

**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ
ОПЕРАТИВНИЙ ФАКУЛЬТЕТ**

**КАФЕДРА ВІЙСЬКОВО-СОЦІАЛЬНОГО
ТА ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

Збірник тез науково-практичної конференції

**«АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ РОБОТИ З ПЕРСОНАЛОМ У СКЛАДОВИХ
СЕКТОРУ БЕЗПЕКИ І ОБОРОНИ»**

*м. Харків
28 лютого 2023 року*

«Актуальні питання роботи з персоналом у складових сектору безпеки і оборони» : Збірник тез науково-практичної конференції (Україна, м. Харків, 28 лютого 2023 року), Х.: Національна академія Національної гвардії України, 2023. - 187 с.

Оргкомітет конференції:

Володимир Васищев: голова оргкомітету, кандидат педагогічних наук, доцент, начальник кафедри військово-соціального та психологічного забезпечення оперативного факультету Національної академії Національної гвардії України.

Руслан Мусевич: відповідальний секретар оргкомітету, старший викладач кафедри військово-соціального та психологічного забезпечення оперативного факультету Національної академії Національної гвардії України.

Володимир Пасічник: член оргкомітету, кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри військово-соціального та психологічного забезпечення оперативного факультету Національної академії Національної гвардії України.

У збірнику представлено наукові доповіді у яких відображено узагальнений досвід роботи з персоналом, аспекти формування методологічного підґрунтя для вирішення проблемних питань морально-психологічного забезпечення службово-бойової діяльності сил сектору безпеки та оборони України. Публікується за матеріалами науково-практичної конференції «Актуальні питання роботи з персоналом у складових сектору безпеки і оборони», що відбулася в Національній академії Національної гвардії України 28 лютого 2023 року. Матеріали конференції будуть корисними науковцям/науковицям, викладачам/викладачкам закладів вищої освіти, керівникам/керівницям і працівникам/працівницям складових сектору безпеки і оборони. Доповіді відтворені безпосередньо з авторських оригіналів. За достовірність представлених результатів відповідальність несуть автори.

Артюхова Владислава Василівна,

кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології та педагогіки
Харківського національного університету Повітряних Сил
імені Івана Кожедуба

Шмига Тетяна Вікторівна,

курсантка 145 навчальної групи льотного факультету
Харківського національного університету Повітряних Сил
імені Івана Кожедуба

ПРОФІЛАКТИКА СИНДРОМУ «ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ» В УПРАВЛІНСЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ОФІЦЕРІВ ПОВІТРЯНИХ СИЛ

Військовий стан в Україні, який триває більше року висуває підвищені вимоги до діяльності офіцерів ЗСУ. Характер їх управлінської діяльності пов'язаний із значною відповідальністю за особовий склад, його результативність у бою, що виступає додатковим стресовим чинником і посилюється усвідомленням надії, яку покладають українці на ЗСУ. Участь військовослужбовців у бойових діях, пов'язаних із небезпекою для життя, супроводжується значними психоемоційними навантаженнями, необхідністю виконувати бойові завдання на межі власних можливостей. Аналіз бойового досвіду офіцерів свідчить, що під впливом ряду стрес-факторів у них може спостерігатися психологічне та фізичне перевантаження, яке в свою чергу призводить до повної чи часткової втрати боєздатності.

Подібний стан психофізичного виснаження, що впливає на фізіологію, емоції, поведінку та пізнання визначають як синдром професійного вигорання. Професійне вигорання характеризується емоційним виснаженням, деперсоналізацією та зниженням професійної ефективності. Значна кількість досліджень свідчить, що професійне вигорання має негативний довгостроковий вплив на працездатність, стан психофізичного здоров'я та міжособистісні відносини особистості.

Будучи важливим аспектом психічного здоров'я, професійне вигоряння стало визначним фактором, що призводить до прояву девіантних форм поведінки, впливаючи на морально-психологічний стан військовослужбовців та обмежуючи підвищення патріотичних почуттів. Частота професійного вигоряння серед військовослужбовців в умовах збройної агресії російської федерації проти України зростає. За даними ряду досліджень офіцери належать до групи підвищеного ризику формування синдрому службового вигорання, що підкреслює необхідність та важливість вивчення даного синдрому у військовослужбовців. А розробка на основі отриманих результатів системи психопрофілактичної роботи з даною категорією військових є важливим елементом в підтриманні морального-психологічного стану офіцерів.

В сучасній психологічній зустрічаються роботи, присвячені прийомам, формам і методам профілактики та подолання професійного вигорання (О. Хайрулін, С. Джексон, Г. Фрейденсбергер, К. Маслач, Дж. Гінберг і ін.). На основі результатів проведеного дослідження нами було розроблено тренінг профілактики синдрому «професійного вигорання» військовослужбовців. Метою якого було створення умов для усвідомлення офіцерами симптомів професійного вигорання, власних професійних та особистісних можливостей корекції та попередження його формування й визначення шляхів професійного зростання. Головними завданнями тренінгу було:

розширити знання військовослужбовців щодо особливостей прояву та наслідків формування синдрому професійного вигорання;

сприяти розумінню учасниками власного професійного Я, прийняття себе в ролі керівника;

розвинути комунікативні навички та лідерські якості військовослужбовців;

підвищити рівень згуртованості військового колективу;

навчити військовослужбовців долати професійні ускладнення та стабілізувати свій психоемоційний стан.

Приділяючи особливу увагу турботі про свій психоемоційний стан, колектив та розвиваючи лідерські якості, офіцери зможуть контролювати та мінімізувати вплив негативних факторів, що впливають на вигорання у професійному контексті.

Список літератури:

1. Рижкова Н. В. Емпіричне дослідження психологічних чинників емоційного вигорання військовослужбовців інженерних військ. Вісник Національного університету оборони України. Питання психології. 4 (57). 2020. С. 84 – 92.
2. Хайрулін О. М. Психологія професійного вигорання військовослужбовців: [монографія]. Тернопіль: ТНЕУ. 2015. 220 с.
3. Maslach C., Schaufeli W. B., Leiter M. P. Job Burnout . Annual Review of Psychology. 2001. Vol. 52. P. 397–422.
4. Tims, M., Bakker, A. B., and Derks, D. The impact of job crafting on job demands, job resources, and well-being. Health Psychol. 18, 2013. P. 230–240.

Букін Микола Петрович,

кандидат юридичних наук, доцент,

завідувач кафедри військової підготовки

Національного університету цивільного захисту України

АНАЛІЗ СОЦІАЛЬНО-ПРАВОВОГО ЗАХИСТУ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ ТА ЧЛЕНІВ ЇХ СІМЕЙ

Сьогодні тема соціально-правового захисту військовослужбовців Збройних сил України та членів їхніх сімей актуальна як ніколи, що пов'язано з проведенням бойових дій на фронті російсько-української війни. У цих умовах держава проводить заходи щодо ефективного та реального соціального захисту

військовослужбовців та членів їхніх сімей. Правовий статус військовослужбовців має особливості, пов'язані з покладенням на них обов'язків щодо збройного захисту держави, з необхідністю беззаперечного виконання поставлених завдань у будь-яких умовах, у тому числі з ризиком для життя. Саме ці обставини зумовлюють надання військовослужбовцям певних пільг і гарантій, зокрема таких: житлові, пільги в галузі охорони здоров'я, освіти, пільги щодо перевезення та поштових послуг, пільги на страхування. Отже, держава, хоча б частково, компенсує військовослужбовцям та членам їхніх сімей ту ймовірну шкоду, яку вони можуть отримати й отримують, виконуючи свої обов'язки в інтересах захисту держави та громадян України. Міністерство оборони та Генеральний штаб опрацьовує проекти нормативно-правових актів, які мають на меті покращення соціального захисту українських військових та їхніх родин. Особи, які проходили військову службу, та члени їхніх сімей, держава визнає за таку категорію громадян, до якої, насамперед, було встановлено різні види соціального забезпечення, що передусім пов'язано з небезпечним характером військової служби. Конституція України (ст. 17) визначає, що „держава забезпечує соціальний захист громадян України, які перебувають на службі у ЗСУ та інших військових формуваннях, а також членів їхніх сімей. Отже, держава надає військовослужбовцям відповідних гарантій, що певним чином повинні компенсувати додаткові навантаження, які пов'язані з особливостями виконання їхніх обов'язків військової служби та супроводжуються ризиком для їхнього життя та здоров'я. Соціально-правовий захист військовослужбовців та членів їхніх сімей має бути не тільки задекларований у відповідних законодавчих актах. Держава повинна чітко реалізовувати закони щодо забезпечення відповідних видатків із державного бюджету з метою реального фінансування певних соціальних гарантій. Створення військовослужбовцям належних умов для проходження військової служби забезпечує не лише більш свідоме виконання їхніх функціональних обов'язків, а також зміцнює обороноздатність держави.

Держава приділяла багато уваги питанню соціально-правової захищеності військовослужбовців ЗСУ та членів їхніх сімей із перших днів створення

української армії. Такий підхід був зумовлений тими обставинами, що на початку створення національних ЗСУ керівництво держави зіткнулося зі значними проблемами щодо комплектування війська кваліфікованим та якісно підготовленим особовим складом. Відсутність дієвих соціальних гарантій із боку держави для військовослужбовців, які звільнялися з військової служби через проведення організаційно-штатних заходів або через отримання поранень чи інвалідності, призводила до значного зниження престижу військової служби. Тому процеси подальшого будівництва та розвитку ЗСУ мали бути нерозривно пов'язані з відповідним гарантуванням прав, наданням різних видів матеріального і грошового забезпечення, створенням системи соціальної адаптації звільнених військовослужбовців та членів їхніх сімей.

Реалізація соціально-правового захисту військовослужбовців ЗСУ та членів їхніх сімей із боку держави полягає в здійсненні конституційних прав та свобод, матеріальному та іншому забезпеченні, державному страхуванні. 18 вересня 1997 р. Верховна Рада України внесла зміни до Закону України „Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їхніх сімей”. А саме: п. 6 ст. 12 Закону України „Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їхніх сімей”, викладено в такій редакції: „Військовослужбовцям та членам їхніх сімей, які перебувають на їхньому утриманні, батькам та членам сімей військовослужбовців, які загинули, померли, пропали безвісти або стали інвалідами при проходженні військової служби, надається 50% знижка плати за комунальні послуги (водопостачання, газ, електрична, теплова енергія та інші послуги) у жилих будинках усіх форм власності, у межах норм, передбачених чинним законодавством”. Таким чином, питання щодо надання пільг стосовно знижки за оплату комунальних послуг було закріплене на законодавчому рівні. Позитивним чинником були зміни в тому, що такі знижки надано в будинках усіх форм власності, адже раніше пільги стосувалися тільки оплат за квартири в будинках державного житлового фонду. В умовах ринкової економіки все більше житлових приміщень переходили в приватну власність, тому військовослужбовці, які були змушені наймати житло в приватних будинках через відсутність власного, раніше не

могли скористатися відповідними пільгами за сплату комунальних послуг. Законодавчі новації у сфері соціального захисту військовослужбовців усунули цю несправедливість. Отже, обсяг пільг та привілеїв для військовослужбовців характеризує їхню соціальну та правову захищеність із боку держави, надійність соціальних гарантій. Соціальний статус військовослужбовців у державі повинен бути достатньо високим, оскільки військовослужбовці гарантують захист основи державності, забезпечують стабільність у державі. Водночас є й деякі обмеження щодо соціального захисту військовослужбовців та членів їхніх сімей. Через скрутну економічну ситуацію в країні на місцях було прийнято різні розпорядження, що обмежували пільги військовослужбовців. Отже, реалії минулого та сьогодення дозволяють стверджувати, що ставлення до військової служби значною мірою визначається матеріально-побутовими умовами та рівнем соціальної захищеності військовиків і підвищенням суспільного значення військової служби.

Однією з основних складових соціально-правового захисту військовослужбовців та членів їхніх сімей є медичне забезпечення. Відповідно до ст. 11 Закону України „Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їхніх сімей”, військовослужбовці та члени їхніх сімей мають право на санаторно-курортне лікування та відпочинок у санаторіях, будинках відпочинку, пансіонатах і на туристичних базах Міністерства оборони України. Слід забезпечити, як того вимагає Конституція України, доступність медичних послуг і надання безоплатної медичної допомоги військовослужбовцям, пенсіонерам Збройних сил, ветеранам військової служби, членам їхніх сімей та фінансування медико-санітарних і оздоровчо-профілактичних заходів, призначених для лікування та оздоровлення.

Реалізація встановлених законодавством прав військовослужбовців та членів їхніх сімей і наданих їм пільг є необхідними і суттєвими факторами успішного розв'язання завдань реформування та розвитку ЗСУ, підтримки їх бойової готовності. Головним фактором матеріального забезпечення військовослужбовців є грошова винагорода. Слід зауважити, що у сімейному бюджеті військовослужбовця, як правило, переважає грошове забезпечення

голови сім'ї, яке складає 70 – 100% спільного доходу. Динаміка кількісних показників грошового забезпечення свідчить, що протягом 2020-2022 років воно суттєво збільшилося. Значних змін зазнало забезпечення осіб, звільнених із військової служби. Був запущений механізм неухильного виконання законодавчо заявлених соціально-правових гарантій держави військовослужбовцям та членам їхніх сімей. На сьогодні фактичний обсяг встановлених законодавством соціально-правових гарантій військовослужбовцям майже відповідає їх життєвим потребам. Конституційні та законодавчі гарантії соціально-правового захисту військовослужбовців та членів їхніх сімей наша держава суттєво покращила. Зріс рівень соціально-правового захисту військовослужбовців, що вплинуло на морально-психологічний стан військовослужбовців і, як наслідок, на стан боєготовності Збройних сил України. Без всебічного забезпечення потреб солдатів і офіцерів, без врахування їхніх інтересів як авторитетних представників суспільства, глобальне питання обороноздатності країни вирішити неможливо.

БУРДЮГ Олег Володимирович,

науковий співробітник

Військового інституту Київського національного університету

імені Тараса Шевченка

КРИТЕРІЇ ЯКОСТІ НАУКОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ З УРАХУВАННЯМ ІНТЕРЕСІВ НАЦІОНАЛЬНОГО РОЗВИТКУ В УМОВАХ ЗРОСТАЮЧИХ ВИКЛИКІВ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

Загальний інтерес до проблеми визначення критеріїв ефективності наукових досліджень зумовлене розвитком інформаційного суспільства, зростанням суспільної затребуваності саме в якісному інформаційному виробництві, вищою формою якого є продукування наукової інформації. Розвиток наукових підходів до вирішення проблеми критеріїв якості наукової

діяльності в наш час, як і в цілому в загально-інформаційному процесі, відбувається поряд із розглядом технократичних (кількісних) параметрів розроблення методик дослідження, а також змістових характеристик наукових здобутків, що, власне, і стосуються якості науки. Такий підхід у процесі інтеграції наукової діяльності у виробничу набуває особливої актуальності.

Рівень інноваційного розвитку сучасної України, на жаль, наближається до тієї позначки, за якою про вітчизняну науку вже стає прийнятним говорити лише як про традиційний, хоча й малопридатний, атрибут суспільної структури сучасної України. У колах посадовців, орієнтованих виключно на зарубіжні інноваційні процеси, вже культивуються думки про непотрібність такого тягаря, як фінансування вітчизняної науки, для бюджету сучасної України. Усе частіше побутують байдужі до національних інтересів і разом з тим простодушно-наївні уявлення про те, що все, що нам потрібно, ми зможемо купувати на Заході. Поширення таких настроїв в управлінській сфері є шкідливим для українського суспільства не лише демонстрацією свого невігластва, а й тим, що воно провокує зміцнення нігілістичного ставлення до вітчизняної науки серед широких верст населення і привчає суспільство до думки про поступову ліквідацію цього виду діяльності. Україна ризикує поступово дійти до відмови від виробництва основного в наш час продукту – інформації (причому найвищої її форми – наукової) і через це втратити перспективи національного розвитку.

Водночас розвиток наукової інформації у структурі інформаційних ресурсів прямо пов'язаний з перетворюючою діяльністю суспільства і є важливим показником життєздатності нації й держави в інформаційному суспільстві. Внесок кожної нації, держави в загально-цивілізаційні інформаційні надбання визначатиме, і нині вже дедалі більше визначає, місце кожної з них у світовій суспільній ієрархії. З огляду на чіткий прояв такої тенденції, ставлення до вітчизняної науки визначає, на яке місце в новій світовій ієрархії інформаційного суспільства в недалекому майбутньому претендуватиме наша країна, наша нація.

Розроблення новітніх методик вимірювання критеріїв ефективності науки є дуже важливою справою, оскільки забезпечує можливість вирішення досить складної для нашого суспільства проблеми дієвого адміністративного управління науковою діяльністю, що має ув'язувати інтереси суспільства з його науковою складовою. В оптимальному варіанті це управління має забезпечувати ефективний науковий супровід як національного, так і загальносуспільного розвитку, створюючи якомога менші перешкоди творчому пошуку і сприяючи продуктивному використанню його результатів. Проте, що ця проблема далеко ще не вирішена, свідчить досить популярна точка зору з коренями в традиційних підходах до наукової діяльності, пов'язана з висновком про непередбачуваність і слабку формалізованість заняття наукою як різновидом творчості.

Популяризація індексу Хірша у визначенні ефективності наукової діяльності стала даниною особливостям початкового періоду розвитку інформаційного суспільства, для якого характерне різке збільшення обсягів інформаційного виробництва, в якому за технократичними параметрами інформаційних обмінів губиться змістовна якість. У науку, таким чином, фактично повернулося з минулого право визначення якості, істинності наукових здобутків більшістю формально належних до наукового співтовариства його членів (через цитування). Життєздатність цього методу визнання в науці зумовлюється прихильністю до нього середняків із числа наукового співтовариства, які оволоділи комп'ютерними технологіями і за їх допомогою тиражують у багатоваріантних оновленнях напрацьовану ідею, обмінюються посиленнями із собі подібними. При цьому якщо багатоваріантність оновлення є певною мірою корисною, оскільки підвищує ефективність використання нової наукової інформації.

Орієнтація при прийнятті управлінських рішень, пов'язаних з організацією наукової діяльності, виключно на індекси цитування є методологічно необґрунтованою і, як свідчать дослідники, може призводити до неефективних управлінських рішень.

Останнім часом панацеєю при визначенні дійсного наукового внеску дослідника в сучасну науку стає факт його публікації в рейтингових зарубіжних журналах, виступів на міжнародних конференціях з подальшою підготовкою монографічних досліджень та підручників. На такий напрям оцінювання наукової діяльності пропонується орієнтуватися і управлінським структурам. Якщо провести певну аналогію з розвитком інформаційного процесу, такий підхід можна порівняти зі створенням пошукових систем, що є більш кваліфікованим рішенням щодо пошуку необхідної наукової інформації і визначення її значущості, на відміну від прикладного аматорства. У науці він дає можливість визначити рівень статей, орієнтуючись на рівень видань, у яких вони опубліковані, чи рівень наукової інформації в тезах, виходячи з рівня конференції.

В основу визначення ефективності наукової діяльності має ставитися конкретно встановлена суспільно значуща мета, і відповідно розроблятися критерії оцінювання. Важливим питанням при цьому є забезпечення професійної, кваліфікованої експертизи. Очевидно, з огляду на зростаюче значення виробництва наукової інформації для суспільного розвитку, такого роду діяльність має здійснюватися колегіально, відображуючи у складі відповідних оцінних структур інтересів і замовника, і кваліфікованих наукових експертів, і представників сфери управління науковою діяльністю. Прикладом такої організації експертної діяльності може бути Німецька наукова рада, що консультує федеральний уряд з питань наукових досліджень та вищої освіти. Ця рада, одна з найвідоміших міжнародних структур, рекомендує орієнтацію на власні академічні системи оцінювання та ранжування результатів НДР на основі альтернативних веб-методик обчислення й індивідуальних систем індексування наукових публікацій у відкритих системах глобальної мережі Google з доопрацюванням методики колективами визнаних учених відповідно до специфіки галузі.

З погляду національних інтересів у сфері виробництва наукової інформації критерії ефективності нової наукової інформації мають вдосконалюватися з

урахуванням: ступеня відповідності наукових здобутків тактичним і стратегічним запитам національного розвитку, пов'язаного із зовнішніми і внутрішньосуспільними викликами, необхідністю внутрішньої трансформації та адекватної дії для успішного реагування на них; оперативності одержання потрібних для національного розвитку наукових результатів, їх актуальності; доступного для національної економіки рівня затратності наукових досліджень і співвідношення цієї затратності з економічною ефективністю здобутих результатів.

До цих критеріїв приєднується також раніше мало врахована трансформаційна особливість еволюції власного наукового процесу, яка пов'язана з: співвідношенням нового і традиційного в науковому процесі; використанням перевірених практикою наукових здобутків як критеріїв достовірності нових наукових результатів; забезпеченням підтвердження наукового прогресу в погодженні нових напрямів наукового пошуку з виробленою всіма попередніми поколіннями логікою пізнавальної діяльності нашого суспільства.

Список літератури:

1. Важинський С. Е., Щербак Т. І. Методика та організація наукових досліджень: навч. посіб. Суми: Вид-во СумДПУ імені А. С. Макаренка, 2016. 260 с.
2. Горовий В. Критерії якості наукових досліджень у контексті забезпечення національних інтересів. *Вісник НАН України*. 2015. № 6. С. 74–80.
3. Vereskliа M.R. Methodological approaches to forming professional competence of future economic managers. Professional competency of modern specialist: means of formation, development and improvement: monograph. Warsaw: BMT Eridia Sp. z o.o., 2018. P. 35-50.
4. Veresklyа M. R., Lykholat S. M., Mykhalitska N. Ya. Classification of risks and threats to the economic security of the small business sector Security of the XXI century: national and geopolitical aspects: [collective monograph] / in edition I. Markina. Prague. 2019. P. 269–273.

Васищев Володимир Сергійович,

кандидат педагогічних наук, доцент, начальник кафедри
військово-соціального та психологічного забезпечення
оперативного факультету Національної академії
Національної гвардії України, полковник

ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІ ВІЙСЬКОВО-ПАТРІОТИЧНОГО ВИХОВАННЯ ОСОБОВОГО СКЛАДУ НА ВІЙСЬКОВИХ ТРАДИЦІЯХ

Останні події, пов'язані із відкритою воєнною агресією проти України та зазіхання на її територіальну цілісність, загострюють питання надійного забезпечення обороноздатності держави. У зв'язку з цим, все більш актуальною стає потреба підвищення ролі морального фактору функціонування сил безпеки та оборони України, активізації військово-патріотичного виховання особового складу.

Відновлення положень Конституції України, процеси реформування, розвитку сил безпеки та оборони у зв'язку з теперішніми подіями в державі зумовлюють необхідність посилення виховного впливу на особовий склад частин та підрозділів, повагу до українських традицій і духовних цінностей, формування в особового складу національної свідомості, підвищення культури вироблення високих морально-бойових якостей, морально-психологічної готовності до захисту Батьківщини. Адже саме це допомагає кожному військовослужбовцю зберігати свою бойову готовність.

Перед сектором безпеки і оборони України, як державними інститутами, стоїть завдання формування свідомих і активних захисників Батьківщини, а тому цей процес повинен ґрунтуватися на Національній системі військово-патріотичного виховання та її мотивації. Позитивними тенденціями та результатами у сфері військово-патріотичного виховання особового складу є: зацікавлення вітчизняних вчених проблемами Національного, громадянського, патріотичного та військово-патріотичного виховання, проведення ними низки

досліджень. Теоретико-методологічний потенціал цих робіт є значним і достатнім для проведення на його основі необхідних і невідкладних практичних заходів, в яких би було викладене бачення концептуальних основ щодо української національної ідеї, виховного ідеалу, напрямів виховання, а також розроблення відповідних Законів України і нормативно-правових актів; підвищення уваги з боку державних та військових органів управління до проблем військово-патріотичного виховання особового складу.

Сьогодні ми бачимо значний підйом Українського патріотизму та Національної свідомості, що відбувся на хвилі бойових дій за єдність Українського народу та цілісність нашої Батьківщини. Доказом тому стали тисячі добровольців, що зі зброєю в руках захищають Україну та численні волонтерські організації, Українське духовенство, представники яких роблять іноді неможливе, забезпечуючи всім необхідним наших військових.

Військово-патріотичне виховання особового складу на військових традиціях можна тлумачити як активний процес системного, комплексного та всебічного впливу командирів (начальників), офіцерів органів по роботі з особовим складом, державних і громадських організацій на свідомість, підсвідомість і поведінку особистості військовослужбовця, а також психологію військового колективу в процесі їх життєдіяльності з метою формування у воїнів поваги до історії і традицій збройних формувань України, інших патріотичних почуттів і переконань, а також високих морально-бойових, громадянських, військово-професійних, соціально-психологічних, психічних і фізичних якостей, необхідних для успішного виконання у будь-яких умовах конституційного обов'язку щодо захисту народу України та готовності до цього [1].

Формами виховання особового складу на військових традиціях слід вважати організацію колективної, групової та індивідуальної діяльності командирів (начальників), спрямовану на досягнення мети цього напрямку виховання. Форми виховання мають відповідати його меті і змісту та узгоджуватися із відповідними засобами, методами та прийомами.

На сучасному етапі роль ВПВ особового складу постійно зростає, що вимагає вмілого використання відповідними посадовими особами потенціалу військових традицій.

Список літератури:

1. Афанасьєв А.О. Форми військово-патріотичного виховання особового складу Збройних Сил України на військових традиціях. *Військова освіта*. 2014. № 1. С. 27-35.

Головня Андрій Федорович,
ад'юнкт докторантури та ад'юнктури
Національної академії Національної гвардії України

ТРАНСФОРМАЦІЯ СКЛАДОВИХ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПІД ВПЛИВОМ ЗОВНІШНІХ ТА ВНУТРІШНІХ ФАКТОРІВ

Динаміка розвитку бойових дій в Україні та аналіз інших сучасних воєнних конфліктів ставить конкретні вимоги до підготовки офіцерського складу. Військовий професійний напрямок розвитку передбачає активність та зосередження для досягнення найбільш продуктивного результату. Також зміни в системі професійного розвитку необхідні для швидкої та якісної професійної підготовки, сучасна система не відповідає вимогам. Одноразові поспішні дії лише порушують роботу наявної недосконалої системи. Поетапний, сучасний професійний розвиток є запорукою продуктивної повсякденної діяльності та якісного виконання офіцерами Національної гвардії України (НГУ) службово-бойових завдань.

Інтенсивні бойові дії забезпечують підняття рівня якісного потенціалу НГУ, та зменшують кількісний. Командири розвиваються, вчаться досвіду збереження життя підлеглим і виконання поставлених бойових завдань.

Причинами, що призводять до нестачі професійних, вмотивованих компетентних кадрів є втрати на фронті, створення нових підрозділів, екстремальні фізичні та психологічні умови тощо. В повсякденній діяльності до таких наслідків призводять комунікаційні недопрацювання у вихованні, освіті, оцінюванні, грошовому та соціальному забезпеченні, перекосами у взаємодії практичних реалій та освітньому наповненні, слабкістю взаємодії всіх формальних ланок (військкомати, навчальні центри, ВВНЗ, військові частини, тимчасові угруповання, керівні органи всіх рівнів) в питаннях професійного розвитку офіцера. Ці фактори є каталізаторами низької дієздатності, відсутності мотивації до професійного зростання, нездатності відповідати за власні рішення.

Укріплення обороноздатності та підтримання правопорядку держави є головною метою пошуків у науковому середовищі найбільш прийнятних до використання моделей, методів, способів та форм підготовки офіцерського складу НГУ.

Основні принципи, на які необхідно спиратись при реформуванні професійної підготовки повинні відображати:

необхідність максимальної інтеграції в систему підготовки НАТО для якісного обміну передовою інформацією;

актуальність надання підготовки тій категорії, що потребує її саме в цей час і в необхідному обсязі;

визначення оптимального співвідношення теорії та практики, що збалансує період підготовки;

зменшення бюрократично-звітної складової, що дозволить зберегти час і матеріальні ресурси;

утворення самобутньої діючої системи, яка враховує попередній досвід, пристосовується до заданих умов та відповідає сучасним мейнстримам;

організацію розгалуженої системи контролю, основними напрямками діяльності якої є виявлення недоліків, редагування, вдосконалення елементів та процесів підготовки;

забезпечення роботи аналітичного органу, що буде враховувати попередню підготовку особового складу, дієвість наданої підготовки та необхідну в перспективі для виконання службово-бойових завдань структури загалом;

підтримання в особистості мотиваційної готовності, в якій на першому місці повинні бути цінності самореалізації та саморозвитку, усвідомлення наявності сенсу в майбутній діяльності;

забезпечення процесу підготовки необхідною матеріально-технічною базою з обов'язковим використанням комп'ютерних технологій, можливістю моделювання дій в критичних ситуаціях, грамотним сполученням сучасних наукових надбань із навколишнім середовищем;

залучення до проведення підготовки компетентних фахівців з суміжних галузей, силових структур, з вимогою гармонійного поєднання емпіричних і теоретичних знань у викладеному матеріалі, що спонукатиме до оригінальних та нешаблонних рішень.

Отже, внесемо розуміння загального сенсу професійного розвитку офіцерського складу НГУ, маючи на увазі не лише його форми, методи, але й основне – це визначення потреби у професійному розвитку, що здійснюється на всіх рівнях кар'єрного зростання. Саме врегулювання неузгодженостей між професійними знаннями, вміннями та навичками, якими повинен володіти офіцер для якісного і творчого виконання наказів і розпоряджень та наявними знаннями, вміннями й навичками, котрі він має в даний час, є цілком розпочатого процесу. Подальше дослідження щодо вирішення цих проблемних питань є поставленою метою, що буде максимально відображена в варіантах запропонованих моделей професійного розвитку.

Голота Анатолій Анатолійович,
науковий співробітник наукового центру
Повітряних Сил Харківського національного
університету Повітряних Сил імені Івана Кожедуба

**ДЕРЖАВНА КОНЦЕПЦІЯ ВИКОРИСТАННЯ ВСЬОГО
ДЕРЖАВНОГО ПОТЕНЦІАЛУ В ІНФОРМАЦІЙНІЙ СФЕРІ – НОВА
ФІЛОСОФСЬКА ПАРАДИГМА МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ**

Інформаційне протиборство, інформаційна безпека громадян та держави, захист військ та населення від негативного інформаційного впливу противника, впровадження інтересів держави через систему інформаційно-комунікаційних зв'язків сьогодні набули найвищого визначення і реально вирішують долі і людей і держав. У 2021 році Указом Президента України від 25.03.2021 №121/2021 була затверджена Стратегія воєнної безпеки України, в якій підкреслено, що всеохоплююча оборона України – це комплекс заходів, основний зміст яких полягає у превентивних діях та стійкому опорі агресору на суші, на морі та в повітряному просторі України, *нав'язуванні своєї волі в інформаційному просторі*; використанні для відсічі агресії всього потенціалу держави та суспільства, у тому числі *духовного та культурного потенціалів*. Передбачається створення *ефективної системи стратегічних комунікацій* та розвиток інформаційного суспільства. Досягнення зазначеної цілі здійснюватиметься шляхом виконання таких важливих завдань: визначення механізмів регулювання роботи підприємств телекомунікацій, поліграфічних підприємств, видавництв, телерадіоорганізацій, телерадіоцентрів та інших підприємств, установ, організацій, закладів культури та засобів масової інформації, а також використання місцевих радіостанцій, телевізійних студій та друкарень *для військових потреб і проведення роз'яснювальної роботи серед військ та населення*. Міністерство оборони України, а також сили оборони в

межах компетенції забезпечують: здійснення правових, організаційних, технічних, інформаційних та інших дій щодо забезпечення власної інформаційної безпеки, у тому числі захисту єдиного інформаційного середовища сил оборони, зокрема в місцях дислокації; протидію інформаційним операціям та іншим заходам інформаційного впливу, спрямованим проти Збройних Сил України та інших військових формувань; донесення достовірної інформації до військовослужбовців Збройних Сил України, інших складових сил оборони.

На нашу думку, це є кардинальним рішенням у розумінні нової філософської парадигми визначенні місця і ролі морально-психологічного забезпечення (МПЗ) Збройних Сил України, адже поставлені завдання співпадають з компетенціями системи МПЗ та системи стратегічних комунікацій ЗС України (СК) на відповідних рівнях їх повноважень. Структури МПЗ і СК, діючи в межах своєї компетенції, таким чином стають складовими частинами майбутньої державної доктрини (концепції) нав'язування своєї волі в інформаційному просторі. Система МПЗ включена у систему СК через внутрішні комунікації (ВК), що забезпечує їх належне спільне цільове функціонування та змістовне наповнення і сприяє вирішенню завдань морально-психологічної підготовки особового складу. За своїм сутнісним наповненням інформаційний простір структур МПЗ та СК співпадають із завданням використання для оборони всього потенціалу держави та суспільства, у тому числі духовного та культурного потенціалів. Таке бачення завдань структур МПЗ забезпечує необхідність їх збереження як складової перспективної загальнодержавної програми використання духовного потенціалу для забезпечення належного морального духа (морально-психологічного стану) Збройних Сил України. Але є принциповим те, що як відомчі структури вони не є самодостатніми у сфері морально-психологічного забезпечення армії як політичного інституту держави, адже не сама армія визначає свої завдання і визначає справедливий характер своїх цілей, не тільки сама формує свій моральний дух. Тому має відбуватись процес залучення державних і приватних органів та структур до

загальнодержавної програми морально-психологічного забезпечення Сил безпеки і оборони України з використанням всього потенціалу держави, у тому числі духовного та культурного. Така постановка питання важлива, адже реально всі потенціали держави впливають на морально-психологічний стан війська. Тому й нереально на відомчому рівні опрацювати ані програму морально-психологічного забезпечення Збройних Сил України ані концепцію гуманітарної підготовки офіцерів. Часто збої у морально-психологічному забезпеченні військ є причиною відсутності у цій системі практичної державної складової.

Враховуючи сказане є доцільним визнати, що система МПЗ, поряд з попередніми структурами, виконала свою важливу роль у національно-патріотичному вихованні військовослужбовців та формуванні у них європейських цінностей і стала перехідним етапом до державної концепції МПЗ Збройних Сил України на підставі використання всіх потенціалів держави. При цьому реалізація духовного потенціалу держави по суті є інформаційною сферою, сферою комунікацій і співпадає із завданнями стратегічних комунікацій, в які вже включені заступники командирів з МПЗ із своїми підлеглими через сферу внутрішніх комунікацій. Але реальні повноваження цих фахівців не відповідають повною мірою назві їх відомчої структури. З урахуванням змін щодо залучення держави до морально-психологічного забезпечення формування морально-психологічного стану (морального духу) військ назву цього виду всебічного забезпечення доцільно не змінювати, але здійснити трансформацію посад заступників командирів з МПЗ у посади заступників командирів з морально-психологічної підготовки. Це об'єктивно та сфера діяльності, де, перш за все, визначаються конкретні практичні завдання, форми і методи роботи посадових осіб цих структур, а також повноваження щодо контролю внутрішніх комунікацій системи СК і системи морально-психологічного впливу посадових осіб.

Важно пам'ятати, що належний морально-психологічний стан адмініструванням та тільки заходами на місцях не забезпечити. Треба мати широку обізнаність у подіях в ЗС України, у державі і світі, мати свої

запобіжники та підтримку вищого командування на випадок різких змін МПС особового складу. У військовій частині на морально-психологічний стан найбільший вплив має рішення військово-політичного керівництва держави, міжнародна підтримка, стан бойової підготовки, повне забезпечення технікою та озброєнням, отримання нових зразків техніки від союзників, авторитет командира, його ставлення до підлеглих, поінформованість про події у державі і у світі, побутові умови, харчування, зв'язки з рідними, перепочинок між бойовими чергуваннями тощо. Вважаємо, що система морально-психологічної підготовки має бути спрямована, перш за все, на: національно-патріотичне виховання, військово-патріотичне виховання, національно-державницьку ідеологію, формування європейських цінностей і ментальності, оперативне інформування особового складу про події у державі та за кордоном, формування нового рівня взаємовідносин військовослужбовців, відродження та розвиток військових традицій, сприяння веденню літопису історичних подій, підтримка єдиноначальності та авторитету командирів, методична робота з офіцерами і сержантами, індивідуальна робота з військовослужбовцями і їх соціально-правовий захист, організація відпочинку, дозвілля, розваг. Разом із СК забезпечити контроль за функціонуванням системи внутрішніх комунікацій, захист військ і населення від негативного інформаційно-психологічного впливу противника та формування позитивного іміджу Збройних Сил України.

До речі, доцільно навести приклад як важливо ретельно ставитись до розробки керівних документів з МПЗ. Концепція СК НГУ відрізняється від Концепції СК ЗС України у сфері ВК всього двома додатковими пунктами: формування і розвиток у військовослужбовців відповідних світоглядних установок, ідейних переконань та морально-бойових якостей, необхідних для виконання поставлених завдань; підтримання сприятливого соціально-психологічного клімату у військових колективах. Але ж яке вони мають значення! Думаю всім зрозуміло наскільки важливо у практичній роботі бути уважним і не загубити такі важливі напрямки своєї діяльності. Також відповідно до Доктрини СК заходи СК реалізуються на стратегічному та оперативному

рівнях. Але ж інформаційний простір не тільки не закінчується на тактичному рівні, а має тут найбільшу аудиторію, де здійснюється морально-психологічного забезпечення та внутрішні комунікації.

Важливим питанням є вдосконалення системи психологічного забезпечення. В цьому контексті важливо, щоб у кожній сфері діяльності працювали відповідні фахівці. Психологія це складна і важлива спеціальність. Тут не може бути аматорів. Очолювати психологічну службу має дипломований спеціаліст. Його підлеглі мають бути також фахівцями з освітою. До кого ближче ця спеціальність: до медицини чи до пропаганди? Як сталось, що психологами може керувати інший фахівець? Чи нормально, що психологічне гартування в ході бойової підготовки здійснює не командир своїм прикладом, а психолог, хоча і як освічений спеціаліст? Психологічна підготовка – завдання командира, перш за все сержанта. Роби як я: це його і теорія і практика. Це особлива сфера, де більшість складових підготовки мають бути викладені однією особою, адже це є монолітне навчання, передача особистого професійного досвіду. На нашу думку психологічні служби – це самостійні підрозділи із своєю вертикаллю управління. До цього ж різні діагностичні та реабілітаційні центри потребують належної медичної та державної опіки.

Ще однією проблемою, пов'язаною із відсутністю державної програми морально-психологічного забезпечення Збройних Сил України є недооцінка, нерозуміння значення та фінансування за остаточною принципом технічних засобів пропаганди для структур морально-психологічного забезпечення. В нашій лабораторії ще у 2017 році був розроблений проект мобільного психолого-діагностичного комплексу з автоматизованими програмами. Достатньо проста але дуже корисна програма і набір планшетів дозволяє у короткий строк провести психодіагностику особового складу майже на передових рубежах Але перший екземпляр цієї машини з'явився тільки 4 роки по тому. Також ми брали участь у розробці проекту польового авто-клубу-типографії ПАК-Т. Ця унікальна машина дозволяє приймати Інтернет, теле- і радіо інформацію за допомогою супутникової антени, демонструвати відео на широкому екрані, має

сучасні комп'ютери, телевізори, фотокамери, гучномовну апаратуру, мобільну типографію, просторий намет тощо. Завдяки йому можливо оперативно друкувати листівки для агитснарядів та повітряних куль, які могли б доносити потрібну інформацію не тільки до ворога, але й до населення окупованих територій, які живуть в інформаційному вакуумі. Можна готувати агітаційно-пропагандистські матеріали для гучномовців, які транслюються з магнітофонів або комп'ютерів через підсилювачі за допомогою автономного живлення на 5-7 кілометрів. А випущено таких машин на сьогодні одиниці. При цьому ми бачимо аматорські винаходи військових на передовій, які розуміють яке значення може мати така психологічна зброя для ворога. А де ж потужні гучномовці на базі БТР, які дозволяють на базових або виносних пристроях дистанційно робити трансляцію на ворога майже на першій лінії?

Події широкомасштабної агресії Росії проти України показали величніший рівень духовного (морально-психологічного) стану особового складу Збройних Сил та громадян України, як результат використання духовного потенціалу держави і всього суспільства, нав'язування своєї волі в інформаційному просторі. З перших днів війни громадянами України реалізовувались такі складові духовного потенціалу як прихильність до європейських цінностей, любов до своєї незалежної держави, бажання захищати свою Батьківщину від агресорів, високий рівень національної свідомості та самоорганізації суспільства. І в більшості випадків відбулося це як прояв самосвідомості людей без спеціальних "реалізаторів" духовного потенціалу. Нам треба забезпечити принципово більш потужну роль держави, місцевих органів влади та громадських організацій у формуванні морального духу своєї армії. Потрібно визнати необхідність зміни поглядів на процеси, в яких роль держави є беззаперечною. Самореалізація духовного потенціалу громадян, які вступають до вищих військових навчальних закладів або укладають контракти на службу у Збройних Силах України відбувається на підставі сприйняття ними національно-патріотичних цінностей, переконання у необхідності захисту своєї держави, підтримки політичного курсу держави, віри у справедливий характер застосування Збройних Сил України.

Голяков Леонід Олександрович,

слухач оперативного факультету Національної академії
Національної гвардії України, майор.

АНАЛІЗ СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПІДГОТОВКИ ПІДРОЗДІЛІВ, ЯКІ ЗАЛУЧАЮТЬСЯ ДО ВИКОНАННЯ ЗАВДАНЬ З ОХОРОНИ ГРОМАДСЬКОГО ПОРЯДКУ

Досвід сучасної війни, яку веде український народ з російською федерацією, показав що психологічна готовність окремого військовослужбовця являється основою для успішного виконання завдань всього підрозділу. Після нашої перемоги увага всієї світової спільноти буде прикута до періоду відновлення України. В цей нестабільний період, коли зміниться правовий режим та суспільство буде особливо чутливим до не популярних рішень можливе виникнення конфліктів та зростання кількості масових заходів. Таким чином, шляхи урегулювання такого напруження правоохоронними органами відіграє вирішальну роль для подальшого укріплення сфери безпеки та оборони України.

Проаналізувати наявну систему професійно-психологічної підготовки підрозділів, які залучаються до виконання завдань з охорони громадського порядку, та розкрити можливі шляхи удосконалення цієї системи.

Професійно-психологічна підготовка (далі - ППП), відповідно до Директиви [1], введений як один з предметів навчання і регламентується Методичними рекомендаціями [2], тематика занять яких визначається тематичним планом ППП на рік. У Директиві зазначено що «...професійно-психологічну підготовку здійснювати... програм бойової та спеціальної підготовки особового складу з урахуванням специфіки завдань служби підрозділу і категорії тих, хто навчається.», таким чином, теоретично, ППП інтегрована в систему бойової та спеціальної підготовки (далі – БСП) та повинна забезпечувати психологічну готовність особового складу різних категорій до виконання завдань за

призначенням з урахуванням специфіки завдань, які виконує військовослужбовець.

Система БСП включає в себе: підготовку поповнення [3], підготовка за напрямками виконання завдань [4], спеціальну підготовку окремих категорій військовослужбовців у навчальних центрах, підготовка офіцерів у Вищих навчальних закладах. На кожному етапі підготовки військовослужбовець, в залежності від своєї категорії та посади, отримує необхідні знання, вміння та навички для виконання службових обов'язків та завдань. Проте існує проблема на кожному етапі підготовки, яка пов'язана з відсутністю єдиного підходу до викладання матеріалу та відсутності бази навчального матеріалу, через відсутність взаємодії між вищими навчальними закладами, навчальними центрами та військовими частинами.

Інтеграції ППП в систему БСП тісно пов'язана з наявністю структурованого навчального матеріалу та єдиного тлумачення тактичних дій підрозділу. Проте, для навчання підрозділів, які виконують завдання з охорони громадського порядку (далі – ОГП), систематизованої бази навчального матеріалу немає. Така ситуація пов'язана з відсутністю затверджених керівних документів, які обумовлюють тактику дій під час виконання завдань, особливо для підрозділів ОГП. Таким чином підготовка до несення служби відбувається шляхом вивчення теоретичних положень Законодавства, та відпрацюванню найбільш легких та безпечних прийомів. Наприклад, тренування застосування спеціального засобу «гумовий кийок» відбувається шляхом нанесення ударів «по повітрю»; тренування надягання кайданок шляхом імітації на умовному порушнику, або на манекені який не передає анатомічні особливості тіла людини; тренування застосування спеціального засобу сльозогінної та дратівливої дії «Терен-6» без статистів, які створюють ситуацію для законного застосування такого спеціального засобу, через високу небезпеку травмування особового складу; тактичні навчання з мобільним резервом проводяться за заздалегідь доведеному сценарію у суворих рамках з

неможливістю діяти відповідно до ситуації, що унеможлиблює прийняття рішення командирами різних рівнів в умовах ситуації яка швидко змінюється.

Для визначення напрямків ППП необхідно визначити основні стрес-фактори, які впливають на виконання завдань військовослужбовцями під час несення служби з ОГП, якими є:

сумніви щодо законності своїх дій;

взаємодія з агресивними громадянами (провокаторами) які не порушують законодавство;

особиста відповідальність за результати несення служби, особливо у розрізі застосування заходів примусу проти порушників;

особливості застосування заходів примусу (фізичної сили, спеціальних засобів та вогнепальної зброї) проти порушників;

необхідність диференціювати порушників та решти пересічних громадян;

погроза порушника щодо насильства проти військовослужбовця або членів його сім'ї;

необхідність чекати наказу вищого керівництва для застосування спеціальних засобів, під час несення служби у складі підрозділу.

На основі оцінювання способів несення служби і стрес-факторів, які впливають на виконання завдань з ОГП, можливо розробити основні принципи проведення практичних занять з елементами ППП, такі як:

під час навчання та в ході проведення занять з рукопашного бою відпрацьовувати прийоми в повний контакт, використовуючи засоби захисту, такі як капа, бандаж для статевих органів, рукавички для боротьби та захист для ніг;

в ході відпрацювання елемента «затримання порушника», проводити прийоми у складі двох або більше осіб, як і при несенні служби відповідно до керівних документів, з дотриманням послідовності затримання та кінцевим конвоюванням;

в ході тренування мобільного резерву, створювати ситуацію за якої командири різних рівнів мали приймати рішення, особливо проти агресивно

налаштованих порушників, і здобували навички диференціювати порушників та інших громадян;

в ході тренування військовослужбовців, для навчальних цілей з метою набуття стійкості до стресових ситуацій, виділяти окремі групи статистів, які б імітували присутність представників мас-медіа та людей які психічно (без фізичного контакту) створювали тиск на військовослужбовців, у свою чергу відпрацьовуються правильні дії командирів та підлеглого особового складу.

Необхідність оновлення підходу до навчання особового складу являється важливим елементом для виконання завдань із дотриманням Законодавства, особливо з ОГП, з огляду на можливу інтеграцію України до Європейського союзу. Створення єдиної бази матеріалу для навчання всіх категорій військовослужбовців та єдині підходи до навчання в період базової підготовки підрозділів та проведенні планових занять за програмою БСП матиме позитивний ефект на виконання завдань особовий склад, який приймає участь в ОГП. На основі такої бази можливо розробити структуровану програм ППП та інтегрувати її в програму БСП із повним описом ситуацій та вимог до виконання тактичних прийомів.

Список літератури:

1. Директива командувача Національної гвардії України «Про організацію підготовки Національної гвардії України у 2022, 2023 роках».
2. Наказ командувача Національної гвардії України від 25.11.2020 «Методичні рекомендації з організації та проведення професійно-психологічної підготовки особового складу НГУ».
3. Наказ командувача Національної гвардії України від 20.05.2020 № 240 «Про затвердження Програми підготовки поповнення Національної гвардії України».
4. Наказ командувача Національної гвардії України від 06.03.2017 № 138 «Про затвердження Програми з бойової та спеціальної підготовки підрозділів Національної гвардії України».

Гончаренко Ольга Анатоліївна,

доктор філософських наук, доцент кафедри психології,
педагогіки та соціально економічних дисциплін

Національної академії Державної прикордонної служби України

ім. Б. Хмельницького

Попович Діана Петрівна,

курсант факультету правоохоронної діяльності

Національної академії Державної прикордонної служби України

ім. Б. Хмельницького

ПРОБЛЕМАТИКА ПРАВОВОЇ РЕГЛАМЕНТАЦІЇ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ В УМОВАХ РОСІЙСЬКО- УКРАЇНСЬКОЇ ВІЙНИ

З початком повномасштабної російсько-української війни 2022 року статус «військовослужбовець» став ще більш престижним, та вимагав більшої уваги зі сторони держави, саме в плані правового забезпечення питань захисту конституційних прав, свобод та інтересів осіб.

Не зважаючи на свій специфічний статус, військовослужбовці, як і усі громадяни України, мають право на соціальне забезпечення непорушних та фундаментальних прав людини, які передбачені безпосередньо в Конституції України, а також і в міжнародних договорах, які ратифіковані Верховною Радою України[1].

Закон України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» тлумачить соціальне забезпечення як діяльність (функцію) держави, спрямовану на встановлення системи правових і соціальних гарантій, що забезпечують реалізацію конституційних прав і свобод, задоволення матеріальних і духовних потреб військовослужбовців відповідно до особливого виду їх службової діяльності, статусу в суспільстві, підтримання соціальної стабільності у військовому середовищі [2].

В умовах війни питання соціального захисту військовослужбовців, котрі здійснюють заходи із забезпечення національної безпеки і оборони, відсічі і стримування збройної агресії Російської Федерації постало доволі гостро, і потребує удосконалення нормативно-правової бази, яка регламентує соціальний захист цих осіб.

Нормативну базу, що регулює питання соціального захисту військовослужбовців становить сам Соціальний кодекс України й безпосередньо Закон України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей». Проте, в жодному з цих законодавчих актів не згадується специфіка захисту військових в умовах проведення бойових дій на території України. Наразі, це є великою прогалиною у сучасному українському законодавстві.

В умовах ведення війни військовослужбовці знаходяться у постійному напруженні, навантаженні та стресі. Низка з них отримують травми, які не пов'язані з подальшим проходженням служби або ж зовсім втрачають працездатність. Більшість, по закінченню служби, отримують ряд психологічних травм, які постійно будуть тривожити бійців. В зв'язку з цим, особи, які зараз здійснюють спротив російським військам, повинні бути під особливою опікою.

Як висновок, можна висунути низку пропозицій щодо соціального забезпечення військовослужбовців, особливо в умовах воєнного стану та в поствоєнний період. Варто внести зміни до сучасного законодавства, яке регулює сам соціальний захист, окремою статтею, яка б передбачала питання соціального захисту учасників російсько-української війни 2022 року.

Не менш важливим є питання внесення змін до адміністративного та кримінального кодексів України, а саме посилити відповідальність за вчинення правопорушень, які посягають на фундаментальні права та свободи військовослужбовця.

Військовослужбовці – категорія, яка завжди повинна бути під пильним захистом тієї держави, задля якої вона служить!

Список літератури:

1. А. Бейкун, А. Клочко Соціальний захист військовослужбовців: нормативно-правове забезпечення та сутність. Підприємство, господарство і право. Випуск 6, 2021 р. URL : bit.ly/3XQUn8s (дата звернення 19.02.2023).

2. Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей : Закон України №2011-ХІІ від 23.12.2022 р. URL : bit.ly/3INbY3I (дата звернення 19.02.2023).

Гопак Віктор Васильович,

слухач оперативного факультету Національної академії
Національної гвардії України, підполковник

**ДО ПИТАННЯ ОБГРУНТУВАННЯ СИСТЕМИ
ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ
ЧАСТИН ТА ПІДРОЗДІЛІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ
В УМОВАХ ЄВРОАТЛАНТИЧНОЇ ІНТЕГРАЦІЇ**

Україна зазнає постійних змін, ми спостерігаємо глобальну трансформацію. Це створює проблеми в економіці, освіті, інфраструктурі та в усіх сферах суспільного життя. Для підтримки конкурентоспроможності країни потрібна коротка та довгострокова стратегія. З новими структурними реформами необхідно створити економічну стабільність і конкурентоспроможну економічну політику. Слід взяти до уваги вирішальні зміни останніх років – шлях вступу до НАТО та Європейського Союзу. Ці події відбуваються зараз, процес триває, завдання виконуються поетапно, а трансформація є процесом.

Одним із важливих елементів та інструментів стратегії є освіта, завдяки чому будується та створюється суспільство, засноване на знаннях. Європейський Союз вважає за потрібне своєрідне об'єднання в усіх сферах життя, в тому числі на рівні освіти, і вважає важливим впровадження високого рівня освіти та навчання для збереження суспільства, безперервного розвитку та

конкурентоспроможності. Навчання впродовж життя має виняткове значення, оскільки, окрім збереження конкурентоспроможності, особистість також постійно розвивається та отримує нові знання. Однак визначним аспектом є те, які знання отримує людина.

Виходячи з зазначених міркувань запропоновано розв'язання актуального завдання, що полягає в науковому обґрунтуванні теоретичних засад і розробці практичних рекомендацій щодо вирішення проблемних задач вдосконалення системи професійного розвитку особового складу частин та підрозділів Національної гвардії України.

На основі аналізу керівних документів [1-2] та вивчення практики професійного розвитку особового складу у Національній гвардії України доречно конкретизувати організаційні аспекти вдосконалення системи професійного розвитку особового складу частин та підрозділів Національної гвардії України, а також запропонувати практичні рекомендації щодо впровадження результатів дослідження у військових частинах Національної гвардії України. Довести, що молоді люди, мають високу мотивацію стати військовослужбовцями і тим самим повноцінними членами Національної гвардії України [3]. Дослідити кар'єрну мотивацію, як було сформовано рішення про вибір майбутньої професії, як воно відбувалося та було реалізовано [4]. Крім того, необхідно шукати зв'язки, закономірності, визначальні мотиви між вибором професії та особистим життям людини. Також треба виявити причинно-наслідкові зв'язки, які спрямували увагу молодої людини на відданість кар'єрі військовослужбовця, а також проаналізувати чинники, що вплинули на її становлення та професійне усвідомлення.

Реалізація державної політики у сфері професійного розвитку особового складу Національної гвардії України дозволить розмежувати функції сержантів та офіцерів, створити мотиваційні чинники для кар'єрного зростання, забезпечити соціальну привабливість проходження військової служби, запровадити прозору систему кадрового відбору, впровадити ефективну систему просування по службі [5]. Розглядаючи теорії мотивації, можна зробити висновок, що натхнення, вплив і стимулювання є важливими елементами життя людини. Багато теорій розглядають те, як людину можна самореалізувати, розвинути її здібності, навички, успадковані та набуті якості. У сучасних соціально-економічних умовах недостатньо є

залучення талановитих людей на ринку праці, а наше завдання – утримати та розвинути їх. Для цього необхідно знайти правильні мотиваційні фактори, адже без цього неможливий подальший розвиток.

Список літератури:

1. Про затвердження Методичних рекомендацій з питань виконання в Національній гвардії України Положення про проходження громадянами України військової служби у Збройних Силах України : наказ Командувача Національної гвардії України від 02.11.2015 №626.
2. Про затвердження Положення про проходження громадянами України військової служби у Збройних Силах України : Указ Президента України від 10.12.2008 № 1153/2008.
3. McClelland, David (1987): Human Motivation. Cambridge University.
4. Про професійний розвиток працівників : Закон України від 12.01.2012 р. № 4312-VI : за станом на 27.11.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-22>.
5. Управління розвитком персоналу: Навчальний посібник / Т. П. Збрицька, Г. О. Савченко, М. С. Татаревська. За заг. ред. М.С. Татаревської. Одеса: Атлант, 2013. 427 с.

Горячева Кіра Сергіївна,

кандидат економічних наук, доцент,

провідний науковий співробітник Військового інституту

Київського національного університету імені Тараса Шевченка

ПРОБЛЕМИ КОНЦЕПЦІЇ ВІЙСЬКОВИХ РОЛЕЙ ТА ЇХНЬОГО ВПЛИВУ НА ЦИВІЛЬНО-ВІЙСЬКОВІ ВІДНОСИНИ

Метою дослідження є розробка аналітичного інструментарію для вивчення зв'язків між оперативним досвідом і цивільно-військовими відносинами. Надаючи комплекс концептуальних, теоретичних та емпіричних

досліджень взаємозв'язку між військовими місіями і місцем військових у суспільстві та політиці, можна вийти за межі спрощених понять цивільного контролю і військової автономії, які нівелюють політичну роль військових у повсякденній політиці, а натомість визнати, що “військові подібні до інших впливових груп у державі в тому, як вони отримують владу і впливають на її розподіл і політичні результати” [1].

Значною мірою теоретичні основи досліджень цивільно-військових відносин були розроблені на основі стандартів, які або впливають з тематичних досліджень військових з індустріально розвинених демократій, або зосереджені на дуже помітних військових втручаннях у політику у формі переворотів. Сумнівними з нашої точки зору такі припущення, і як зображення бойових дій як єдиної і найважливішої місії збройних сил, надмірний акцент на географічному розташуванні місій при нехтуванні більш ретельним аналізом того, що насправді роблять військові в конкретній операції, а також ідея про те, що недемократичні цивільно-військові відносини є необхідним наслідком того, що військові лідери прагнуть до більшого впливу. Переважна увага до інституційного виміру цивільного контролю, особливо в дослідженнях перехідних і консолідуючих демократій, не може пояснити випадки, коли демократичні уряди залучають свої збройні сили до виконання ролей, які потенційно можуть підірвати демократичну політику. Існує багато способів, в які політики свідомо вирішують посилити соціальну і політичну роль збройних сил. У цих випадках саме існування інститутів цивільного контролю є джерелом збільшення політичної влади збройних сил, якщо політики втягують військових у нові політичні або оперативні ролі. Чи досягнуть вони успіху, значною мірою залежить від реакції військових на політичні вимоги.

Оперативний профіль і відповідний досвід участі в місіях мають вирішальне значення для розуміння готовності військових лідерів брати участь у політиці. За інших рівних умов рольові концепції можуть бути навіть вирішальним фактором: якщо існують інститути цивільного контролю, а

демократичні уряди наказують військовим брати участь у міжпартійних суперечках, саме військові лідери вирішують, чи підкоряться критичним наказам, чи шукати шляхи звільнення від вимог, які загрожують їхньому самоусвідомленню. Те, як військові командири вирішують таку дилему, залежить від їхньої рольової концепції. Хоча тематичні дослідження в цьому спеціальному випуску представляють демократії на різних етапах консолідації, ми очікуємо, що круговий зв'язок між оперативним досвідом військових і цивільно-військовими відносинами так само існує і в авторитарних контекстах.

Для того, щоб продовжити дослідження оперативного досвіду, рольових концепцій і ролі військових у повсякденній політиці, було визначено шість напрямків роботи. По-перше, необхідна подальша концептуальна систематизація та класифікація різних видів місій, окрім бойових, особливо з огляду на їхній потенційний вплив на рольові концепції та цивільно-військові відносини [2]. Оперативний досвід у виконанні дуже різних завдань, наприклад, у ліквідації наслідків стихійних лих на противагу громадській безпеці, суттєво відрізняється. Те ж саме стосується і уявлень військових про успіх або невдачу в таких операціях. Проте, поточний стан цивільно-військових відносин у конкретній країні може спричинити різні наслідки для рольових концепцій. Якщо збройні сили не засвоїли визнання цивільного верховенства і вважають себе охоронцями нації, навіть такі, операції, як ліквідація наслідків стихійних лих, можуть призвести до більшого політичного втручання з боку збройних сил.

По-друге, майбутні дослідження можуть проаналізувати, як різні фактори, окрім оперативного досвіду, впливають на зміну рольової концепції, в тому числі стратегічні, економічні і технологічні зміни. Закінчення холодної війни дає приклад змін у рольових уявленнях, які були викликані модифікацією сприйняття загроз у багатьох європейських країнах. Аналогічно, ці дослідження можуть вивчати можливості цивільних осіб впливати на зміни в рольових уявленнях. Це можна зробити шляхом

переорієнтації військових місій, зміни системи військової освіти або зміни соціального складу офіцерського корпусу.

По-третє, існує потенційна користь від заглиблення в ідеологічний комплекс, де рольові концепції, професіоналізм, сек'юритизація, культура та інші поняття перетинаються, щоб дослідити, як вони взаємодіють і формують одне одного. Можна систематично досліджувати, як різні рольові концепції можуть з'являтися в рамках певної військової культури. Наприклад, культура французької армії традиційно полягала в тому, щоб триматися якомога далі від політики. В рамках цієї культури рольова концепція французьких військових, виникла і закріпилася тому, що вона “мала сенс” і була узгодженою.

По-четверте, все ще існує потреба в більш тонких механізмах дослідження змін у цивільно-військових відносинах з плином часу. Цивільно-військова рівновага є інерційною, але не статичною, і ми досі не знаємо, як вона змінюється. Зміни у цивільно-військовій рівновазі можуть відбуватися, коли цивільна влада переорієнтовує військових на інші ролі. Втім, зрушення в рольових концепціях і цивільно-військових відносинах також можливі через зміну поколінь серед офіцерського корпусу і зміни у ставленні до них у суспільстві. Такі явища відбуваються без будь-яких цілеспрямованих дій. Тому більш ретельний аналіз соціального складу збройних сил, а також спільних і відмінних рис у ставленні до них населення в цілому може стати плідним напрямком для подальших досліджень.

По-п'яте, майбутні дослідження повинні також вивчати процеси, завдяки яким виникає консолідована і спільна інтерпретація рольових концепцій і оперативного досвіду. Особливо багатообіцяючими для розвитку теорії є різні інтерпретації рольових концепцій в межах однієї армії. Наприклад, у шведських збройних силах з початку 1990-х років існують два види збройних сил з різними рольовими концепціями: військово-морський флот, що виконує роль внутрішньої оборони, і армія з спрямованістю на місію. З нещодавньо оголошеним поверненням до внутрішньої територіальної оборони, армії доведеться кардинально змінити концепцію ролі, в той час як

військово-морським силам потрібно буде лише внести незначні корективи. Офіцерський корпус обох видів збройних сил наразі по-різному позиціонує себе по відношенню до своїх цивільних принципів - один пристосовується, інший наполягає на більшій.

По-шосте і останнє, подальші дослідження могли б вивчити, як військові в усьому світі розширюють свої концепції ролей, включаючи завдання і функції інших професій, з якими вони співпрацюють, наприклад, епідеміологів у випадку Ізраїлю. Поглиблення досліджень у цьому напрямку має вирішальне значення для остаточного розуміння того, що таке державна армія і як вона орієнтується в цивільно-військовому середовищі, частиною якого вона є.

Список літератури:

1. Брукс Р. Інтеграція підгалузі цивільно-військових відносин. Щорічний огляд політичних наук, 2019. с. 391.
2. Говард Л. Миротворчість - це не боротьба з повстанцями. Міжнародна миротворчість, 2019. с. 545-8.

Данильченко Олександр Анатолійович,
старший викладач кафедри соціально-гуманітарних дисциплін,
Національна академія Національної гвардії України

ПРОЄКТУВАННЯ ПЕДАГОГІЧНОЇ ТЕХНОЛОГІЇ ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ПРАВОВОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ НА ОСНОВІ ПРОБЛЕМНОГО ПІДХОДУ

Повномасштабне вторгнення російської федерації, необхідність захисту територіальної цілісності та державного суверенітету, завдання військово-політичне керівництва держави щодо деокупації тимчасово окупованих

територій України на сучасному етапі розвитку нашої державі є викликом національній безпеці. Відтак постає питання реформування військової освіти із врахуванням сучасних викликів та перспектив. Особливе місце в системі військової освіти займає підготовка майбутніх офіцерських кадрів. Для Національної гвардії України (НГУ) це питання також дуже актуально, так як офіцери цього військового формування України залучаються сьогодні як до відсічі збройної агресії російської федерації, так і до виконання великого спектру службово-бойових завдань, які визначені Законом України «Про Національну гвардію України».

Враховуючи вищезазначені фактори, постає питання переосмислення наявних проблем та концепцій підготовки військових фахівців, розробки та впровадження сучасних педагогічних технологій та методик навчання курсантів у вищих військових навчальних закладах (ВВНЗ).

Вимогою сьогодення є, щоб майбутні офіцери НГУ мали професійну компетентність, широкий світогляд, якісно реалізовували державну політику в сфері національно-патріотичного та правового виховання особового складу з метою виховання національної свідомості та самосвідомості, історичної пам'яті, відданості Українському народові, формування правової свідомості, поваги до законів, переконання в необхідності їх свідомого виконання як основи дисципліни та правопорядку у військах, вміли орієнтуватися та оперативно приймати рішення у різних умовах обстановки, мали здатність до вирішення найскладніших завдань в екстремальних умовах обстановки.

Водночас аналіз стану сформованості соціально-правової компетентності майбутніх офіцерів НГУ показав, що на сьогодні рівень її сформованості не зовсім відповідає вимогам сьогодення.

Відтак перед нами постає проблема вдосконалення професійної підготовки майбутніх офіцерів НГУ та впровадження в освітній процес ефективних

педагогічних технологій формування компетентностей майбутніх офіцерів НГУ, зокрема й соціально-правової.

Аналіз наукової літератури дозволяє констатувати, що останнім часом оприлюднено низку наукових робіт, де запропоновано конкретні педагогічні технології для вищої військової школи, метою яких є вирішення завдань щодо формування певних компетентностей за результатами навчання.

Проте науковий пошук засвідчив, що педагогічні технології формування соціально-правової компетентності майбутніх офіцерів НГУ та процес їх проєктування ще не стали об'єктом наукового дослідження.

Новий вид навчання, який отримав назву проблемного, з'явився у 50-х роках ХХ століття. Він, на думку авторів, повинен компенсувати недоліки традиційного або пояснювально-ілюстративного виду навчання. Науковець В. Оконь підкреслює, що сутність концепції проблемного навчання у тому, що воно засноване не на передачі готової інформації, а на отриманні учнями певних знань та вмінь шляхом вирішення теоретичних та практичних проблем [1].

Проблемне навчання, як і інші концепції навчання, посідає важливе місце у процесі організації та здійсненні навчально-виховного процесу у ВНЗ. Науковці для пояснення цієї концепції використовують різні терміни: проблемне навчання (О. Матюшкін), метод розв'язання пізнавальних задач (Р. Нізамов), проблемно-пошукові методи (М. Гарунов), методи проблемного навчання (С. Архангельський). Однак усі вони впевнені, що проблемне навчання – один із основних способів залучення здобувачів освіти до самостійного наукового пошуку, метод і засіб розвитку їх пізнавальної активності.

Проте слід зазначити, що проблемне навчання має і певні недоліки: його не завжди можна використовувати через складність навчального матеріалу, який надається майбутнім офіцерам для вивчення, невідповідність суб'єктів навчального процесу.

Але в сучасних реаліях слід констатувати, що більшість здобувачів вищої військової освіти складають військовослужбовці за контрактом, які мають значний досвід виконання службово-бойових та бойових завдань. А значний відсоток викладацького складу – це офіцери, які тривалий час виконували службові обов'язки у військових частинах (з'єднаннях) НГУ. Відтак, на нашу думку, суб'єкти навчального процесу у ВВНЗ в цілому є підготовленими до проблемного навчання.

Особистий досвід викладання навчальних дисциплін та організації навчально-виховного процесу в Національній академії Національної гвардії України дозволяє визначити такі види зростання ступеня проблемності в процесі формування соціально-правової компетентності: проблемний виклад знань викладачами у поєднанні з репродуктивною діяльністю майбутніх офіцерів; проблемний виклад у поєднанні з самостійною роботою майбутніх офіцерів (за зразком); комбіноване заняття (проблемний виклад у поєднанні з реконструктивно-варіативною діяльністю курсантів); частково-пошукова діяльність майбутніх офіцерів.

Під час навчально-виховного процесу з метою формування високого рівня соціально-правової компетентності майбутніх офіцерів НГУ нами було використано модифікацію кількох ступенів проблемності, що мало на меті створення проблемних ситуацій викладачем і подальшу навчально-дослідну роботу майбутніх офіцерів на основі пізнавально-спонукальних мотивів.

Згідно рекомендацій науковців спроектована нами педагогічна технологія базується на таких трьох рівнях: науковому, теоретико-методичному та психологічному [2].

Для ефективного використання технології проблемного навчання під час формування соціально-правової компетентності майбутніх офіцерів НГУ нами запропоновано реалізувати такі вимоги: відбір завдань, які є практично значущими для курсантів та є запорукою якісної професійної підготовки;

застосування елементів проблемного навчання на різних етапах навчального процесу у ВВНЗ: при викладенні нового матеріалу, на етапі контролю, під час закріплення навчального матеріалу та під час самостійної роботи майбутніх офіцерів; використання творчих прийомів організації проблемної ситуації із врахуванням вже набутого досвіду виконання службово-бойових завдань, що стимулює здобувачів освіти до пошуку варіантів вирішення складних проблем; широкий варіативний вибір типу проблемного завдання, який пропонується майбутнім офіцерам [3].

Досвід організації навчального процесу у ВВНЗ дозволяє дійти висновку, що організація діяльності майбутніх офіцерів, яка носить саме проблемний характер, активізує пошуково-розумову діяльність майбутніх офіцерів НГУ та відповідає вимогам сьогодення. У процесі вирішення проблемних ситуацій стимулюється творча активність майбутніх офіцерів, підвищується мотивація до подальшої професійної діяльності, формується психологічна готовність майбутніх офіцерів до дій у різних умовах обстановки, збільшується активність та продуктивність мислення, що сприяє особистісному розвитку майбутнього офіцера.

Список літератури:

1. Okon W. U podstaw problemowego uczenia sie. Warszawa, P, 1994. 210 s.
2. Ценко М.Б. Формування комунікативної компетентності майбутніх юристів. *Вісник Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого»*. Серія: Філософія, філософія права, політологія, соціологія / ред. кол.: А.П. Гетьман та ін. Харків : Право, 2014. № 4 (23). 360 с.
3. Бєлай С.В., Керницький О.М., Пасічник В.І. Застосування активних методів навчання слухачів магістратури вищого військового навчального закладу елементам оперативних переговорів. *Науковий журнал НА НГУ «Честь і Закон»*. Х.: НА НГУ, 2021. Вип. 1 (76). С. 99-106.

Дубов Назарій Миколайович,

слухач оперативного факультету

Національної академії Національної гвардії України, майор

ВИЗНАЧЕННЯ МОРАЛЬНО-ДІЛОВИХ ЯКОСТЕЙ, ЯКИМИ ПОВИНЕН ВОЛОДІТИ НАЧАЛЬНИК ВАРТИ

Національна гвардія України є військовим формуванням з правоохоронними функціями, що входить до системи Міністерства внутрішніх справ України і призначено для виконання завдань із захисту та охорони життя, прав, свобод і законних інтересів громадян, суспільства і держави від кримінальних та інших протиправних посягань, охорони громадської безпеки і порядку та забезпечення громадської безпеки, а також у взаємодії з правоохоронними органами - із забезпечення державної безпеки і захисту державного кордону, припинення терористичної діяльності, діяльності незаконних воєнізованих або збройних формувань (груп), терористичних організацій, організованих груп та злочинних організацій.

Серед основних службово-бойових завдань формувань Національної гвардії України є:

конвоювання осіб, узятих під варту та/або засуджених до позбавлення волі, до Верховного Суду України, Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ, апеляційних судів з розгляду цивільних і кримінальних справ, місцевих загальних судів, перелік яких визначається Міністром внутрішніх справ України, та відповідних установ виконання покарань, попереднього ув'язнення (крім гауптвахт) та ізоляторів тимчасового тримання, а також охорону їх у залі суду.

З метою якісного та вчасного здійснення конвоювання осіб, узятих під варту та/або засуджених до позбавлення волі, командирові підрозділу необхідно

призначити особу зі складу офіцерського або сержантського (старшинського) складу з метою очолення варти - начальника варти.

Начальник варти - це особа, яка має велику відповідальність за безпеку та захист особового складу варти та осіб узятих під варту та/або засуджених до позбавлення волі які знаходяться під охороною варти. Ця посада потребує володіння багатьма морально-діловими якостями, такими як:

відповідальність: начальник варти з конвоювання повинен відчувати відповідальність за безпеку людей або вантажів, які перебувають під його наглядом;

дисциплінованість: начальник варти повинен володіти високим рівнем дисципліни та дотримуватися встановлених правил та процедур;

вміння приймати рішення: начальник варти повинен бути здатним швидко приймати рішення та діяти в умовах невизначеності та стресу;

вміння керувати людьми: начальник варти повинен мати досвід у керуванні людьми, бути здатним мотивувати та вести підлеглих до досягнення спільних цілей;

вміння працювати в команді: начальник варти повинен бути здатним до співпраці з іншими начальниками варти та іншими працівниками відділу;

етичність: начальник варти повинен мати високі моральні принципи та дотримуватися встановлених етичних стандартів;

вміння спілкуватися: начальник варти повинен бути здатним до ефективної комунікації зі своїми підлеглими;

фізична витривалість: начальник варти повинен бути фізично підготовленим та мати достатній рівень витривалості для виконання своїх обов'язків в умовах фізичного напруження та багато інших.

У Національній академії Національної гвардії України з офіцерами оперативного факультету було проведено емпіричне дослідження, яке мало на

меті визначити найбільш значимі та найменш значимі морально-ділові якості якими повинен володіти начальник варти.

У дослідженні респондентам було запропоновано визначити, з наданих морально-ділових якостей, найбільш необхідні, якими повинен володіти начальник варти, для якісного виконання поставлених завдань.

Усі респонденти проходили військову службу у підрозділах Національної гвардії України та мали досвід очолювання варт з конвоювання осіб, узятих під варту та/або засуджених до позбавлення волі.

За результатами проведеного дослідження встановлено, що найбільш значущими морально-діловими якостями якими повинен володіти "начальник варти" є:

компетентність (кожен керівник має знати, як виконувати свою роботу на високому професійному рівні).

вимогливість до себе та підлеглих.

знання та розуміння керівних документів.

гнучкість, розуміння ситуації, гостре сприйняття нових потреб, відчуття часу, подій.

Також на думку опитаних визначено найменш значущі морально-ділові якості якими повинен володіти начальник варти, а саме: відчуття нового та вміння йти на розумний ризик, творчо розв'язувати проблеми, сміливість у прийнятті рішень.

Всі зазначені морально-ділові якості важливі для успіху і допомагають бути висококласним начальником варти. Звичайно ці якості не є єдиним критеріями для відбору кандидатів на дану посаду. Однак вони безсумнівно заслуговують на увагу і ймовірно підвищують результативність діяльності під час виконання завдань з конвоювання осіб, узятих під варту та/або засуджених до позбавлення волі. Таким чином посадові особи які приймають участь у відборі особового складу повинні звертати увагу на такі професійні якості.

Євтушенко Ігор Володимирович.

кандидат юридичних наук,

професор кафедри тактико-спеціальної,

вогневої та спеціальної фізичної підготовки

Інституту підготовки юридичних кадрів для Служби безпеки України

Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

**АКТУАЛІЗАЦІЯ ПИТАННЯ ПІДГОТОВКИ КАДРІВ
ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ БЕЗПЕКИ ОБ'ЄКТІВ КРИТИЧНОЇ
ІНФРАСТРУКТУРИ УКРАЇНИ**

Останні кризові події світу, що виникали на підґрунті технологічних катастроф, а також зношеність основних фондів об'єктів критичної інфраструктури України засвідчують, що забезпечення захисту критичної інфраструктури є складовою частиною забезпечення державної безпеки України.

Державна політика у сфері захисту критичної інфраструктури повинна бути спрямована на формування комплексу організаційних, нормативно-правових, інженерно-технічних, експлуатаційних, наукових та інших заходів, що сприяють забезпеченню безпеки та стійкості критичної інфраструктури. Метою зазначеної політики є забезпечення безперебійного та стійкого функціонування об'єктів критичної інфраструктури України, запобігання проявам актів несанкціонованого втручання, прогнозування та запобігання кризовим ситуаціям з негативним впливом на об'єкти критичної інфраструктури, а також підвищення рівня захисту, удосконалення заходів безпеки та стійкості цих об'єктів від існуючих загроз.

Виходячи з аналізу наукових досліджень, відповідного міжнародного досвіду щодо організації захисту об'єктів критичної інфраструктури та стану справ в цьому питанні в Україні, можливо зробити висновок, що підготовці та перепідготовці кадрів в національній системі захисту критичної інфраструктури необхідно приділити особливу увагу.

На прикладі військового формування з правоохоронними функціями – Національної гвардії України зазначимо, що Національна гвардія України виконує службово-бойові завдання з охорони, оборони та захисту об'єктів критичної інфраструктури. Це засвідчує Закон України «Про Національну гвардію України», а саме ст. 2, що визначає основні функції Національної гвардії України, якими в ракурсі захисту об'єктів критичної інфраструктури є наступні: охорона ядерних установок, ядерних матеріалів, радіоактивних відходів, інших джерел іонізуючого випромінювання державної власності, важливих державних об'єктів, перелік яких визначається Кабінетом Міністрів України; охорона центральних баз матеріально-технічного забезпечення Міністерства внутрішніх справ України, охорона і оборона військових об'єктів, баз (закладів, установ) Національної гвардії України; участь у підтриманні або відновленні правопорядку в районах виникнення особливо тяжких надзвичайних ситуацій техногенного чи природного характеру (стихійного лиха, катастроф, особливо великих пожеж, застосування засобів ураження, пандемій, панзоотій тощо), що створюють загрозу життю та здоров'ю населення; участь у ліквідації наслідків надзвичайних або кризових ситуацій на об'єктах, що нею охороняються; оборона важливих державних об'єктів, спеціальних вантажів, переліки яких визначаються Президентом України, Кабінетом Міністрів України, центральних баз матеріально-технічного забезпечення Міністерства внутрішніх справ України.

У Національній академії Національної гвардії України здійснюється підготовка спеціалістів у сфері фізичного захисту об'єктів критичної інфраструктури в межах спеціальності 251 «Державна безпека» за освітніми програмами першого (бакалаврського), другого (магістерського) та третього (освітньо-наукового) рівнів вищої освіти. Випускники зазначених освітніх програм сьогодні успішно виконують службово-бойові завдання з фізичного захисту об'єктів критичної інфраструктури відповідно до зазначених функцій Національної гвардії України.

Додамо, що згадана 251 спеціальність «Державна безпека» є профільною у Національній академії Служби безпеки України. Служба безпеки України є суб'єктом національної системи захисту критичної інфраструктури. Наразі за спеціальністю 251 «Державна безпека» у Національній академії Служби безпеки України здійснюється підготовка за декількома освітніми програмами на кожному з трьох рівнів вищої освіти. Тому пропонуємо обрати спеціальність 251 «Державна безпека» основною серед спеціальностей реалізації освітніх програм вищої освіти щодо підготовки фахівців із захисту критичної інфраструктури. Таким чином, спеціалізацію «Захист критичної інфраструктури та її стійкість» доречно реалізовувати освітньою програмою в межах спеціальності 251 «Державна безпека». Також більш специфічні питання по галузям знань доцільно формувати у освітніх програмах спеціальностей 125 «Кібербезпека», 263 «Цивільна безпека», 143 «Атомна енергетика» тощо.

Тобто слід зосередитись на розробленні освітніх програм для підготовки відповідних фахівців у сфері захисту критичної інфраструктури в рамках перелічених існуючих спеціальностей з урахуванням практичного застосування випускників у причетних державних органах та інституціях, а також на організації професійного навчання спеціалістів у сфері захисту критичної інфраструктури за програмами професійного розвитку (післядипломної освіти) шляхом перепідготовки та/або підвищення кваліфікації.

Не менш важливим напрямом підготовки фахівців з реагування на кризові ситуації на об'єктах критичної інфраструктури України є проведення спільних командно-штабних, тактико-спеціальних навчань, спільних тренувань та занять із захисту, охорони, оборони, припинення злочинних дій, інцидентів та кібератак проти об'єктів критичної інформаційної інфраструктури. Забезпечення цього напряму надасть змогу підвищити ефективність організації взаємодії національної системи захисту критичної інфраструктури з іншими системами захисту у сфері державної безпеки.

Єманов Владислав Вікторович,

кандидат військових наук, старший науковий співробітник,
перший заступник начальника Національної академії
Національної гвардії України з навчальної та методичної роботи

Тробюк Володимир Іванович,

кандидат військових наук, доцент,
начальник навчально-методичного центру
Національної академії Національної гвардії України

Белай Сергій Вікторович,

доктор наук з державного управління, професор,
доцент кафедри військово-соціального та психологічного забезпечення
Національної академії Національної гвардії України

ДО ПИТАННЯ РОЗВИТКУ НЕФОРМАЛЬНОЇ ОСВІТИ У НАЦІОНАЛЬНІЙ АКАДЕМІЇ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ

Збройна агресія проти України у 2014 році, включаючи незаконну окупацію Криму і Донбасу, а особливо широкомасштабне вторгнення у 2022 році російських військ стали поштовхом для масштабних і структурних реформ у сфері безпеки і оборони України. Головним напрямом цієї стратегії є поступове реформування сил сектору безпеки і оборони України до стандартів ЄС та НАТО. Тому сьогодні Національна гвардія України проходить шлях розбудови за зразком сил безпеки і оборони провідних країн світу. Ключовим етапом у процесі модернізації та оновлення Національної гвардії України є формування сучасної системи військової освіти на базі Національної академії Національної гвардії України (Академії) елементом якої є неформальна освіта.

Відповідно до Закону України «Про освіту» неформальна освіта здобувається, як правило, за освітніми програмами та не передбачає присудження визнаних державою освітніх кваліфікацій за рівнями освіти, але може завершуватися присвоєнням професійних та/або присудженням часткових

освітніх кваліфікацій. У Академії неформальна освіта започаткована у вигляді отримання тактичного та оперативного рівнів військової освіти одночасно з здобуттям першого (бакалаврського) та другого (магістерського) рівнів вищої освіти відповідно. Спонування до якісної інтеграції неформальної освіти у освітню діяльність Академії вимагає запровадження системи курсів підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів на базі спеціалізованої професійної підготовки офіцерів, яка буде змістовно наповнена тотожними рівням стандартів військової освіти країн-членів НАТО.

Окремо визначимо, що рівень підготовки L1 буде закладено в підготовку кадрового офіцера, який отримує ступінь вищої військової освіти бакалавр. Але, враховуючи проблему поповнення офіцерськими кадрами штатних підрозділів, планується надати можливість військовослужбовцям (цивільній молоді) з вищою освітою не нижче ступеню бакалавр стати до лав Національної гвардії України та отримати військове звання лейтенант. Виконавши ряд критеріїв по фізичному та психічному здоров'ю, здавши заліки та маючи стаж строкової чи контрактної служби в Національній гвардії України не менше 6 місяців, кандидат проходить Курс перепідготовки L1, що реалізує процедуру управління військами – TLP (Troop Leading Process). Для більш прозорого та якісного функціонування системи запропоновано встановити градацію, з розрізненням підготовки рівня L1. Передбачаються рівні управління військами: А – відділення, В – взвод, С – рота. Також розглядаємо як один курс L1(A,B,C) на дев'ять місяців, так і курс L1(A,B) на шість місяців, так і окремі курси L1(A), L1(B) та L1(C) на три місяці кожний. По завершенню складаються іспити та присвоюється військове звання лейтенант (молодший лейтенант).

Через встановлений час кожен офіцер має право на складання іспиту для проходження фахового курсу підвищення кваліфікації L2 для опанування посад на рівні батальйону. Термін проходження 3-6 місяців, він ґрунтується на набутому теоретичному та практичному досвіді. Посада за тим хто навчається зберігається, він рахується у відрядженні на навчанні, його посадові обов'язки виконує заступник чи особа, призначена командиром.

Курс підвищення кваліфікації L2 – MDMP (Military Decision Making Process) – це процес прийняття військових рішень, призначений для підготовки посадових осіб – військовослужбовців, кандидатів для просування по службі на посади у військових частинах (підрозділах) Національної гвардії України за штатно-посадовою категорією не нижче майор, що мають ступінь вищої освіти бакалавр і вище, здійснюється з метою вивчення теоретичних основ діяльності лідерів тактичного рівня, теорії і практики воєнного мистецтва, виконання службово-бойових завдань військовими частинами та підрозділами Національної гвардії України, їх підтримки та забезпечення, а також порядку роботи посадових осіб органів військового управління під час планування, підготовки, ведення та оцінювання результатів виконання завдань за призначенням військовими формуваннями тактичного рівня.

Після призначення та успішного виконання обов'язків по посаді, військовослужбовцю через встановлений термін надається право підвищити свою кваліфікацію до рівня L3, що реалізує ОРП (Operation Planning Process) – процес планування операцій. Ці знання мають рівень бригади (полка) з періодом навчання 6-9 місяців. Цей курс призначений для поглибленого вивчення сил оборони та сил безпеки, їх взаємодії в регіональних кризових ситуаціях. Виробляється стратегія планування операцій на своєму рівні із застосуванням сучасних інноваційних військових технологій. Вивчається функціонування системи безпекового середовища країни, внутрішні та зовнішні загрози для неї.

Курси підвищення кваліфікації L2-L3 мають на меті поступове надання інформації, враховуючи специфіку служби, набутий досвід і постійний плин інновацій. Проходження курсів повинно бути обов'язковим для отримання другого (магістерського) рівня вищої освіти.

Отримання ступеню вищої освіти магістр через встановлений термін по закінченню курсів L3 надає право займати посади: командирів та заступників командирів бригад, офіцерів територіальних управлінь оперативно-територіальних об'єднань Національної гвардії України, офіцерів відділів та служб Головного управління Національної гвардії України, науково-

педагогічних працівників Національної академії Національної гвардії України.

Курс підготовки L4 JOPP (Joint Operation Planning Process) – процес планування спільних операцій призначений для підготовки військовослужбовців, які зараховані до резерву кандидатів для просування по службі на посади стратегічного рівня та мають освітній ступень «магістр» і вище, здійснюється для засвоєння теоретичних основ професійної підготовки стратегічного рівня, підготовки і застосування сил оборони для відсічі збройної агресії, управління конфліктами на міжнародному рівні.

Обов'язковою умовою освоєння рівнів підготовки L-курсів є сумісництво з базовою підготовкою за новітніми стандартами НАТО для спільного ведення бойових дій силами оборони при обороні держави.

З метою якісного впровадження наведених нововведень пропонується створення у складі Академії – Центру перепідготовки та підвищення кваліфікації, базовим підрозділом підготовки якого є кафедра професійної підготовки. Основним завданням центру вважається реалізація підготовки здобувачів за курсами L1 та L2 в найближчій перспективі (в поточному та наступному роках), а також L3 в подальшій перспективі (через декілька років). Курс підготовки L4 має довгострокову перспективу впровадження, а тому подальша його реалізація закладається до плану стратегічного розвитку Національної академії Національної гвардії України.

Таким чином, Національна гвардія України проходить шлях розбудови за зразком сил безпеки і оборони провідних країн світу. На сьогоднішній день гостро стоїть питання поповнення офіцерськими кадрами штатних підрозділів Національної гвардії України. Нові виклики закономірно спонукають до раціонального їх вирішення. Ключовим етапом у процесі модернізації та оновлення Національної гвардії України є формування сучасної системи військової освіти на базі Національної академії Національної гвардії України. Обґрунтовані зміни системи військової освіти дозволять контролювати та корегувати процес підготовки на тактичному та оперативному рівнях, враховуючи досвід виконання бойових (спеціальних) завдань Національною

гвардією України під час відсічі збройної агресії. Крім того, здійснення оптимального поєднання формальної та неформальної систем освіти забезпечить необхідний баланс своєчасності підготовки та оптимальності часу на неї, сприятиме об'єднанню в глобальній мережі підготовки НАТО та досягнення значно вищих в порівнянні з минулими показниками професійної підготовки офіцерського складу.

Зоркін Роман Юрійович,

старший викладач кафедри психології та педагогіки,
Харківського національного університету
Повітряних Сил імені Івана Кожедуба, підполковник

Зубач Вікторія Олегівна,

курсант 145 навчальної групи, солдат,
Харківського національного університету
Повітряних Сил імені Івана Кожедуба

ГЕРОЇЗАЦІЯ ОБРАЗУ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦЯ – УЧАСНИКА БОЙОВИХ ДІЙ ЯК СКЛАДОВА НАЦІОНАЛЬНО-ПАТРІОТИЧНОГО ВИХОВАННЯ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ

Війна – це подія, яка залишає глибоку рану у колективній свідомості і те, наскільки ми готові працювати з нашою пам'яттю, обернути наш біль у нашу силу, і визначає наше майбутнє.

Знати та пам'ятати своїх героїв дуже важливо. Героїзація українського війська, особливо сучасного, потрібна для того, щоб дати гідний приклад молодому поколінню незалежної України, яке прийде на зміну теперішніх захисників. Героїзація армії та вшанування пам'яті загиблих необхідні, щоб «військовослужбовець» в суспільстві сприймався з повагою, щоб створювати позитивний імідж сучасних збройних сил, щоб популяризувати службу в армії,

мотивувати та підтримувати морально-психологічний стан як майбутніх офіцерів так і діючих військовослужбовців.

Питання героїзації є фокусом дослідження філософів, соціологів, психологів, істориків тощо. Однак й досі існують різні трактування понять «герой» та «героїзм».

В науковій літературі «героїзація» визначається як «наділення героїчними рисами сучасного військовослужбовця, у контексті національно – патріотичного виховання» [1].

Герой – (дав.-гр. ἥρως, hērōs – святий, священний, божественний, богатир, звитяжець, витязь) – «людина, яка здійснює великі вчинки на благо людського суспільства. У стародавні часи, зокрема в давній Греції, у зв'язку з надзвичайними здібностями, героїв сприймали за напівбогів. У наш час героями називають видатних своїми здібностями й діяльністю людей, що виявляють відвагу й самовідданість у бою та праці, людей, які втілюють основні риси певної епохи» [2].

Українських військових люди часто називають: «Герой!». Однак, самі бійці, які знаходились нещодавно в зоні бойових дій, під час інтерв'ю зазначають: «Я не вважаю себе героєм». Чому військовослужбовці реагують саме так? Беручи інтерв'ю серед військових (сучасних Героїв України), ми дійшли висновку, що багато хто з них вважає, що в міру загальних уявлень герой – це людина, яка принесла в жертву власне життя заради інших. Отже, оскільки «я живий, тому ще не герой». Для них герої це їх побратими, які віддали своє життя.

Сьогодні українська держава зацікавлена в тому, щоб пам'ять про наших героїв, які віддали своє життя заради нашої країни, залишилась назавжди.

23 серпня 1998 року Указом Президента України Л. Кучми №944/98 з метою відзначення громадян України за здійснення визначного особистого геройського вчинку та виявлену трудову доблесть встановлена відзнака Президента України «Герой України» (втратив чинність).

26 листопада 1998 року першим нагородженим званням Герой України з врученням ордена Держави став Б. Патон – український вчений, президент Національної академії наук України. 21 серпня 1999 року першим нагородженим званням «Герой України» з врученням ордена «Золота Зірка» став О. Галушенко – льотчик-випробувач Авіаційного науково-технічного комплексу імені О.К. Антонова.

13 квітня 2017 року Верховна Рада ухвалила поправку до закону «Про державні нагороди України», відповідно до якої, звання Герой України може бути надано, як виняток, посмертно іноземцю, нагородженому орденом Героїв Небесної Сотні, за здійснення визначного героїського вчинку, пов'язаного з відстоюванням конституційних засад демократії, прав і свобод людини під час Революції Гідності (листопад 2013 року – лютий 2014 року) [3]. На сьогоднішній день в Україні є один іноземець, якому надано звання Герой України – білорус М. Жизневський (посмертно).

28 березня 2019 року Указом Президента України №92/2019 Статут звання Герой України був доповнений положенням щодо виплати одноразової грошової винагороди особам, яким надано звання Герой України за здійснення визначного героїського вчинку з врученням ордена «Золота Зірка», або членам їх сімей у разі надання звання Герой України з відзначенням орденом «Золота Зірка» посмертно або в разі смерті особи, якій надано звання Герой України із врученням ордена «Золота Зірка», у 50-кратному розмірі прожиткового мінімуму, встановленого для працездатних осіб на 1 січня календарного року, в якому надано звання Герой України [4].

16 березня 2000 року Верховна Рада України прийняла Закон України «Про державні нагороди України», у якому було передбачено, що державною нагородою України – вищим ступенем відзнаки в Україні є звання Герой України (з врученням ордена «Золота Зірка» або ордена Держави) [4].

2 грудня 2002 року Указом Президента України №1114/2002 затверджено новий Статут звання Герой України; затверджені нові описи ордена «Золота

Зірка» та ордена Держави звання Герой України і нові мініатюри до них. Орден звання Герой України виготовляється із золота. Особі, удостоєній званням Герой України, вручаються нагородні атрибути звання Герой України: орден, Грамота про присвоєння звання, мініатюра ордена, посвідчення. Присвоєння звання Герой України вдруге з удостоєнням одного й того ж ордена не провадиться [5].

Станом на 01 січня 2023 року загальна кількість нагороджених званням Герой України складає 692 особи, в тому числі 1 позбавлений звання (М. Бойко - Генеральний директор Національного виробничо-аграрного об'єднання «Масандра»).

Загалом за статтю нагороджено: 652 – чоловіки та 40 – жінки; за видом ордена: орден «Золота Зірка» – 421, орден Держави – 271. Найбільшу кількість нагород отримали від президента України В. Зеленського (243 нагороди). Свого часу Л. Кучма нагородив 132 особи, В. Ющенко – 114, В. Янукович – 40, П. Порошенко – 163 осіб. Таким чином, в Україні маємо 396 нагороди за життя та 296 посмертно.

З початком бойових дій на сході України (2014 р.) звання Герой України отримували військові, які пішли на захист територіальної цілісності та суверенітету нашої країни. Першими Героями України – учасниками АТО (посмертно) стали: генерал-майор Національної гвардії України С. Кульчинський (Указ Президента України №544/2014 від 20.06.2014р.); полковник К. Могилко, командир транспортної авіаційної ескадрильї «Блакитна стежа» 15-ї окремої бригади транспортної авіації (Указ Президента України №545/2014 від 20.06.2014р.); полковник Т. Сенюк, командир 1-го аеромобільно-десантного батальйону 95-ї окремої аеромобільної бригади (Указ Президента України №546/2014 від 20.06.2014р.).

Звання Герой України за участь в АТО (ООС) присвоєно: 2014р. – 8 осіб (5 – посмертно), 2015р. – 14 осіб (5 – посмертно), 2016р. – 8 осіб (5 – посмертно), 2017р. – 6 осіб (4 – посмертно), 2018р. – 3 особи (2 – посмертно), 2019р. – 4 особи (3 – посмертно), 2020р. – 4 особи (4 – посмертно), 2021р. – 8 осіб (7 – посмертно).

З моменту повномасштабного вторгнення РФ в Україну (2022 р.) з'явилося багато героїв, які продовжують боронити Україну, та ті, хто отримав звання посмертно. За даними Державного бюро розслідувань загальна кількість нагороджених званням Герой України з удостоєнням ордена «Золота Зірка» в 2022 р. складає 196 осіб: 107 осіб нагороджено за життя, 89 осіб – посмертно. Серед них у ЗСУ 81,7%, Національна поліція України 0,5%, ДПС України – 2 % НГУ – 13,8%, Інші – 2%. Серед героїв 7,5% - рядовий склад, 13% – сержантський і старшинський, 27% – молодший офіцерський, 48% – старший офіцерський, 4,5% – вищій офіцерський склад.

Серед нагороджених званням Герой України, за час російсько-української війни, є дві жінки – сержанти медичної служби (посмертно): І. Дерусова (Указ Президента України від 12.03.2022р. №127); К. Ступницька (Указ Президента України від 19.03.2022р. №148).

З початку російського нападу воїни-авіатори Повітряних Сил ЗС України здійснили близько 8000 бойових вильотів та виконали майже 1000 транспортних перевезень. Воїни-зенітники, у тісній взаємодії з підрозділами радіотехнічних військ, знищили близько 1700 повітряних цілей ворога, 27 воїнів Повітряних Сил отримали найвище звання Героя України. Понад дві тисячі удостоєні високих державних нагород (дані станом на 26.01.2023р.). На жаль, багато хто з них загинув, захищаючи українське небо.

Сьогодні можна стверджувати, що сучасний стан ЗС України, готовність воїнів зі зброєю в руках захищати рідну землю, незламність духу і патріотизм стали головним надбанням держави та суспільства. І в цьому процесі надзвичайну роль відіграло патріотично налаштоване суспільство, яке з перших днів агресії було в авангарді боротьби українського народу за суверенітет і територіальну цілісність держави, підтримувало та продовжує підтримувати ЗС України, всіх захисників волонтерством та іншою громадською діяльністю.

В Україні намагаються не пропустити жодного героїчного вчинку. Тому ще в 2015 р. волонтери запровадили українську недержавну нагороду – Орден

«Народний герой України». Запропонувати кандидатуру на нагородження може кожен на сторінці ордену в Facebook. У поданні має бути описано героїчний вчинок кандидата. Нагородна рада перевіряє інформацію і приймає остаточне рішення.

Процес відродження героїзації у військовій сфері України набуває специфічного характеру, який проявляється у зверненні до національних військово-історичних традицій. У суспільстві за час російсько-української війни сформувався образ воїна – мужнього та сильного героя. Завдання національно-патріотичного виховання полягає в тому числі у зміцненні та нарощуванні традиції та ритуалів, які спонукають до формування та підтримки образу сучасного героя-військовослужбовця.

Список літератури:

1. Лук'янюк В. Словник іншомовних слів. 2001, URL: <https://www.jnsm.com.ua/cgi-bin/m/s2.pl?Article=4763&action=show> (дата звернення: 20.02.2023).
2. Вікіпедія вільна енциклопедія URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%93%D0%B5%D1%80%D0%BE%D0%> (дата звернення: 20.02.2023).
3. Вікіпедія. Герой України. URL: https://www.wiki-data.uk-ua.nina.az/%D0%9E%D1%80%D0%B4%D0%B5%D0%BD_%C2%AB%D0%97%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D1%82%D0%B0_%D0%97%D1%96%D1%80%D0%BA%D0%B0%C2%BB.html (дата звернення: 20.02.2023).
4. Вікіпедія вільна енциклопедія Державні нагороди України. URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%94%D0%B5%D1%80%D0%B6%D0%B0%D0%B2%D0%BD%D1%96_%D0%BD%D0%B0%D0%B3%D0%BE%D1%80%D0%BE%D0%B4%D0%B8_%D0%A3%D0%BA%D1%80%D0%B0%D1%97%D0%BD%D0%B8 (дата звернення: 20.02.2023).
5. Liga Zakon, 2 квітня 2019. URL: https://jurliga.ligazakon.net/news/185229_geroyam-ukrani-razom-z-zolotoyu-zrkoyu-vidadut-96-tis-grn (дата звернення: 20.02.2023).

Ігнат'єв Олександр Михайлович,

доктор філософії зі спеціальності «Публічне управління та адміністрування», доцент кафедри військової підготовки Національного університету цивільного захисту України

ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЖИТЛОМ ВЕТЕРАНІВ, ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ТА ЧЛЕНІВ ЇХ СІМЕЙ

Конституція України визначає, що кожен має право на житло (стаття 47). Забезпечення житлом військовослужбовців ЗСУ, інших військових формувань та ветеранів завжди залишається чи не найактуальнішою темою в контексті соціального захисту. Про це свідчить статистика, наприклад, у 2021 році на квартирній черзі при військових частинах перебувало близько 46 000 військовослужбовців, що є найвищим показником у світі (!). Визначити кількість ветеранів, які перебувають на квартирному обліку при місцевому самоврядуванні, на жаль важче, оскільки такі реєстри ведуться органами місцевого самоврядування.

Така значна кількість незабезпечених житлом військовослужбовців та ветеранів свідчить про проблеми, які існують практично з того часу, коли Україна сформувалась як самостійна, незалежна держава. Серед основних перешкод можна виділити такі: застарілість законодавства та системи квартирної черзі загалом, відсутність належного фінансування, зайва бюрократизованість та корупційні фактори.

Кожен молодий безквартирний випускник військового училища (університету) мріяв про отримання квартири хоч би до виходу на пенсію. І іноді це навіть виходило. Знаючи свій номер у черзі і кількість квартир, що виділяються в поточному році, молоді офіцери шляхом нескладних арифметичних дій могли зрозуміти, що за життя отримати житло від держави навряд чи вийде. Всі ці фактори згубно впливали на морально-психологічний

стан молодих офіцерів та їхнє ставлення до служби. Адже здобуття довгоочікуваного житла залишалося довгий час лише гаслом.

За останні 5 років на будівництво нових квартир і забезпечення житлом військовослужбовців виділено понад 4 млрд. гривень. Це в багато разів більше, чим у минулі роки. Однак, при такому фінансуванні, забезпечити квартирами всіх військовослужбовців вийде приблизно через 200 років.

Постановою КМУ від 06.01.2023 р. № 15 внесено зміни щодо забезпечення військовослужбовців житлом. Так, п. 29 Порядку забезпечення військовослужбовців та членів їх сімей житловими приміщеннями, затвердженого постановою КМУ від 03.08.2006 р. № 1081, викладено в новій редакції: «29. Військовослужбовці, які перебувають на обліку, у разі звільнення з військової служби в запас за станом здоров'я або у разі, коли вони на час звільнення мають вислугу військової служби не менше 20 років, або у відставку, а також у зв'язку із скороченням штатів чи проведенням інших організаційних заходів... користуються правом позачергового одержання житла». А абз. 3 п. 2 Порядку визначення розміру і надання військовослужбовцям та членам їх сімей грошової компенсації за належне їм для отримання жиле приміщення, затвердженого постановою КМУ від 02.09.2015 р. № 728, викладено в такій редакції: «осіб, звільнених з військової служби в запас за станом здоров'я або у разі, коли вони на час звільнення мають вислугу військової служби не менше 20 років, або у відставку, а також у зв'язку із скороченням штатів чи проведенням інших організаційних заходів у разі неможливості їх використання на військовій службі, та членів їх сімей».

Так само, маються пільги для ветеранів та учасників БД (першочергове для УБД та позачергове для осіб з інвалідністю внаслідок війни, членів сімей загиблих забезпечення жилою площею). Має місце і забезпечення жилою площею протягом 2 років із дня взяття на квартирний облік (для УБД, які дістали поранення, контузію або каліцтво).

Але таке право не є абсолютним. Якщо звернутися до судової практики, то можна простежити тенденцію відмов, адже такі права повинні реалізовуватися з урахуванням аналогічних прав інших пільгових категорій, які могли перебувати на обліку довше.

Зокрема, у справі № 344/8248/17-ц від 03.04.2020 Верховний Суд дійшов висновку, що позивач, який є особою з інвалідністю внаслідок війни, має право на позачергове отримання житла лише за умови надходження його черги з урахуванням часу взяття на облік та пільговиків, що стоять у черзі перед ним, адже в нього немає переважного права на отримання житла, відмінного від цих осіб.

Але чи багато серед військовослужбовців тих, хто користувався грошовою компенсацією за неотримане житлове приміщення (у разі наявності необхідних для цього підстав згідно з постановами КМУ від 18 квітня 2018 року № 280, від 19 жовтня 2016 року № 719, від 20 лютого 2019 року № 206)? Чи багато серед військовослужбовців тих, хто скористався державними програмами «Доступне житло», «Власний дім», пільговим кредитуванням, позикою на будівництво тощо?

Наочним прикладом, який яскраво демонструє застарілість законодавства та системи, є порядок взяття на житловий облік для отримання квартири, затверджений постановою Ради Міністрів УРСР і Укрпрофради 11 грудня 1984 року № 470 «Правила обліку громадян, які потребують поліпшення житлових умов, і надання їм жилих приміщень в Українській РСР». Звичайно, до постанови періодично вносяться зміни, проте відповідна процедура потребує глобального реформування, а не точкових правок.

Багато ветеранів скептично ставляться до отримання житла від держави, навіть перебуваючи на квартирній черзі, оскільки очікування триває десятки років. Вже увійшло до нормальної практики вимагати у звільнених з військової служби «черговиків» приносити до житлової комісії щороку нові довідки, хоча до отримання заповітного житла залишається зовсім небагато - лише кілька десятків років.

У катастрофічному становищі перебувають ветерани та військовослужбовці, а також члени їхніх сімей, які залишилися без житла внаслідок повномасштабної озброєної агресії РФ проти України. Ситуація ускладнюється ще й тим, що ця категорія військовослужбовців та членів їх сімей залишилася не лише без житла, а й без майна (фото 1).



Фото 1. Гуртожиток Харківського національного університету ПС ім. Івана Кожедуба після ракетно-бомбового удару збройними силами рф (березень 2022 року)

З метою забезпечення прозорості системи та запобігання корупційним проявам, несанкціонованому втручанню в розподіл квартир, фахівці рекомендують ведення справ та квартирного обліку в електронному режимі. Питання забезпечення військовослужбовців та ветеранів житлом для постійного проживання рекомендовано вирішити за рахунок пільгового іпотечного кредитування.

Сьогодні вже існує Порядок надання пільгового кредиту для ветеранів, затверджений постановою КМУ від 27 листопада 2019 року № 980. Такий кредит можуть отримати внутрішньо переміщені особи, учасники проведення АТО та/або ООС, які потребують поліпшення житлових умов і підтвердили свою платоспроможність. Пільговий кредит з відсотковою ставкою 3% річних надається позичальнику на строк до 20 років, але не більше, ніж до часу досягнення ним пенсійного віку. Розмір обчислюється, виходячи з нормативної площі житла, яка становить 21 кв. метр загальної площі житла на одну особу та додатково 10,5 кв. метра на сім'ю. Вартість загальної площі житла, що перевищує нормативну площу, сплачується позичальником власним коштом.

На жаль, можливістю скористатися таким порядком змогло обмежене коло осіб, адже інформування як такого не було взагалі. У 2020 році на програму

виділялись певні кошти, але, звичайно, вони не покривали всього запиту. На 2021 рік коштів на пільгове кредитування не було закладено взагалі.

Щодо фінансування, то на 2022 рік проєкт державного бюджету містив наступні бюджетні програми, спрямовані на виконання гарантій для ветеранів у сфері житлового забезпечення:

фінансування програми компенсації за житло особам з інвалідністю I–II групи та сім'ям загиблих становить 1 млрд. 733 млн. грн., що в 5,6 разів більше за обсяг фінансування, закладений у 2021 році;

фінансування програми компенсації за житло для учасників АТО/ООС, які є особами з інвалідністю III групи або внутрішньо переміщеними особами, становить 3 млрд. 263 млн. грн., що в 13 разів більше за обсяг фінансування, закладений у 2021 році;

компенсація за житло для учасників бойових дій на території інших держав (у тому числі в Афганістані) — 50 млн. грн.

Очевидно, що коштів виділяється недостатньо, хоча в порівнянні з попередніми роками сума видатків збільшується, темп забезпечення ветеранів власним житлом не сприяє зменшенню квартирної черги та не може стримати ріст кількості осіб, які перебувають на квартирному обліку.

Про яку соціальну захищеність можна говорити, коли людина віддає все життя військовій службі, але виходить на пенсію, не маючи власної квартири? Про яку соціальну захищеність можна говорити, коли військовослужбовці захищають Україну на війні, а батько й мати, сини та доньки не мають власного житла та змушені жити на зйомних квартирах? Часто ветерани та члени їх сімей залишаються в гуртожитках на все життя.

Таким чином, очевидним є існування системних проблем забезпечення власним житлом ветеранів та військовослужбовців, а також членів їхніх сімей. Ці проблеми не вирішені протягом понад 30 років. Вирішення цих проблем потребує комплексного підходу, а також повного перегляду вже застарілого законодавства, врахування міжнародного досвіду, розробки та реалізації Концепції державної політики забезпечення житлом ветеранів, військовослужбовців та членів їх сімей.

Калашченко Світлана Ігорівна,

PhD, старший викладач

кафедри медицини надзвичайних ситуацій та тактичної медицини

Національного медичного університету імені О.О. Богомольця

Белай Сергій Вікторович,

доктор наук з державного управління, професор,

заступник начальника навчально-методичного центру – начальник відділу

методичного забезпечення навчального процесу Національної академії

Національної гвардії України

Гринзовський Анатолій Михайлович,

доктор медичних наук, професор,

завідувач кафедри медицини надзвичайних ситуацій та тактичної медицини

Національного медичного університету імені О.О. Богомольця

Приходько Ігор Іванович,

доктор психологічних наук, професор,

начальник науково-дослідного центру службово-бойової діяльності НГУ

Національної академії Національної гвардії України

**ЗАСТОСУВАННЯ ТЕХНОЛОГІЙ ДОПОВНЕНОЇ РЕАЛЬНОСТІ
МІКРОСТРЕСОВОГО НАВАНТАЖЕННЯ З МЕТОЮ ФОРМУВАННЯ
ВИСОКОЇ СТІЙКОСТІ ДО БОЙОВОГО СТРЕСУ У
ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦЯ**

Використання в умовах ведення сучасної російсько-української війни безпілотних літальних апаратів (БПЛА) відкрило нові можливості під час виконання тактичних завдань військовослужбовцями, однак, разом з цим, це створило нові вимоги до фахівців, що несуть службу в армії. Так, частина моделей БПЛА потребує від солдата синхронізації в роботі з шоломом доповненої реальності, що, в свою чергу, буде забезпечувати людині круговий огляд простору у триста шістдесят градусів. Однак, разом з перевагами, дані

технології несуть ризики для фізичного та психологічного здоров'я військовослужбовця: головний біль, тимчасову дезорієнтацію в просторі, нудоту тощо [1].

Імерсійні технології, а саме технології віртуальної та доповненої реальності, допомагають занурити людину в умови, максимально наближені до подій, що при певних обставинах, можуть статися в реальному житті. Ці технології дозволяють набути людиною досвіду реагування на нестандартні ситуації без ризику для власного здоров'я та життя. Таким чином, імерсійні технології є корисними не тільки під час виконання бойових завдань, а й під час навчання спеціалістів компетентностям, властивим військовій справі, та формуванню у них психологічної стійкості [2, 3] до стресових чинників.

Під час війни однією з поширених ранніх проблем, що виникають у військовослужбовців на полі бою є бойовий стрес, який має як психоемоційні, так і фізичні прояви.

Толерантність дії стресових чинників можна досягти за рахунок дозованого та контрольованого використання людьми технологій доповненої реальності. Прикладом цих технологій є використання тренажеру БТР-4 оснащеного бойовим модулем «ПАРУС», тренажери «Стугна-П» та «Скіф» (відпрацювання практичних навичок роботи з протитанковим ракетним комплексом) тощо. Проаналізувавши показники варіабельності серцевого ритму (ВСР) та психоемоційного стану курсантів НАНГУ [1], які працювали з вищенаведеними тренажерними комплексами, ми побачили тенденцію до покращення даних показників до меж норми, що дає можливість висунути гіпотезу, що використання технологій доповненої реальності буде ефективним і в профілактиці проявів бойового стресу. Проте, відкритим залишається питання, як часто необхідно застосовувати в навчанні дані технології для досягнення позитивної динаміки, зважаючи на те, що час роботи з імерсійними технологіями не має одномоментно перевищувати тридцяти хвилин [4].

Актуальним з практичного боку в дискусії є питання того, які віддалені наслідки для здоров'я військовослужбовців матиме періодичне використання технологій доповненої реальності як в навчанні, так і при виконанні бойових

завдань (на прикладі БПЛА). Ще одним спірним аспектом залишається те, наскільки відтворювана доповнена реальність, що спрямована та підготовку військовослужбовців, має копіювати реальні обставини в аудіовізуальному відношенні [5] і чи висока достовірність симуляції не стане причиною виникнення негативних наслідків для психологічного стану людини в віддаленому майбутньому.

Таким чином, провівши аналіз зростаючих тенденцій по впровадженні у професійну діяльність військовослужбовців імерсійних технологій, ми маємо в подальшому поглиблену вивчити їх вплив на фізичний та психологічний стан солдатів та дослідити перспективність даних технологій при профілактиці бойового стресу.

Список літератури:

1. Калашченко С.І. Обґрунтування критеріїв превентивної реабілітації на основі оцінки психофізіологічного статусу курсантів академії Національної гвардії України : дис. ... PhD : 14.02.01. Київ, 2022. 274 с.

2. Калашченко, С. І., Гринзовський, А. М. Вплив імерсійних технологій на психофізіологічний статус курсантів Національної академії Національної гвардії України. *Український журнал військової медицини*. 2022. №3 (1). С. 60-66. [https://doi.org/10.46847/ujmm.2022.1\(3\)-060](https://doi.org/10.46847/ujmm.2022.1(3)-060)

3. Adler, A. B., Start, A. R., Milham, L., Allard, Y. S., Riddle, D., Townsend, L., Svetlitzky, V. Rapid response to acute stress reaction: Pilot test of iCOVER training for military units. *Psychological Trauma: Theory, Research, Practice, and Policy*. 2020, 12(4). P. 431. <https://doi.org/10.1037/tra0000487>

4. Ku, J., Kim, Y. J., Cho, S., Lim, T., Lee, H. S., Kang, Y. J. Three-dimensional augmented reality system for balance and mobility rehabilitation in the elderly: a randomized controlled trial. *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking*. 2019, 22(2). P. 132-141. DOI: 10.1089/cyber.2018.0261

5. Gurusubramani, S., Suresh Anand, M., Jegan Amarnath, J., Sathishkumar, D., Sheela, A. Augmented Reality in military applications. *International Journal of Engineering and Advanced Technology*. 2019, 9(1). P. 51-54. DOI:10.35940/ijeat.A1010.1091S19

Керницька Лада Іванівна,

аспірантка Льотної академії

Національного авіаційного університету

ФОРМУВАННЯ ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНІХ ПІЛОТІВ ЦИВІЛЬНОЇ АВІАЦІЇ ДО ВЗАЄМОДІЇ: ТЕРМІНОЛОГІЧНЕ ТЛУМАЧЕННЯ ТА СТРУКТУРА

Сьогодні Україна спрямовує всі зусилля на інтеграцію в світове співтовариство, тому саме перед освітніми інституціями та ЗВО авіаційного профілю поставлене завдання - модернізувати зміст, методи, форми навчання курсантів, формувати якості, що необхідні для їх майбутньої успішної професійної діяльності на авіа підприємствах України.

Для успішної діяльності на сучасному виробництві випускник ЗВО авіаційного профілю повинен володіти набором таких якостей та утворень, що дозволять йому успішно реалізовувати свій творчий потенціал у практичній діяльності в авіаційних компаніях [1].

Ознайомлення з результатами наукових досліджень учених, які розробляли сучасну філософію та методологію професійної освіти (В. Кремень, Т. Сущенко, В. Ягупов та ін.), практичним досвідом педагогічних працівників ЗВО авіаційного профілю (П. Онипченко, Р. Невзоров, І. Галімска та ін.) дозволило виявити низку суперечностей нинішньої професійної освіти майбутніх пілотів цивільної авіації, а саме: між представленістю в психолого-педагогічній науці різних аспектів підготовки майбутніх пілотів і недостатньою вивченістю особливостей їх професійної діяльності в аспекті готовності до взаємодії; між високими вимогами роботодавців до якості професійної взаємодії майбутніх пілотів і недосконалим змістом навчальних програм, методами формування відповідних компетентностей під час наземної підготовки; між важливістю готовності до взаємодії майбутніх пілотів як складника готовності

пілота до льотної діяльності та відсутністю перевірених діагностичних методик у ЗВО та на авіапідприємствах; необхідністю цілеспрямованого формування готовності до взаємодії майбутніх пілотів під час наземної підготовки в авіаційному ЗВО та відсутністю ефективної педагогічної технології забезпечення цього процесу.

Отже, одним із напрямків оновлення змісту освіти, узгодження їх із сучасними потребами авіації, ми вважаємо орієнтацію навчальних програм підготовки кадрів на суб'єктно-діяльнісний, компетентнісний та комунікативний підходи і створення ефективних механізмів його реалізації при формуванні готовності до взаємодії майбутніх пілотів під час наземної підготовки в авіаційному ЗВО.

Відповідно до ст. 35 Повітряного кодексу України, екіпаж повітряного судна – це особи авіаційного персоналу, яким у встановленому порядку доручено виконання певних обов'язків з керування і обслуговування повітряного судна при виконанні польотів. Всі члени екіпажу належать до льотного складу.

Дослідники сьогодні пропонують 4-х рівневу систему функціонування екіпажу, а саме: екіпаж ПС - авіаційно-транспортна система; екіпаж ПС - ПС і навколишнє середовище; екіпаж ПС - навігаційно-пілотажна інформація та інформація про технічний стан ПС; екіпаж ПС - екіпаж ПС (безпосередня взаємодія в екіпажі) [2]. Отже, взаємодія екіпажу з іншими суб'єктами виробничо-технологічної діяльності здійснюється практично в усіх рівнях зазначеної системи або залежить від її ефективності та своєчасності.

Констатовано, що взаємодія (інтерація) – це аспект спілкування, що виявляється в організації взаємних дій, спрямованих на реалізацію спільної професійної діяльності, досягнення конкретної спільної мети. А готовність до взаємодії – це вияв індивідуально-особистісних якостей, що ефективно забезпечують процес взаємодії, який зумовлений характером діяльності [3].

З'ясовано, що до структури професійної взаємодії пілотів ЦА можна віднести такі компоненти: мету спілкування, предмет спілкування, міжособистісні контакти, способи спілкування, зворотний зв'язок в спілкуванні (вербальні і невербальні сигнали) тощо. Наведено структуру готовності до взаємодії та її основні компоненти, що відображають особливості професійної діяльності льотних екіпажів: мотиваційно-цільовий, когнітивний, операціональний і емоційно-вольовий.

Так, основним мотивом взаємодії є комунікація та спільні дії екіпажу, розв'язання спільних професійних завдань, контроль тощо. Когнітивний компонент готовності до взаємодії включає певну сукупність соціальних, комунікативних, адміністративних, правових, виробничо-технологічних та інших операцій, професійних функцій та стосунків. Операціональний компонент готовності виражається у відпрацьованих стратегіях і стилях взаємодії екіпажу з наземними службами. Емоційно-вольовий компонент забезпечує стійкість та вольову здатність до переборювання труднощів в складних умовах і ситуаціях, що дозволить досягти мети взаємодії під час професійної діяльності.

Список літератури:

1.Галімська І.І. Готовність майбутнього авіафахівця до здійснення професійної діяльності. Вісник Черкаського університету. Серія «Педагогічні науки». Черкаси, 2015. № 6 (339). С. 113-119.

2.Пухальська Г.А. Педагогічні умови формування комунікативної компетентності майбутніх пілотів цивільної авіації. Вісник Національного авіаційного університету. К.: «НАУ-друк», 2009. Вип.2. С.15-18.

3.Савицька А.П. Модель формування готовності майбутніх військових пілотів до міжнародних миротворчих операцій. Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України, серія: педагогічні науки. Хмельницький: НАДПСУ, 2018. №1. С.267-277.

Керницький Олександр Михайлович,

кандидат педагогічних наук, доцент,

доцент кафедри військово-соціального

та психологічного забезпечення

Національної академії Національної гвардії України

ОЦІНЮВАННЯ ПОТРЕБ ВЕТЕРАНІВ У РЕАБІЛІТАЦІЇ ПІСЛЯ ТРАВМИ: ПСИХОЛОГІЧНІ ТА ПСИХОСОЦІАЛЬНІ ФАКТОРИ РИЗИКУ

Агресивна війна фашистської Росії проти українського народу та постійні ракетні обстріли території нашої країни призводять до суттєвих втрат та поранень серед військовослужбовців Сил Оборони України. І вже сьогодні тисячі військовослужбовців і медична система країни, психологи і реабілітологи стикаються із наслідками цієї війни. Українські ветерани потребують не лише вчасної та висококваліфікованої медичної допомоги, але і тривалої фізичної реабілітації, яка уможливить їхню повноцінну реінтеграцію у суспільство. Тут важливо зазначити, що своєчасна та якісна фізична реабілітація впливає не лише на фізичний стан людини, але і на її психологічне та емоційне благополуччя.

Травматичні ушкодження є однією з основних причин смертності серед військовослужбовців. Однак травма здатна і може вкрай негативно впливати на якість життя ветерана після небезпечних подій війни: завдавати болю як фізично, так і психічно. Це може призвести до проблем з рухливістю, диханням, ковтанням, прийомом їжі, вживанням рідини, відвідуванням туалету, спілкуванням та комунікацією, призводити до сенсорних розладів, погіршення когнітивних функцій, може спровокувати розвиток депресії, тривоги та інших психологічних проблем тощо.

Після травматичного ураження особи потребують реабілітаційної оцінки та втручань, які будуть спрямовані на допомогу та швидке відновлення

оптимального функціонування та самостійності, з урахуванням станів, що вже існували до моменту травми.

Першорядне значення після ампутації має знеболення: для прискорення процесу одужання, підвищення задоволеності пацієнта та зниження витрат на лікування. Хоча біль є суб'єктивним та індивідуальним досвідом, коли це можливо, його слід оцінювати за допомогою стандартизованих та перевірених інструментів. Існують докази на підтримку безперервної оцінки болю протягом усього періопераційного та реабілітаційного періоду у осіб з АНК, і що ця оцінка повинна включати такі характеристики, як локалізація, інтенсивність, характер, тривалість, час та фактори, що підсилюють біль (тригери). До типів болю, зокрема, відносять: біль у куксі, включно з нейропатичним болем, фантомний біль у кінцівках (ФБК), інші вісцеральні або скелетно-м'язові болі, а також больові синдроми або супутні захворювання, що вже існували. Слід розглядати та оцінювати як медикаментозні, так і немедикаментозні методи лікування на предмет їх ефективності та побічних ефектів.

Навіть незначне зменшення болю та покращення функціонування можуть поліпшити якість життя людини. Не менш важливим для вимірювання інтенсивності болю є оцінка впливу болю на функції пацієнта. Втручання, що призвело до значного поліпшення функції пацієнта можна вважати успішним, навіть за умови незначного зменшення болю. Шкала оцінки болю Defense and Veterans Pain Rating Scale, при використанні з додатковими питаннями, які направлені конкретно на вимірювання впливу болю на функцію, забезпечує можливість вимірювати як інтенсивність болю, так і вплив болю на функцію.

Насьогодні існують такі стандартизовані інструменти: візуальна Аналогова шкала (Visual Analogue Scale); коротка форма опитувальника Макгілла про біль (Short Form McGill Pain Questionnaire); Шкала больових перешкод (Pain Interference Scale); Оцінка шкали болю для ветеранів (Defense and Veterans Pain Rating Scale⁸).

Достатньо часто використовується сьогодні опитувальник для оцінювання інтенсивності болю, а також тривожності — PASS (Pain Anxiety Symptom Scale

Short Form) - оцінка тривожності, пов'язаної з болем (коротка форма). Ці методики орієнтовані на людей з комплексними потребами в реабілітації після різноманітних травм.

Фахівцями пропонується застосування мультимодального, міждисциплінарного індивідуального підходу до лікування болю, включно з переходом на режим з використанням ненаркотичних медикаментів у поєднанні з фізичними, психологічними та механічними методами протягом усього процесу реабілітації (для лікування хронічного болю настанови VA/DoD CPG for the Management of Opioid Therapy for Chronic Pain) рекомендують альтернативи опіоїдної терапії, такі як стратегії самоконтролю, інші немедикаментозні методи лікування та неопіоїди замість опіоїдів.

У межах оцінки потреб у реабілітації після травми багатопрофільна команда фахівців повинна запитати ветерана про психологічні та психосоціальні фактори ризику, наприклад: проблеми з психічним здоров'ям у минулому або в даний час, такі як тривога або депресія; поточні чи минулі розлади психіки, а також лікування в закладах надання психіатричної допомоги; черепно-мозкова травма в анамнезі історія самоушкодження або спроби самогубства; будь-який досвід домашнього насильства або жорстокого поводження; будь-які проблеми щодо власного захисту (якщо це дитина або вразлива доросла особа); надмірне вживання алкоголю або постійне вживання наркотиків; обставини травми, наприклад, самоушкодження або насильницький злочин; соціальні фактори, які означають, що особа може потребувати додаткової підтримки, наприклад, якщо вона соціально ізольована, бездомна, є біженцем чи вимушено переселеною особою, якщо їй важко читати чи розмовляти рідною мовою, або якщо вона має проблеми з навчанням чи інші потреби.

Список літератури:

1. Фізична реабілітація ветеранів. Навчальні матеріали для реабілітологів, які працюють з ветеранами. – Genius, 2022. – 46 с.
2. Overview: Rehabilitation after traumatic injury: Guidance. NICE. 2022, January 18 (Retrieved May 7, 2022), - <https://www.nice.org.uk/guidance/ng211>

Кислий Віталій Дмитрович,

кандидат психологічних наук, доцент,
професор кафедри психології та педагогіки
Харківського національного університету

Повітряних Сил імені Івана Кожедуба

Авраменко Альона Олександрівна,

курсант льотного факультету,

Харківського національного університету

Повітряних Сил імені Івана Кожедуба

ПСИХОЛОГІЧНА ДОПОМОГА ТА РЕАБІЛІТАЦІЯ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ УЧАСНИКІВ БОЙОВИХ ДІЙ

Досвід бойових дій щодо відбиття повномасштабної агресії Російської Федерації проти України яскраво демонструє, що ефективність застосування військ визначається не тільки формами та методами бойової підготовки особового складу, але й психологічними факторами бойової діяльності, прогнозуванням поведінки воїнів під час виконання завдань за призначенням, формуванням у період підготовки і підтримання належного морально-психологічного стану безпосередньо в бою, забезпеченням вчасного відновлення нормального функціонування психіки військовослужбовця після впливу на неї надінтенсивного стресу.

Загально визнано, що стресовим чинником найвищої міри інтенсивності є участь у бойових діях, тому проблема збереження здоров'я та психологічна реабілітація військовослужбовців є важливою і привертає увагу дослідників. Участь у бойових діях завжди має свою "ціну", по статистиці в перші дні проведення бойових дій бойову психічну травму отримують 60–65% військовослужбовців, у більшості з них фіксують дезорганізацію психічної діяльності. Приблизно 10–25% військових мають реактивні психологічні

порушення, а у 35% спостерігаються стійкі порушення психіки, які залишаються на все життя. Через деякий час у 50–80% учасників бойових дій, які перенесли тяжкий стрес розвивається посттравматичний стресовий розлад. За даними статистики різних війн – психічні розлади, на театрі ведення бойових дій, нараховують від 6% до 12% чисельності особового складу і до 30% – від загальної кількості бойових втрат, які іноді супроводжуються частковою, або повною втратою боєздатності військ [2].

Проте слід зазначити, що в будь-яких, навіть найважчих умовах 12–25% людей зберігають самовладання, правильно оцінюють обстановку, чітко та рішуче діють відповідно до ситуації. Для таких людей властивим є збереження в критичні миті самовладання і здатності до цілеспрямованих дій. При усвідомленні катастрофічності того, що відбувається, вони думають не про власне виживання, а про відповідальність за необхідність виправлення того, що сталося, і збереження життів оточуючих.

Нажаль науковці переконливо довели, що демобілізований учасник бойових дій ніколи не зможе повернутися до “себе минулого”. Перебування на війні є найбільш екстремальною ситуацією, під час якої військовослужбовець безперервно перебуває в сильному емоційному стресі, долаючи його вольовими зусиллями, наслідком чого є зміни у фізичному і психологічному стані [5]. За даними дослідників, кожний п’ятий учасник бойових дій страждає на нервово-психічні розлади за відсутності будь-яких фізичних ушкоджень. Серед поранених і калік – кожен третій. Інші наслідки проявляються через кілька місяців після повернення до мирного життя. “Виникає” змінена особистість, яка потребує прийняття оточуючими її нового стану, що веде також до суттєвих змін у житті рідних та близьких військовослужбовця [4].

Така ситуація свідчить про необхідність застосування психотерапевтичних і реабілітаційних психологічних заходів до військовослужбовців із метою

допомогти їм справитися з психофізичними наслідками травматичних подій та попередити появу посттравматичних стресових станів і психічних розладів.

За останні роки спектр закладів з надання психологічної допомоги в Україні значно розширився [3]. Сьогодні їх поділяють на типи залежно від змісту реабілітаційних заходів. Серед них, зокрема, заклади медичної реабілітації, превентивно-медичної, спеціалізованої (нейрореабілітації, травматично-ортопедичної тощо), медико-соціальної, соціальної; психологічної, психолого-педагогічної, трудової, фізкультурно-спортивної, а також реабілітації учасників бойових дій.

Від початку російсько-української війни видано чимало нормативно-правових актів щодо різних форм реабілітації учасників бойових дій [1]. Ми згадаємо лише останній з цього питання, тому що він передбачає якісно новий механізм організації психологічної реабілітації, котрий повністю відповідає сучасним вимогам. Це Постанова Кабінету Міністрів України від 29.11.2022 №1338 «Деякі питання надання безоплатної психологічної допомоги особам, які звільняються або звільнені з військової служби, з числа ветеранів війни, осіб, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною, членам сімей таких осіб та членам сімей загиблих (померлих) ветеранів війни і членам сімей загиблих (померлих) Захисників та Захисниць України».

Згідно постанови заклади охорони здоров'я, які сьогодні надають медичну допомогу пораненим/травмованим учасникам бойових дій, а також членам сімей ветеранів війни і родин загиблих захисників і захисниць України, мають водночас забезпечувати своїм пацієнтам кваліфіковану психологічну допомогу, яка наразі не передбачена Програмою медичних гарантій. Ухвалена постанова розширює можливості фахівців у сфері психічного здоров'я, адже дозволяє створювати у медзакладах мультидисциплінарні команди фахівців, які на основі кейс-менеджменту надаватимуть якісні послуги з психологічної реабілітації.

Відповідно до постанови, психологічні послуги мають надаватися на основі комплексу заходів з науково доведеною ефективністю та доцільністю відповідно до міжнародних науково обґрунтованих протоколів. А допомогу мають право отримувати не лише пацієнти стаціонару, а й люди, які проходять реабілітацію амбулаторно чи дистанційно.

Крім цього, послуги за державний кошт, на період дії воєнного стану на території України, а також протягом трьох місяців після його припинення або скасування, окрім учасників АТО/ООС, постраждалих учасників Революції Гідності, членів їхніх сімей, родин загиблих (померлих) захисників, надаватимуться також представникам силових структур та інших законних формувань, які беруть участь у обороні та захисті держави від військової агресії російської федерації проти України, але ще не мають статусу ветерана війни.

Зазначимо, що на сьогодні, коли триває пошук ефективних шляхів реалізації державної стратегії з надання психологічної допомоги вище зазначеним особам, це дуже значний крок уперед.

Список літератури:

1. Кротюк В., Староконь Є. До проблеми соціально-психологічної реабілітації учасників бойових дій. Сучасна війна: гуманітарний аспект : збірник матеріалів VI Міжнар. наук. конф., м. Харків, 8 лип. 2022 р. / ХНУПС ім. І. Кожедуба. Харків, 2022. С. 20-24.
2. Психологія бою / за ред. А. Романишина. Львів : Астролябія, 2022. 336 с.
3. Реабілітація військових в Україні. Загальні проблеми та особливості організації під час воєнного стану / С. В. Петков та ін. Київ : Професіонал, 2022. 406 с.
4. Станчишин В. Емоційні гойдалки війни. Київ : Віхола, 2022. 288 с.
5. Теорія і практика управління страхом в умовах бойових дій : метод. посібник / О. М. Кокун та ін. Київ-Одеса : Фенікс, 2022. 88 с.

Колесніченко Олександр Сергійович,

доктор психологічних наук, старший науковий співробітник,
начальник науково-дослідної лабораторії науково-дослідного центру службово-
бойової діяльності Національної гвардії України,
Національна академія Національної гвардії України

Мацегора Яніна Володимирівна,

кандидат психологічних наук, старший науковий співробітник,
провідний науковий співробітник науково-дослідного центру службово-бойової
діяльності Національної гвардії України,
Національна академія Національної гвардії України

Лещенко Сергій Васильович,

магістр психології, психолог військової частини 3008 Західного оперативного-
територіального об'єднання Національної гвардії України

ФАКТОРНА СТРУКТУРА ОБРАЗУ КОМАНДИРА У ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ З ОЗНАКАМИ ПОСТТРАВМАТИЧНОГО СТРЕСОВОГО РОЗЛАДУ

Під час бойових дій роль молодшого офіцера – безпосереднього командира – важко переоцінити. Він розділяє зі своїми підлеглими усі складності служби, доводить до них розпорядження старших офіцерів, забезпечуючи цим координацію дій малих військових груп, приймає актуальні рішення в житті підрозділу, вирішує конфліктні ситуації у колективі. Поведінка воєначальників глибоко впливає на психічне здоров'я тих, кого вони очолюють. Саме сприйняття підлеглими своїх лідерів, впливає не лише на те, як вони реагують на стресові події, такі як бойові дії, але й на бажання людини звернутися за психологічною консультацією у часи особистої кризи. Таким чином, питання вивчення факторної структури образу молодшого офіцера у військовослужбовців, з різними ознаками посттравматичного стресового розладу, набуває своєї актуальності.

Дослідження проведено в 2022 році, воно є частиною більш масштабного дослідження визначення важливих якостей військових лідерів. У дослідженні взяли участь 252 військовослужбовця (відмобілізовані – 42,16%; військовослужбовці військової служби за контрактом – 57,84%), які мали досвід участі в бойових діях. Усіх досліджуваних було поділено за показником «Mississippi Scale for Combat-Related PTSD» на дві групи – група А – військовослужбовці (155 осіб), у яких симптоматика ПТСР не перевищує норми (до 78 балів); група Б – військовослужбовці (97 осіб), у яких показники за цією шкалою є вищими за норму (понад 78 балів).

Для визначення факторної структури образу молодшого офіцера у військовослужбовців-учасників бойових дій, у яких наявна симптоматика ПТСР на основі аналізу сучасних і закордонних досліджень було виділено понад 50 описів характеристик військових лідерів, після першого етапу методу експертного оцінювання Дельфі, в якому у якості експертів виступали військові лідери різних рангів, підлеглі в тому числі і зі значним бойовим досвідом, військові інструктори, викладачі вищих військових навчальних закладів. Загальна кількість експертів складала 65 осіб. Було укладено окремі списки із 30 характеристик для оцінки сержантського складу, молодших і старших офіцерів. Зазначимо, що описи характеристик лідерів в них були за рекомендаціями експертів значно скорочені та відредактовані. Саме за таким списком із 30 характеристик, укладеним для оцінки молодшого офіцера, за 11-ти бальною шкалою (від 0 до 10 балів), учасників бойових дій просили оцінити важливість цих характеристик у «ідеального», на їх погляд, молодшого офіцера.

Для оцінювання ступеня вираженості ПТСР у військовослужбовців, які приймали участь в дослідженні використовувалась «Mississippi Scale for Combat-Related PTSD».

Розглянемо структуру характеристик молодших офіцерів, укладену за допомогою факторного аналізу за оцінками військовослужбовців виділених груп.

В групі військовослужбовців, в якій показники симптоматики ПТСР не перевищують норму, після процедури спрощення було отримано трьохфакторну структуру (див. табл. 1), яка описує 78,47% дисперсії ознак. Ця структура представлена у таблиці 1.

Таблиця 1. Структура характеристик молодших офіцерів укладена за оцінками військовослужбовців, які не мають виражених ознак ПТСР

Змінні	Фактори		
	1	2	3
Адекватно доводить до підлеглих розпорядження керівництва, їх важливість, здатен забезпечити їх виконання	0,275	0,781	0,235
Має гарні навички спілкування, вміє адекватно розв'язувати конфліктні ситуації	0,343	0,796	0,208
Впевнений в собі, своїх рішеннях та у своєму підрозділі – не дозволяє сумніву, невпевненості та апатії підірвати ефективність роботи підрозділу	0,743	0,273	0,435
Емоційно врівноважений та стресостійкий, контролює свої негативні переживання	0,815	0,359	0,139
Вимогливий до оточуючих та до себе, надихає до наслідування власною самодисциплінованістю	0,663	0,234	0,291
Здатний швидко та адекватно оцінювати будь-яку ситуацію професійної діяльності, її зміни, приймати необхідні рішення для її нормалізації	0,794	0,342	0,186
Підтримує гарну фізичну форму, здатен нести тяготи служби нарівні з усіма в підрозділі, за потреби може взяти на себе професійні функції будь-кого з підлеглих	0,771	0,259	0,302
Професійний – має гарні сучасні професійні знання, навички, досвід їх реалізації в бойових умовах	0,413	0,397	0,819

Зміст першого, найбільш вагомого фактору (40,56%) визначають такі змінні, як «Емоційно врівноважений та стресостійкий, контролює свої негативні переживання» (0,815), «Здатний швидко та адекватно оцінювати будь-яку ситуацію професійної діяльності, її зміни, приймати необхідні рішення для її

нормалізації» (0,771), «Підтримує гарну фізичну форму, здатен нести тяготи служби нарівні з усіма в підрозділі, за потреби може взяти на себе професійні функції будь-кого з підлеглих» (0,771), «Впевнений в собі, своїх рішеннях та у своєму підрозділі - не дозволяє сумніву, невпевненості та апатії підірвати ефективність роботи підрозділу» (0,743) та «Вимогливий до оточуючих та до себе, надихає до наслідування власною самодисциплінованістю» (0,663). Цей фактор було проінтерпретовано, як силу «Я», як силу особистості на основі розвиненій здатності до саморегуляції.

Другий фактор (23,05%) визначається такими змінними, як «Має гарні навички спілкування, вміє адекватно розв'язувати конфліктні ситуації» (0,796) та «Адекватно доводить до підлеглих розпорядження керівництва, їх важливість, здатен забезпечити їх виконання» (0,781). Цей фактор позначмо, як професійну комунікативну компетентність, що проявляється, як у здатності формулювати бойове завдання, передавати інформацію, так і у здатності розв'язувати конфлікті ситуації.

Третій фактор цілковито співвідноситься із змінною «Професійний – має гарні сучасні професійні знання, навички, досвід їх реалізації в бойових умовах» (0,819). Деяке уточнення в зміст цього фактору вносить змінна «Впевнений в собі, своїх рішеннях та у своєму підрозділі – не дозволяє сумніву, невпевненості та апатії підірвати ефективність роботи підрозділу» (0,435), що підкреслює активну діяльну позицію носія професійних знань та досвіду. Відповідно цей фактор позначимо, як професійна ефективність – здатність ефективно діяти на основі професійних знань та досвіду.

У військовослужбовців, які мають виражену симптоматику ПТСР, структура характеристик молодших офіцерів є більш простою, має лише 2 фактори, за допомогою яких описується 79,88% дисперсії ознак. Ця структура представлена в таблиці 2.

Таблиця 2. Структура характеристик командирів укладена за оцінками
військовослужбовців, які мають виражені ознаки ПТСР

Змінні	Фактори	
	1	2
Турбується про добробут своїх підлеглих, знаходить можливості для організації їм найзручніших за наявних обставин умов для несення служби	0,761	0,363
Сміливий та вольовий, своїм прикладом надихає на здолання труднощів	0,877	0,238
Здатний брати будь-яку ситуацію у свої руки, приймати актуальні рішення	0,827	0,296
Надійний, не здається, ефективно діє навіть з мінімальними ресурсами	0,859	0,209
Добре усвідомлює перспективи, які має його підрозділ, здатен об'єднати своїх підлеглих для досягнення цих перспектив	0,887	0,254
Його власні досягнення, професіоналізм та риси характеру роблять його привабливим зразком для наслідування	0,832	0,332
Адекватно доводить до підлеглих розпорядження керівництва, їх важливість, здатен забезпечити їх виконання	0,805	0,305
Впевнений в собі, своїх рішеннях та у своєму підрозділі - не дозволяє сумніву, невпевненості та апатії підірвати ефективність роботи підрозділу	0,815	0,369
Адекватно оцінює важливість вирішення тих чи інших проблем та проявляє відповідні для їх вирішення наполегливість, сумлінність, впевненість	0,837	0,360
Привітний, доступний для спілкування підлеглим, які можуть поділитися з ним своїми проблемами та сумнівами, та членам їх родин, що стурбовані долею своєї близької людини	0,272	0,885
Емоційно врівноважений та стресостійкий, контролює свої негативні переживання	0,310	0,847
Професійний – має гарні сучасні професійні знання, навички, досвід їх реалізації в бойових умовах	0,844	0,294

Зміст першого фактору (59,55%) визначають такі змінні, як «Добре усвідомлює перспективи, які має його підрозділ, здатен об'єднати своїх підлеглих для досягнення цих перспектив» (0,887), «Сміливий та вольовий, своїм прикладом надихає на здолання труднощів» (0,877), «Надійний, не здається, ефективно діє навіть з мінімальними ресурсами» (0,859), «Професійний – має гарні сучасні професійні знання, навички, досвід їх реалізації в бойових

умовах»(0,844), «Адекватно оцінює важливість вирішення тих чи інших проблем та проявляє відповідні для їх вирішення наполегливість, сумлінність, впевненість» (0,837), «Його власні досягнення, професіоналізм та риси характеру роблять його привабливим зразком для наслідування» (0,832), «Здатний брати будь-яку ситуацію у свої руки, приймати актуальні рішення» (0,827), «Впевнений в собі, своїх рішеннях та у своєму підрозділі – не дозволяє сумніву, невпевненості та апатії підірвати ефективність роботи підрозділу» (0,815), «Адекватно доводить до підлеглих розпорядження керівництва, їх важливість, здатен забезпечити їх виконання» (0,805) та «Турбується про добробут своїх підлеглих, знаходить можливості для організації їм найзручніших за наявних обставин умов для несення служби» (0,761). Цей фактор має вагу, яка значно перевищує вагу другого фактору і об'єднує змінні, переважна більшість з яких описує здатність молодшого офіцера до саморегуляції, проте в цьому факторі, на відміну від першої групи, цим змінним задане специфічне спрямування – забезпечувати перспективний розвиток і добробут своїх підлеглих.

Другий фактор (20,33%) визначається двома змінними – «Привітний, доступний для спілкування підлеглим, які можуть поділитися з ним своїми проблемами та сумнівами, та членам їх родин, що стурбовані долею своєї близької людини» (0,885) та «Емоційно врівноважений та стресостійкий, контролює свої негативні переживання» (0,847). Це саме ті змінні, які мають у військовослужбовців з ознаками ПТСР значно вищі позиції (ранги), ніж у військовослужбовців першої групи, і які уже були позначені, як схильність не засуджувати підлеглих, допомагати їм.

Як бачимо, структура характеристик молодшого офіцера у військовослужбовців, які мають виражену симптоматику ПТСР, має деяку подібність до структури заданою першою групою, в ній також мова йде про силу особистості (здатність до саморегуляції) та певну комунікативну компетентність, проте в цій групі зазначені фактори мають специфічну спрямованість – допомагати своїм підлеглим. Вони досить егоїстично спрямовані на використання своїх безпосередніх командирів для допомоги їм, в

їх структурі «опущена» професійна ефективність, досягнення професійно важливих цілей тощо.

Таким чином, в структурі образу безпосереднього командира в обох досліджуваних групах найбільш важливими факторами є сила особистості (здатність до саморегуляції), проте, у військовослужбовцями з вираженою симптоматикою ПТСР, ці фактори мають специфічну спрямованість – допомагати своїм підлеглим. Вони досить егоїстично спрямовані на використання своїх безпосередніх командирів для допомоги їм.

Критенко Оксана Володимирівна,
наукова співробітниця науково-дослідного відділу інформаційної
і кібернетичної безпеки наукового центру
Житомирського військового інституту імені С. П. Корольова

ДОТРИМАННЯ ПРИНЦИПУ РІВНИХ ПРАВ І МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК ТА ЧОЛОВІКІВ У ПУБЛІКАЦІЯХ

Які теми можуть належати до висвітлення питань гендерної рівності? Насамперед, це питання рівної участі жінок і чоловіків у сфері прийняття рішень; неприпустимість насильства і дискримінації; нестереотипного сприйняття питання здобуття освіти дівчатами в галузях, які вважаються суто чоловічими, і навпаки; формування громадської думки щодо паритетного розподілу домашньої роботи, роботи з догляду за дітьми, подолання гендерних стереотипів у всіх сферах життя суспільства (в освіті, культурі, на ринку праці, спорті та ін.).

Питання висвітлення гендерно чутливих тем обговорюють постійно. Однак вони не надто зрушуються, адже стереотипи на те й стереотипи, та саме завдяки засобам масової інформації формується думка про гендерну рівність або нерівність. Відповідно до міжнародних стандартів у сфері гендерної рівності, зокрема в Конвенції Ради Європи про запобігання насильства щодо жінок і

домашнього насильства та боротьбу із цими явищами, з-поміж рекомендацій для медіа варто відзначити, що особливу увагу приділяють анти дискримінаційному висвітленню інформації у матеріалах. Також рекомендовано уникати поширення стереотипних образів у висвітленні життєдіяльності статей у суспільстві. Загалом усі журналістські матеріали мають бути гендерно збалансованими.

Нині навіть у формуванні іміджу закладів освіти суспільство долучається до досвіду європейських країн, де уникати сексистської реклами, не дискримінувати за ознакою статі, утримуватися від оприлюднення будь-якого матеріалу, який може розпалювати ненависть або нетерпимість за ознакою статі, вживання гендерно чутливої мови є нормою, яку порушувати не варто. Усіх цих гендерних канонів нині намагаються дотримуватися не лише в цивільній, але і у військовій освіті, де нині щороку відсоток курсантів прямує до вирівнювання між обома статями. Наприкінці 90-х років минулого століття з-поміж курсантів чоловічої статі в Житомирському військовому інституті імені С. П. Корольова з'явилися й перші дівчата. З того часу поступово розпочалася ера на шляху до рівних прав та можливостей між курсантами і курсантками в повсякденній діяльності цього закладу освіти як і військової освіти України загалом. Нині в інституті зовсім інша пора. Попри те, що дівчат менше, гендерні питання між статями фактично не виникають. Цьому сприяє і збалансована увага в інформаційних матеріалах щодо жінок та чоловіків на медіа сторінках інституту, адже висвітлення питань і думок щодо гендерної рівності і у військовій сфері є важливим. В усіх матеріалах намагаємося зберегти однакове ставлення до висловлень і думок обох статей. Хоча із залученням курсанток чи викладачок у ролі експерток увага до матеріалів помітно зростає. Свідченням цього є значна кількість уподобань у соціальних мережах інституту. До того ж для ілюстрації публікацій на офіційному веб-сайті інституту використовуємо світліни з урахуванням сучасних гендерних підходів та уникаємо тих, які демонструють фізичні відмінності, що принижують гідність чоловіків чи жінок.

Отже, давно усім відомо, що гендерні питання стосуються кожного і кожену: збільшення тривалості життя; можливість балансу професійного та

особистого життя; участь у процесах прийняття рішень; створення рівних умов для кар'єрного зростання; відповідальне батьківство та материнство; партнерський розподіл сімейних обов'язків; подолання насильства; формування гармонійно розвиненої особистості, вільної від стереотипних поглядів щодо ролі чоловіка і жінки в суспільстві. Тому дотримання принципу рівних прав і можливостей жінок і чоловіків у публікаціях/прес-релізах, опублікованих на офіційних веб-сайтах установ, має потенціал до вирішення проблем жінок і чоловіків та суспільних змін загалом.

Список літератури:

1. Про схвалення Концепції комунікації у сфері гендерної рівності: розпорядження КМУ 16 вересня 2020 року № 1128-р. URL: <https://www.kmu.gov.ua/nras/pro-shvalennya-konceptsiyi-komunik-a1128r>.

2. Райковський О., Критенко О. Подолання гендерних стереотипів у медійних практиках пресслужби Житомирського військового інституту імені С. П. Корольова / Реалізація гендерної політики на сучасному етапі розвитку сектору безпеки і оборони України: стан, проблеми, перспективи // Тези III Міжнародної науково-практичної конференції (29 квітня 2021 року). Хмельницький: НАДПСУ, 2021. С. 318–319.

Критенко Оксана Володимирівна,

наукова співробітниця науково-дослідного відділу інформаційної і
кібернетичної безпеки наукового центру
Житомирського військового інституту імені С. П. Корольова

ГЕНДЕРНИЙ АНАЛІЗ ПІД ЧАС РОЗРОБЛЕННЯ СТРАТЕГІЙ. ВИДИ ГЕНДЕРНОГО АНАЛІЗУ

Застосування комплексного гендерного підходу до процесу розроблення стратегій розпочинається з ґрунтового гендерного аналізу ситуації та

використання його результатів для формування стратегічних цілей та завдань, інтервенцій, моніторингу та оцінки. Гендерний аналіз – вивчення відмінностей між жінками і чоловіками в умовах, потребах, рівнях участі, доступу до ресурсів та управління ними, повноваженнях у прийнятті рішень тощо, зумовлених усталеними в суспільстві гендерними ролями (нормами, очікуваними моделями поведінки, діяльністю, характерними рисами, що вважаються притаманними для чоловіків/жінок) [1]. Завданням гендерного аналізу є виявлення та усунення гендерної нерівності шляхом:

визнання відмінностей між жінками і чоловіками через нерівномірний розподіл ресурсів, можливостей, обмежень та влади;

визначення різних потреб чоловіків і жінок та розроблення чіткого механізму задоволення цих потреб у стратегіях;

розуміння, що стратегії по-різному впливають на чоловіків і жінок;

вивчення думок жінок і чоловіків та використання їх під час розробки стратегії;

сприяння участі жінок та їхньому залученню до соціальної, політичної та економічної сфер життя.

Ефективним гендерний аналіз може бути лише тоді, коли містить аналіз перетину гендера з іншими соціальними ознаками, такими як раса, етнічна належність, вік, статус, клас, сексуальна орієнтація, мова, здатність/обмеження, релігія тощо.

Для проведення гендерного аналізу необхідно зробити кілька основних кроків, які узагальнено в таблиці 1.

Таблиця 1

Крок	Зміст аналізу
Збір наявних даних, інформації та виявлення прогалин у даних	<ul style="list-style-type: none">• виявлення даних, які найкращим чином висвітлюють ситуацію щодо гендерної рівності в заданому контексті;• використання наявних якісних та кількісних результатів досліджень як підґрунтя для доказових даних;

	<ul style="list-style-type: none"> • переконатися, що дані розбиті за статтю (та іншими перехресними формами дискримінації, такими як вік, етнічна належність та будь-які інші чинники, що вказують на інтерсекційність); • визначити, які ще дані потрібні, та додатково згенерувати ті дані, що фіксують гендерні проблеми.
<p>Виявлення гендерних відмінностей та основних причин гендерної нерівності</p>	<ul style="list-style-type: none"> • виявити та дослідити відмінності та нерівності в житті жінок і чоловіків. Без цього кроку можуть виникнути «несподівані та неочікувані» наслідки вибраного стратегічного курсу, які можуть призвести до неуспіху інтервенції або подальшої нерівності та дискримінації. Щойно така нерівність виявляється, необхідно її проаналізувати, а також встановити її причини та наслідки. • включити та інтегрувати дотичні до гендерної проблематики питання щодо виявлених прогалин та нерівностей у повний аналіз проблем, зокрема: <ul style="list-style-type: none"> оцінити, як гендерний розподіл праці та моделі прийняття рішень впливають на стратегію; оцінити, хто має доступ та контроль над ресурсами, активами та отримує вигоди, включно з вигодами, передбаченими стратегією; оцінити бар'єри та обмеження для жінок і чоловіків, які беруть участь у розробці політик, програм чи проєктів та рівною мірою отримують вигоди від них; • дослідити питання представництва та участі жінок і чоловіків у різних галузях політики та на різних рівнях: <ul style="list-style-type: none"> визначте, як саме ваша політика спрямована на вирішення та задоволення потреб жінок і чоловіків; опишіть, як політика впливатиме на повсякденне життя жінок і чоловіків чи конкретних груп жінок і чоловіків, беручи до уваги міжсекційні нерівності (тобто вік, фізичну здатність, етнічну належність, міграційний статус, дохід тощо); визначте відмінності між жінками і чоловіками в політичній сфері (щодо прав, участі та представництва, доступу до ресурсів та їхнього використання, соціальних норм, що впливають на гендерні ролі, відносини і гендерну поведінку);

	<p>виявляють гендерні розриви серед професіоналів (наприклад, в оплаті праці та доступі до вищих та керівних посад) в основних установах об'єднаних територіальних громад чи області;</p> <p>визначте роль жінки в управлінні на місцевому рівні;</p> <p>де це потрібно, дослідіть питання управління установою/структурою через призму гендера, оцінюючи як практики відбору працівників, службової атестації, підвищення та оцінки їхньої роботи відображають гендерні стереотипи, які стають на заваді працівницям та керівницям цих установ.</p>
<p>Інформування стратегій</p>	<ul style="list-style-type: none"> • на основі виявлених прогалин та причин нерівності розробити гендерно чутливі цілі, завдання та кінцеві результати програм для усунення гендерної нерівності; • провести заходи із розвитку потенціалу персоналу органів управління; • провести гендерний аудит регіональних та місцевих органів влади; • сформулювати гендерні індикатори та цільові значення для моніторингу та оцінки стратегії; • розробити цілі та інтервенції, орієнтовані на врахування гендерної проблематики для усунення серйозних порушень прав жінок (наприклад, гендерне насильство, обмежений доступ жінок-інвалідів до послуг з репродуктивного здоров'я тощо).

Основою для проведення гендерного аналізу є збір даних, розподілених за статтю, та їх інтерпретація. Існують різні види гендерного аналізу і різні способи його застосування на практиці, які часто поєднують для досягнення оптимального ефекту:

Гарвардська аналітична концепція (Концепція гендерних ролей), одна з перших, яку було розроблено для виявлення та розуміння відмінностей між чоловіками і жінками та їхньої участі в економіці. У рамках цього аналітичного методу відбувався збір інформації від громади та домогосподарств щодо того, хто виконує який вид діяльності, хто має доступ до ресурсів та контролює їх, а також щодо впливу на гендерні ролі.

Концепція Мозер базується на концепціях гендерних ролей та гендерних потреб. У ній розрізняється два типи гендерних потреб: 1) ті, що стосуються повсякденного життя жінок, але підтримують наявні гендерні відносини (практичні гендерні потреби); 2) ті, що потенційно трансформують наявну гендерну субординацію (стратегічні гендерні потреби). Дана концепція включає ідентифікацію гендерних ролей (у продуктивному, репродуктивному та громадському управлінні); оцінку гендерних потреб; дезагрегований контроль над ресурсами та процес прийняття рішень у домогосподарстві; планування балансування між трьома ролями жінок; розмежування різних цілей стратегічних інтервенцій; залучення жінок та гендерних організацій до планування. У Концепції Мозер визначено різні підходи до планування інтервенцій з урахуванням ступеня їхнього спрямування з погляду простого задоволення практичних гендерних потреб або вирішення питання гендерних нерівностей шляхом задоволення стратегічних гендерних потреб. Гарвардська концепція та концепція Мозер є надзвичайно важливими щодо пояснення гендерного розподілу праці – однієї з центральних динамік соціальної структури, на виявлення якої спрямований гендерний аналіз – та відмінностей між продуктивними та репродуктивними ролями жінок та чоловіків.

Концепція Леві, відома як мережа інституціоналізації, виходить за рамки концепції Мозер та звертається до питання застосування гендерного підходу в установах, які займаються систематичним плануванням розвитку. Барбара Леві розробила мережу з 13 взаємопов'язаних елементів, необхідних для систематизованої інституціоналізації гендерної рівності в процесах стратегічного планування та розробки стратегій.

Підхід гендерного аналізу з огляду на можливості та вразливості було розроблено для вирішення питань гуманітарної допомоги та готовності до катастроф. В основному це стосується питань організаційних змін. Основна ідея цього підходу полягає в тому, що люди мають можливості та вразливості, які визначатимуть, який вплив на них матиме гуманітарна криза та як вони на неї реагуватимуть. Цей підхід стверджує, що, плануючи стратегію, програму чи

проект у цій галузі, необхідно дослідити через призму гендера такі основні три аспекти: 1) фізичні/матеріальні можливості та вразливості; 2) соціальні/організаційні можливості та вразливості; 3) мотиваційні/позитивні можливості та вразливості.

Підхід соціальних відносин було розроблено Наїлею Кабір та застосовується різними урядовими відомствами та неурядовими організаціями як концепція планування. Підхід зосереджується на взаємозалежності між патріархатом та соціальними відносинами. На відміну від Гарвардської концепції, вона не зосереджується на ролях, ресурсах та діяльності, а натомість зосереджується на відносинах між державою, ринком, громадою та сім'єю.

Матрична концепція гендерного аналізу пропонує застосування аналізу з використанням підходу “знизу – вгору” за участі громади для визначення того, як гендерні відмінності впливають на чотири сфери: 1) праця; 2) час; 3) ресурси; 4) соціокультурні чинники. Ця концепція пропонує інструмент виявлення та аналізу гендерних відмінностей на рівні суспільства, домогосподарств, громади, а також серед чоловіків і жінок. Цей підхід допомагає громаді в конструктивному виявленні та оскарженні своїх припущень щодо наявних гендерних ролей.

Метод 4P (від англійських слів representation, resource, realia та realisation) дає уявлення про гендерні тенденції, які існують в організаціях, та їхній вплив і пропонує план виправлення виявлених недоліків. Метод 4P містить чотири етапи:

представництво: мапування гендерного представництва в організації, в межах якої реалізується інтервенція для надання картини гендерного розподілу на всіх рівнях процесу прийняття рішень;

ресурси: вивчення розподілу ресурсів: грошей, часу, інформації тощо між жінками і чоловіками;

реалії: аналіз умов для розуміння причин наявного гендерного розподілу в представництві та розподілу ресурсів;

реалізація: формулювання нових цілей та заходів для досягнення гендерної рівності.

Список літератури:

1. Про затвердження Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів: наказ Міністерства соціальної політики України від 07.02.2020 № 86. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/z0211-20>.

Критенко Оксана Володимирівна,

наукова співробітниця науково-дослідного відділу інформаційної і кібернетичної безпеки наукового центру
Житомирського військового інституту імені С. П. Корольова

Сасенко Ірина Валентинівна,

кандидат політичних наук, доцентка кафедри
гуманітарних та соціально-економічних дисциплін
Військової академії м. Одеса

ІНТЕГРАЦІЯ ГЕНДЕРНИХ ПІДХОДІВ У СИСТЕМУ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ ДЛЯ СЕКТОРУ БЕЗПЕКИ І ОБОРОНИ УКРАЇНИ

На сучасному етапі залучення нашої держави до європейської системи цінностей, світових правових орієнтирів у сфері військової діяльності особлива роль належить питанню інтеграції гендерних підходів у систему підготовки фахівців для сектору безпеки і оборони України. Упровадження рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у повсякденну діяльність та освітній процес сектору, який донедавна вважався суто «чоловічим», – це важливий крок уперед у забезпеченні гендерної рівності.

Серед основних міжнародних документів у сфері забезпечення гендерної рівності, що підписані і ратифіковані Україною, такі: Загальна декларація прав людини (1948), Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод, Конвенція про боротьбу з дискримінацією у галузі освіти (1960), Конвенція ООН

Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (1979), Цілі сталого розвитку (2015).

У національному законодавстві, зокрема ст. 24 Конституції України, Законі України «Про освіту», зафіксовано ідеї дотримання прав людини та недопущення дискримінації за ознакою статі. Питання інтеграції гендерної складової у національну систему підготовки фахівців відображено також у Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (№ 2866 – IV від 8 вересня 2005 р.), у якому вказано, що «до навчальних програм вищих навчальних закладів включаються дисципліни, які вивчають питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, та факультативне вивчення правових засад гендерної рівності на основі гармонізації національного і міжнародного законодавства». Національний план дій також передбачає професійну підготовку кадрів з урахуванням принципу гендерної рівності. У Річній національній програмі під егідою Комісії Україна-НАТО гендерна складова включена до системи підготовки та підвищення кваліфікації особового складу сектору безпеки і оборони України.

У рамках реалізації Національного плану дій з виконання Резолюції Ради Безпеки ООН «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року рекомендовано забезпечити наскрізний характер гендерного компонента в навчанні та вихованні курсантів і курсанток сектору безпеки і оборони України. Загалом це передбачає забезпечення відповідності освітніх програм принципам гендерної рівності та обізнаності науково-педагогічним складом стандартів з гендерної рівності та врахування відповідних підходів у викладацькій роботі, проведення заходів щодо подолання гендерних стереотипів у повсякденному житті науково-педагогічного складу, курсантів і курсанток закладів вищої освіти сектору безпеки і оборони України.

У зв'язку з цим відповідним посадовим особам, науково-педагогічному складу важливо вміти застосовувати гендерний підхід на практиці. Актуальними залишаються питання навчання та підвищення кваліфікації з питань гендерної рівності, основними завданнями якого є формування уявлення про основи

гендерної політики, а також отримання практичних знань з інтеграції гендерного підходу під час своєї роботи. Це передбачає вивчення основних положень низки ратифікованих міжнародних документів у зазначеній сфері, знання національного законодавства із забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, методів реалізації гендерної рівності у процесі професійної діяльності, створення умов для запровадження гендерної рівності та навичок формування й реалізації державної гендерної політики, застосування гендерно чутливих методів і форм роботи з курсантами і курсантками під час освітньої діяльності. Отже, навчання можна здійснювати у формі тренінгів, лекцій, семінарів (офлайн чи онлайн), самостійного вивчення. Методами проведення, зазвичай, є: інформаційні повідомлення, мозковий штурм, групові дискусії, рольові ігри, індивідуальна робота та презентації, групове обговорення завдань та презентація групових рішень, виконання вправ у великій і малій групі.

Кротюк Василь Андрійович,

кандидат філософських наук, доцент
начальник кафедри психології та педагогіки

ХНУПС імені Івана Кожедуба

Калиновський Юрій Юрійович,

доктор філософських наук, професор
професор кафедри психології та педагогіки

ХНУПС імені Івана Кожедуба

ПСИХОЛОГІЧНА СТІЙКІСТЬ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ В УМОВАХ СУЧАСНОЇ ВІЙНИ

У сучасній війні психологічна стійкість військовослужбовців відіграє визначальну роль під час виконання складних службових завдань за

призначенням, сприяючи максимальній зосередженості й професіоналізму суб'єктів їх реалізації.

На думку вітчизняних науковців, психологічну стійкість професійної спрямованості особистості військовослужбовця утворюють стабільність пріоритетів ціннісно-мотиваційної сфери, внутрішня професійна мотивація, що домінує й сполучається з пріоритетом соціально-значимих цінностей, усвідомленою моральною нормативністю поведінки, відповідальністю, емоційною врівноваженістю та самоконтролем у процесі взаємодії з товаришами по службі, а також під час інтерпретації повідомлень ЗМІ та протидії маніпуляціям. Стійкий стан цієї системи забезпечують внутрішня погодженість, взаємодоповнюваність, взаємозумовленість та несуперечливість компонентів спрямованості особистості, а також сформованість й включеність в комунікативний процес якісного утворення, що представляє собою професійні психологічні знання, вміння й навички забезпечення стійкості професійної спрямованості військовослужбовців. Професійні спрямованість та екстремально-психологічні компоненти, які забезпечують стійкість, виконують основну функцію захисту світоглядної основи особистості, її цілісності від впливу негативних інформаційно-психологічних факторів, що супроводжують службово-бойову діяльність військовослужбовців. До професійних екстремально-психологічних знань, вмінь та навичок забезпечення стійкості професійної спрямованості військовослужбовців щодо негативного інформаційно-психологічного впливу належать: знання методів і прийомів протидії негативному інформаційно-психологічному впливу та їх адекватний вибір; уміння виявляти, розпізнавати ознаки негативного інформаційно-психологічного впливу; навички мобілізації ресурсів особистості для протидії негативному інформаційно-психологічному впливу; навички здійснення безпосередньої протидії негативному інформаційно-психологічному впливу (вибору та використання психотехнік протидії в міжособистісній і масовій

комунікації); навички рефлексивного самопізнання та саморегуляції; навички колективної протидії чуткам і домислам, що дестабілізують й деморалізують морально-психологічний стан військовослужбовців [1, с. 18].

Значною загрозою психологічній стійкості військовослужбовців під час війни становлять різноспрямовані деструктивні інформаційно-психологічні впливи ворога, зокрема так звані ПСО (інформаційно-психологічна операція). Для протидії негативним інформаційно-психологічним впливам на військовий колектив загалом та індивідуальну свідомість військовослужбовця зокрема, офіцери відповідальні за цей напрямок роботи мають володіти навичками здійснення профілактичних заходів, а також технологіями прогнозування, запобігання, зриву та ліквідації наслідків інформаційно-психологічних операцій ворога.

Зокрема, на переконання І. Юзової та П. Пацека, на етапі запобігання інформаційно-психологічному впливу противника робота заступника командира підрозділу з морально-психологічного забезпечення (МПЗ) має бути спрямована на своєчасне визначення початку інформаційно-психологічних акцій і операцій противника; на проведення безперервного й психологічно доцільного суспільно-політичного та бойового інформування особового складу, роз'яснення йому цілей і завдань ведення противником підливних дій; перекриття або встановлення повного контролю над каналами інформаційно-психологічного впливу противника; виявлення психічно нестійких військовослужбовців, що піддалися ворожому впливу, та проводити психокорекційну роботу з ними. Він повинен ознайомити військовослужбовців з прийомами й методами інформаційно-психологічного впливу, що використовує противник та як вони впливають на їхню свідомість, який ефект викликають. На етапі зриву інформаційно-психологічного впливу противника заступник командира підрозділу з МПЗ у взаємодії з командирами начальниками органів військового управління, іншими структурами силового блоку, проводить розвідку,

придушення або знищення сил і засобів ведення противником інформаційно-психологічної боротьби; займається оперативним збором, аналізом і знищенням сил та засобів психологічних операцій противника. Важливим завданням цього етапу, яке стоїть перед заступником з морально-психологічного забезпечення, є вчасне проведення роботи з припинення панічних настроїв, поширення чуток, здійснення ізоляції та проведення профілактичної роботи з військовослужбовцями, що піддалися інформаційно-психологічному впливу противника (деморалізації, дезінформації). Він постійно здійснює моніторинг МПС особового складу, проводить виховну роботу у разі його зміни; інформує особовий склад підрозділу про застосування противником сил і засобів інформаційно-психологічної боротьби й способи протидії їм. Проводить роботу щодо запобігання поширення серед військовослужбовців та населення антидержавних і анти-армійських матеріалів, іншої ворожої інформації. Під час ліквідації наслідків інформаційно-психологічного впливу противника заступник командира з МПЗ займається виявленням й ізоляцією підрозділів і військовослужбовців, що зазнали деморалізації, та надає їм психологічну допомогу. Він постійно працює над припиненням панічних настроїв, ворожих чуток, здійснює профілактику фобій у військовослужбовців; виявляє та усуває причини, що викликали психогенні втрати та нівелює їх. Важливим напрямком його діяльності на цьому етапі є здійснення аналізу і ліквідації слабких (уразливих) місць у системі захисту військ (сил) від інформаційно-психологічного впливу противника та проведенні роботи щодо відновлення втрат і нарощування сил і засобів інформаційно-психологічного впливу, що беруть участь у операції (бойових діях) [2, с. 64].

Вочевидь, будь-який військовослужбовець й особливо заступник командира підрозділу з морально-психологічного забезпечення мають опанувати методи ідентифікації негативного інформаційно-психологічного впливу з боку супротивника для підтримання психологічної стійкості в умовах війни. Як

стверджують фахівці, ознаками здійснення негативного інформаційно-психологічного впливу є: збільшення кількості повідомлень негативного смислу з відповідною соціально-політичною або (та) економічною тематикою; зростання емоційності повідомлень; зростання тенденційності повідомлень; збільшення сенсаційності повідомлень; лавиноподібність повідомлень; взаємоузгодженість повідомлень за різними комунікативними каналами; час виходу матеріалів; інформація з'являється у наперед визначених рубриках з негативним контекстом; оприлюднення інформації через Інтернет, який містить «спеціалізовані» загальнодоступні сайти для «зливу» компромату; джерелом інформації виступає особа (організація), діяльність якої пов'язана з іноземними спецслужбами; оприлюднювачем інформації є так звані «шоумени від політики» – скандально відомі особистості; акцентування уваги об'єкту впливу на подіях, які є наперед конфліктними в Україні [3, с. 73-74].

У зв'язку з вищенаведеним, психологічна стійкість військовослужбовця значно зміцнюється за умови розвиненості в нього критичного мислення. Критичне мислення – це особливий вид розумової діяльності, характерними ознаками якого є вироблення стратегій прийняття рішень у вирішенні завдань, проблемних ситуацій на основі здобуття і опрацювання інформації; здійснення рефлексивних дій (аналітичних, контролювальних, оцінних) стосовно будь-якого об'єкта чи явища, у тому числі власного процесу мислення; виважений аналіз різних думок і поглядів, виявлення власної позиції, об'єктивне оцінювання результатів як своєї, так і сторонньої діяльності [4, с. 280].

В процесі здійснення самоаналізу військовослужбовець має володіти критеріальною базою щодо ступеня розвитку в нього критичного мислення та мати знання про елементи цього феномена. Професор філософії Колумбійського університету М. Ліпман виокремлює шість ключових елементів критичного мислення:

1. Уміння критично мислити передбачає володіння певними прийомами, які в сукупності створюють перевірену на практиці ефективну методологію опрацювання інформації.

2. Відповідальність, яка передбачає, що людина, звертаючись до інших, усвідомлює обов'язок надавати слухачам чи читачам доводи та приклади відповідно до прийнятих стандартів. Або, якщо ці стандарти її не влаштовують, піддавати їх сумніву за допомогою переконливої аргументації. Вона готова до того, що надані докази будуть предметом розгляду фахівців у цій галузі й їхні судження треба буде врахувати надалі.

3. Формулювання самостійних суджень як продукт критичного мислення, що означає спрямованість на творчу мисленнєву діяльність, а не на репродуктивне мислення, що ґрунтується на жорстких алгоритмах і стереотипах. Творчий підхід є необхідним у ситуаціях порівняння різних суджень і визначення альтернатив на основі врахування пріоритетів, чинників, що обумовлюють істинність та вірогідність інформації загалом і висловлених суджень зокрема.

4. Дуже важливими є критерії, до яких апелює та на які спирається критичне мислення. М. Ліпман вважає такими критеріями, наприклад, стандарти, закони, підзаконні акти, правила, регламенти, керівництва, інструкції, приписи поведінки, вимоги, умови, обмеження, конвенції, норми, домовленості про уніфікацію, принципи, передбачення, дефініції, ідеали, мету, наміри, результати перевірки, експериментальні дані, методи, процедури тощо. Проте критерії не можуть бути абсолютизованими, у процесі критичного мислення вони піддаються сумніву, зміні або навіть заміні на інші.

5. Самокорекція, яка потребує того, щоб людина використовувала критичне мислення як метод, звернений на її власні судження з метою їх виправлення чи покращання. Критично мисляча людина постійно піддає власні мисленнєві процеси рефлексії, використовуючи при цьому суттєві критерії та процедурні норми.

б. Використання загальних критеріїв не виключає уваги до контексту. Адже загальні критерії мають обов'язково перевірятись на відповідність і на можливість зміни у кожному конкретному випадку. Критично мисляча людина розуміє критерії у зв'язку з контекстом їх використання та допускає інші альтернативи, що відповідають ситуації [5].

Отже, розвинене критичне мислення військовослужбовців сприяє протидії маніпулятивним впливам на їх світогляд, спосіб життя, характер виконання службових обов'язків, у підсумку зміцнюючи їх психологічну стійкість. Військовослужбовець має розумітись на маніпулятивних технологіях, що застосовуються ворогом, навчитись їх ідентифікувати та нівелювати, дбаючи у такий спосіб про індивідуальну психологічну стійкість.

Список літератури:

1. Інформаційно-психологічна протидія в Національній гвардії України (психологічний аспект): монографія / І. В. Воробйова, Я. В. Мацегора, І. І. Приходько та ін.; за заг. ред. проф. І.І. Приходька; 2-ге вид. Харків: Національна акад. НГУ, 2016. 265 с.

2. Юзова І.Ю., Пацек П. Інформаційно-психологічний вплив противника та протидія йому в умовах ведення гібридних війн. *Наука і техніка Повітряних Сил Збройних Сил України*. 2020. № 3(40). С. 61-68.

3. Хударковський К.І., Залкін С.В., Певцов Г.В., Пацек П., Сідченко С.О. Механізм протидії негативному інформаційно-психологічному впливу на особовий склад Збройних Сил України. *Наука і техніка Повітряних Сил Збройних Сил України*. 2020. №1(38). С. 72-78.

4. Харченко Н. В. Критичне мислення як характеристика сучасної особистості підлітка. *Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді*. 2016. Вип. 20(2). С. 276-286.

5. Ліпман М. Чим може бути критичне мислення. *Вісник програм шкільних обмінів*. 2006. № 27. С. 17-23.

Ліпатов Іван Іванович,

заслужений працівник освіти України,
кандидат психологічних наук, професор,
професор кафедри військово-соціального
та психологічного забезпечення Національної академії
Національної гвардії України.

Лавніченко Олександр Васильович,

заслужений працівник освіти України,
кандидат військових наук, доцент,
професор кафедри оперативного мистецтва
Національної академії Національної гвардії України.

НАПРЯМИ ДІЯЛЬНОСТІ СТРУКТУР МОРАЛЬНО- ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПО ПІДТРИМАННЮ І ВІДНОВЛЕННЮ БОЄЗДАТНОСТІ З'ЄДНАНЬ (ВІЙСЬКОВИХ ЧАСТИН) НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ

Проведений аналіз діяльності структур морально-психологічного забезпечення по підтриманню і відновленню боєздатності з'єднань (військових частин) Національної гвардії України при участі у бойових вказує на те, що застосування в бою авіації, систем високоточної зброї і залпового вогню, боєприпасів об'ємного вибуху та з індивідуальним наведенням, розвідувальних ударних комплексів створює передумови для нанесення бойовим підрозділам великих втрат за невеликий проміжок часу, а також для порушення систем управління та забезпечення.

В залежності від ступеня впливу зброї противника боєздатність з'єднань (військових частин) може бути втрачена частково або повністю. За результатами наукових досліджень [6] надається така оцінка боєздатності: повна боєздатність - формування може як наступати, так і оборонятися;

часткова боєздатність (1-я стадія) - формування може оборонятися та обмежено наступати; часткова боєздатність (2-я стадія) - формування не може наступати, але може обмежено оборонятися; повна небоєздатність - формування неспроможне ані наступати, ані оборонятися.

Боєздатність також може бути втрачена зі знищенням специфічних загонів чи спорядження [6]. Наприклад, якщо у протитанкової роти знищені або втрачені ПТРК, то рота, навіть за штату в 100%, втрачає свою боєздатність як протитанкова одиниця.

При виконанні бойових завдань в сучасному бою, коли, за невеликий проміжок часу бойові підрозділи отримують великі втрати, а також виникають передумови порушення систем управління та забезпечення, що приводить до зниження рівня морально-психологічного стану, виникає потреба постійного підтримання і своєчасного відновлення боєздатності перш за все особового складу з'єднань (військових частин) НГУ.

Виходячи з вище наведеного морально-психологічне забезпечення підтримання боєздатності з'єднань (військових частин) НГУ повинно сприяти покращенню морально-психологічного стану, психічної стійкості і психологічної готовності, що забезпечить якісне виконання бойових завдань, а при необхідності швидке відновлення їх боєздатності.

Морально-психологічне забезпечення підтримання і відновлення боєздатності з'єднань (військових частин) Національної гвардії України повинно здійснюватися за наступними напрямками їх діяльності [2,3,4,5,6]:

відновлення, а при необхідності встановлення управління і взаємодії з органами по роботі з особовим складом військових частин, органами військового управління ОТО НГУ, ЗСУ, СБУ, НПУ, органами державного управління і місцевого самоврядування;

визначення безповоротних, санітарних, психогенних втрат особового складу підрозділів, військових частин і органів військового управління;

організація поповнення особовим складом з'єднань (військових частин) і органів військового управління через територіальні центри комплектування та соціальної підтримки (психологічний відбір, розподіл за фахом);

організація заходів з віддання пошани загиблим і надання допомоги їхнім родинам;

надання допомоги пораненим, тим, хто отримав психічні травми; організація направлення особового складу на психологічну реабілітацію;

проведення заходів морально-психологічного забезпечення щодо згуртування підрозділів;

організація інформування особового складу, культурно-просвітницької роботи і відпочинку військовослужбовців із залученням місцевих можливостей;

здійснення відновлення, технічного обслуговування, ремонту і доукомплектування ТЗВ, майна психологічної служби і їх підготовку до використання;

участь у заохоченні й поданні до нагород військовослужбовців, які відзначились у спеціальній операції;

організація роз'яснення особовому складу правил безпеки під час обслуговування бойової техніки й озброєння;

організація роз'яснення особовому складу правил ставлення до місцевого населення і негативних наслідків їх порушення;

пропаганда діяльності військовослужбовців, які відзначились при виконанні СБЗ, веденні бойових дій; узагальнення та пропаганда передового досвіду виконання СБЗ;

визначення недоліків в організації МПЗ та визначення шляхів їх подолання.

Розглянувши питання обґрунтування напрямів діяльності структур морально-психологічного забезпечення по підтриманню і відновленню боєздатності з'єднань (військових частин) Національної гвардії України можна зробити такі висновки:

1. Під поняттям боєздатність розуміють — визначений стан здатності військ вести бойові дії, виконувати бойові завдання. Боєздатність є визначальним елементом бойової готовності військ і найважливішою умовою досягнення перемоги.

2. В залежності від ступеня впливу зброї противника боєздатність з'єднань (військових частин) може бути втрачена частково або повністю.

3. Морально-психологічне забезпечення підтримання боєздатності з'єднань (військових частин) НГУ повинно сприяти покращенню морально-психологічного стану, психічної стійкості і психологічної готовності, що сприяє якісному виконанню бойових завдань, а при необхідності швидкому відновленню їх боєздатності.

Список літератури:

1. Наказ Головнокомандувача ЗСУ від 30.07.2020 № 101 дск. «Про затвердження Доктрини «Об'єднані операції».

2. Наказ Командувача Національної гвардії України №210 від 23.04.2018 р. «Про організацію МПЗ участі НГУ в операції Об'єднаних сил».

3. Наказ Міністерства оборони України від 09 грудня 2015 року № 702 «Про затвердження Положення про психологічну реабілітацію військовослужбовців Збройних Сил України, які брали участь в антитерористичній операції, під час відновлення боєздатності військових частин (підрозділів)».

4. Бойові документи морально-психологічного забезпечення виконання службово-бойових завдань силами Національної гвардії України : навч. посіб. / І. І. Ліпатов та ін. ; за заг. ред. Я. Б. Сподара. Харків : НА НГУ, 2021. – 184 с.

5. Організація підготовки та проведення командно-штабного навчання: навч. посіб. / [І.І. Ліпатов, С.В. Бєлай, О.В. Лавніченко, С.В. Годлевській, В.С. Васищев, М.І. Товма,] – Х.: НАНГУ, 2022.– 237с.

6. [https:// crspo.com.ua / likbez / boyezdatnist-vijsk-shho-tse-oznachaye /published](https://crspo.com.ua/likbez/boyezdatnist-vijsk-shho-tse-oznachaye/) 26 серпня 2022 (дата доступу 21.02.2023).

Ліпатов Іван Іванович,

заслужений працівник освіти України,
кандидат психологічних наук, професор,
професор кафедри військово-соціального та психологічного
забезпечення Національної академії Національної гвардії України.

Хмельнов Олексій Андрійович,

слухач оперативного факультету
Національної академії Національної гвардії України, майор

**ГРУПИ ЗАХИСНИХ ЗАХОДІВ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
ІНФОРМАЦІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ БЕЗПЕКИ
ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ ПРИ
ВИКОНАННІ ЗАВДАНЬ, ВЕДЕННІ БОЙОВИХ ДІЙ**

Забезпечення інформаційно-психологічної безпеки військовослужбовців з'єднань (військових частин) Національної гвардії України при виконанні завдань, участі у бойових діях полягає в організації та здійсненні груп захисних заходів, які характеризуються організаційною самостійністю і заходами, що використовуються для: регулювання, зокрема обмеження інформаційних потоків; організації інформаційних потоків (у тому числі, ініціювання поширення певної інформації); розповсюдження методів та засобів оброблення інформації та її оцінювання; формування колективного, або групового соціально-психологічного захисту; формування індивідуального психологічного захисту, або психологічного самозахисту особистості [2,3,7,8].

Перші дві з перерахованих вище груп пов'язані зі змінами "зовнішнього" для особистості інформаційного середовища. Наступні три визначаються змінами заходів і способів взаємодії людини з "зовнішнім" інформаційним середовищем.

Перша група захисних заходів зазвичай використовується в обмежений час, у специфічних умовах або по відношенню до конкретних джерел і інформаційних каналів. Зокрема, можливо застосування таких заходів, як введення певних процедур перевірки достовірності інформації; обмеження поширення певної інформації (наприклад тієї, що сприяє виникненню агресивних слухів, паніки, тощо) у надзвичайних ситуаціях; впровадження військової цензури в умовах бойових дій й ін.

Друга група пов'язана з організацією інформаційних потоків, спрямованих на попередження і нейтралізацію впливу певних інформаційних факторів, які можуть психологічно негативно вплинути на військовослужбовців. На особистісному рівні це проявляється в ініціативному пошуку додаткової інформації за окремими темами з різних джерел і організації її надходження по інших каналах.

Третя група включає у себе різні форми розповсюдження інформації про методи та засоби оброблення і оцінювання інформаційно-психологічних впливів (через систему освіти, підготовки та перепідготовки кадрів, розповсюдження соціально-культурних цінностей, традицій, соціальних норм, та ін.).

Четверта група пов'язана з формуванням колективного психологічного захисту, який базується на заходах ідентифікації людини з певними соціальними спільнотами і об'єднаннями людей та залученні її до реальної соціальної групи. Це визначає використання особистістю при аналізі та виборі інформації певних групових оцінок, правил, думок, а також її орієнтацію на внутрішньо групові інформаційні потоки та джерела.

П'ята група пов'язана з формуванням у військовослужбовця в процесі набуття досвіду інформаційно-комунікаційної взаємодії особистісних утворень, алгоритмів психічної діяльності та захисної поведінки, які в сукупності створюють індивідуальну систему його психологічного захисту або психологічного самозахисту особистості.

З розглянутих вище напрямів забезпечення інформаційно-психологічної безпеки особистості перші чотири залежать від зовнішніх для людини умов, діяльності інших соціальних об'єктів, функціонування різних соціальних інститутів, інших людей. П'ятий напрям в першу чергу залежить від особистості: зробіть військовослужбовець зусилля, щоб забезпечити власну інформаційно-психологічну безпеку для формування ефективної системи психологічного самозахисту, чи він залишиться слухняною маріонеткою в руках маніпуляторів і рабом інформаційних пасток сучасного суспільства.

Висновки:

Таким чином, визначення груп захисних заходів забезпечення інформаційно-психологічної безпеки військовослужбовців Національної гвардії України при виконанні завдань, веденні бойових дій дозволяє зробити такі висновки:

1. Підвищений екстремальний характер умов діяльності військовослужбовців і військових колективів формувань НГУ при проведенні спеціальних операцій, визначається психогенними факторами, які призводять до порушення їх психічних функцій і розладу психіки. Цьому у повної мірі сприяє деструктивний інформаційно-психологічний вплив на свідомість і підсвідомість військовослужбовця а також на групову свідомість, що приводить до неадекватного сприйняття дійсності і відповідно неадекватних дій.

2. Забезпечення інформаційно-психологічної безпеки військовослужбовців з'єднань (військових частин) Національної гвардії України при виконанні завдань, участі у бойових діях полягає в організації та здійсненні груп захисних заходів, які характеризуються організаційною самостійністю і специфічними заходами.

3. Дані групи захисних заходів використовуються для: регулювання, зокрема обмеження інформаційних потоків; організації інформаційних потоків (у тому числі, ініціювання поширення певної інформації); розповсюдження методів та засобів оброблення інформації та її оцінювання;

формування колективного, або групового соціально-психологічного захисту;
формування індивідуального психологічного захисту, або психологічного
самозахисту особистості.

Список літератури:

1. Горбулін В.П. Актуальні проблеми системного забезпечення інформаційної безпеки України / Горбулін В.П., Биченок М.М., Копка П.М. // *Форми та методи забезпечення інформаційної безпеки держави : міжнар. наук.-практ. конф., 26 травня 2008 р. ; тези доп. – К. : Нац. Академія СБ України, 2008. – С. 79–85.*

2. Гринько К. Інформаційно-психологічна агресія як різновид інформаційно-психологічного впливу. Аналіз форм і засобів здійснення у інфопросторі України та стратегії протидії : [Електронний ресурс] / К. Гринько // *Циркуляр Фонду В.Пінчука. – 2008. – Режим доступу: <http://ua.textreferat.com/referat-11395-1.html>.*

3. Жарков Я. Інформаційно-психологічне протиборство в сучасному світі: проблемно-історичний аналіз / Я. Жарков, М. Онищук // *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. 16-17 / 2007. – С.101-104.*

4. Коваль З. В. Проблематика управління інформаційно-психологічною безпекою України: державний та регіональний виміри / З. В. Коваль // *Стратегія регіонального розвитку, формування та механізми реалізації: підсумкова науково-практична конференція за міжнародною участю, 30.10.2009 р. : у 2-х томах. ; тези доп. – Одеса : ОРІДУ НАДУ, 2009. – Т. 1. – С. 322–324.*

5. Клименко В. Морально-психологічні аспекти інформаційних війн сучасності // *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. 14-15 / 2007. – С.104-106.*

Минько Олександр Володимирович,

ад'юнкту докторантури та ад'юнкту

Національної академії Національної гвардії України, підполковник

ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ СТАНОВЛЕННЯ ЦИВІЛЬНО-ВІЙСЬКОВОГО СПІВРОБІТНИЦТВА НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ РОСІЙСЬКО-УКРАЇНСЬКОЇ ВІЙНИ

Розв'язана у 2014 році гібридна агресія з боку Російської Федерації проти України у 2022 році переросла у повномасштабний збройний конфлікт. Разом зі збройною агресією потужні зусилля ворога спрямовані також на зневіру населення в українській державі шляхом проведення інформаційно-психологічних операцій, основним інструментом яких є вплив ворожої пропаганди на українських громадян.

Окрім інформаційно-психологічного тиску на наших громадян, ворог вдається до тактики залякування шляхом терористичних актів, масової депортації, викрадання, гендерного насильства, пограбування, незаконного позбавлення волі, страт, примусової праці, примусової мобілізації чоловіків і жінок до незаконних збройних формувань, тощо.

За таких умов дуже важливим є робота всіх силових структур держави із забезпечення стійкої взаємодії та співпраці з населенням. Вагомий внесок щодо налагодження й підтримки такої взаємодії військових формувань держави з населенням здійснив окремий вид діяльності військ – цивільно-військове співробітництво (ЦВС).

Сучасний досвід налагодження цивільно-військового співробітництва в Україні виявив ряд проблемних питань, насамперед, таких як катастрофічна недостатність людських та матеріальних ресурсів. Не кожен військовослужбовець здатний виконувати завдання з налагодження цивільно-

військового співробітництва. Попри значний обсяг роботи, що проводився з підготовки відповідних спеціалістів протягом останніх років, все ще відчувається значний брак у підготовлених фахівцях з ЦВС у військах. Разом з тим, відчувається й брак у забезпеченні транспортом, оргтехнікою та іншим ресурсним забезпеченням підрозділів ЦВС.

Але попри значну кількість проблем, вивчення потребують й позитивні приклади. Україна показала унікальний приклад гуртування народу з військовими формуваннями держави на тлі широкомасштабної збройної агресії. І мова йде не лише про безпрецедентний рівень волонтерської допомоги військам. У сучасному світі, кожен, в кого є мобільний телефон при бажанні стає «очами» силових структур держави.

З перших днів війни, в тому числі спеціалістами з ЦВС, були відкриті «гарячі лінії», завдяки яким громадяни України могли надавати корисну інформацію, завдяки якій ворог ніс втрати, спрямовувались потоки гуманітарної допомоги, організовувалась евакуація цивільного населення, тощо. Вагомий внесок у збройну боротьбу з військами агресора вносять небайдужі громадяни завдяки різним ресурсам інформаційно-електронного забезпечення. Такі чат-боти як «ЄВорог», мобільні додатки як «ЄППО» та інші засоби прямої комунікації населення з військовими – щодня вносять значний вклад у нашу спільну перемогу.

Весь Світ визнав єднання народу України та її війська у боротьбі за свободу та незалежність. Проблематика наукового узагальнення та вивчення цього унікального досвіду і визначення заходів щодо вдосконалення налагодження цивільно-військової взаємодії в інтересах забезпечення виконання завдань за призначенням та забезпечення безпеки населення в умовах збройного конфлікту з огляду на реалії сучасності не викликає сумнівів.

Макух Дмитро Дмитрович,

старший викладач СК № 5 ННІ ДБ

Національної академії Служби безпеки України

Сачук Віталій Юрійович,

студент навчальної групи ЗППВ 1 року навчання

за програмою підготовки офіцерів запасу в

Національній академії Служби безпеки України

ОСОБЛИВОСТІ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ

Під час оцінки рівня бойової готовності Збройних Сил України провідну роль залежить від ефективності кадрового менеджменту. Одним із пріоритетних напрямків розвитку цієї сфери є створення умов для комплектування військ мотивованим та професійними кадрами на всіх рівнях військового управління. Військова кадрова політика України повинна ґрунтуватися на вітчизняному досвіді та підходах держав-членів НАТО.

На сьогодні в Збройних Силах України існує низка проблем в питаннях кадрового менеджменту, що має значний вплив на обороноздатність нашої держави. Зокрема, існуюча система управління кар'єрою військовослужбовців не достатньою мірою зорієнтована на чіткому баченні кожним військовослужбовцем свого кар'єрного зростання та перспектив проходження військової служби.

Дослідженням даного питання займалися такі зарубіжні та вітчизняні науковці: М. Армстронг, Г. Бекер, К. Вайс, Н. Гончарук, С. Дубенко, В. Князев, О. Крушельницька, Н. Нижник, Ю. Кравчук, К. Овсієнко та інші.

Для того, аби в повній мірі висвітлити необхідність реформування, варто розглянути саме поняття «кадрового менеджменту». Згідно чинної редакції Концепції військової кадрової політики Міністерства оборони України на період

до 2025 року – «кадровий менеджмент (управління персоналом, управління людськими ресурсами) – це сукупність принципів, методів, засобів та форм управління персоналом, які розробляються та застосовуються з метою підвищення ефективності кадрової роботи» [3].

Функції кадрового менеджменту в оборонній сфері реалізуються на трьох основних рівнях: стратегічному, оперативному та тактичному. На стратегічному рівні діяльність держави пов'язана із управлінням кадровим потенціалом, на оперативному – це управління людськими ресурсами, а на тактичному – управління персоналом [1].

Наразі повноваження із реалізації кадрової політики в Збройних Силах України реалізують підрозділи департаменту кадрової політики Міністерства оборони України та Головне управління персоналу Генерального штабу Збройних Сил України.

Варто зазначити, що система підготовки кадрів та військової освіти не повною мірою сприяє можливості самовдосконалення та саморозвитку військовослужбовців. Однією із проблем в питаннях кадрового менеджменту є низький рівень забезпеченості житлом та соціально-побутовими об'єктами інфраструктури військових містечок, а грошова компенсація військовослужбовцям за піднайом житла не покриває його реальної вартості, що напряму впливає на відтік кваліфікованих та досвідчених військовослужбовців [3].

Усі ці проблеми в найближчій перспективі можуть призвести до кадрового голоду в Збройних Силах України. Для запобігання негативного розвитку подій вищому військово-політичному керівництву варто провести ряд заходів.

Першим кроком потрібно впровадити нову систему управління військовою кар'єрою військовослужбовців за військовими званнями, побудованої за принципами, прийнятими в державах-членах НАТО [2].

Другим кроком – створення багаторівневої системи професійної військової освіти відповідно до стандартів НАТО з урахуванням набутого досвіду бойових дій.

Третім кроком в реформуванні кадрового менеджменту має бути забезпечення ефективного професійного кадрового потенціалу, відповідно до рівня освіти, професійної підготовки, інтелектуального і фізичного розвитку та врахування наявного досвіду військової служби.

Наступним кроком є організація та проведення, перевірки доброчесності кадрів та кандидатів на посади вищого керівного особового складу в Міністерстві оборони та Збройних Силах шляхом проведення психофізіологічного дослідження із застосуванням поліграфа та процедури психологічного вивчення.

Вищезазначені заходи дозволять створити комплексну, ефективну, економічно доцільну систему кадрового менеджменту Збройних Сил України.

Отже, напрямами реформування кадрового менеджменту сприятимуть якісному комплектуванню Збройних Сил України особовим складом за рахунок ефективного управління кар'єрою військовослужбовців, правильного підбору та призначення особового складу на відповідні посади.

Список літератури:

1. Коваль О. Удосконалення державної кадрової політики в збройних силах України. Державне управління та місцеве самоврядування. 2017. Вип. 4 (35). С. 163-173;
2. Красота І., Трикалюк О., Штанько В. Досвід реформування системи кадрового менеджменту у Збройних силах України. Вісник Київського національного університету ім. Т. Шевченка. Військово-спеціальні науки. 2018. № 1. С. 63–77.
3. Про затвердження Концепції військової кадрової політики Міністерства оборони України на період до 2025 року : наказ М-ва оборони України від 14 вересня 2021 р. №280.

Мусевич Руслан Юрійович,

старший викладач кафедри військово-соціального
та психологічного забезпечення оперативного факультету
Національної академії Національної гвардії України,
радник (позаштатний) з питань забезпечення рівних прав та
можливостей жінок і чоловіків в Академії, підполковник

Ушакова Марія Володимирівна,

старший інспектор відділу євроатлантичної інтеграції
Національної академії Національної гвардії України

СУЧАСНИЙ СТАН ДЕРЖАВНОЇ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ У СЕКТОРІ БЕЗПЕКИ І ОБОРОНИ УКРАЇНИ

Сьогодні у соціально-політичному просторі України відбуваються зміни. Однією з першопричин таких змін є демократичний суспільний розвиток, спрямований орієнтацією політичного вектору в бік євроатлантичної інтеграції.

Україна перебуває на шляху європейської та євроатлантичної інтеграції, саме тому одним з найбільш головних пріоритетів політичного порядку денного стало питання гендерної інтеграції в різні сфери суспільного життя. Втім, слід враховувати, що наразі наша країна повинна, в першу чергу, вирішити складні геополітичні та соціальні виклики, пов'язані з триваючою збройною агресією російської федерації проти України, починаючи з 2014 р., та її повномасштабне вторгнення у 2022 р. Але, не дивлячись на це, український народ згуртувався, мобілізував свої сили для розвитку людського потенціалу. Люди почали розуміти, що перемога над агресором можлива тільки за умови використання індивідуального ресурсу кожної і кожного із нас.

За 2022 рік, рік боротьби України за виживання як нації, переважна більшість ресурсів, в тому числі і людських, були залучені до оборони нашої держави, при цьому великий внесок в це роблять сили оборони України. Однак Україна зіткнулася з низкою проблем в секторі безпеки та оборони. Втім, варто зазначити, що відбулось посилення розуміння, що навчання та підготовка на

військовій службі є необхідною умовою для забезпечення належного рівня професійної готовності та боєздатності армії в цілому. Особливої ролі із початком бойових дій набули питання гендерної політики в секторі безпеки і оборони.

Емпіричний досвід свідчить про те, що жоден процес в державі не може бути ефективним, якщо він не підтримується на законодавчому рівні та не має ефективних регуляторних механізмів. Сутність гендерної політики в секторі безпеки та оборони полягає в комплексі стратегій, планів та практик, які спрямовані на усунення дискримінації за гендерною ознакою та забезпечення рівних можливостей для чоловіків і жінок у цій сфері. У контексті безпеки та оборони це означає врахування гендерних аспектів в процесі розробки політики, програм та процедур, а також участь жінок у процесах прийняття рішень та виконання завдань. Однією з ключових цілей гендерної політики у секторі безпеки та оборони є зміцнення участі жінок у цій сфері. Це може бути досягнуто шляхом розробки системи заходів, спрямованих на збільшення кількості жінок в армії, поліції та інших службах безпеки, а також завдяки забезпеченню рівних можливостей для жінок та чоловіків у доступі до професійного навчання та просування кар'єрними сходами.

Ще одна важлива мета гендерної політики секторі безпеки і оборони виявляється в забезпеченні захисту прав жінок та дівчат у конфліктних зонах. Це включає надання підтримки жінкам і дівчатам, які стають жертвами насильства, а також надання їм доступу до послуг охорони здоров'я, психологічної та юридичної допомоги.

Зараз на законодавчому рівні немає жодних дискримінаційних заборон для професійної реалізації на військовій службі як для жінок, так і для чоловіків. З метою врегулювання питань гендерної рівності в Україні було прийнято ряд законодавчих актів. На підставі наказів Міністерства оборони України шляхом внесення змін до Тимчасового переліку штатних посад рядового, сержантського і старшинського складу (у 2016 та 2018 рр.) військовослужбовці-жінки можуть бути призначеними на бойові військові посади [1]. Наразі близько 5 тисяч жінок безпосередньо приймають участь у бойових діях. До 24 лютого 2022 р. в

українській армії кількість жінок складала 16-17%. Після того, як відбулася мобілізація переважно чоловіків, а жінки йшли добровольцями, відсоток жінок від загальної кількості армії зменшився, і зараз становить 8% [2].

В Україні існує низка проблем, пов'язаних із реалізацією гендерної політики в секторі безпеки і оборони, серед яких можна виокремити недостатнє фінансування програм та проектів, спрямованих на реалізацію прав і можливостей жінок на військовій службі, а також недостатній рівень обізнаності про гендерну рівність у суспільстві.

Світова практика свідчить, що більшість силових структур залишаються патріархальними, Україна не є виключенням. Великий вплив на місце та роль чоловіків і жінок у війську мають такі процеси як виховання, підготовка та психологічний розвиток, під час яких утворилися певні стереотипи. Наприклад, під час бойових дій, деякі чоловіки намагаються захищати жінок сприймаючи їх як слабших, і потім, коли жінка гине, вони сприймають це як особисту трагедію, що потім може вплинути на їх психологічну здатність виконувати завдання за призначенням.

Для людини, яка обіймає посаду на військовій службі, вкрай необхідно бути професійно підготовленим у середовищі, де відсутні необумовлені привілеї та дискримінація до військовослужбовців за гендерною чи будь-якою іншою ознакою. Виконанню завдань військової служби повинна передувати якісна підготовка жінок і чоловіків та їх всебічне забезпечення, що відповідає національній потребі щодо інституалізації застосування гендерного підходу в освітньому процесі вищих навчальних закладів сектору безпеки та оборони України відповідно до Національного плану дій на виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» до 2025 року.

У публічному інформаційному просторі все частіше лунає наратив про те, що українське військо вже готове стати частиною НАТО. Але дійсним «квитком» вступу України до НАТО стане виконання норм в рамках міжнародних зобов'язань, адаптації національного законодавства щодо впровадження гендерного підходу та покращення гендерного балансу у секторі безпеки і

оборони України. На шляху формування гендерної політики, що відповідатиме вимогам Північноатлантичного альянсу у секторі безпеки і оборони України зроблено вже чимало успішних кроків. Проте цей процес не можна вважати завершеним допоки не буде досягнуто повної сумісності і інтегровано принцип гендерної рівності у загальну концепцію гендерної політики держави.

Серед засадничих актів безпекового та військового законодавства, що містять норми, що є важливими для формування та реалізації гендерної політики в секторі безпеки та оборони, слід виокремити: Закони України «Про Національну безпеку України» [3], «Про військовий обов'язок та військову службу» [4], «Про соціально-правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» [5], Статут внутрішньої служби Збройних Сил [6], чинність якого розповсюджується і на інші військові формування та Положення про проходження військової служби [7].

В секторі безпеки і оборони діє мережа гендерних радників і сьогодні, на нашу думку, їх основне завдання полягає в наданні допомоги конкретним категоріям осіб незалежно від статі, тому що порушення прав (утиск, дискримінація тощо) можуть відбуватися як по відношенню до чоловіків, так і жінок. При цьому особлива увага має приділятися питанню запобігання насильства в силових структурах.

Наслідком воєнних дій стало різке збільшення насилля щодо населення України, кількості переміщених осіб і гендерних проблем, що загострюються. Війна стала каталізатором швидкої адаптації гендерної політики в секторі безпеки і оборони до найбільш значущих потреб військової служби, але при цьому окремий напрямок такої політики повинен полягати у забезпеченні врахування гендерних аспектів як в освіті, так і в системі індивідуальної та бойової підготовки військовослужбовців загалом, – особливо під час формування готовності майбутніх офіцерів.

Таким чином, серед основних завдань державної політики сприяння розвитку громадянського суспільства є створення умов та забезпечення сталого розвитку самого громадянського суспільства. Для цього держава

здійснює управлінську діяльність, важливе місце в якій належить управлінській діяльності на засадах гендерного підходу. Враховуючи активізацію процесів досягнення сектору безпеки і оборони України відповідності критеріям членства в НАТО та загальні принципи та положення, що визначають засади військової служби в арміях країн-членів НАТО (включно з принципом гендерної рівності), сутність гендерної політики в секторі безпеки і оборони полягає у врахуванні гендерних аспектів в процесі розробки програм і процедур, пов'язаних із забезпеченням ефективної роботи сектору безпеки і оборони, що включає в себе облік різних потреб чоловіків і жінок при розробці таких програм, а також забезпечення рівних можливостей для обох сторін при доступі до відповідних ресурсів та послуг. Підсумовуючи, вважаємо, що одним із найбільш головних напрямків державної гендерної політики у секторі безпеки і оборони України повинно бути вдосконалення системи навчання чоловіків і жінок як професіоналів з рівними правами і можливостями, готовими виконувати обов'язки на військовій службі з урахуванням гендерного підходу.

Список літератури:

1. На передовій воює близько 5000 жінок – радниця командувача Сухопутних військ ЗСУ. URL: <http://www.nrcu.gov.ua/news.html?newsID=100505> (дата доступу 20.02.2023).
2. Наказ Про затвердження переліків військово-облікових спеціальностей і штатних посад рядового, сержантського і старшинського складу і тарифних переліків посад вищезазначених військовослужбовців. URL: <https://zakon.cc/law/document/read/z1507-18> (дата доступу 20.02.2023).
3. Закон України Про національну безпеку України. URL: <https://www.mil.gov.ua/diyalnist/reformi-ta-planuvannya-u-sferi-oboroni/zakon-ukraini-pro-naczionalnu-bezpeku-ukraini.html> (дата доступу 20.02.2023).
4. Закон України Про військовий обов'язок і військову службу. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2232-12#Text> (дата доступу 20.02.2023).

5. Закон України Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей. URL: https://zakononline.com.ua/documents/show/154233_704548 (дата доступу 20.02.2023).

6. Закон України Про Статут внутрішньої служби Збройних Сил України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/548-14#Text> (дата доступу 20.02.2023).

7. Наказ Про затвердження Змін до Інструкції про організацію виконання Положення про проходження громадянами України військової служби у Збройних Силах України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0455-22#Text> (дата доступу 20.02.2023).

Пасічник Володимир Іванович,
кандидат психологічних наук, доцент,
доцент кафедри військово-соціального
та психологічного забезпечення оперативного факультету
Національної академії Національної гвардії України

КОМПОНЕНТИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПСИХОЛОГІЧНИМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯМ СЛУЖБОВО-БОЙОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ВІЙСЬКОВИХ ЧАСТИН, З'ЄДНАНЬ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ

Кардинальні зміни у функціонуванні силових структур України в умовах збройної протидії загрозам її національній безпеці та територіальній цілісності останніх років посилюють вимоги щодо змістовного, організаційного та методичного оновлення психологічного забезпечення діяльності персоналу складових сектору безпеки та оборони, у тому числі й Національної гвардії України (НГУ). Особлива роль у вирішенні зазначеного питання відводиться суб'єктам управління психологічним забезпеченням службово-бойової

діяльності (СБД) НГУ. Рівень їх професійної компетентності безпосередньо визначає: ступінь успішності здійснення професійно-психологічної підготовки особового складу до виконання завдань за призначенням; досягнення мети психологічного супроводу дій формувань НГУ; якісну реалізацію заходів з підтримання і поновлення оптимального рівня психічного функціонування військовослужбовців та ін.

Разом з цим, набутий досвід виконання завдань антитерористичної операції та операції об'єднаних сил на сході України, а також у ході відсічі широкомасштабної збройної агресії російської федерації проти нашої держави свідчать про необхідність підвищення рівня ефективності управління психологічним забезпеченням службово-бойової діяльності військових частин, з'єднань Національної гвардії України.

Проведені нами дослідження дозволяють визначити наступні компоненти підвищення ефективності управління психологічним забезпеченням службово-бойової діяльності військових частин, з'єднань Національної гвардії України.

1. Оптимізація взаємодії суб'єктів управління психологічним забезпеченням з посадовими особами військових частин і з'єднань НГУ, що має важливе значення як для попередження багатьох негативних явищ у військових колективах, так і для сприяння підвищенню ефективності їх службово-бойової діяльності.

2. Вдосконалення кадрового менеджменту у психологічному забезпеченні СБД НГУ, що включає такі важливі аспекти, як більш якісний підбір та підготовку кадрів, їх оцінювання та розстановку, а також раціональне використання.

3. Покращення методичної складової здійснення управління психологічним забезпеченням СБД НГУ (перш за все чітке обґрунтування критеріїв та показників ефективності управління психологічним забезпеченням у військових частинах та з'єднаннях НГУ та розроблення оптимальної методики її моніторингу).

4. Удосконалення практики планування психологічного забезпечення СБД НГУ з метою підвищення рівня його ефективності, оптимізації за обсягом і змістом та максимального сприяння досягненню цілей.

5. Оптимізація здійснення організаційної функції в управлінні психологічним забезпеченням СБД НГУ.

6. Покращення реалізації контрольної-корекційної функції управління психологічним забезпеченням СБД НГУ як основи об'єктивного встановлення рівня його ефективності та подальшого удосконалення діяльності суб'єктів управління.

Таким чином, наведені компоненти підвищення ефективності управління психологічним забезпеченням службово-бойової діяльності військових частин, з'єднань Національної гвардії України визначають напрямки реалізації інноваційних змін, які сприятимуть більш якійсній реалізації місії служби психологічного забезпечення Національної гвардії України.

Поліщук Віктор Вікторович,

кандидат військових наук, доцент кафедри прикордонної служби
Національної академії Державної прикордонної служби України
імені Богдана Хмельницького, полковник

Поліщук Владислав Віталійович,

курсант Національної академії Державної прикордонної
служби України імені Богдана Хмельницького

Тарасков Олексій Вікторович,

курсант Національної академії Державної прикордонної
служби України імені Богдана Хмельницького

Лаба Степан Степанович,

курсант Національної академії Державної прикордонної
служби України імені Богдана Хмельницького

Борзикін Юрій Ігорович,

курсант Національної академії Державної прикордонної
служби України імені Богдана Хмельницького

Цибуляк Іван Миколайович,

курсант Національної академії Державної прикордонної
служби України імені Богдана Хмельницького

НАТО Й УКРАЇНА – ОСОБЛИВЕ СПІВРОБІТНИЦТВО

Незалежна Україна має першорядне значення для євроатлантичної безпеки. Відносини між Україною і НАТО почали розвиватися ще на початку 90-х років ХХ ст. і стали одним з найбільш значущих партнерств НАТО. Починаючи із 2014 року, у зв'язку з незаконною анексією Криму росією, співробітництво між Україною та НАТО у ряді ключових галузей було активізовано, зокрема від початку повномасштабного вторгнення росії у 2022 році як НАТО, так і держави-члени Альянсу надають Україні допомогу на безпрецедентному рівні.

Співпраця розпочалася, коли Україна, яка щойно набула державної незалежності, вступила до Ради північноатлантичного співробітництва (1991 р.) і програми “Партнерство заради миру” (1994 р.).

Співробітництво набуло подальшого розвитку внаслідок підписання у 1997 р. Хартії про особливе партнерство, на основі якої було започатковано Комісію Україна – НАТО (далі – КУН), що мала опікуватися розвитком співпраці.

Починаючи з 2009 року, КУН наглядала за процесом євроатлантичної інтеграції України, зокрема, за перебігом реформ за Річною національною програмою (далі – РНП).

Надалі співпраця продовжувала поглиблюватися на взаємовигідних засадах, причому Україна бере активну участь в операціях і місіях під проводом НАТО. Зокрема НАТО надає особливого значення підтримці всеосяжних перетворень у галузі безпеки і оборони в Україні. Водночас ці реформи мають

вирішальне значення для демократичного розвитку України й зміцнення її здатності забезпечувати власну оборону, особливо під час війни.

З часу Варшавського саміту НАТО у липні 2016 року практичну підтримку Україні з боку НАТО оформлено у вигляді Комплексної програми допомоги (далі – КПД) Україні.

У червні 2017 року Верховна Рада України ухвалила закон, яким членство держави в Альянсі знову визнано стратегічним пріоритетом національної зовнішньої і безпекової політики. У 2019 році відповідна поправка до Конституції України набула чинності.

У вересні 2020 року Президент України Володимир Зеленський ухвалив нову Стратегію національної безпеки України, яка забезпечує основу для поглиблення особливого партнерства між Україною і НАТО з метою набуття країною членства в Альянсі. Починаючи з 2014 року [1], у зв'язку з незаконною анексією Криму росією, НАТО розширила підтримку, що надається Україні, у галузі розвитку потенціалу і розбудови спроможностей. Хочеться зазначити, що Держави-члени Альянсу засуджують та ніколи не визнають незаконну та нелегітимну анексію Криму росією, а також її дестабілізуючі й агресивні дії на сході України та у Чорноморському регіоні. Разом з тим було збільшено присутність НАТО у Чорному морі й активізовано співпрацю у військово-морській галузі між НАТО та Україною і Грузією.

НАТО у найсуворіший спосіб засуджує загарбницьку війну росії проти України. Ця війна істотно підриває міжнародну безпеку і стабільність та становить тяжке порушення міжнародного права. Держави-члени НАТО закликають росію негайно припинити військові дії, вивести усі війська з території України і по-справжньому взятися до дипломатії [2].

НАТО стоїть на боці народу України і її легітимного, демократично обраного Президента, парламенту і уряду. Цілковита підтримка Альянсом територіальної цілісності і суверенітету України у межах міжнародно визнаних кордонів буде незмінною. Зокрема на Мадридському саміті НАТО у 2022 році держави-члени Альянсу ухвалили рішення щодо розширення КПД і подальше збільшення підтримки України. До розширеної КПД увійшли ініціативи,

покликані істотно зміцнити підтримку України з боку НАТО у довгостроковій перспективі та забезпечити надання країні невідкладної, короткотермінової, нелетальної військової допомоги. Починаючи з березня 2022 року, у рамках Цільового фонду КПД Україні, Альянсом було реалізовано низку проєктів, за якими надано сприяння у різноманітних галузях таких, як бойові пайки, паливні матеріали (включаючи авіаційне пальне), армійське взуття, предмети медичного призначення (включаючи аптечки і фармацевтичні препарати), військове навчальне обладнання й обладнання для знешкодження вибухонебезпечних предметів. Інші проєкти, включаючи надання Україні додаткової підтримки у галузі “С4” (командування, управління, зв’язок і комп’ютеризація), нині знаходяться на різних стадіях розробки і виконання.

У довгостроковій перспективі Альянс вивчає можливості долучення до прийдешніх зусиль України у галузі повоєнної відбудови і реформ. Отже, розширена КПД включає ініціативи, покликані сприяти подальшому удосконаленню і модернізації структур безпеки і оборони України. Держави-члени Альянсу також вирішили підтримати Україну у здійсненні переходу від обладнання і техніки радянського зразка до сучасних обладнання і техніки НАТО, що сприятиме підвищенню оперативної сумісності зі збройними силами Альянсу.

Водночас держави-члени НАТО істотно збільшили двосторонню підтримку і надають ще більше зброї і техніки, щоб Україна була в змозі реалізувати своє право на самооборону, закріплене у Статуті Організації Об’єднаних Націй. Держави-члени Альянсу також виділяють вагому фінансову допомогу і забезпечують гуманітарну підтримку, зокрема, приймаючи мільйони українських біженців в усіх країнах Альянсу. Вони вирішили активізувати і продовжувати надання допомоги Україні – скільки це буде необхідно для забезпечення її перемоги.

НАТО стоїть на боці народу України, її демократично обраних президента, парламенту і уряду. Альянс завжди непохитно підтримуватиме незалежність, суверенітет і територіальну цілісність України в межах її міжнародно визнаних кордонів, включаючи територіальні води.

Список літератури:

1. Україна в НАТО. Як би ви проголосували, якби референдум був уже сьогодні: опитування. URL: <https://theguard.city/articles/195158/ukraine-v-nato> (дата звернення: 12.01.2023).

2. Відносини з Україною. URL: https://www.nato.int/cps/uk/natohq/topics_37750.htm (дата звернення: 23.01.2023).

Поліщук Віктор Вікторович,

кандидат військових наук, доцент кафедри прикордонної служби Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького, підполковник

Синишин Михайло Миколайович,

кандидат військових наук, доцент кафедри прикордонної служби Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького, полковник

Мартинюк Віктор Петрович,

старший викладач кафедри прикордонної служби Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького, підполковник

Черноусов Дмитро Олександрович,

викладач кафедри прикордонної служби Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького, майор

ЦИВІЛЬНО-ВІЙСЬКОВЕ СПІВРОБІТНИЦТВО В УКРАЇНІ

Головна мета та завдання цивільно-військового співробітництва визначаються відповідно до політичних цілей влади. Зокрема, концептуальні положення національної концепції цивільно-військового співробітництва

Збройних Сил України, інших військових формувань та правоохоронних органів полягають у тому, що бойові завдання та завдання соціально-гуманітарного характеру під час ведення бойових дій є рівноправними складовими єдиної системи.

Функціонування інституцій цивільно-військового співробітництва під час проведення бойових дій підпорядковується меті досягнення та закріплення успіху воєнних операцій, відновлення функціонування державної влади на кризовій території. Зокрема, до основних завдань структури цивільно-військового співробітництва України відносять:

проведення заходів із формування позитивної громадської думки щодо діяльності Збройних Сил України, зокрема під час участі у стабілізаційних (антитерористичних) операціях, уведення правового режиму надзвичайного чи воєнного стану, операцій із підтримання миру і безпеки та ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій;

оцінка розвитку політичної, соціально-економічної, екологічної, санітарно-епідеміологічної ситуації, міжконфесійних та міжетнічних відносин із метою визначення дестабілізуючих факторів у районах дислокації військових частин та підрозділів Збройних Сил України (українських миротворчих контингентів), прогнозування їхнього впливу на умови виконання завдань;

аналіз місцевих політичних, культурних, історичних, етнічних особливостей, стану національного та місцевого управління, економічного розвитку, потреб місцевого населення, міграції (переміщення) населення, присутності і діяльності міжнародних урядових і неурядових організацій, а також релігійних та інших організацій; співпраця із цивільним населенням, місцевими органами влади, міжнародними урядовими і неурядовими організаціями, а також релігійними й іншими організаціями в зоні діяльності військових частин та підрозділів Збройних сил України з метою створення сприятливих умов для виконання завдань;

взаємодія з місцевими органами влади щодо надання в установленому порядку військовим частинам та підрозділам Збройних Сил України підтримки у формі робіт, послуг і матеріальних засобів;

надання допомоги місцевим органам влади в зоні діяльності військових частин та підрозділів Збройних Сил України з питань відновлення інфраструктури, забезпечення стабільності і безпеки, нормалізації життя цивільного населення;

визначення можливостей місцевих органів влади, громадських, релігійних, міжнародних організацій щодо надання допомоги цивільному населенню в зоні діяльності військових частин та підрозділів Збройних Сил України;

координація зусиль місцевих органів влади, громадських і міжнародних організацій щодо збалансованого використання ресурсів для відновлення об'єктів цивільної інфраструктури та забезпечення допомоги цивільному населенню в зоні діяльності військових частин та підрозділів Збройних Сил України;

сприяння створенню робочих місць для місцевого населення у сфері відновлення цивільної інфраструктури, підготовці відповідних кваліфікованих кадрів у взаємодії з місцевими органами влади, міжнародними й іншими організаціями;

координація надання гуманітарної допомоги цивільному населенню в зоні діяльності військових частин та підрозділів Збройних Сил України;

співпраця з місцевими лідерами, місцевим населенням у зоні діяльності військових частин та підрозділів Збройних сил України з метою формування позитивної громадської думки щодо діяльності Збройних сил України [1, с. 1–2].

Реалізація вище згаданої концепції цивільно-військового співробітництва забезпечується завдяки:

- створенню сприятливих умов для життя мирного населення;
- відновленню системи державного управління;
- відновленню інфраструктури регіону;
- здійсненню гуманітарної допомоги.

Разом з тим до передумов мирного життя населення відносять:

звільнення окупованих територій, зокрема роззброєння позазаконних військових формувань; боротьба з незаконним зберіганням і нелегальним обігом зброї та вилучення її у цивільного населення;

комплекс скоординованих спеціальних заходів, спрямованих на запобігання терористичній діяльності, її припинення, звільнення заручників, гарантування безпеки населення, знешкодження терористів, мінімізацію наслідків терористичної діяльності.

розмінування території регіону, очищення від мін і снарядів;

забезпечення свободи пересування цивільного населення по кризовій території.

До системи відновлення державного управління відносять:

професійну підготовку державних службовців;

підготовку та проведення місцевих виборів.

До заходів щодо відновлення інфраструктури регіону належать:

налагодження систем водо- та енергопостачання;

інженерно-будівельні роботи;

роботи в галузі зв'язку та комунікацій;

транспортно-технічне забезпечення;

запобігання ядерного, біологічного та хімічного забруднення, екологічних катастроф та ліквідація їхніх наслідків тощо.

Здійснення гуманітарної допомоги включає:

моніторинг гуманітарних проблем кризової зони;

ведення інформаційно-пропагандистської роботи серед місцевого населення;

організація харчування для постраждалого населення;

медичне забезпечення;

прийом та проходження митного контролю міжнародних вантажів;

доставка гуманітарних вантажів;

будівництво та облаштування тимчасових таборів для переміщених осіб.

Важливе місце у визначенні моделі цивільно-військового співробітництва посідає обґрунтування принципів його функціонування, до яких, на нашу думку, відносяться:

пріоритет воєнних цілей та завдань, що передбачає планування та виконання заходів цивільно-військового співробітництва згідно з інтересами воєнних дій;

економічність, що зумовлює необхідність економного використання наявних ресурсів;

заходи цивільно-військового співробітництва мають бути спрямовані на забезпечення того необхідного мінімуму, який потрібен для життєдіяльності місцевого населення;

масштабність, що передбачає залучення якомога більшої території, різних прошарків населення, соціальних служб та громадських організацій до зони впливу інституцій цивільно-військового співробітництва;

наступництво, що передбачає накопичення та передачу соціального капіталу від попередників до наступників (тактика “передачі знайомств”);

публічність, що передбачає відкритість, “піарський” характер кожного заходу інституцій цивільно-військового співробітництва;

узгодженість, що передбачає координацію дій усіх суб’єктів цивільно-військового співробітництва.

Перспективою наших подальших досліджень є необхідність вивчення реальної моделі інституцій цивільно-військового співробітництва, що сформована в Україні під час проведення антитерористичної операції/операції Об’єднаних сил/широкомасштабного вторгнення російської федерації на територію України. Зокрема порівняльний аналіз ідеальної із реальною вітчизняною моделю цивільно-військового співробітництва дозволить окреслити напрями удосконалення, актуальні проблеми функціонування останньої та визначити шляхи їхнього розв’язання.

Список літератури:

1. Цивільно-військове співробітництво за стандартами НАТО : навчальний посібник. Київ : НУОУ ім. Івана Черняхівського, 2015. 87 с.

Пристінський Роман Володимирович,

викладач кафедри тактики козадно-штабного факультету
Національної академії Національної гвардії України

ПЕДАГОГІЧНІ ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ МЕТОДИЧНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ У ВВНЗ

В умовах збройної агресії Російської Федерації проти нашої держави, анексії території України процес професійної підготовки майбутнього офіцерського складу Національної гвардії України (НГУ) потребує наукового обґрунтування, модифікації і оновлення. Також потребують переосмислення наявні проблеми та виклики, нагально вимагають конкретизації та уточнення минулорічні концепції підготовки військових фахівців. На перший план виходять аналіз проведених бойових дій, порівняння запланованого та наявного результату підготовленості військ, обґрунтування, розробка та впровадження сучасних педагогічних технологій підготовки курсантів як майбутніх офіцерів НГУ у вищих військових навчальних закладах (ВВНЗ). Керівництво держави та НГУ, освітні програми підготовки фахівців сьогодні вимагають, щоб офіцери

НГУ окрім високої професійної компетентності, мали розвинуті командирські якості, педагогічну майстерність при роботі з особовим складом, готовність до вирішення різноманітних навчально-виховних ситуацій під час бойової, спеціальної, професійно-психологічної підготовки тощо. Отже, питання, що пов'язані з методичною компетентністю майбутніх офіцерів НГУ, як наставників підлеглих та керівників військових підрозділів, все гостріше постають на порядку денному функціонування військових частин НГУ.

Дослідження історії становлення і розвитку військово-професійної підготовки майбутніх офіцерів проведено М. Нецадимом, В. Ягуповим та іншими. Методичні основи підготовки фахівців у вищих військових навчальних

зкладах у сучасних умовах розроблено О. Диденком, О. Латишевою, Г. Нікіфоровою, А. Шестаковою, О. Бойко та іншими.

Реалії завдань, що сьогодні виконуються українськими нацгвардійцями, вимагають враховувати пріоритети у формуванні компетентності майбутнього офіцера, і особливо його методичну компетентність. Аналіз же науково - методичної літератури виявив, що багато питань формування методичної компетентності майбутнього офіцера НГУ залишилося поза увагою дослідників. Зокрема не розкрито її зміст і структуру, можливості діагностики, методіку формування, що негативно позначається на якості підготовки курсантів у Національній академії Національної гвардії України (НАНГУ).

Отже, педагогічні проблеми, що виникають у процесі підготовки курсантів у ВВНЗ сьогодні є відображенням таких суперечностей: між зростаючими вимогами суспільства до розвитку компетентностей військовослужбовців та традиційною практикою формування фахової компетентності майбутніх офіцерів НГУ у НАНГУ, який є профільним ВВНЗ для таких фахівців;

між необхідністю становлення та розвитку фахової компетентності майбутнього офіцера як педагога і недосконалістю його психолого-педагогічної підготовки у ВВНЗ; між вимогами роботодавця до підготовленості курсантів після закінчення ВВНЗ і недостатнім усвідомленням молодими офіцерами необхідності володіння методичною компетентністю для успішного забезпечення військово педагогічного процесу у військових підрозділах НГУ.

Аналіз наукових джерел показав, що загальні недоліки підготовки військовослужбовців військових формувань України носять організаційний, військово-професійний, лінгвістичний, педагогічний та психологічний характер [2]. Серед них такі найбільш розповсюджені: зміст професійної та інших видів підготовки не завжди адаптовані до конкретних завдань НГУ; недостатня іншомовна підготовленість особового складу до професійного спілкування з представниками НАТО; матеріал, що розглядається при проведенні занять, найчастіше будується з недостатнім урахуванням психолого-педагогічних закономірностей процесів сприйняття та засвоєння знань курсантами;

недостатня розвинутість стимулюючих механізмів, що забезпечують активну самостійну роботу курсантів; недостатній зв'язок навчального процесу з реаліями службово-бойової діяльності випускників; недостатня методична компетентність випускників як керівників, що займаються професійною підготовкою підлеглих у військових частинах НГУ.

Для уточнення сутності поняття «методична компетентність» за допомогою словників, визначено, що «методичний» – це той, що:

- 1) стосується методики;
- 2) здійснюється за певним планом; дуже послідовний, систематичний;
- 3) порядний, правильний, ґрунтовний, поступовий;
- 4) належить методисту.

Визначення поняття же «компетентність» більшість науковців ґрунтують на понятті «компетентний», розкриваючи зміст останнього як:

- 1) той, що володіє фундаментальними знаннями, є поінформованим, обізнаним, авторитетним;
- 2) той, що володіє.

Отже, методична компетентність майбутнього офіцера НГУ належить до спеціальних (фахових) компетентностей. З'ясовано, що методична компетентність офіцера як педагога є невід'ємною складовою його професійної компетентності, а її сформованість - важлива умова успішної діяльності щодо навчання підлеглих у військових підрозділах НГУ. Адже офіцер згідно обов'язків та функцій повинен вміти навчати підлеглих, знаходити нові методичні засоби та прийоми, аналізувати, відбирати, структурувати та адаптувати методичні матеріали, бути здатним до співробітництва, прагнути постійного саморозвитку та самовдосконалення тощо.

На думку вчених, результати навчання структуруються за трьома сферами особистості: пізнавальна; ціннісно-мотиваційна; психомоторна, діяльнісна. Це дає нам змогу визначити структуру методичної компетентності офіцера НГУ за спільністю таких самих компонентів: когнітивного, ціннісно-мотиваційного, діяльнісного тощо [3].

У даній тезі-довіді розглянуто різні наукові підходи до такої компетентності, проведено її структурно-функціональний аналіз. Зазначено, що методична компетентність – це інтегральна здатність, що включає загальновійськові, військово-спеціальні та педагогічні компоненти, що у взаємодії забезпечують успіх військово-освітньої діяльності у військових підрозділах НГУ. Наведено структуру методичної компетентності офіцерів НГУ за спільністю таких компонентів: когнітивного, ціннісно-мотиваційного, діяльнісного тощо.

Список літератури:

1. Кузьміна Н. В., Кухарев Н. В. Психологічна структура діяльності вчителя. Гомель, 1976. С. 12-13.
2. Керницький О.М., Пасічник В.І., Васищев В.С. Педагогічні особливості ігрового моделювання при навчанні слухачів магістратури вищого військового навчального закладу переговорній діяльності в ситуації захоплення заручника.
3. Збірник наукових праць «Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальній школах». Запоріжжя: Класичний приватний університет, 2020. № 73/2020. С. 33-39.
4. Великий тлумачний словник сучасної української мови: 250000 / уклад. та голов. ред. В. Т. Бусел. Київ; Ірпінь: Перун, 2005. VIII, 1728 с.

Пухальська Галина Анатоліївна

кандидат педагогічних наук, доцент,

доцент кафедри права та соціально-гуманітарних дисциплін

Льотної академії Національного авіаційного університету

ПРОБЛЕМА ФОРМУВАННЯ КОМУНІКАТИВНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ ПІЛОТІВ ЦИВІЛЬНОЇ АВІАЦІЇ У СУЧАСНИХ УМОВАХ

Соціально-економічна ситуація, що склалась, якісно по-новому ставить питання підготовки льотних кадрів цивільної авіації, вимагає наукового

переосмислення проблеми формування комунікативної компетентності пілота - командира екіпажу сучасного багатомісного літака, актуалізує пошук оптимальних методів та форм цього процесу в період навчання у вищому навчальному закладі льотного профілю.

Питання професійної компетентності пілотів є частиною комплексної проблеми безпеки польотів, що пов'язана з людським фактором [1]. Про це прямо або побічно наголошується в таких важливих керівних документах як Повітряний Кодекс України, Концепції розвитку цивільної авіації України та Державній комплексній програмі розвитку авіаційного транспорту України.

Серед причин авіакатастроф фахівці називають недостатній рівень практичних навичок та вмінь екіпажу, брак професійного мислення, помилки під час польотів та непорозуміння між членами екіпажу в ускладнених умовах польоту [2]. Основною причиною такого становища є недостатній рівень спеціальної теоретичної і практичної підготовки пілотів, недоліки в організації навчально-виховного процесу у ЗВО, повільні темпи впровадження в навчальний процес інноваційних технологій підготовки пілотів, переваг особистісно орієнтованого навчання тощо.

У цьому контексті сьогодні особливо гостро постає питання формування комунікативної компетентності майбутніх пілотів, оскільки воно тісно пов'язане з тенденціями розвитку світового співтовариства тому що змінюється соціокультурний контекст взаємодії фахівців різних країн.

Спілкування між членами екіпажу відбувається зазвичай у межах відповідної моделі комунікації [3]. Тому знання цих моделей має досить важливе практичне значення, оскільки КЕ може контролювати і впливати на процес комунікації і взаємодії. Знання моделі комунікації, на нашу думку, може дати командирі екіпажу (КЕ) можливість:

1. Проводити під час підготовки до польоту аналіз морально-психологічного та фізичного стану, стану здоров'я членів екіпажу, визначати їх

професійну та психологічну готовність до польоту.

2. Під час наземної підготовки знаходити та визначати аспекти діяльності та операції, в яких можлива суб'єктивна або об'єктивна деформація змісту інформації, що передається під час польоту.

3. Оптимізувати форму і зміст повідомлення, зробити їх більш зрозумілішим для підлеглих.

4. Пристосувати моделі комунікації до психічних особливостей ЧЕ, до яких адресована інформація та індивідуалізувати її в межах екіпажу.

5. Швидко перебудовувати форми комунікаційного впливу. Якщо в процесі передавання повідомлення за допомогою зворотного зв'язку стає зрозумілим, що його форма не пристосована до рівня ЧЕ, то форму такої передачі можливо змінити за короткий час.

Найбільш складним, на нашу думку, тут є те, що необхідно обґрунтувати та побудувати модель певного явища або ситуації при виконанні службового завдання на землі чи під час польоту, що вимагає вивчення та врахування всіх можливих елементів, факторів, умов та зв'язків тощо.

Для вивчення ефекту впливу комунікації визначають одиниці комунікативного процесу, основними серед яких є такі:

1. Хто передає інформацію (комунікатор).
2. Що передається (повідомлення, або конкретніше – текст).
3. Як передається (за допомогою якого каналу).
4. Кому (аудиторія, реципієнт).
5. З яким результатом (ефект впливу).

Для аналізу діяльності щодо формування і зміни переконань особистості під час комунікації треба враховувати як зовнішні, так і внутрішні фактори, які значно впливають на реальну поведінку людини. Тому як загальну схему комунікації розглядають модель поведінки. Вона зумовлює цілісну систему впливів навколишнього середовища, інших людей на установки та поведінку

людини.

Поряд із зовнішніми факторами враховуються сформовані вже внутрішні позиції, що належать до спрямованості особистості (мотиви, потреби, ідеали, переконання, інтереси, ціннісні орієнтації), які є у ЧЕ на момент певного впливу.

В момент передавання повідомлення від комунікатора (командира екіпажу) реципієнт виступає як об'єкт впливу, але вже під час сприйняття інформації реципієнт стає суб'єктом впливу, який сам змінює свої установки і поведінку відповідно до сприйнятої інформації та минулого досвіду, установок, мотивів та переконань особистості.

Врахувавши різні аспекти цієї моделі, комунікатор дістає можливість здійснити вплив на погляди, переконання, установки і поведінку людей.

Відповідно до цього необхідно також розглянути моделі з акцентом на соціальну складову, в яких відбувається взаємодія безпосередньо. У тих випадках, коли в комунікації бере участь більше як дві особи, приймання та передавання інформації потрібно упорядкувати. Таким чином виникають комунікаційні мережі.

Список літератури:

1.Галімська І.І. Готовність майбутнього авіафахівця до здійснення професійної діяльності. Вісник Черкаського університету. Серія «Педагогічні науки». Черкаси, 2015. № 6 (339). С. 113-119.

2.Пухальська Г.А. Педагогічні умови формування комунікативної компетентності майбутніх пілотів цивільної авіації. Вісник Національного авіаційного університету. К.: «НАУ-друк», 2009. Вип.2. С.15-18.

3.Савицька А.П. Модель формування готовності майбутніх військових пілотів до міжнародних миротворчих операцій. Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України, серія: педагогічні науки. Хмельницький: НАДПСУ, 2018. №1. С.267-277.

Ростішевський Дмитро Володимирович,
слухач оперативного факультету Національної академії
Національної гвардії України, старший лейтенант

ОСОБЛИВОСТІ ВИВЧЕННЯ МОРАЛЬНО-ЕТИЧНИХ ЯКОСТЕЙ, ЯКИМИ ПОВИНЕН ВОЛОДІТИ КАНДИДАТ ДЛЯ ПРОХОДЖЕННЯ ВІЙСЬКОВОЇ СЛУЖБИ НА ПОСАДІ ЧЕРГОВИЙ ВУЗЛА ЗВ'ЯЗКУ ПІДРОЗДІЛІВ ЗВ'ЯЗКУ У НАЦІОНАЛЬНІЙ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ

Актуальність цього дослідження обумовлена тим, що зв'язок – це основа управління військами. Щоденне забезпечення постійного та безперервного зв'язку лягає на плечі осіб, які залучають до несення добового чергування на бойових постах вузлів зв'язку різних категорій. Ця особа є відповідальною за своєчасну та вдалу відправку інформації посадовими особами різних рангів та чинів. Від її роботи може залежати долі сотні, та навіть тисячі життів як військових так і цивільних. Тому необхідність відбору та вивчення саме морально – етичних якостей кандидатів на посаду «Черговий вузла зв'язку» стає особливо важливим аспектом у сьогоденних реаліях військового часу.

Метою досліджень є визначення найбільш важливих морально-етичних якостей, якими повинен володіти кандидат для проходження військової служби на посаді «Черговий вузла зв'язку».

В проведеному емпіричному дослідженні варіантами визначення морально-етичних якостей посадової особи визначається з урахуванням важливості виконання нею відповідних посадових обов'язків та успішним виконанням поставлених завдань.

В роботі було розглянуто сучасний спосіб проведення дослідження за допомогою Google Forms.

Легкість створення форми та опитування в онлайн мережі, а також швидке отримання даних й аналіз відповідей в реальному часі дали змогу полегшити

процес створення дослідження та досягнення визначеної мети. Було запропоновано виступити в ролі експерта у цьому дослідженні різним категоріям респондентів розподіленими за різними критеріями.

Запропонованими найбільш важливими морально-етичними якостями стали наступні показники: стійкість, відповідальність, самовладання, терпимість, прямота, ввічливість, взаєморозуміння, чесність, самокритичність.

Респонденти мали обрати один з варіантів для кожної з запропонованих якостей, а саме «Важливо», «Скоріш Так ніж Ні», «Скоріш Ні ніж Так», «Не важливо». Останнім елементом було запропоновано вказати респонденту власний варіант визначення найважливішої якості на його розсуд.

Таким чином, було зроблено наступні висновки:

усі запропоновані якості є важливими для кандидатів на посаду «Черговий вузла зв'язку»;

найбільший відсоток відповідності якості можливо зазначити як відповідальність;

зручність участі у запропонованому дослідженні та різноманітність можливості участі різної категорій осіб.

Отримані результати мають покращити та вдосконалити можливість відбору більш підходящих осіб на запропоновану посаду відповідно її морально – етичних якостей.

Проблемними питаннями можливо запропонувати відсутність постійного використання даного способу дослідження та можливості впровадження результатів в систему відбору кандидатів на запропоновану посаду.

Як пропозиції можливо виділити такі аспекти, як можливість проведення досліджень у безпосередніх керівників підрозділів, що відповідають за відбір кандидатів на посади «Черговий вузла зв'язку» та вдосконалення методів та способів проведення відбору кандидатів на посади.

Рютін Віталій Васильович,

кандидат педагогічних наук, доцент,

доцент кафедри військової підготовки,

Національного університету цивільного захисту України

ОСОБЛИВОСТІ НАВЧАННЯ ТА ВИХОВАННЯ СТУДЕНТІВ КАФЕДРИ ВІЙСЬКОВОЇ ПІДГОТОВКИ В УМОВАХ ВІЙСЬКОВОГО СТАНУ

В умовах широкомасштабної агресії російської федерації проти України усі процеси життєдіяльності держави і суспільства перетерплюють суттєвих трансформацій. Політична, економічна, соціальна сфери оперативно адаптуються до умов військового стану. Нашу увагу привертає освітня сфера, яка у умовах війни продовжує виконувати важливу функцію підготовки фахівців. Науково-педагогічні працівники вищої школи продовжують навчально-виховний процес, який характеризується особливими умовами. З метою пошуку найоптимальніших умов організації навчання та виховання студентів під час військового стану вважаємо необхідним здійснити аналіз особливостей освітнього процесу.

Навчання та виховання студентів кафедри військової підготовки організовано та здійснюється відповідно сучасної нормативно-правової бази. В умовах військового стану, у даний час, здійснюється дистанційно, он-лайн. Такий метод навчання ставить перед студентом і викладачем певні вимоги, щодо створення відповідних умов:

1. Забезпечення особистої безпеки. Навчання і виховання здійснюється в умовах «Повітряної тривоги», яка щоденно оголошується по всій території України. Викладачі і студенти мають вчасно і правильно реагувати на можливу небезпеку. Заздалегідь готувати відповідне безпечне місце для навчання. Відповідальність і адекватна оцінка ситуації стають у цих умовах важливими якостями стейкхолдерів (учасників освітнього процесу) .

2. Технічне та програмне забезпечення. Досконале володіння викладачами і студентами сучасними програмними продуктами, освітніми платформами, їх можливостями – є дуже важливими чинниками. Учасники освітнього процесу в умовах он-лайн навчання мають оперативно реагувати на можливі неполадки, оперативно налагоджувати зв'язок між собою під час навчання альтернативними шляхами, через інші освітні платформи.

3. Психологічні та організаційні умови. Дистанційне навчання позбавляє студентів і викладача від безпосереднього, «живого» спілкування в аудиторії. Навчальна група стає певною мірою «віртуальною». Виникають проблеми дисципліни, згуртованості, успішності тощо. Перед викладачем постає ціла низка психологічних і організаційних питань.

підтримка на високому рівні дисципліни навчання – при ретельному контролі відвідування занять, підтриманні високого рівня вимогливості викладача, налагодженої системи звітності та оцінювання студента - не складає суттєвої проблеми. Студенти, в умовах он-лайн, мають відчувати увагу викладача до їх дисциплінованості навчання. Напевно, що за умов відключення електроенергії, нестійкого інтернету виникають проблеми відвідування. За цих умов, викладач прагне використовувати всі можливості доведення навчального матеріалу: електронна пошта, телефонний зв'язок тощо.

підтримка згуртованості навчальної групи та мотивації навчання. Для вирішення даної проблеми викладач організовує роботу командирів відділень та командирів навчальних груп таким чином, щоб отримувати від них своєчасну і повну інформацію про студентів: труднощі у навчанні, ускладненість підтримання зв'язку через перебування поза межами постійного проживання (ВПО), сімейні та особисті проблеми, які створюють труднощі для навчання.

підтримка високого морально-психологічного стану у навчальних групах студентів. Це можливо за умов організації належної внутрішньо-комунікаційної роботи - проведення комплексу заходів: індивідуальних та групових тематичних он-лайн бесід; перегляду тематичних аудіовізуальних матеріалів тощо;

обговорень актуальних тем; інструктажів; групових та індивідуальних консультацій; виступів; заслуховувань дискусій з актуальних питань тощо.

Таким чином, навчання та виховання студентів кафедри військової підготовки в умовах військового стану має свої особливості:

забезпечення особистої безпеки;

технічного та програмного забезпечення;

створення відповідних психологічних та організаційних умов.

Савчук Олександр Анатолійович,

кандидат психологічних наук,

провідний науковий співробітник науково-дослідної лабораторії

(морально-психологічного забезпечення) наукового центру

Повітряних Сил Харківського національного університету

Повітряних Сил імені Івана Кожедуба

Глюдзик Адріан Романович,

курсант Харківського національного університету

Повітряних Сил імені Івана Кожедуба

ПРОБЛЕМИ ТРАНСФОРМАЦІЇ СИСТЕМИ МОРАЛЬНО- ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ

Протягом 2019-2020 років фактично відбулась спроба поетапного демонтажу системи морально-психологічного забезпечення (далі – МПЗ) ЗС України під неформальним гаслом “У НАТО МПЗ не має” [1, с. 143]. На кінець 2020 року МПЗ, як окремий вид всебічного забезпечення військ (сил), мав перестати існувати, а його окремі функції (завдання) планувалось передати в інші структурні підрозділи Генерального штабу ЗС України та органів військового управління (далі – ОВУ). В цей період в структурах МПЗ було скорочено [1, с. 144]:

11 посад зі штатною категорією “полковник” в ГУ МПЗ ЗС України;
посади заступників з МПЗ командувачів видів, окремих родів військ ЗС України, оперативних (повітряних, морських) командувань (за винятком командування морської піхоти);

чисельність структурних підрозділів МПЗ командувань видів, окремих родів військ ЗС України з 19 до 11 чоловік;

в оперативних командуваннях СВ ЗС України управління МПЗ до відділів, а в повітряних командуваннях ПС ЗС України відділи МПЗ до груп;

89 посад військових психологів у ПС та ДШВ ЗС України.

Але в 2020 році все ж таки вдалось відстояти право структур МПЗ на існування та протягом 2020-2021 років опрацювати напрями їх трансформації відповідно до стандартів та процедур НАТО, розробити проекти Стратегії розвитку МПЗ ЗС України до 2035 року та Концепції розвитку МПЗ ЗС України до 2025 року [1, с. 182].

У 2021 році, з метою трансформації системи МПЗ ЗС України планувалось [1, с. 186-189]:

оптимізувати розподіл сил та засобів МПЗ: створити Центри морально-психологічної підтримки (далі – ЦМПП) – в командуваннях СВ, ПС, ВМС та ДШВ; групи контролю бойового стресу (далі – ГКБС) – у військових частинах. Головне завдання ГКБС – оперативне реагування на кризові ситуації, пов’язані зі зміною морально-психологічного стану особового складу, які виникають під час виконання завдань за призначенням. *Не виконано;*

провести пілотний проєкт із надання послуг медико-психологічної (психологічної) реабілітації військовослужбовців на фондах Центру медичної реабілітації та санаторного лікування “Одеський” (м. Одеса). Співвиконавець – Командування Медичних сил ЗС України. *Виконано;*

провести апробацію пілотного проєкту щодо роботи з сім’ями військовослужбовців (за стандартами НАТО “Програма захисту сімей”). Очікуваний результат – започаткування надання соціальних послуг з підтримки членів сімей військовослужбовців, які виконують завдання за призначенням в

операції об'єднаних сил та на полігонах. Співвиконавці: представники посольства США в Україні та громадська організація “Жіноча сила України”. В цілому мета пілотного проекту вважається досягнутою, а результати експерименту були високо оцінені представниками країн НАТО. Запит на проведення даної роботи був високим з боку командирів (начальників), військовослужбовців та членів їх сімей. *Виконано частково;*

викорінити негативну практику покладання на структури МПЗ непрофільних завдань та функцій. *Роботу розпочато;*

створити вертикаль психологічної служби та продовжити взаємодію зі стратегічними радниками з питань трансформації системи МПЗ у відповідності до програм та стандартів НАТО. *Не виконано;*

створити систему соціальної роботи, як одного з основних напрямів МПЗ підготовки та застосування ЗС України. *Не виконано;*

провести пілотний проєкт із надання послуг медико-психологічної (психологічної) реабілітації військовослужбовців (на фондах п'яти спеціалізованих центрів медичної реабілітації та санаторно-курортного лікування у м. Київ, м. Одеса, м. Трускавець, м. Хмільник та м. Приморськ). Співвиконавець – Командування Медичних сил ЗС України. *Виконано;*

розробити та впровадити окремі програми з надання послуг військовослужбовцям та членам їхніх сімей (соціально-психологічної роботи з сім'ями військовослужбовців; психологічної едукції (просвіти) та психологічного консультування тощо). *Не виконано;*

активізувати діяльність високомобільних груп (далі – ВМГ) внутрішніх комунікацій, за досвідом роботи команд програми “OSCAR” зі складу ситуативних центрів ефектів “Joint Effective Centers” НАТО, спочатку на базі Центру МПЗ ЗС України, а в подальшому в ОБУ та військових частинах. Мета – набуття спроможностей щодо оперативного реагування на різкі зміни морально-психологічного стану особового складу, осередки соціальної напруги. *Виконано;*

налагодити та підтримати співпрацю з Центром передового досвіду військової медицини НАТО з питань узагальнення досвіду та впровадження

інновацій за напрямом психологічного забезпечення. *Не виконано;*

організувати проведення курсової підготовки командирів (начальників) військових частин (підрозділів) ЗС України з питань ефективної організації надання психологічної допомоги військовослужбовцям. *Виконано;*

взяти участь в підготовці проекту Закону України “Про військове капеланство” та сприяти його реалізації після прийняття Верховною Радою України. Мета – створення капеланської служби, як складової духовно-морального виховання. *Виконано;*

зосередити курсову підготовку та підвищення кваліфікації, в системі підготовки фахівців МПЗ, на офіцерах бригад, які відновлюють боєздатність, та здійснити перехід до навчання на курсах професійної підготовки (L3, L4). *Виконано;*

забезпечити належний стан військової дисципліни та правопорядку шляхом реалізації підходу армій країн НАТО: військова дисципліна ґрунтується на принципах особистої відповідальності кожного військовослужбовця за свої дії, виконання встановлених правил та процедур. *Не виконано;*

покласти основні завдання щодо запобігання злочинам та підтримання правопорядку серед військовослужбовців на підрозділи ВСП ЗС України (у подальшому Військової поліції). *Не виконано.*

Необхідно відмітити, що в ході Карабахського конфлікту (44 - ох денній війні у 2020 році) Збройними Силами Азербайджану були застосовані форми і методи роботи з особовим складом запозичені в системі МПЗ ЗС України: здійснено формування та організовано діяльність Центру армійської ідеології та культури за прикладом Центру МПЗ ЗС України [1, с. 189].

Аналіз результатів проведеної роботи у 2020-2021 роках обумовив вироблення наступних ключових пропозицій щодо подальшої трансформації системи МПЗ ЗС України [1, с. 190]:

основним принципом діяльності усіх суб’єктів системи морально-психологічного впливу вважати надання ними конкретних послуг (впровадження підходів НАТО) головному об’єкту – солдату;

залишити МПЗ, як вид всебічного забезпечення військ (сил), його назву та мету без змін. Складові МПЗ: інформаційно-пропагандистське забезпечення та психологічне забезпечення доповнити новою складовою – соціальна підтримка.

Протягом 2020-2021 років структури МПЗ ЗС України з поставленими завданнями справлялись з труднощами. З врахуванням досвіду ООС (АТО) функціонуюча, на той момент, система МПЗ потребувала [1, с. 194]:

впровадження програм (проектів) надання відповідних послуг моральної та соціально-психологічної підтримки військовослужбовців і членів їхніх сімей;
розроблення нової нормативно-правової бази та трансформації існуючої організаційно-штатної структури МПЗ.

Для забезпечення оперативного реагування на різкі зміни морально-психологічного стану особового складу планувалось створити [1, с. 192]:

ЦМПП, підпорядковані командувачам видів, окремих родів військ (сил) ЗС України;

ЦМПП оперативних командувань, підпорядковані відповідним командувачам;

ГКБС, підпорядковані командирам бригад (полків), які структурно не будуть входити до складу управлінь військових частин, а будуть сформовані як окремі підрозділи на кшталт клубів.

Основне завдання ЦМПП – формування та організація роботи ВМГ морально-психологічної підтримки для оперативного реагування на різкі зміни морально-психологічного стану особового складу під час підготовки та застосування військ (сил). Кожен такий центр повинен бути спроможний сформувати та підготувати одночасно до 6 ВМГ. Підготовку офіцерів новостворених ЦМПП та ГКБС планувалось організувати шляхом проведення чотирьох модулів теоретичної підготовки та відповідних практичних тренінгів силами та засобами ЦМПП ЗС України за програмами, розробленими Науково-дослідним центром гуманітарних проблем ЗС України [1, 193].

Необхідно зазначити, що у ЗС України була створена мережа позаштатних Call-центрів (при ОВУ), яка набула своїх спроможностей у 2021 році [1, с. 169].

Мета – моніторинг скарг, заяв та пропозицій громадян, а також оперативне реагування на них. Залучення операторів Call-центрів в режимі додаткового навантаження (до основних посад), негативно впливала на ефективність опрацювання звернень. Цим були обумовлені пропозиції щодо створення штатних Call-центрів [1, с. 193].

Очікуваними результатами подальшої трансформації системи МПЗ ЗС України були визначені [1, с. 194]:

зосередження у безпосередньому підпорядкуванні відповідних командувачів, командирів сил та засобів МПЗ для оперативного реагування на кризові ситуації соціального та психологічного характеру, захисту та нейтралізації наслідків негативного інформаційного впливу противника у підпорядкованих військах (силах);

створення умов для зміни ментальності військовослужбовців ЗС України на основі європейських цінностей;

приведення процесів впровадження національних бойових традицій до підходів прийнятих в країнах НАТО.

Необхідно відзначити, що відкладення реалізації пропозицій з трансформації системи МПЗ ЗС України було спричинене відсутністю рішень на рівні керівництва ЗС України (2019 р. - перша половина 2021 р.) [1, с. 194-195].

Повномасштабна агресія російської федерації стала каталізатором подальшої трансформації системи МПЗ ЗС України. Як приклад, ГКБС, які протягом 2022 року спочатку були створені як позаштатні, а потім як штатні [2].

Отже, структурами МПЗ ЗС України, у 2019-2021 роках, були напрацьовані пропозиції щодо здійснення трансформації системи МПЗ ЗС України у відповідності до принципів та підходів НАТО. Але через відсутність управлінських рішень пропозиції реалізовані не були. На даний час ці пропозиції реалізуються та проходять випробування в умовах війни.

Список літератури:

1. Досвід організації морально-психологічного забезпечення підготовки та ведення бойових дій : нарис / В. Яцентюк та ін. ; ред. В. Клочков. Київ : НДЦ ГП

ЗС України, 2023. Ч. 1 : Досвід організації морально-психологічного забезпечення підготовки та ведення бойових дій у період з 2014 по 2022 роки. 205 с.

2. У Повітряному командуванні “Схід” починають роботу групи контролю бойового стресу. АрміяInform – Інформаційне агентство АрміяInform. URL: <https://armyinform.com.ua/2023/01/11/u-povitryanomu-komanduvanni-shid-rochynayut-robotu-grupy-kontrolyu-bojovogo-stresu/> (дата звернення: 25.02.2023).

Сопрук Альона Миколаївна

студент Національної академії

Служби безпеки України,

Кочкін Валерій Геннадійович

старший викладач СК-5 ННІ ДБ

Національної академії Служби безпеки України

СУДОВЕ ВРЕГУЛЮВАННЯ СФЕРИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ

Незалежно від того, що держава повною мірою створила всі необхідні умови для функціонування правових засад соціального забезпечення військовослужбовців та членів їх сімей, у військовослужбовців можуть виникнути обставини для судового врегулювання їх соціального забезпечення. Це може бути зумовлено зміною нормативно-правових актів, що регулюють процедури розрахунку та порядку виконання дій із соціального забезпечення військовослужбовців в результаті судового оскарження нормативно-правового акту.

Для прикладу, яким чином оскарження нормативно-правового акту може вплинути на необхідність судового врегулювання соціального забезпечення військовослужбовців. Розглянемо судову справу №826/3858/18. В даній справі

Верховний Суд у своїй постанові від 12 листопада 2019 року, залишив без змін рішення попередніх інстанцій, таким чином визнав протиправними та нечинними пункти 1, 2 Постанови Кабінету Міністрів України від 21 лютого 2018 року №103 «Про перерахунок пенсій особам, які звільнені з військової служби, та деяким іншим категоріям осіб» та зміни до пункту 5 і додатку 2 Порядку проведення перерахунку пенсій, призначених відповідно до Закону України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб», затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 13 лютого 2008 року № 45 [1].

Ухвалене рішення суду у справі №826/3858/18, стало підставою для ухвалення іншого рішення у зразковій справі №160/8324/19 від 24 червня 2020 року, яким Велика Палата Верховного Суду, залишила без змін рішення попередніх інстанцій, та зобов'язала уповноважені органи виготовляти та направляти до відповідних пенсійних установ, оновлені довідки про розмір грошового забезпечення. Однак, варто зверну увагу на те, що виконання дій по підготовці та направлені оновленої довідки, можливе, лише в разі звернення особи із відповідною заявою до органу, що здійснює виготовлення та направлення таких довідок [2].

З цього слідує, що за наявності змін до нормативно-правових актів в судовому порядку, подальша зміна соціального забезпечення військовослужбовців, у зв'язку із такою обставиною, можлива шляхом судового врегулювання. Це пов'язано із тим, що судове оскарження нормативно-правового акту, не є по своїй природі, належною процедурою його зміни, і в подальшому може створити ускладнені умови його виконання. В такому випадку, здійснення соціального забезпечення військовослужбовців можливе шляхом судового врегулювання. Таке судове врегулювання, відбувається в судових провадженнях по кожному військовослужбовцю окремо, із вивченням всіх обставин справи та перевіркою наявності підстав зумовлених змінами в нормативно-правовому акті.

Значущим в даному питанні є стаття 17 Конституції України, адже даною статтею, Основного Закону України, відокремлено таку категорію громадян, що перебувають на службі в Збройних Силах України, інших військових формуваннях та правоохоронних органах держави, які забезпечують суверенітет і територіальну цілісність України, її економічну та інформаційну безпеку. Відповідно держава забезпечує соціальний захист даної категорії громадян, а також членів їхніх сімей. Окрім того, в статті 46 Конституції України, визначено, що громадяни мають право на соціальний захист, а також дане право гарантується загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням за рахунок страхових внесків громадян, підприємств, установ і організацій, а також бюджетних та інших джерел соціального забезпечення [3].

В 1992 році Верховною Радою України був прийнятий Закон України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб». Цей Закон визначає умови, норми і порядок пенсійного забезпечення громадян України із числа осіб, які перебували на військовій службі, службі в органах внутрішніх справ, Національній поліції, Національному антикорупційному бюро України, Службі судової охорони, державній пожежній охороні, Державній службі спеціального зв'язку та захисту інформації України, органах і підрозділах цивільного захисту, податковій міліції, Бюро економічної безпеки України чи Державній кримінально-виконавчій службі України, та деяких інших осіб, які мають право на пенсію за цим Законом. Окрім даного закону в Україні діють й інші закони та нормативно-правові акти, що регулюють питання діяльності та забезпечення Збройних Сил України, інших військових формувань та правоохоронних органів держави [4].

Таким чином, визначений законами України відповідно до положень статті 17 Конституції України комплекс організаційно-правових та економічних заходів, спрямованих на забезпечення соціального захисту військовослужбовців та працівників правоохоронних органів, зумовлений не їх непрацездатністю або відсутністю достатніх засобів для існування (стаття 46 Конституції України), а особливістю професійних обов'язків, пов'язаних з ризиком для життя та

здоров'я, певним обмеженням конституційних прав і свобод, у тому числі права заробляти матеріальні блага для забезпечення собі і своїй сім'ї рівня життя, вищого за прожитковий мінімум. Тобто соціальні гарантії військовослужбовців та працівників правоохоронних органів впливають з характеру покладених на них службових обов'язків у зв'язку з виконанням ними державних функцій [5].

Однак, навіть при наявності чіткого законодавчого регулювання сфери соціального забезпечення військовослужбовців та працівників правоохоронних органів, враховуючи обсяг нормативно-правових актів пов'язаних між собою в частині соціального забезпечення, можуть виникати обставини, коли виконання соціального забезпечення військовослужбовців, працівників правоохоронних органів та членів їх сімей, можливе шляхом судового врегулювання. Таке судове врегулювання зумовлене особливостями судового оскарження частини нормативно-правового акту.

Список літератури:

1. Єдиний державний реєстр судових рішень [Електронний ресурс]: Постанова від 12.11.2019 №826/3858/18 // Верховний Суд у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду. – Режим доступу: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/85678754>.

2. Єдиний державний реєстр судових рішень [Електронний ресурс]: Постанова від 24.06.2020 №160/8324/19 // Велика Палата Верховного Суду. – Режим доступу: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/90228179>.

3. Конституція України [Електронний ресурс]: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР // Верховна Рада України. - Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>.

4. Закон України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб» [Електронний ресурс]: Закон України від 09.04.1992 № 2263-ХІІ // Верховна Рада України. - Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2262-12#Text>.

5. Рішення Конституційного Суду у справі за конституційним поданням 45 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України

(конституційності) положень частин третьої, четвертої статті 59 Закону України “Про Державний бюджет України на 2003 рік” (справа про соціальний захист військовослужбовців та працівників правоохоронних органів) [Електронний ресурс]: Рішення від 17.03.2004 № 7-рп/2004 // Конституційний Суд України. - Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v007p710-04#Text>.

Старікова Олена Володимирівна,

т.в.о. начальника служби гендерної інтеграції
відділу соціальної роботи та гендерної інтеграції
управління по роботі з особовим складом
департаменту персоналу Головного управління
Національної гвардії України, старший лейтенант

ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРОЦЕСУ ВПРОВАДЖЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ У НАЦІОНАЛЬНІЙ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ

Ефективна діяльність як сектору безпеки і оборони, так і Національної гвардії України є важливим підґрунтям зміцнення миру, безпеки і розвитку держави. Національна гвардія України активно підтримує та реалізовує всі міжнародні та державні ініціативи з упровадження гендерного компонента в усі напрями роботи відомства. Участь Національної гвардії України у забезпеченні впровадження Плану дій України щодо виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» та відповідних резолюцій щодо миру та безпеки жінок шляхом дотримання принципів гендерної рівності спрямована на підтримку стратегічних результатів Плану дій щодо імплементації Політики НАТО/РЄАП з питань жінок, миру і безпеки в Україні шляхом зменшення бар'єрів для активної та значної участі жінок в інституціях сектору безпеки України та виконання пріоритетних завдань з питань жінок, миру та безпеки з повним урахуванням та застосуванням гендерної політики щодо її включення до

національної політики, директив та заходів, що підтримують запобігання та врегулювання конфліктів. Для Національної гвардії України гендерна рівність – це дієвий та беззаперечний вияв цивілізованого суспільства, підтримки демократичних цінностей та забезпечення прав людини в умовах сьогодення.

Розбудова Національної гвардії України як мобільного, боєздатного військового формування з правоохоронними функціями, здатного у взаємодії з іншими складовими сектору безпеки і оборони виконувати визначені правоохоронні і оборонні завдання з протидії загрозам національній безпеці з дотриманням принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків шляхом забезпечення впровадження гендерної перспективи в реформу Національної гвардії України, ужиття заходів щодо запобігання конфліктам і насильству, захисту жінок і дівчат, які постраждали від конфлікту, упровадження гендерної обізнаності в комунікаційну практику діяльності Національної гвардії України.

Завдяки інтеграційним процесам, які відбуваються в країні - зміні культурних цінностей по відношенню до ролі жінки в соціальній структурі суспільства, концепції національної безпеки, розвитку воєнних технологій, організаційної структури та призначення Національної гвардії України і керуючись міжнародними та національними нормативно-правовими актами Національна гвардія України вже тривалий час створює необхідні умови для особового складу шляхом забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків як під час проходження служби так і під час поєднання службових та сімейних обов'язків.

До основних напрямків гендерної інтеграції діяльності Національної гвардії України належать:

- інституційна спроможність (планування на всіх етапах діяльності);
- удосконалення нормативно-правової бази;
- навчання особового складу з формування гендерної компетентності;
- інституційна культура (запобігання та реагування на випадки гендерної дискримінації та сексуальних домагань);

запровадження гендерного підходу в кадровій політиці/менеджменті;
покращення інфраструктурних умов та матеріально-технічне забезпечення як в тилу, так і під час виконання службово-бойових (бойових) завдань;
упровадження системи моніторингу, аналізу, оцінки та звітності за всіма напрямками та на всіх етапах діяльності;
інформування громадськості;
цивільно-військове співробітництво, миротворча та мирозахисна діяльність;
впровадження гендерно орієнтованого бюджетування тощо.

Провівши певні дослідження щодо факторів впливу на гендерну інтеграцію як сектору безпеки та оборони України так і на Національну гвардію України можна зробити висновок, що залишаються перешкоди для повної, активної та значущої участі жінок у збройних силах та інших установах сектору оборони. Деякі з цих перешкод легко визначити: сексуальне домагання, сексуальне насильство, відмова від призначення жінок до певних підрозділів, неадекватна інфраструктура чи інше матеріально-технічне забезпечення під час навчання чи операцій тощо. Інші перешкоди є менш очевидними – наприклад, умови праці, які унеможливають кар'єрне зростання для особи, яка доглядає дитину, відсутність відповідних наставників для жінок, упереджені процедури просування по службі, гендерно-сліпі процедури участі у польових місіях, неефективні системи подання скарг та повідомлень про домагання, включаючи сексуальні домагання та інші зловживання тощо. У багатьох випадках бар'єри для просування жінок у складі збройних сил також є перешкодами для досягнення більш широкого розмаїття у секторі безпеки.

Ефективна діяльність як сектору безпеки і оборони, так і Національної гвардії України є важливим підґрунтям зміцнення миру, безпеки і розвитку держави. Невід'ємною складовою механізму своєчасного реагування, ефективної протидії сучасним загрозам та викликам національній безпеці України є підтримання високої професійної підготовки військовослужбовців

підрозділів. Відповідно до вимог часу у кадровому забезпеченні установ повинні враховуватися сучасні тенденції інтегрування та посилення політики гендерної рівності. Саме тому нагальною і своєчасною є потреба у системній інтеграції гендерних питань у заходи діяльності Національної гвардії України.

Прагнення до гендерної рівності як у збройних силах так і в Національній гвардії України вимагає зрушень в інституційній культурі та переорієнтації того, яким чином оборона сприяє більш широкому просуванню гендерної рівності в суспільстві. Це вимагає перегляду поняття небезпеки та того, як оборонний сектор готовий реагувати на гендерні загрози державі та окремим особам. Це також передбачає перегляд того, які люди, вміння та цінності потрібні сучасним оборонним силам.

Враховуючи зазначене та відповідно до вимог сьогодення (у зв'язку із введенням правового режиму воєнного стану в Україні) у Національній гвардії України існує нагальна потреба щодо перегляду наявного стану гендерної політики та проведення досліджень актуальних проблем подальшого вдосконалення процесу впровадження державної гендерної політики в діяльність Національної гвардії України з метою виявлення шляхів їх вирішення та розробки відповідних рекомендацій щодо удосконалення процесу впровадження державної гендерної політики у Національній гвардії України.

Національна гвардія України, щоб і надалі залишатися мобільним, боєздатним військовим формуванням з правоохоронними функціями, здатним у взаємодії з іншими складовими сектору безпеки і оборони продовжувати виконувати визначені правоохоронні і оборонні завдання з протидії загрозам національній безпеці з дотриманням принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та з метою інтегрування, посилення, просування політики гендерної рівності та інтеграції гендерної перспективи, має продовжувати розвиватися за наступними напрямками:

гендерна рівність є центральним компонентом реформування Національної гвардії України;

Національна гвардія України є інституційно спроможним органом забезпечення гендерної рівності уключені в основні принципи діяльності (відповідальна особа Національної гвардії України – радник/ця командувача Національної гвардії України - радники навчальних центрів та вищих військових закладів освіти – відповідальні особи в штабах на оперативно-тактичному рівні - відповідальні особи на всіх рівнях за всіма напрямками діяльності тощо);

постійна робота щодо удосконалення нормативно-правових актів та організаційно-розпорядчих документів для досягнення гендерної рівності (в т. ч. антидискримінаційна, гендерно-правова експертизи);

забезпечення підтримки гендерної рівності у кадровій роботі;

інтеграція гендерних питань у військову освіту, теоретичну і практичну є важливою для того, щоб увесь особовий склад міг застосовувати гендерну перспективу до своєї роботи;

постійний моніторинг та аналіз діяльності політики гендерної рівності;

забезпечення особовому складу гендерної освіти та навчання на кожному етапі своєї кар'єри. Відповідний гендерний матеріал має бути включено до широкого спектру курсів, не лише тих, що стосуються підтримки миру або стабілізації. Спроможність до інтеграції гендерної перспективи повинна розглядатися як стандартна військова компетенція (яка оцінюється), а не як одноразова «особлива» тема;

інституційна культура дозволяє всім жінкам та чоловікам досягати успіху;

сильне керівництво забезпечує робоче середовище, вільне від сексуальної та гендерної дискримінації;

інституційні гендерні структури сприяють гендерній рівності та підтримують реалізацію гендерної перспективи;

механізми подання скарг чутливі до гендеру, а їхній моніторинг здійснюється з урахуванням гендерної перспективи;

удосконалення кодексу етичної поведінки для сприяння гендерній рівності;

застосування гендерно-орієнтованого підходу в бюджетному процесі;
забезпечення комплексного підходу до включення гендерної перспективи в аналіз, планування, виконання та оцінку операцій та повинні включати гендерну перспективу;

для отримання розуміння операційного середовища та людського простору, зокрема, включення даних, розподілених за статтю;

здатність усіх підрозділів інтегрувати гендерну перспективу у свою роботу;

військові підрозділи позитивно взаємодіють з різноманітним цивільним населенням під час операцій;

гендерна рівність є центральним компонентом в усіх місіях з підготовки та підтримки тощо.

Список літератури:

1. Оцінка гендерного впливу на сектор безпеки і оборони 2017 року, ООН Жінки в Україні. Київ, 2017.

2. Управління сектором безпеки, реформа сектору безпеки та гендерні питання/Збірник інформаційно-методичних матеріалів «Гендерні питання у секторі безпеки». Женева: DCAF, ОБСЄ/БДПЛ, ООН Жінки, 2019.

3. Уотсон К. (2020 р.) Збірник інформаційно-методичних матеріалів «Гендерні питання в секторі безпеки»: посібник 3, Женева, Швейцарія.

4. Закон України «Про Національну гвардію України».

5. Жінки, мир, безпека : Резолюція Ради Безпеки ООН 1325.

6. «Гендер в деталях», www.genderindetail.org.ua (дата звернення 22.02.2023).

7. Жінки. Мир. Безпека: Інформаційно-навчальний посібник з гендерних аспектів конфліктів для фахівців соціальної сфери /Колектив авторів. – Київ, 2017. – 172 с.

Степура Владислав Андрійович,

слухач оперативного факультету

Національної академії Національної гвардії України, майор

ОСОБЛИВОСТІ ВИВЧЕННЯ МОРАЛЬНО-ДІЛОВИХ ТА ПРОФЕСІЙНИХ ЯКОСТЕЙ, ЯКИМИ ПОВИНЕН ВОЛОДІТИ ЧЕРГОВИЙ ВІЙСЬКОВОГО НАРЯДУ

Аналіз сучасних умов, в яких військовослужбовці Національної гвардії України виконують службові завдання показує, що військова служба проходить у доволі неспокійній, емоційної напруженій атмосфері, що вимагає постійної уваги і контролю за діяльністю.

Успішність виконання службових завдань гвардійця залежить не тільки від рівня спеціальних знань та навичок військового фахівця, а й вимагає від нього психологічної стійкості, швидкої концентрації уваги, пам'яті, мислення, позитивної мотивації та певних особистісних якостей.

Переважає більшість військовослужбовців характеризується належним рівнем моральної нормативності, військово-професійної спрямованості, військово-професійної самоефективності, мотивації, самооцінки стану та готовності до виконання завдань за призначенням.

Предметом даного емпіричного дослідження було вивчення морально-ділових та професійних якостей, якими повинен володіти "черговий військового наряду". В дослідженні, яке було спрямоване на вивчення особливостей професійних якостей "чергового військового наряду", взяли участь слухачі оперативного факультету Національної академії Національної гвардії України.

Респондентам було запропоновано 10 професійних якостей, кожна з яких потрібно оцінити, та вибрати на їхню думку найбільш значиму.

Запропоновані респондентам професійні якості:

1. Здатність демонструвати належні манери і зовнішній вигляд.
2. Індивідуальний підхід до військовослужбовців.

3. Ініціативність.
4. Організованість.
5. Патріотизм.
6. Рівень культури мови.
7. Рівень розвитку волі.
8. Спостережливість.
9. Фізична розвиненість.
10. Чесність і непідкупність.

Результатами проведеного дослідження показують, що респонденти вважають найбільш значимими професійними якостями військовослужбовця повинні бути:

- фізична розвиненість;
- чесність та непідкупність.

Таким чином, проведене дослідження розширює наше розуміння того, якими найбільш професійними якостями повинен володіти "черговий військового наряду". Проте, це не означає, що військовослужбовець не повинен володіти іншими запропонованими якостями. Всі зазначені вище якості є важливими та забезпечують формування особистісної характеристики військовослужбовця.

Тітомир Юлія Костянтинівна,
науковий співробітник Військового інституту
Київського національного університету імені Тараса Шевченка

МОБІНГ ЯК ФОРМА СУЧАСНОГО ПРЕСИНГУ НАУКОВИХ ПРАЦІВНИКІВ У ВИЩИХ ВІЙСЬКОВИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ

Більшу частину свого життя сучасна людина проводить на роботі. З кожним днем все більше уваги приділяється реалізації всіх прав працівників, передбачених трудовим законодавством. Психологічне насильство та цькування

на робочому місці стає все більш поширеною і актуальною проблемою в наш час. Проблема мобінгу на роботі все частіше обговорюється в засобах масової інформації та професійних спільнотах.

Мобінг (mobbing – від англ. дієслова to mob – грубити, нападати натовпом, зграєю, цькувати) – форма психологічного насильства у вигляді цькування співробітника в колективі з метою його подальшого звільнення.

Головними характеристиками мобінгу є:

тривалість мобінгу – від одного до п'яти років;

жертвами мобінгу стають 30–50 % співробітників;

відсоток поширеності мобінгу в сфері освіти в два рази вищий, ніж в інших сферах діяльності;

у 90 % випадків моральне переслідування починає керівник.

Мобінг у колективі поширюється дуже швидко. Зазвичай розвиток цього процесу пов'язаний із поганим рівнем управління, недосвідченістю керівника в сфері вирішення конфліктів і поганою організацією праці в цілому. У такому разі жертвами цього явища зазвичай стають особистості, які виділяються серед інших працівників, які продемонстрували розум або компетентність, освіченість або креативність у своїй роботі. Іноколи керівництво використовує мобінг цілеспрямовано з метою позбавлення від небажаних працівників.

Виділяють два види мобінгу [1]:

вертикальний – «босинг» (від англ. Boss – господар), коли психологічний терор виходить від керівника. За оцінкою окремих фахівців, більш ніж у 50 % випадків керівник сам ініціює ці події. Слід виділити основні форми босингу, такі як пред'явлення підлеглим занижених або завищених вимог, постійного контролю, обмеження повноважень, постійної зміни виробничих завдань та ін. Таким чином, керівник хоче підвищити власний авторитет і спростити підпорядкування. Іноді здається, що суть нашого українського мобінгу – «Боятися – значить поважають»;

горизонтальний – коли цькування організують колеги. Мобінг може проявлятися у латентній (закритій) або відкритій формах.

Ще одна форма мобінгу – це мобінг підлеглих проти керівника, який ще називають «стафінгом» (від англ. «staffing»). Ця форма зустрічається досить рідко. Це випадки, наприклад, коли роботодавець, може призначити керівником людину, яка може «відштовхувати» підлеглих через авторитарний стиль керівництва.

Окрім того, в наш час навіть з'явилося таке поняття, як «кібермобінг». Сам термін походить з англійської мови (від англ. CyberMobbing), також може вживатися як «інтернет-мобінг» або «кібербулінг», під яким розуміють умисні образи, погрози і дифамації і повідомлення іншим даних, що компрометують за допомогою сучасних засобів комунікації, як правило, протягом тривалого періоду часу. За своїми наслідками проблема під назвою «кібермобінг» стрімко набула всесвітнього масштабу кілька років тому. Кібермобінг здійснюється в інформаційному просторі через інформаційно-комунікаційні канали і засоби, в тому числі через Інтернет. Особи, які вчиняють дані хуліганські дії, яких часто називають «Булер» або «Мобер», діють анонімно, так що жертва не знає, від кого походять агресивні дії (але іноді здогадується). Наприклад, якщо якась особа зареєструється в мережі під вигаданим ім'ям і «гратиме» там обрану ним роль, наприклад займеться тролінгом, то не потрібно ставитися до нього серйозно. Навпаки, практика показує, що чим менше уваги йому приділятимуть, тим швидше особа зникне. Тому одне з перших загальних правил мережевого етикету, вироблених ще в той «доісторичний» період, коли соціальні мережі існували у вигляді форумів – «Не годуйте троля» (do not feed the troll). Отже, кібермобінг – це тиск в мережі Інтернет.

Мобінг можна умовно розділити на три стадії[2]:

1. Перша стадія – відкритий конфлікт у колективі. На цій стадії є групи з різними точками зору і група, яка зберігає нейтралітет.

2. Друга стадія – учасники протистояння починають сприймати конфлікт як розбіжності між ними і окремою людиною, якій призначають роль «жертви». Сам конфлікт, його суть втрачає свою актуальність і відходить на задній план. Причиною агресивних дій стає не стільки спірне рішення, скільки безпосередньо особистість «жертви». Вся увага акцентується на тому, що «жертва» «не вписується» в колектив. На цій стадії вже немає групи, що займає вільну нейтральну позицію, напруга в колективі зростає і потребує виходу в тому чи іншому вигляді. Таким виходом можуть бути як офіційні дії у вигляді скарги або вимоги переведення «жертви» в інший відділ, так і безпосередньо психологічне насильство і тиск групи на «жертву», внаслідок чого процес мобінгу переходить в останню, фінальну стадію, коли дії колективу перетинають останню межу моралі та офіційних норм.

3. Третя стадія – застосовуються всі види мобінгу, які призводять об'єкт мобінгу до таких наслідків, як: нервовий зрив, психічна травма, соматичні захворювання. Результатом можуть бути не тільки соматичні розлади, але і суїцидальні прояви.

Ознаки мобінгу на робочому місці [3]:

постійна агресивність до оточуючих;

негативний, пригнічений настрій, який не пов'язаний з тимчасовими труднощами людини, а є постійною манерою поведінки;

наявність відносин між людьми з різними статусами;

намір здійснення агресивних дій стосовно колег і отримання задоволення від результату цих дій.

Загальними умовами зародження мобінгу в колективі є низький рівень корпоративної культури і неефективний менеджмент: поширеність родинних або інтимних зв'язків; наявність співробітників пенсійного віку, які бояться втратити роботу; наявність дублюючих посад, розмитих мір відповідальності та меж професійної відповідальності; потурання інтригам і пліткам; нерівномірність робочого навантаження між працівниками; відсутність можливості кар'єрного

зростання; наявність керівника, який підживлює розбрати в колективі і використовує їх як інструмент маніпулятивного управління.

До групи ризику мобінг-мішеней належать: неординарні особистості; емоційно відкриті простаки; зарозумілі індивідуалісти; хронічні скаржники і прохачі; порушники корпоративної моралі й негласних правил; амбітні новачки; новачки з високим рівнем професіоналізму, які створюють конкуренцію в колективі; керівники, які схильні до фаворитизму та їх «навушники»; працівники, які відчули на собі різке посадове підвищення або пониження; колеги, з якими доводиться ділити роботу; «дон жуани» і «мессаліни», які переграють із протилежною статтю; патологічні жартівники, які втрачають почуття міри; сенситивні особистості з надмірною чутливістю, зниженою стресовою і фрустраційною толерантністю.

Можна виділити такі причини виникнення мобінгу, які безпосередньо не пов'язані з поведінкою жертви: зовнішня для колективу кризова ситуація; конкуренція за вакантне місце; заздрість як прояв латентної агресії; страх втратити роботу; страх виявлення корпоративних махінацій; неприйняття «інших» людей (провінціалів, осіб із інвалідністю, іноземців тощо), які мають відмінні політичні та соціальні переваги; відсутність зворотного зв'язку між працівниками; погана організація інформаційних потоків на підприємстві.

Список літератури:

1. Мобінг: поняття, різновиди, причини, наслідки. Довідково-інформаційна платформа правових консультацій «WikiLegalAid».
2. URL: <https://wiki.legalaid.gov.ua/index.php/> (дата звернення 10.02.2023)
3. Сорокіна А. А. Мобінг та булінг в трудових відносинах. *Молодий вчений*. 2018. № 11 (63). С. 139–146.
4. Сировой М. За цькування колег – штраф або громадські роботи. Харківська правозахисна група. Інформаційний портал «Права людини в Україні».
5. URL: <https://khp.org/1551908206> (дата звернення 06.02.2023).

Товма Ігор Миколайович,

кандидат військових наук, заступник начальника кафедри
психології та педагогіки гуманітарного факультету
Національної академії Національної гвардії України, полковник

РОЛЬ ТРЕНІНГОВИХ ЗАНЯТЬ ДЛЯ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ- УЧАСНИКІВ БОЙОВИХ ДІЙ ПІД ЧАС ПРОВЕДЕННЯ РЕАБІЛІТАЦІЙНИХ ЗАХОДІВ

Досвід останніх років дає можливість говорити про високу ефективність упровадження активних форм навчання, серед яких найефективнішими та найпоширенішими ми визнаємо тренінг. Серед труднощів спілкування у учасників бойових дій є відстрочені реакції на психотравмувальний стрес і особливо той, який стався в бойовій обстановці або в ситуації, яка була пов'язана із ризиком для життя. Саме для того, щоб зняти, або частково послабити труднощі у спілкуванні для військовослужбовців під час проведення реабілітаційних заходів доцільно використовувати тренінг.

З точки зору психології тренінг – це систематичне тренування або вдосконалення певних навичок і поведінки учасників тренінгу; сукупність психотерапевтичних, психокорекційних і навчальних методів, спрямованих на розвиток навичок самопізнання і саморегуляції, спілкування і міжперсональної взаємодії, комунікативних та професійних умінь. Коло методик, що базуються на різних теоретичних засадах; сфера практичної психології, яка орієнтована на використання активних методів групової психологічної роботи для розвитку психічних властивостей.

За напрямом тренінги поділяють на три основних категорії, а саме:
по-перше, комунікативні тренінги;
по-друге, спеціалізовані або професійні тренінги;
по-третє, тренінги особистісного зростання. Їх головна мета спрямована на розкриття потенціалу учасників тренінгу та передбачає формування впевненості

у своїх силах, мотивування на нові досягнення.

Тренінгове заняття має бути націлене на вдосконалення спілкування. Так, у цьому контексті, серед різноманіття тренінгів, потрібно виділити такі види тренінгів, як тренінг переговорів та впевненості в собі, тренінг формування команди, тренінг розвитку безконфліктної поведінки тощо. В основу цих програм покладено соціально-психологічний тренінг – це галузь практичної психології, що зорієнтована на використання активних методів групової психологічної роботи для розвитку компетентності в спілкуванні. Саме соціально-психологічний тренінг можна розглядати як своєрідний спосіб формування знань та окремих навичок у сфері спілкування, а також форм їхньої відповідної корекції через групову практику психологічного впливу, основу на активних методах групової роботи.

Організація та проведення тренінгу з військовослужбовцями-учасниками бойових дій передбачає виважену діяльність, яка базується на аналізі невербальної комунікації. Зокрема, до невербальних форм спілкування відносять характеристику мови (ритм, темп, інтонацію, паузи), а також проксеміку (взаємне розташування, дистанція і пози). Причому у практичному аспекті було з'ясовано, що найкращим варіантом вважається розташування учасників під кутом від 45 до 90 градусів, що дасть змогу сидіти дуже близько і не тиснути на співрозмовника, в той же час завжди можна зустрітися поглядом і при необхідності доторкнутися до співрозмовника. Доволі вагомими є рухи і жести, за допомогою яких учасники тренінгу можуть висловити своє позитивне чи негативне ставлення до конкретної події. Виділяють два типи жестів і рухів: перші – це ті, що описують поведінку, другі – ті, що підсилюють її. Значний вплив має й міміка, за якою важливо стежити і правильно аналізувати. На основі мімічної реакції можна вчасно змінити чи відкоригувати хід тренінгового заняття. Зоровий контакт також є доволі значним чинником невербальної комунікації під час проведення тренінгу. Отже, при організації тренінгових занять увага до невербальної поведінки військовослужбовців-учасників бойових дій дає змогу тренеру (ведучому) контролювати і оцінювати поведінку.

З'ясовано, що ефективність тренінгу залежить від комплексу методів і технік, що використовують під час його розробки. До тренінгових методів відносять різноманітні засоби навчання – ділові та рольові ігри, ситуаційні завдання, семінари, мозковий штурм, групову дискусію, доповідь, інформаційні повідомлення тощо. До базових методів тренінгу традиційно відносять групову дискусію і ситуаційно-рольові ігри.

Як зазначалося вище, ефективність тренінгу залежить не тільки від методів, але й від тренінгових технік, що характеризують загальний спосіб і особливості тренінгового впливу. Фахівці розрізняють чотири основні тренінгові техніки, а саме:

- 1) інформаційна техніка;
- 2) техніка симуляції;
- 3) вправи з практичного виконання роботи;
- 4) груподинамічні вправи.

Зокрема, техніка активного слухання, яка доволі часто використовується психологами, дає значний позитивний результат і допомагає військовослужбовцям розкритися, «витягнувши» назвні приховані емоції й відчуття. Зазвичай, її використовують під час проведення бесіди, що включають у контекст тренінгу.

При організації і проведенні тренінгових занять з військовослужбовцями-учасниками бойових дій, слід враховувати той факт, що вербалізація виконує низку важливих функцій, а саме: дає змогу зібрати інформацію; відобразити найбільш важливу інформацію; з'ясувати зрозумілість слів партнера; допомагає краще запам'ятати та осмислити інформацію, зробити важливі підсумки; допомагає триматися в руслі проблеми; є засобом орієнтації на партнера для кращого розуміння своєї проблеми; «закріпити» точку зору партнера; дає час на обдумування; дає змогу використовувати механізм паузи.

Таким чином, тренінгові заняття необхідно активно використовувати в Україні в роботі з військовослужбовцями-учасниками бойових дій, що сприятиме особистісному зростанню, формуванню вмінь виявляти приховані ресурси особистості, запускати механізми саморозвитку та рефлексії.

Товма Микола Іванович,

кандидат психологічних наук, доцент,
доцент кафедри військово-соціального

та психологічного забезпечення оперативного факультету

Національної академії Національної гвардії України

ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНОГО ТА ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ У ВІЙСЬКОВИХ ЧАСТИНАХ ТА ПІДРОЗДІЛАХ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ

Організація та управління соціально-правовим забезпеченням у військовій частині здійснюється командирами (начальниками) шляхом реалізації його основних завдань за активної участі органів по роботі з особовим складом та допомогою фахівців юридичної служби .

Особливостями здійснення соціально-правового забезпечення у підрозділах Національної Гвардії України (НГУ) є те, що якраз там виникає і вирішуються більшість проблем та питань соціального, матеріального та правового характеру. Як основна штатна структура та первинний військовий колектив підрозділ виступає основним об'єктом здійснення соціально-правового забезпечення, на якому зосереджуються всі зусилля посадових осіб різних рівнів військової частини. Але ключовою фігурою, через яку ці зусилля трансформуються до конкретних практичних дій, яка безпосередньо планує, організовує та яка особисто відповідає за повноту та якість вирішення питань соціально-правового забезпечення у військовому колективі є командир разом із своїм заступником по роботі з особовим складом. Що стосується решти офіцерів та сержантів підрозділів, то вони одночасно виступають і як суб'єкти, і як об'єкти соціально-правового забезпечення. За своїми функціональними обов'язками вони покликані піклуватися про соціальний, моральний та психологічний стан своїх підлеглих, всіляко сприяти всебічному задоволенню їх особистих прав та потреб;

з іншого боку, за підлеглістю – вони й самі вимагають до себе такого ж ставлення з боку своїх безпосередніх або прямих начальників.

Успіх соціально-правового забезпечення багато в чому залежить від якісного планування, визначення змісту і організації управління соціально-правовим забезпеченням. Управління соціально-правовим забезпеченням здійснює командир, як єдиноначальник, через свого заступника по роботі з особовим складом. Соціально-правове забезпечення організується у взаємодії зі штабом, відповідними заступниками командира військової частини, начальниками родів військ та служб.

Слід зазначити, що організація соціально-правового забезпечення, як складової морально-психологічного забезпечення діяльності НГУ здійснюється у чіткій ієрархічній послідовності починаючи з державного рівня.

Також в законах мирного часу, в умовах війни державою можуть бути прийняті рішення щодо додаткових грошових виплат за успішні бойові дії.

Вся робота щодо здійснення соціально-правового забезпечення, що проводиться у підрозділі, умовно поділяється та здійснюється за трьома напрямками:

1. Інформування особового складу із соціально-правових питань.
2. Організація контролю за виконанням встановлених законодавством прав і пільг.
3. Здійснення практичної діяльності і цілеспрямованих заходів з вирішення соціальних проблем у підрозділі.

Ефективність соціально-правового забезпечення в підрозділах визначається досягнутим рівнем соціально-правової захищеності особового складу, правової свідомості та правової культури всіх категорій військовослужбовців.

Таким чином, соціально-правове забезпечення повинно здійснюватись в єдиному контексті морально-психологічного забезпечення бойових дій, а практична реалізація його мети та завдань є головною умовою створення умов стабільної соціальної обстановки, ефективного виконання кожним

військовослужбовцем свого святого обов'язку перед народом та Батьківщиною. Незалежно від того, повернувся військовослужбовець додому переможцем чи переможеним, його повинні гідно зустріти: країна, товариші по службі, члени сім'ї, знайомі. Це дозволить, в першу чергу, запобігти виникненню можливих негативних наслідків психотравмуючої дії війни на людину, зберегти її психічне здоров'я .

ТУШКО Дмитро Анатолійович,

викладач кафедри прикордонної служби Національної академії
Державної прикордонної служби України
імені Богдана Хмельницького.

ДЕМЧИШИН Віталій Степанович,

старший викладач кафедри прикордонної служби Національної академії
Державної прикордонної служби України
імені Богдана Хмельницького.

ДРЕМЛЮГА Кирило Олегович,

кандидат юридичних наук, доцент кафедри прикордонної служби
Національної академії Державної прикордонної служби України
імені Богдана Хмельницького.

ДО ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ЦИВІЛЬНО-ВІЙСЬКОВОГО СПІВРОБІТНИЦТВА В УКРАЇНІ

Розвиток стабільного суспільства з врегульованими механізмами міжвідомчої і міжсекторальної взаємодії є головною метою соціального захисту населення. У галузі наук з державного управління обґрунтовано таке виокремлення видів взаємодії:

– міжгалузєва (міжвідомча) взаємодія полягає у взаємодії двох або більше організацій, що мають спільну мету, але застосовують різні засоби; такий вид взаємодії виникає між організаціями різного рівня підпорядкування;

– міжурядова взаємодія можлива в межах міжурядових угод та домовленостей (прикладом такої взаємодії є дії спеціальних установ Організації Об'єднаних Націй, Всесвітньої Організації Охорони Здоров'я тощо);

– міжсекторальна взаємодія – можлива на основі співробітництва сектору безпеки та оборони з іншими секторами, здоров'я охоронним, до прикладу [1].

Доцільно з'ясувати етимологічне значення терміну «взаємодія», який означає як взаємний зв'язок двох явищ, так і взаємну підтримку. Це взаємодія, яка пов'язана із взаємною підтримкою будь-яких сторін при вирішенні спільних завдань, що здійснюються як однією, так і другою стороною (в нашому випадку – органами місцевого самоврядування і місцевими державними адміністраціями).

У системах управління завжди складаються нерозривні взаємини між двома компонентами - суб'єкт-об'єктні відносини як по горизонталі між паралельними структурами, так і по вертикалі (в ієрархічних структурах). Управління може вважатися успішним за умови, коли суб'єкт (керівник) визначив мету взаємодії правильно, а об'єкт (виконавець) має способи і можливості для її реалізації.

До основних типів управлінської взаємодії належать управлінські взаємини, які реалізуються шляхом безпосереднього впливу на певний об'єкт. Вони займають основне місце в системі соціального управління, реалізуються в процесі використання владних повноважень, ґрунтуються на прямому підпорядкуванні суб'єкту управління керованих ним об'єктів.

Неосновні (допоміжні) управлінські взаємини складаються між непідлеглими сторонами управлінського процесу, що виключає застосування владних повноважень.

Варто враховувати і те, що поряд із установленими формальними (офіційними) взаємовідносинами в процесі управління між його учасниками можуть виникати неформальні (неофіційні) стосунки. Неформальні стосунки виникають добровільно або спонтанно на основі особистих контактів і не залежать від владних повноважень. Обидва ці види стосунків слід враховувати,

оскільки від стану неформальних стосунків у колективі співробітників багато в чому залежить стійкість його формальної структури, ефективність і кінцевий результат його діяльності.

Якісне функціонування сектору безпеки та оборони можливе за умови його відносної відкритості та динамічності, впорядкованості дій у міжгалузевій та міжсекторальній взаємодії.

Зважаючи на це, в сучасному суспільстві виникла нова синергія між військовим сектором та цивільним – цивільно-військова взаємодія.

Блок НАТО у своїх керівних документах [4] визначає цивільно-військову взаємодію як: систему заходів, спрямованих на співробітництво та координацію дій, що повинні бути забезпечені певними ресурсами між військовими організаціями та цивільними органами влади, цивільним населення [3].

Ключові напрямки цивільно-військової взаємодії мають прояв на різних рівнях:

зв'язок між військовими та місцевими органами влади, цивільним населенням;

захист цивільного населення у випадку виконання військових завдань;
надання допомоги військовому контингенту зі сторони цивільних.

Результати аналізу структури існуючих підрозділів цивільно-військової взаємодії засвідчили наявність таких важливих її елементів на трьох ієрархічних рівнях:

стратегічному (взаємодія з провідними організаціями зі світовим статусом);

оперативному (взаємодія із керівництвом держави);

тактичному (взаємодія безпосередньо із населенням та місцевою владою і військовими та правоохоронними структурами).

У запропонованому дослідженні аналізувалась міжвідомча цивільно-військова взаємодія тобто взаємодія тактичного рівня [2].

Аналіз світового досвіду здійснення цивільно-військової взаємодії свідчить про те, що провідна роль належить військовим структурам [4]. Таку

ситуацію можна пояснити тим, що посилилась тенденція збільшення соціально-гуманітарних операцій, до яких активно залучають військових.

З-поміж пріоритетних напрямів діяльності у цивільно-військовій взаємодії необхідно виділити надання гуманітарної допомоги, розробка соціально-економічної політики та медичний захист населення.

Задля виконання перерахованих завдань у структурі цивільно-військової взаємодії можна виокремити такі органи щодо управління медичним забезпеченням: підрозділ щодо допомоги у проведенні воєнних операцій; підрозділ щодо реалізації військово-цивільної справи (спільні дії щодо реалізації медичного забезпечення); підрозділ щодо здійснення інформаційної та пропагандистської роботи.

Таким чином, можна констатувати, що цивільно-військова взаємодія є багатогранним та поліфункціональним явищем та процесом.

Список літератури:

1. Надюк З. О. Державне регулювання і економічні інститути у сфері охорони здоров'я. Інституціональні перетворення в суспільстві: світовий досвід і українська реальність: мат. міжнар. наук.-практ. конф., Мелітополь, 8 – 10 вересня 2006 р. / За заг. ред. А.А. Ткач; МІДМУ ГУ "ЗІДМУ". Мелітополь, 2006. С. 185–186.

2. Радиш Я. Ф., Терент'єва А. В. Досвід взаємодії міжнародних цивільно-військових сил при ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій. Держава та регіони. 2009. № 2. С. 157–160.

3. Тарасов В. В., Салкуцан С. М., Мильченко О. М., Оліфіров О. О., Васюкова Н. В., Хміль В. В., Ліман Р. М. Цивільно-військове співробітництво за стандартами НАТО: Навч. посіб. К. : НУОУ ім. Івана Черняхівського, 2015. 87 с.

4. Цивільно-військове співробітництво за стандартами НАТО: Навч. посіб. В. В. Тарасов, С. М. Салкуцан, О. М. Мильченко, О. О. Оліфіров, Н. В. Васюкова, В. В. Хміль, Р. М. Ліман. К. : НУОУ ім. Івана Черняхівського, 2016. 92 с.

Чепель Максим Олександрович,

доктор філософії, заступник начальника кафедри
соціально-гуманітарних дисциплін, гуманітарного факультету
Національної академії Національної гвардії України, полковник

ДО ПИТАННЯ ФОРМУВАННЯ УКРАЇНСЬКОЇ НАЦІОНАЛЬНОЇ ТА ГРОМАДЯНСЬКОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ У ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ

Сьогоднішні трансформації, що відбуваються в нашій країні і які безпосередньо пов'язані з не виправданою агресією РФ неможливо розглядати без урахування небувалого зростання патріотизму серед громадян України. Задля досягнення єдності в українському суспільстві та подолання протиріч на соціокультурному підґрунті, Верховною Радою України був прийнятий закон України «Про основні засади державної політики у сфері утвердження української національної та громадянської ідентичності». Цим законом визначаються основні суспільно-державні (національні) цінності України – *соборність, самобутність, воля і гідність*, а також складові державної політики у сфері утвердження української національної та громадянської ідентичності як складової забезпечення національної безпеки України:

національно-патріотичне виховання як наскрізний виховний процес, спрямований на утвердження української національної та громадянської ідентичності, формування оборонної свідомості на основі суспільно-державних (національних) цінностей України, соціальної активності та відповідальності, готовності до дієвого виконання громадянського і конституційного обов'язку із захисту національних інтересів, державної незалежності і територіальної цілісності України;

військово-патріотичне виховання як наскрізний виховний процес, спрямований на формування у громадян України оборонної свідомості,

готовності до національного спротиву, підвищення суспільної значущості та поваги до військової служби, мотивації громадян до набуття ними необхідних компетентностей у сфері безпеки і оборони;

громадянська освіта як сукупність систематизованих знань, умінь, навичок, поглядів, цінностей, інших особистих якостей, пов'язаних з ідеями демократії та верховенства права, справедливості, рівності, прав людини, добробуту та здорового способу життя, з усвідомленням рівних прав і можливостей [1].

Одними із суб'єктів відносин у сфері утвердження української національної та громадянської ідентичності є сили безпеки і оборони, зокрема Національна гвардія України, а також суб'єкти освітньої діяльності. Для реалізації положень [1] суб'єкти освітньої діяльності повинні забезпечити здобуття громадянських компетентностей здобувачами освіти щодо громадянсько-патріотичного, військово-патріотичного та духовно-морального виховання, здійснювати підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації фахівців у зазначеній сфері, здійснювати наукове, методичне забезпечення педагогічної та науково-педагогічної діяльності в частині утвердження української національної та громадянської ідентичності тощо.

Необхідність сталих змін в системі підготовки здобувачів освіти набуває все більшого значення для нашої країни, а їх реалізація на всіх рівнях неможлива без усвідомлення людиною і громадянином національної та громадянської ідентичності.

Список літератури:

1. Про основні засади державної політики у сфері утвердження української національної та громадянської ідентичності : Закон України від 13 груд. 2022 р. № 2834-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2834-20> (дата звернення 24.02.2023).

Черних Юрій Олексійович,

кандидат технічних наук, доцент,

провідний науковий співробітник Військового інституту

Київського національного університету імені Тараса Шевченка

ВПРОВАДЖЕННЯ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ У ЗБРОЙНИХ СИЛАХ УКРАЇНИ ЗА СТАНДАРТАМИ НАТО

Правовою основою формування та реалізації військової кадрової політики у Збройних Силах (ЗС) України на період до 2025 року на цей час є законодавчі та правові акти, якими визначаються стратегія, цілі, програми тощо: Закон України “Про національну безпеку України”, Стратегія воєнної безпеки України, Стратегічний оборонний бюлетень України, Державна цільова програма розвитку Збройних Сил України до 2025 року, Річна національна програма під егідою комісії Україна – НАТО, Цілі партнерства України – НАТО в рамках ППОС (G–0201), План виконання Національної програми Президента України “Професійна армія”.

Реалізація завдань оборонної реформи щодо євроатлантичної трансформації військової кадрової політики, створення за принципами НАТО сучасної системи кадрового менеджменту в ЗС України здійснюється у відповідності до Концепції військової кадрової політики Міністерства оборони України на період до 2025 року, затвердженої наказом Міністерства оборони України від 14.09.2021 № 280 [1]. Зазначеним наказом визначено, що військова кадрова політика це сукупність принципів, напрямів, форм та методів діяльності органів військового управління, спрямованої на створення цілісної системи формування, підготовки, ефективного використання персоналу, забезпечення потреб кожної особистості, розвитку у неї стійкої мотивації до військової служби та можливості реалізації свого потенціалу під час її проходження.

Основними напрямками розвитку військової кадрової політики на період до 2025 року, які затверджені наказом Міністерства оборони України

від 12.01.2021 № 5 [2], є: рекрутинг, управління персоналом (кадровий менеджмент), освіта та підготовка, соціальне та гуманітарне забезпечення персоналу. Вони являються перспективними напрямками розвитку військової кадрової політики у Збройних Силах України України.

Однією з цілей Державної цільової програми розвитку Збройних Сил України до 2025 року є створення ефективної системи управління кар'єрою за військовими званнями, побудованої за принципами прийнятими у країнах–членах НАТО.

Необхідність реформування військової кадрової політики обумовлена накопиченням низки проблемних питань, ключовими з яких є наявність тенденції щодо скорочення кількості громадян з належними особистими морально-діловими та професійними якостями, які бажають проходити військову службу за контрактом, а також відтік певної кількості кваліфікованих і досвідчених військовослужбовців унаслідок відсутності у них бажання тривалого проходження військової служби за контрактом. Серед основних причин такого стану справ можна виділити недосконалість нинішньої системи управління кар'єрою військовослужбовців, яка недостатньо зорієнтована на чіткому баченні кожним військовослужбовцем свого кар'єрного зростання та перспективи проходження своєї військової служби.

Сьогодні у Збройних Силах України управління кар'єрою військовослужбовців та просування по службі здійснюється за результатами їх діяльності на посаді на підставі різних видів оцінювання (щорічне, незалежне, комплексне), що відрізняється від заходів управління кар'єрою у країнах–членах НАТО.

Як відомо, основним критерієм щодо просування військовослужбовця по службі у деяких країнах–членах НАТО є час його перебування у відповідному військовому званні [3]. За таким принципом військовослужбовець фактично просувається по службі у разі отримання чергового військового звання. До цього моменту він може пересуватися по різних посадам, які відповідають визначеній категорії військових звань і його спеціальності (спеціалізації). Його можуть

призначити і на посаду з вищим військовим званням, але він отримає лише тимчасове військове звання з метою забезпечення субординації з іншими військовослужбовцями військової частини або підрозділу. Однак справжнє просування здійснюється за умови отримання постійного чергового війського звання, що передбачає зміну його статусу, підвищення грошового забезпечення та інших виплат.

У збройних силах провідних країн-членів НАТО (США, Велика Британія, Франція) у військових частинах існує певна категорія експертів, які безпосередньо займаються питаннями оцінювання діяльності військовослужбовця у складі комісій. Такими комісіями є: вищі ради видів збройних сил; комітети оцінювання; комісії з відбору кандидатів на вищі посади; комісії для розгляду кандидатур на присвоєння чергових військових звань; тимчасові комітети оцінювання у підрозділах, центрах і закладах. Усі вони керуються єдиними документами, нормативами і критеріями, які водночас мають особливості для різних видів і родів військ, спеціальностей, посад. У збройних силах США немає різниці у порядку та змісті оцінювання військовослужбовця у будь-яких умовах його службової діяльності, оскільки оцінювання здійснюється постійно, за кожен дію військовослужбовця і за великим обсягом критеріїв (більш ніж 100).

Відповідно до ADRP6-22 і ADP6-0 вимоги щодо характеристик об'єднують якість та вміння виконання службових завдань, що вимагаються від офіцерів. Загальне визначення кожної якості або вміння відображаються у додатковій оціночній формі/анкеті. Оцінювання офіцерського складу проводиться щорічно. Командування збройних сил США вимагає від командирів і начальників неформального підходу до об'єктивного оцінювання ділових і особистісних якостей офіцера. На погляд фахівців провідних країн-членів НАТО, завдяки відповідальній роботі кар'єрних менеджерів оцінні документи мають об'єктивно відображати якість військовослужбовця і давати змогу більш раціонально управляти їх кар'єрою, а командирам надавати рекомендації і впливати на кар'єрне планування.

Останнім часом все частіше використовується універсальний комплексний метод оцінних центрів, який увібрав до себе елементи багатьох методів, для досягнення максимально об'єктивного аналізу персоналу. Цей метод має 25 критеріїв, за якими оцінюється військовослужбовець. Оцінювання проводиться групою експертів і націлене на з'ясування здатностей кандидата, що дають йому право претендувати на інші посади, зокрема на підвищення за посадою. Для прийняття рішення про просування по службі завдяки присвоєнню чергового військового звання потрібно проведення атестування після закінчення терміну перебування у військовому званні.

Велика Британія, Німеччина і Франція у питаннях оцінювання особового складу мають науково обґрунтовану (з урахуванням місії їх збройних сил і менталітету громадян) базу оцінних критеріїв, спеціальні кадрові центри, які займаються питаннями персонального вивчення, оцінювання, підготовки і підбору персоналу, з використанням зустрічей та проведення співбесід з кандидатами на відповідні посади, враховуючи їх потенціал, професіоналізм і особисті психологічні якості. Результати проведеного аналізу основних елементів систем атестування збройних сил країн-членів НАТО порівняно з вітчизняною системою (періодичність, предмет і система оцінювання) свідчать, що ці системи приблизно схожі та базуються на єдиному науково-методичному підґрунті – застосуванні теорій кадрового менеджменту, управління людськими ресурсами, управління персоналом.

У процесі розроблення системи оцінювання військовослужбовця та результатів його діяльності під час управління кар'єрою за військовими званнями необхідно вирішити, з якою періодичністю та на підставі яких критеріїв робитиметься оцінювання, що саме в діяльності військовослужбовця потрібно оцінити. Система оцінювання службової діяльності військовослужбовців є складовою загальної системи оцінювання персоналу, яка складається з двох процесів: оцінювання та атестування персоналу [4]. Кожний з цих процесів має свою мету та зміст діяльності командирів та служб персоналу.

Оцінювання та атестування – це два різних процеси за цілями, періодичністю, змістом, нормативним і юридичним статусом.

Оцінювання військовослужбовця здійснюється для: визначення рівня підготовленості, компетентності, успішності та результатів діяльності; розуміння як його діяльність впливає на досягнення результатів діяльності підрозділу (військової частини, установи); планування його навчання та розвитку, управління кар'єрою протягом служби. Мета оцінювання – скласти уявлення, судження про кого-небудь, визначити значення, цінність, гідність, роль, характер, наявність тих або інших якостей. Оцінювання – це постійний процес, протягом якого визначаються успіхи кожного окремого військовослужбовця під час виконання обов'язків на своїй посаді, завдань та нормативів бойової підготовки, бойових завдань в умовах бойових дій. Нинішню систему оцінювання військовослужбовців у Збройних Силах України, можна розглядати у вигляді “комплексного оцінювання”, яке включає “щорічне оцінювання” і здійснюється прямими командирами (начальниками) та “незалежне оцінювання” військовослужбовців, яке здійснюється визначеними представниками Головної інспекції Міністерства оборони України або комісій з перевірки військ (сил), утворених наказами командувачів видів (родів військ), командирів.

За результатами щорічного оцінювання здійснюється ретельний аналіз досягнень і недоліків у процесі бойової підготовки підрозділів (військових частин, установ) для поліпшення стану бойової готовності та бойової підготовки військ, підвищення рівня підготовленості кожного окремого військовослужбовця для якісного виконання своїх посадових обов'язків.

Атестування персоналу в умовах управління кар'єрою за військовими званнями стає найважливішим елементом в управлінні персоналом збройних сил, кар'єрою окремого військовослужбовця, яке полягає у періодичному огляді військовослужбовців певної категорії (залежно від терміну перебування у відповідному військовому званні) на професійну придатність, відповідність займаній посаді за спеціальністю, але головне, для прийняття кадрового рішення

на майбутнє їх використання, на присвоєння чергового військового звання. Саме це показує досвід провідних країн світу. Періодичне проведення атестування персоналу дає змогу органам військового управління та службі персоналу (J-1) не лише дізнатися про рівень професійної підготовки відповідної категорії військових фахівців, а й оцінити: наскільки рівень їх підготовки та результати діяльності відповідають займаним посадам; який потенціал має відповідна категорія для створення якісного резерву для просування по службі на вищі посади; необхідність додаткового навчання (підготовки, перепідготовки) та змін у системах підготовки (системі освіти); майбутню кар'єру для продовження військової служби.

Атестування персоналу являє собою юридичну основу для просування по службі, перепризначень, присвоєння чергового військового звання, нагороджень, визначення розмірів грошового забезпечення, пониження в посаді чи звільнення у запас або відставку, тобто за висновками атестування приймаються кадрові рішення.

Список літератури:

1. Концепція військової кадрової політики Міністерства оборони України на період до 2025 року. Наказ Міністерства оборони України від 14.09.2021 № 280. URL:// https://www.mil.gov.ua/content/mou_orders/mou_2021/280_nm.
2. Основні напрямками розвитку військової кадрової політики на період до 2025 року. Наказ Міністерства оборони України від 12.01.2021 № 5. URL://https://www.mil.gov.ua/content/mou_orders/mou_2021/5_nm.
3. А. Ємцов, Н. Агаєва, Г. Шпанчук, І. Смірнов. Управління кар'єрою військовослужбовців за військовими званнями – наближення до стандартів НАТО. Збірник наукових праць Центру воєнно-стратегічних досліджень НУОУ імені Івана Черняхівського. Київ, 2022. № 1(74), С. 78-85.
4. Методичні рекомендації з порядку організації і проведення атестування військовослужбовців Збройних Сил України. Київ: МО України, 2016. 96 с.

Черніченко Микола Юрійович,

старший помічник начальника відділу

по роботі з особовим складом

Національної академії Національної гвардії України

ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ ГОТОВНОСТІ КУРСАНТІВ ВВІЗ ДО РОБОТИ З ОСОБОВИМ СКЛАДОМ

Соціально-економічна ситуація в Україні якісно по-новому ставить питання підготовки кваліфікованих кадрів військових структур, вимагає наукового переосмислення проблеми формування професійної компетентності майбутнього офіцера – керівника, який здатний приймати відповідальні та раціональні рішення, що неможливо без ефективної роботи з особовим складом на різних ланках управління, актуалізує пошук оптимальних методів та форм формування цього процесу в період навчання у вищому військовому навчальному закладі.

В умовах збройної агресії російської федерації проти нашої держави, ведення повномасштабних бойових дій на території України, процес формування готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України (далі – НГУ) до роботи з особовим складом потребує модифікації і оновлення та формування за стандартами НАТО.

Проблема проведення, офіцерами з тактичним рівнем освіти, роботи з особовим складом на належному рівні з військовослужбовцями різних категорій під час виконання службово-бойових та бойових завдань є дуже актуальною на сучасному етапі. Адже це впливає на морально-психологічний стан особового складу та готовність ним виконати поставлені бойові та службово-бойові завдання поставлені перед підрозділом, що в свою чергу впливає на виконання загального завдання НГУ та силами сектору безпеки і оборони України в цілому.

Проведений аналіз літератури показав, що різні аспекти проблеми готовності до діяльності висвітлюються у науковому середовищі. Однак багато

питань залишаються недостатньо дослідженими, які можна об'єднати в такі проблемні групи:

не існує системного дослідження даної проблеми;

не чітко визначені складові готовності до різних видів діяльності та не з'ясовані зв'язки між різними видами готовності;

недостатньо розроблений концептуальний апарат: виникають суттєві труднощі з співвідношення понять “професійна підготовленість”, “психологічна готовність”, “професійна придатність” та ін.;

недостатньо вивчена специфіка готовності до багатьох видів професійної діяльності, зокрема до готовності офіцерів з тактичним рівнем освіти до проведення роботи з особовим складом різних категорій військовослужбовців на належному рівні;

залишається невирішеною проблема діагностики готовності та основних її видів.

Аналіз наукових праць з проблеми готовності до діяльності, дозволив визначити, що готовність є істотною передумовою цілеспрямованості й ефективності діяльності. Вищий рівень її сформованості допомагає фахівцеві високоякісно виконувати свої професійні обов'язки, обґрунтовано застосовувати знання, використовувати досвід, перебудовувати професійні дії відповідно до складних ситуацій. Проте формування готовності як психолого-педагогічний процес, його умови і критерії прямопропорційно залежать від змісту діяльності, на яку орієнтують і до якої навчають курсантів ВНЗ. Відповідно, формування готовності до роботи з особовим складом офіцера з тактичним рівнем освіти означає набуття ним знань, умінь, досвіду, настанов на утворення необхідних мотивів, надання психічним процесам і властивостям особистості таких особливостей, які забезпечать майбутньому офіцеру по роботі з особовим складом можливість ефективно здійснювати свою діяльність.

Результати історичного і психолого-педагогічного аналізу показали, що незважаючи на наявність наукових досліджень проблеми формування професійної компетентності, окремі питання недостатньо досліджені, у тому

числі й формування готовності офіцерів з тактичним рівнем освіти до проведення роботи з особовим складом різних категорій під час виконання бойових та службово-бойових завдань.

Аналіз професійної підготовки курсантів у вищих військових навчальних закладах освіти засвідчив усю актуальність та складність цієї проблеми та дозволив визначити такі недоліки у практичній підготовці майбутніх офіцерів НГУ:

недостатньо розроблений концептуальний апарат, існують проблеми термінологічного плану;

недостатньо вивчена специфіка сформованості готовності майбутніх офіцерів в контексті їх підготовки до роботи з особовим складом;

залишається невизначеними оптимальні технології, методи, форми, засоби формування готовності офіцерів до роботи з особовим складом, критерії її оцінювання;

недостатньо розроблені методики діагностування рівня готовності майбутніх офіцерів до роботи з особовим складом.

Під готовністю офіцера з тактичним рівнем освіти до роботи з особовим складом ми розуміємо складне динамічне та системне утворення особистості, що інтегровано відображається у меті, предметі, способах та зворотному зв'язку під час інтеракцій, складається з ціннісно-мотиваційного, когнітивного, операційно-діяльнісного, емоційно-вольового та самооцінного компонентів, професійно-важливих якостей. На нашу думку, це системне утворення активується отриманими ЗНУ щодо роботи з особовим складом з різними категоріями військовослужбовців та практичними діями у різних життєвих ситуаціях, моделюванням квазіпрофесійної взаємодії, і демонструє готовність офіцера до роботи з особовим складом.

Згідно аналізу наукових праць, вивчення досвіду діяльності майбутніх офіцерів, запропонуємо таку структуру зазначеної готовності, до якої входять: ціннісно-мотиваційний, когнітивний, операційно-діяльнісний, емоційно-вольовий та самооцінний компоненти. Розвиненість цих компонентів є основним

критерієм оцінювання професійної готовності офіцерів до роботи з особовим складом під час виконання бойових та службово-бойових завдань.

Під готовністю офіцера з тактичним рівнем освіти до роботи з особовим складом ми розуміємо складне динамічне та системне утворення особистості, що інтегровано відображається у меті, предметі, способах та зворотному зв'язку під час інтеракцій, складається з ціннісно-мотиваційного, когнітивного, операційно-діяльнісного, емоційно-вольового та самооцінного компонентів, професійно-важливих якостей. На нашу думку, це системне утворення активується отриманими ЗНУ щодо роботи з особовим складом з різними категоріями військовослужбовців та практичними діями у різних життєвих ситуаціях, моделюванням квазіпрофесійної взаємодії, і демонструє готовність офіцера до роботи з особовим складом.

Згідно аналізу наукових праць, вивчення досвіду діяльності майбутніх офіцерів, запропонуємо таку структуру зазначеної готовності, до якої входять: ціннісно-мотиваційний, когнітивний, операційно-діяльнісний, емоційно-вольовий та самооцінний компоненти. Розвиненість цих компонентів є основним критерієм оцінювання професійної готовності офіцерів до роботи з особовим складом під час виконання бойових та службово-бойових завдань.

Список літератури:

1. Павелко І., Беловодов І. Дослідження мотиваційної спрямованості курсантів до військово-професійної діяльності. Честь і закон. 4(79)2021. С. 97 103.
2. Пасічник В., Белай С., Керницький О. Психолого-педагогічні умови вдосконалення процесу професіоналізації слухачів магістратури Національної академії Національної гвардії України. Честь і закон. 1 (72) 2020. С. 74 84.
3. Пенькова Н.Є. Психологічна готовність військовослужбовців Національної гвардії України до службово-бойової діяльності у процесі проведення антитерористичної операції: автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.09 / Н.Є. Пенькова; Національна академія Національної гвардії України. – Х., 2015. – 12 с.

4.Плаксін А. А. Особливості актуалізації педагогічної компетентності в професійній діяльності викладачів ВНЗ МВС України / А. А. Плаксін // Професійне становлення особистості : матеріали V Всеукраїнської науково-практичної конференції, 15 лютого 2013 р. м. Одеса. – Одеса : ОДУВС, 2013. – С. 52–55.

Шевцов Олександр Ігорович,

слухач оперативного факультету

Національної академії Національної гвардії України, майор

**ОСОБЛИВОСТІ ВИЗНАЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНИХ ЯКОСТЕЙ,
ЯКИМИ ПОВИНЕН ВОЛОДІТИ НАЧАЛЬНИК ВІЙСЬКОВОГО
НАРЯДУ ПІД ЧАС НЕСЕННЯ СЛУЖБИ З ОХОРОНИ
ГРОМАДСЬКОГО ПОРЯДКУ**

Національна гвардія України є військовим формуванням з правоохоронними функціями, що входить до системи Міністерства внутрішніх справ України і призначено для виконання завдань із захисту та охорони життя, прав, свобод і законних інтересів громадян, суспільства і держави від злочинних та інших протиправних посягань, охорони громадського порядку та забезпечення громадської безпеки, а також у взаємодії з правоохоронними органами - із забезпечення державної безпеки і захисту державного кордону, припинення терористичної діяльності, діяльності незаконних воєнізованих або збройних формувань (груп), терористичних організацій, організованих груп та злочинних організацій.

Зміни які відбуваються у сучасному українському суспільстві, торкаються соціальної, політичної, економічної, духовної сфер його існування, потребують формування нових взаємовідносин між державою, її інституціями та громадянським суспільством. Органи правопорядку у системі державних

інститутів посідають особливе місце, вони відповідають за захист життя, здоров'я, прав і свобод громадян, інтереси суспільства та й держави і реалізують одну з своїх функцій у безпосередньому контакті з громадянами.

Саме військовослужбовці Національної гвардії України виконують завдання з охорони громадського порядку в усіх областях нашої держави. Усі правоохоронці протягом дня потрапляють дуже часто у напружені ситуації, коли потрібно терміново мобілізуватися і бути готовим до протидії.

Модифікації в системі професійної підготовки військовослужбовців Національної гвардії України зумовлені актуальною потребою пошуку шляхів забезпечення належного рівня сформованості професійних якостей військовослужбовців, які заступають на службу з охорони громадського порядку в ролі начальника військового наряду, де на нього покладається велика відповідальність та ряд службових обов'язків.

Мета дослідження: провести емпіричне дослідження з військовослужбовцями та визначити найважливіші професійні якості якими повинен володіти начальник військового наряду.

Набуває актуальності вирішення проблеми створення організаційних умов для формування у військовослужбовців професійних якостей.

Під професійно важливими якостями розуміють ті якості, від яких істотно залежить ефективність професійної діяльності та можливість її вдосконалення.

З метою визначення найбільш важливих професійних якостей, якими повинен володіти військовослужбовець, проходячи військову службу на посаді "Начальник військового наряду", в Національній академії Національної гвардії України було проведено емпіричне дослідження.

До проведення дослідження були залучені слухачі оперативного факультету.

Експертам було запропоновано з перерахованих 24 якостей встановити 8 найважливіших професійних якостей, які на їхню думку є успішними для проходження військової служби під час охорони громадського порядку на посаді «Начальник військового наряду».

За результатами дослідження встановлено наступне, що найбільш значущими професійними якостями якими повинен володіти "Начальник військового наряду ", експерти вважають:

1. Лідерські якості.
2. Спокій.
3. Організованість.
4. Комунікабельність.
5. Відповідальність.

Середнє значення мають наступні якості:

6. Стійкість.
7. Якість розуму.
8. Витривалість.
9. Організованість.
10. Рішучість.
11. Ініціативність.
12. Терплячість.
13. Працьовитість.
14. Толерантність.

Найменш важливими якостями є:

15. Сила волі.
16. Цілеспрямованість.
17. Правдолюбство.
18. Справедливість.
19. Ощадність.
20. Духовність.
21. Аналітика.
22. Вміння йти на компроміс.
23. Артистизм.
24. Точність.

Висновок. Всі зазначені професійні якості важливі для успіху і допомагають створити висококласного начальника військового наряду. Звичайно ці якості не є єдиним критерієм для відбору кандидатів на дану посаду. Однак вони безсумнівно заслуговують на увагу і ймовірно підвищують загальну діяльність під час охорони громадського порядку. Таким чином посадові особи які приймають участь у відборі особового складу на повинні звертати увагу на такі професійні якості.

Яндола Кристина Олександрівна,

викладач кафедри психології та педагогіки,
Харківського національного університету
Повітряних Сил імені Івана Кожедуба

Цапко Інна Євгенівна,

курсант 145 навчальної групи, сержант,
Харківського національного університету
Повітряних Сил імені Івана Кожедуба

РОЗВИТОК ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ ВІЙСЬКОВИХ КОЛЕКТИВІВ

Приклади російсько-української війни неодноразово підтверджують, що результативність підрозділу на полі бою значною мірою залежить від морально-психологічного стану особового складу, у формуванні якого провідну роль відіграє командир.

Сьогодні від командирів вимагають бути не просто керівником, а бути лідером. Відповідно до «Доктрини розвитку військового лідерства у ЗСУ» військове лідерство визначається як «цілеспрямований вплив військовослужбовців різних категорій у повсякденній, службовій, навчальній і бойовій діяльності, а також в неупорядкованих (нестандартних, критичних)

ситуаціях на особовий склад шляхом підтримання довіри і поваги, надання мети, спрямування на її досягнення, забезпечення дисципліни і мотивації до виконання завдань за призначенням та вдосконалення Збройних сил України як суспільного інституту» [2].

Лідерство — це процес впливу на людей шляхом надання їм мети, напрямку і мотивації для виконання місії та вдосконалення.

Лідер армії — це той, хто в силу своєї ролі або призначеної відповідальності, надихає та впливає на людей для досягнення цілей організації. Армійські керівники мотивують людей як всередині, так і поза ланцюгом командування, виконувати дії, зосереджувати мислення, і формувати рішення для загального блага. Бути лідером набагато складніше, ніж просто віддавати накази. Вплив на інших може набувати багато форм. Слова, дії, цінності (на службі чи поза нею) — є частиною впливу [5].

Розвиток командира як лідера передбачає й формування та розвиток лідерського потенціалу всього колективу. Ці процеси можна вважати взаємообумовленими та взаємопов'язаними.

Потенціал являє собою можливості, які можуть бути використані для вирішення будь-якої задачі, досягнення певної мети.

Умовами успішного розвитку потенціалу військового підрозділу є: систематичне вивчення психології колективу; планомірність в роботі по згуртуванню колективу; авторитет і підготовленість командного складу підрозділу до виховної роботи з особовим складом.

Аналіз психології колективу є необхідною умовою його зміцнення і розвитку. Аналіз необхідно систематично проводити на всіх етапах розвитку колективу. До соціально-психологічних процесів і явищ входять колективні думки, настрої, традиції, взаємини, авторитет, а також психічне зараження, наслідування, навіювання, ідентифікація, конформізм, самоствердження особистості.

Лідерський потенціал є соціально-психологічною властивістю особистості, яка відображає як ситуаційно обумовлену, так і незалежну від

ситуації здатність індивіда до успішного здійснення лідерства. Рівень лідерського потенціалу визначається ступенем розвитку його індивідуальної (здібності, особистісні риси, цінності) та універсальної (досвід, навички, стилі лідерства, рольовий репертуар) складових. Лідерський потенціал також являє собою сукупність внутрішніх потреб, можливостей, засобів, ціннісного ставлення, які сприяють досягненню такого рівня інтеграції компетентності, відповідальності, активності і комунікабельності, що забезпечує провідний вплив на членів групи при спільному вирішенні завдань у різних видах життєдіяльності та задає позитивну спрямованість процесу професійного становлення [3].

Лідерський потенціал особистості з позиції психологічного аналізу містить: комунікабельність, цілеспрямованість, відповідальність, наполегливість, мотивацію до успіху, урівноваженість, розсудливість, емпатію, позитивну самооцінку, упевненість у собі, щирість, рішучість, розвинуту інтуїцію, чутливість, готовність до ризику (інноваційність), критичність (до себе й інших) – та реалізується через емоційну, поведінкову та когнітивну гнучкість [4].

Розвивати лідерський потенціал підрозділу неможливо без сприйняття людей як найціннішого активу. Дж. Максвел стверджує, що «ви розвиваєте свій підрозділ (структуру, організацію) тільки тоді, коли розвиваєте своїх людей. Коли вони починають зростати, тоді вони збільшують свій потенціал і все те, що ви особисто здатні досягти і здійснити завдяки їм» [1].

Він наголошує, що 80% успішного збагачення лідерського потенціалу команди залежить від процедури відбору. Сьогодні ми можемо спостерігати як здійснюють відбір, наприклад, 3-я ОШБр «Азов» або 47 ОМБр «Магура». На цьому етапі лідеру важливо мати ясну картину (зразок, еталон), кого він хоче «отримати» і бачити біля себе.

Наступним етапом є визначення того, в чому сильні відібрані люди, тому що якими б талановитими вони не були, вони не зможуть повністю розкрити свій потенціал, якщо знаходяться не на своїй позиції.

Лідерство – це процес постійного самовдосконалення і тренування. Лідерський потенціал має нарощуватися. В процесі тренування від командира-лідера очікують того, що він: буде робити сам те, чого навчас; тренуватися разом зі своїм підрозділом; надавати можливість своїм людям самостійно робити те, чому вони навчаються; постійно їх чомусь навчати та давати можливість навчати інших.

Отже, одним з основних чинників успішності ефективного функціонування будь-якої команди є оптимальна реалізація наявного лідерського потенціалу її членів. Для військовослужбовців, особливо у період війни, це твердження набуває особливого значення. Така ситуація пов'язана зі специфікою проходження військової служби, чіткою регламентацією діяльності військовослужбовців, характеру виконання поставлених бойових задач тощо.

Список літератури:

1. Бойко О. П'ять рівнів лідерства для військових за Максвелом. 2020. URL: https://petrimazepa.com/uk/pyat_rivniv_liderstva_dlya_viyskovikh_za_dmaksvellom (дата звернення: 18.02.2023).
2. Доктрина розвитку військового лідерства у Збройних Силах України. 2020. URL: https://dovidnykmpz.info/wp-content/uploads/2020/12/Doktryna_rozvytku_viys-kovoho_liderstva_v_Zbroynykh_sylakh_Ukrainy_compressed.pdf (дата звернення: 18.02.2023).
3. Калашникова С. А. Теоретико-методологічні засади професійної підготовки управлінців-лідерів в умовах сучасних суспільних трансформацій : дис. ... доктора пед. наук : 13.00.06. 2011. 462 с.
4. Міляєва В. Р. Змістовно-структурна модель психологічного забезпечення системи підвищення кваліфікації державних службовців. Науковий вісник Південноукраїнського національного педагогічного університету ім. К. Д. Ушинського : зб. наук. праць. 2011. № 11–12, С. 137–144.
5. Intruduction to army leadership. 2022. URL: <https://www.uakron.edu/armyrotc/MS1/24.pdf> (дата зверення 17.02.2023)

Зміст

Артюхова В.В., Шмига Т.В.

Профілактика синдрому «професійного вигорання» в управлінській діяльності офіцерів повітряних сил..... 3

Букін М.П.

Аналіз соціально-правового захисту військовослужбовців Збройних сил України та членів їх сімей..... 5

Бурдюг О.В.

Критерії якості наукових досліджень з урахуванням інтересів національного розвитку в умовах зростаючих викликів глобалізації..... 9

Васищев В.С.

Особливості організації військово-патріотичного виховання особового складу на військових традиціях..... 14

Головня А.Ф.

Трансформація складових професійного розвитку під впливом зовнішніх та внутрішніх факторів..... 16

Голота А.А.

Державна концепція використання всього державного потенціалу в інформаційній сфері – нова філософська парадигма морально-психологічного забезпечення Збройних сил України..... 19

Голяков Л.О.

Аналіз системи професійно-психологічної підготовки підрозділів, які залучаються до виконання завдань з охорони громадського порядку..... 25

Гончаренко О.А., Попович Д.П.

Проблематика правової регламентації соціального захисту військовослужбовців в умовах російсько-української війни..... 29

Гопак В.В.

До питання обґрунтування системи професійного розвитку військовослужбовців частин та підрозділів Національної гвардії України в умовах євроатлантичної інтеграції..... 31

Грячева К.С.

Проблеми концепції військових ролей та їхнього впливу на цивільно-військові відносини..... 33

Данильченко О.А.

Проектування педагогічної технології формування соціально-правової компетентності майбутніх офіцерів Національної гвардії України на основі проблемного підходу..... 37

Дубов Н.М.

Визначення морально-ділових якостей, якими повинен володіти начальник варту 42

Євтушенко І.М.

Актуалізація питання підготовки кадрів для забезпечення безпеки об'єктів критичної інфраструктури України..... 45

Єманов В.В., Тробюк В.І., Белай С.В.	
До питання розвитку неформальної освіти у Національній академії Національної гвардії України.....	48
Зоркін Р.Ю., Зубач В.О.	
Героїзація образу військовослужбовця – учасника бойових дій як складова національно-патріотичного виховання військовослужбовців Збройних Сил України.....	52
Ігнат'єв О.М.	
Проблемні аспекти забезпечення житлом ветеранів, військовослужбовців та членів їх сімей.....	58
Калашченко С.І., Белай С.В., Гринзовський А.М., Приходько І.І.	
Застосування технологій доповненої реальності мікростресового навантаження з метою формування високої стійкості до бойового стресу у військовослужбовця	63
Керницька Л.І.	
Формування готовності майбутніх пілотів цивільної авіації до взаємодії: термінологічне тлумачення та структура	66
Керницький О.М.	
Оцінювання потреб ветеранів у реабілітації після травми: психологічні та психосоціальні фактори ризику	69
Кислий В.Д., Авраменко А.О.	
Психологічна допомога та реабілітація військовослужбовців учасників бойових дій	72
Колесніченко О.С., Мацегора Я.В., Лещенко С.В.	
Факторна структура образу командира у військовослужбовців з ознаками посттравматичного стресового розладу	76
Критенко О.В.	
Дотримання принципу рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у публікаціях	82
Критенко О.В.	
Гендерний аналіз під час розроблення стратегій. Види гендерного аналізу....	84
Критенко О.В., Саєнко І.В.	
Інтеграція гендерних підходів у систему підготовки фахівців для сектору безпеки і оборони України	90
Кротюк В.А., Калиновський Ю.Ю.	
Психологічна стійкість військовослужбовців в умовах сучасної війни	92
Ліпатов І.І., Лавніченко О.В.	
Напрями діяльності структур морально-психологічного забезпечення по підтриманню і відновленню боєздатності з'єднань (військових частин) Національної гвардії України	99
Ліпатов І.І., Хмельнов О.А.	
Групи захисних заходів забезпечення інформаційно-психологічної безпеки військовослужбовців Національної гвардії України при виконанні завдань, веденні бойових дій	103

Минько О.В.	
Проблемні питання становлення цивільно-військового співробітництва на сучасному етапі російсько-української війни	107
Макух Д.Д., Сачук В.Ю.	
Особливості кадрового менеджменту Збройних сил України	109
Мусевич Р.Ю., Ушакова М.В.	
Сучасний стан державної гендерної політики у секторі безпеки і оборони України	112
Пасічник В.І.	
Компоненти підвищення ефективності управління психологічним забезпеченням службово-бойової діяльності військових частин, з'єднань Національної гвардії України	117
Поліщук В.В., Тарасков О.В., Лаба С.С., Борзикін Ю.І., Цибуляк І.М.	
НАТО й Україна – особливе співробітництво	119
Поліщук В.В., Синишин М.М., Мартинюк В.П., Черноусов Д.С.	
Цивільно-військове співробітництво в Україні	123
Пристінський Р.В.	
Педагогічні проблеми формування методичної компетентності майбутніх офіцерів Національної гвардії України у ВВНЗ	126
Пухальська Г.А.	
Формування комунікативної компетентності майбутніх пілотів цивільної авіації у сучасних умовах	131
Ростішевський Д.В.	
Особливості вивчення морально-етичних якостей, якими повинен володіти кандидат для проходження військової служби на посаді черговий вузла зв'язку підрозділів зв'язку у Національній гвардії України	135
Рютін В.В.	
Особливості навчання та виховання студентів кафедри військової підготовки в умовах військового стану	137
Савчук О.А., Глюдзик А.Р.	
Проблеми трансформації системи морально-психологічного забезпечення ЗС України	139
Сопрук А.М., Кочкін В.Г.	
Судове врегулювання сфери соціального забезпечення військовослужбовців	145
Старікова О.В.	
Вдосконалення процесу впровадження державної гендерної політики у Національній гвардії України	149
Степура В.А.	
Особливості вивчення морально-ділових та професійних якостей, якими повинен володіти черговий військового наряду	155
Тітомир Ю.К.	
Мобінг як форма сучасного пресингу наукових працівників у вищих військових навчальних закладах	156

Товма І.М.	
Роль тренінгових занять для військовослужбовців-учасників бойових дій під час проведення реабілітаційних заходів	161
Товма М.І.	
Особливості організації соціального та правового забезпечення у військових частинах та підрозділах Національної гвардії України	164
Тушко Д.А., Демчишин В.С., Дремлюга К.О.	
До проблеми реалізації цивільно-військового співробітництва в Україні	166
Чепель М.О.	
До питання формування української національної та громадянської ідентичності у здобувачів освіти	170
Черних Ю.О.	
Впровадження кадрового менеджменту у Збройних силах України за стандартами НАТО	173
Черніченко М.Ю.	
Теоретичний аналіз проблеми формування готовності курсантів ВВНЗ до роботи з особовим складом	178
Шевцов О.І.	
Особливості визначення професійних якостей, якими повинен володіти начальник військового наряду під час несення служби з охорони громадського порядку	182
Яндола К.О., Цапко І.Є.	
Розвиток лідерського потенціалу військових колективів	185

Науково-практична конференція, Національна академія Національної гвардії України.
28 лютого 2023 року, м. Харків

НАУКОВЕ ВИДАННЯ

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ РОБОТИ З ПЕРСОНАЛОМ У СКЛАДОВИХ СЕКТОРУ БЕЗПЕКИ І ОБОРОНИ

Збірник тез науково-практичної конференції

Друкується в авторській редакції

Формат паперу 60×84/16. Ум. друк. арк. 4,7. Тираж 50 прим.

Видавець і виготовлювач Національна академія Національної гвардії України
Свідоцтво про державну реєстрацію ДК № 4794 від 24.11.2014 р.
м. Захисників України, 3, м. Харків 61001