оборони України.

На думку авторів, складності реалізації ідеї рівності у комунікативних практиках силових структурах України обумовлено декількома факторами.

По-перше. Відсутність вмонтованих у повсякденні практики таких цінностей, як рівність, повага до людської особистості, її честі та гідності, дозволяють діагностувати і силові структури, і суспільство в цілому, як такі, що знаходяться на стадії «недомодерну» [3].

По-друге. Залишки тоталітарного минулого, крім усього іншого, обертаються звичкою до подвійних стандартів та подвійної моралі. За таких умов Закон та Право втрачають однозначність в інтерпретації та використанні згідно формули «закон для одних є писаним, а для інших – ні». Ідея рівності та її практичне втілення принципово спотворюються.

По-третє. Приналежність до силових структур та, відповідно, влада у межах посадових обов'язків, посилюють ризики використання закону та права в корисних цілях, породжуючи корупцію та патерналізм. В таких контекстах інтерпретація рівності може набути суто суб'єктивного забарвлення, що посилюється притаманним силовим структурам принципом єдиноначальності.

Крім того, і це – четвертий фактор, – силові структури традиційно є «закритими» (в силу режиму «таємності» та корпоративності) і, відповідно, достатньо інертними. Усі зміни, що відбуваються в суспільстві, незалежно від того чи вони є швидкими, чи повільними, – у силових структурах проходять ще складніше та повільніше.

У такій ситуації очевидною стає потреба змін і ментальності військових, і відповідних змін щодо реалізації ідеї рівності у практиках, зокрема, комунікативних, сектору безпеки та оборони України. Це стосується, в першу чергу, формування комунікативної культури військових, але і формування елементарної обізнаності військових, і формування сприятливого середовища, і створення системи чутливих комунікацій та практик управління, які в цілому, орієнтуються на рівність як базову цінність демократичного суспільства та його силових структур.

Які ми бачимо можливі шляхи додання визначених проблем?

По-перше. Безумовно, величезну роль у формуванні ментальності військових може і має відіграти система освіти, що має набути ознак безперервної, принципово важливою складовою якої має стати етична освіта військових. Етичне знання здатне здолати укорінені у свідомості стереотипи, які спотворюють зміст та сенс базових демократичних цінностей, зокрема, щодо ототожнення демократії із свавіллям та хаосом, розуміння військовими рівності як порушення принципу єдиноначальності та субординації.

Великою є відповідальність тих, хто впроваджує у навчальний процес ідею рівності. Не має значення – чи то буде військова людина, чи цивільна, чоловік чи жінка. Важливо те, що за людиною мають стояти: переконання та реалізація ідеї рівності у життєвих практиках та у

професійній діяльності. Це має бути комунікативна культура, що базується на ідеї рівності. Це має бути певний персональний життєвий досвід, персональна позиція, яка викликає повагу аудиторії, бажання слухати і співпрацювати. Людина має бути здатною сформуванати конструктивний діалог з урахуванням специфіки аудиторії. І тут важливими є не кількісні, а якісні показники.

По-друге. Змінити будь-яку систему з її усталеними стереотипами та моделями поведінки та управління зсередини вкрай важко, або неможливо. Отже, агентами демократичних змін у силових структурах можуть/мають стати радше «зовнішні» агенти – носії демократичного досвіду та відповідних комунікативних практик. Такими можуть бути й самі військові, що набули персонального досвіду реалізації ідеї рівності у силових структурах розвинутих демократичних країн. Різноманітні громадські та волонтерські рухи та організації, що взаємодіють з силовими структурами, демонструють можливість практичного втілення ідеї рівності.

І третє, вкрай важливим на думку авторів, є впровадження у силових структурах ідеї та практик відповідальності як взаємної відповідальності, що передбачає не тільки звітність підлеглих перед начальником/керівником/командиром (що презентує авторитарні моделі управління, притаманні тоталітарним режимам), а й звітність/відповідальність начальника/керівника/командира перед підлеглими (що власне й презентує ідею рівності та демократичну модель управління). Саме взаємна відповідальність слугує підґрунтям управлінських практик, орієнтованих на рівність як базову цінність.

Список використаних джерел:

1. Конституція України: Закон від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show> (дата звернення: 08.02.2022)

2. Преобразование нашего мира: Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года. Резолюция Генеральной Ассамблеи ООН A/RES/70/1 от 25 сентября 2015 года. URL: <https://www.google.com.ua/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiXu4XU8c31AhVsoosKHWG1CDYQFjAAegQIARAB&url=https%3A%2F%2Fwww.un.org%2Fru%2Fga%2F70%2Fdocs%2F70res1.shtml&usg=AOvVaw3dlwsGcUT3dut28dH1LYVd>

3. Фуко М. Наглядати і карати: народження в'язниці. К.: Основи. 1998. 392 с.