

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ

ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА
РОБОТИ З ОСОБОВИМ СКЛАДОМ
У НАЦІОНАЛЬНІЙ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ

Підручник

Харків
2019

А в т о р с ь к и й к о л е к т и в :

О. О. Ілляк, ст. викладач кафедри соціально-гуманітарних дисциплін Національної академії НГУ, полковник у відставці (розд. 1, 3, 4, 5, 6, 7, 13, 14, 16); **В. І. Пеньков**, начальник управління контролю діяльності військ (інспекція) ГУНГУ, канд. пед. наук, доцент, генерал-лейтенант (розд. 20, 21, вступ); **В. С. Молдавчук**, В.С. Молдавчук, професор кафедри тактичної підготовки військ факультету підготовки фахівців для Національної гвардії України НАВС України, заслужений діяч культури України, генерал-майор у запасі (розд. 9, 19, висновки); **О. О. Морозов**, перший заступник начальника Національної академії НГУ з навчально-методичної та наукової роботи, д-р техн. наук, професор, генерал-майор (розд. 6, 13); **М. І. Товма**, заступник начальника Національної академії НГУ по роботі з особовим складом, канд. психол. наук, доцент, полковник (розд. 2, 10, 12, 23); **С. О. Іщенко**, начальник гуманітарного факультету Національної академії НГУ, канд. пед. наук, полковник (розд. 15, 22); **В. В. Овчаренко**, начальник командно-штабного факультету Національної академії НГУ, канд. військ. наук, доцент, полковник (розд. 11, 17); **І. В. Ващенко**, начальник кафедри соціально-гуманітарних дисциплін Національної академії НГУ, канд. істор. наук, доцент, полковник (розд. 26, 27, 28); **І. О. Радченко**, завідувач кафедри підготовки офіцерів запасу Національної академії НГУ, канд. військ. наук, доцент, полковник у запасі (розд. 18, 25); **О. Є. Міршук**, доцент кафедри психології та педагогіки Національної академії НГУ, канд. пед. наук, підполковник (розд. 8, 24).

Р е ц е н з е н т и :

А. В. Губа, д-р пед. наук, професор, завідувач кафедри суспільно-правових дисциплін і менеджменту освіти Харківського національного педагогічного університету імені Г. Сковороди;

О. Ю. Панфілов, д-р філос. наук, професор, полковник запасу, завідувач кафедри соціально-гуманітарних дисциплін Харківського інституту фінансів Київського національного торговельно-економічного університету;

І. І. Ліпатов, канд. психол. наук, професор, полковник запасу, професор кафедри оперативного мистецтва Національної академії Національної гвардії України.

*Рекомендовано до видання Вченою радою Національної академії
Національної гвардії України (протокол № 15 від 21.12.2016 р.)*

Т-11 Теорія і практика роботи з особовим складом у Національній гвардії України [Текст] : підручник / О. О. Ілляк, В. І. Пеньков, В. С. Молдавчук, О. О. Морозов та ін. – Харків : НА НГУ, 2019. – 646 с.

Розглянуто актуальні питання роботи з особовим складом у НГУ в процесі повсякденної життєдіяльності і виконання службово-бойових завдань у надзвичайних (бойових) умовах.

Підготовлено відповідно до вимог командувача Національної гвардії України та програм навчальних дисциплін “Теорія і практика роботи з особовим складом”, “Управління гуманітарним забезпеченням у діяльності військових частин НГУ”, “Робота з особовим складом військових частин Національної гвардії України”.

Для курсантів, студентів, слухачів, викладачів вищих військових навчальних закладів і заступників командирів військових частин і підрозділів по роботі з особовим складом.

УДК 37.011

© Ілляк О.О., 2019

© Національна академія НГУ, 2019

ЗМІСТ

ВСТУП	8
Р о з д і л 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ РОБОТИ З ОСОБОВИМ СКЛАДОМ	10
1.1. Предмет, наукові основи та завдання навчальної дисципліни “Теорія і практика роботи з особовим складом”	10
1.2. Система роботи з особовим складом у Національній гвардії України	12
1.3. Педагогічні концепції, виховні системи, погляди й думки щодо сутності і змісту виховання в історії людства. Військове виховання в історії України	21
Р о з д і л 2. РОЛЬ І МІСЦЕ ЗАСТУПНИКА КОМАНДИРА РОТИ ПО РОБОТІ З ОСОБОВИМ СКЛАДОМ В ОРГАНІЗАЦІЇ РОБОТИ З ОСОБОВИМ СКЛАДОМ	34
2.1. Вимоги командувача Національної гвардії України щодо організації роботи з особовим складом у частинах і підрозділах. Обов’язки заступника командира роти по роботі з особовим складом	34
2.2. Прийом посади заступником командира роти по роботі з особовим складом	53
2.3. Планування робочого часу	61
Р о з д і л 3. ПРАКТИКА РОБОТИ З ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНО- ПСИХОЛОГІЧНИХ ЯВИЩ У ПІДРОЗДІЛАХ	66
3.1. Організаційна система як об’єкт управління	66
3.2. Морально-психологічний клімат у підрозділах	75
3.3. Формування соціально-психологічних явищ у військових колективах	85
Р о з д і л 4. ЛЮДСЬКИЙ ФАКТОР ВІЙСЬКОВИХ ФОРМУВАНЬ	92
4.1. Теоретико-методологічні засади людського фактора військових формувань та його складників: морального духу і морально- психологічного стану особового складу	92
4.2. Методика оцінювання морального духу особового складу	97
4.3. Методика оцінювання морально-психологічного стану особового складу	104
Р о з д і л 5. ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОТИ З ОСОБОВИМ СКЛАДОМ В РОТІ	111
5.1. Підбір, навчання та виховання активу підрозділу	111
5.2. Робота громадських органів у Національній гвардії України	114
5.3. Планування роботи з особовим складом у роті	124
Р о з д і л 6. ФОРМУВАННЯ ПАТРІОТИЧНИХ ЯКОСТЕЙ ОСОБОВОГО СКЛАДУ	132
6.1. Історичні витоки, концептуальні та нормативно-правові основи військово-патріотичного виховання	132
6.2. Система формування патріотичних якостей особового складу в Національній гвардії України	144
6.3. Значення військових традицій для роботи з особовим складом	154

Р о з д і л 7. НАПРЯМИ, МЕТОДИ ТА ФОРМИ РОБОТИ З ОСОБОВИМ СКЛАДОМ	161
7.1. Напрями роботи з особовим складом	161
7.2. Методи роботи з особовим складом	166
7.3. Форми роботи з особовим складом	173
Р о з д і л 8. ЗАСОБИ РОБОТИ З ОСОБОВИМ СКЛАДОМ У ПІДРОЗДІЛАХ	186
8.1. Народознавча світлиця підрозділу і організація її роботи	186
8.2. Стінний друк підрозділу	188
8.3. Наочна агітація та вимоги до її оформлення	192
Р о з д і л 9. ІНФОРМАЦІЙНО-ПРОПАГАНДИСТСЬКЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯК ВАЖЛИВИЙ СТРУКТУРНИЙ КОМПОНЕНТ СИСТЕМИ РОБОТИ З ОСОБОВИМ СКЛАДОМ	196
9.1. Сутність і зміст інформаційно-пропагандистського забезпечення	196
9.2. Організація інформування військовослужбовців	204
9.3. Технічні засоби роботи з особовим складом	207
Р о з д і л 10. ОРГАНІЗАЦІЯ ГУМАНІТАРНОЇ ПІДГОТОВКИ У ЧАСТИНАХ І ПІДРОЗДІЛАХ	211
10.1. Вимоги командувача Національної гвардії України щодо організації гуманітарної підготовки	211
10.2. Застосування активних методів на заняттях із гуманітарної підготовки	214
10.3. Методичні рекомендації щодо підвищення ефективності занять із гуманітарної підготовки	229
Р о з д і л 11. МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СЛУЖБОВО-БОЙОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ВІЙСЬК	236
11.1. Сутність і зміст морально-психологічного забезпечення дій військ	236
11.2. Досвід морально-психологічного забезпечення дій військових формувань США і країн Західної Європи	242
11.3. Морально-психологічне забезпечення миротворчих операцій	251
Р о з д і л 12. ПСИХОЛОГІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВИКОНАННЯ СЛУЖБОВО-БОЙОВИХ ЗАВДАНЬ	257
12.1. Сутність і зміст психологічного забезпечення дій військ	257
12.2. Психологічна підготовка особового складу до охорони громадського порядку	261
12.3. Психологічна реабілітація військовослужбовців після виконання службово-бойових завдань	266
Р о з д і л 13. ІНФОРМАЦІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНА ПРОТИДІЯ ПІД ЧАС СЛУЖБОВО-БОЙОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ВІЙСЬК	270
13.1. Сутність і зміст інформаційно-психологічної протидії	270
13.2. Способи й форми інформаційно-психологічного впливу	275
13.3. Методи інформаційно-психологічного впливу на протидіючі сили (противника)	281

Р о з д і л 14. МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВИКОНАННЯ СЛУЖБОВО-БОЙОВИХ ЗАВДАНЬ ЗА НАДЗВИЧАЙНИХ УМОВ	291
14.1. Керівництво морально-психологічним забезпеченням виконання службово-бойових завдань та його організація	291
14.2. Морально-психологічне забезпечення підтримання режиму надзвичайного стану	296
14.3. Морально-психологічне забезпечення проведення спеціальних операцій	300
Р о з д і л 15. МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДІЙ ВІЙСЬКОВИХ ФОРМУВАНЬ У РЕГІОНАЛЬНИХ КОНФЛІКТАХ	305
15.1. Морально-психологічне забезпечення бойових дій у Кореї, В'єтнамі, Гренаді, Панамі, Афганістані та Перській затоці	305
15.2. Морально-психологічне забезпечення дій військ Російської Федерації у Чеченській Республіці Ічкерія	312
15.3. Морально-психологічне забезпечення дій військ Російської Федерації на території Республіки Дагестан	316
Р о з д і л 16. МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВИКОНАННЯ ПОВСЯКДЕННИХ СЛУЖБОВО-БОЙОВИХ ЗАВДАНЬ	323
16.1. Морально-психологічне забезпечення бойової служби варт	323
16.2. Морально-психологічне забезпечення служби з охорони громадського порядку	332
16.3. Морально-психологічне забезпечення служби добового наряду	344
Р о з д і л 17. МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДІЙ ВІЙСЬК У БОЙОВИХ УМОВАХ	349
17.1. Морально-психологічне забезпечення дій військ в обороні	349
17.2. Морально-психологічне забезпечення дій військ у наступі	353
17.3. Психологічна робота в бойовій обстановці	358
Р о з д і л 18. МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ БОЙОВОЇ І СПЕЦІАЛЬНОЇ ПІДГОТОВКИ, ЕКСПЛУАТАЦІЇ ОЗБРОЄННЯ ТА БОЙОВОЇ ТЕХНІКИ	368
18.1. Морально-психологічне забезпечення бойової підготовки	368
18.2. Морально-психологічне забезпечення спеціальної підготовки	373
18.3. Морально-психологічне забезпечення експлуатації озброєння та бойової техніки	378
Р о з д і л 19. ЗМІЦНЕННЯ ВІЙСЬКОВОЇ ДИСЦИПЛІНИ ТА ПРОФІЛАКТИКА ПРАВОПОРУШЕНЬ	387
19.1. Сутність і зміст роботи щодо зміцнення військової дисципліни та профілактики правопорушень	387
19.2. Порядок подання повідомлень про кримінальні, адміністративні правопорушення, надзвичайні події та дисциплінарні проступки і їх облік у Національній гвардії України	390
19.3. Організація роботи щодо зміцнення військової дисципліни та профілактики правопорушень у Національній гвардії України	397

Розділ 20. ПРАКТИКА РОБОТИ ПОСАДОВИХ ОСІБ ЩОДО ЗМІЦНЕННЯ ВІЙСЬКОВОЇ ДИСЦИПЛІНИ	404
20.1. Аналіз і підведення підсумків стану військової дисципліни у підрозділах	404
20.2. Методика проведення службового розслідування	414
20.3. Організація індивідуальної роботи в підрозділі	428
Розділ 21. ПОПЕРЕДЖЕННЯ НАРКОМАНІЇ, АЛКОГОЛІЗМУ ТА НЕСТАТУТНИХ ВЗАЄМОВІДНОСИН У ПІДРОЗДІЛАХ	441
21.1. Профілактика наркоманії в підрозділі	441
21.2. Попередження алкоголізму серед військовослужбовців	448
21.3. Попередження нестатутних взаємовідносин у військових колективах	453
Розділ 22. ПРАКТИКА РОБОТИ ЩОДО АДАПТАЦІЇ ОСОБОВОГО СКЛАДУ ДО СЛУЖБИ І ПОПЕРЕДЖЕННЯ ДЕВІАНТНОЇ ПОВЕДІНКИ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ	466
22.1. Адаптація особового складу до служби	466
22.2. Профілактика конфліктів у військових колективах	472
22.3. Попередження самогубств військовослужбовців	480
Розділ 23. ПСИХОЛОГІЧНА РОБОТА У ВІЙСЬКОВИХ ЧАСТИНАХ І ПІДРОЗДІЛАХ	488
23.1. Робота з військовослужбовцями, які потребують посиленої психологічної уваги	488
23.2. Попередження кризових ситуацій	492
23.3. Методика дій стосовно осіб із психічними розладами під час виконання службово-бойових завдань	499
Розділ 24. КУЛЬТУРНО-ПРОСВІТНИЦЬКА РОБОТА	504
24.1. Сутність і зміст культурно-просвітницької роботи	504
24.2. Організація дозвілля військовослужбовців	515
24.3. Методика проведення ігрових заходів з особовим складом	521
Розділ 25. ВІЙСЬКОВО-СОЦІАЛЬНА РОБОТА	526
25.1. Сутність і зміст військово-соціальної роботи	526
25.2. Організація взаємодії з релігійними організаціями	534
25.3. Особливості відбору і роботи з військовослужбовцями військової служби за контрактом	539
Розділ 26. ВОЄННА ПОЛІТОЛОГІЯ І ЇЇ МЕТОДОЛОГІЧНЕ ЗНАЧЕННЯ ДЛЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ОФІЦЕРА НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ	549
26.1. Воєнна політологія як наука і її значення для роботи з особовим складом у Національній гвардії України	549
26.2. Воєнні аспекти національної безпеки України	558
26.3. Армія і суспільство. Воєнна організація держави	568
Розділ 27. ОСНОВИ ПСИХОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ	579
27.1. Психологія управління як галузь психологічної науки	579
27.2. Сутність управлінського впливу керівника	590
27.3. Характеристика основних способів управлінського впливу	597

Р о з д і л 28. УПРАВЛІНСЬКЕ СПІЛКУВАННЯ В ДІЯЛЬНОСТІ КЕРІВНИКА	607
28.1. Сутність спілкування і проблеми міжособистісного сприйняття в управлінському спілкуванні	607
28.2. Психологія спілкування керівника з підлеглими	622
28.3. Умови ефективної взаємодії в управлінському спілкуванні	627
ВИСНОВКИ	637
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	639

ВСТУП

Сучасний етап реформування та розвитку Національної гвардії України супроводжується значним зростанням уваги до морального духу особового складу, що пов'язано із підвищенням ролі людського фактора в усіх сферах буття. Як і раніше, воєнна теорія, посилаючись на практику, виходить із того, що вирішальне значення у військовій справі надається людині – носію певних професійних, ідейно-політичних і моральних якостей. Сьогодні в Україні, як і в усьому світі, відчувається дефіцит морального і духовного здоров'я.

Безпосередньо виховання воїна-патріота, свідомого захисника громадського порядку і громадян від протиправних посягань здійснюють у військових колективах. Саме тут відбувається формування необхідних ідейно-політичних, морально-бойових і психологічних якостей, продовжується робота із політичної соціалізації особи, зміцнення національно-патріотичних переконань, ціннісних орієнтацій, відбувається подальше становлення молодої людини як гідного представника Національної гвардії України, здатного діяти в умовах ускладнення оперативної обстановки і масових порушень громадського порядку. Саме в підрозділі проводяться основні заходи роботи з особовим складом, ведеться безпосередня робота з кожним військовослужбовцем, коригується виховний вплив на особовий склад з урахуванням особливостей та змісту поставлених завдань.

Загальне керівництво роботою з особовим складом здійснюють безпосередні командири (начальники), які відповідають за виховання, дисципліну та моральний дух особового складу. Організатором цієї роботи є заступник командира підрозділу по роботі з особовим складом. Цей підручник допоможе командирам і їх заступникам по роботі з особовим складом краще зрозуміти сутність і зміст роботи з особовим складом у підрозділі, свої обов'язки, а також ознайомитись із методикою організації і проведення основних заходів роботи з особовим складом.

Підручник містить двадцять вісім розділів.

У перших восьми розділах викладено історичні, теоретико-методологічні та організаційні засади роботи з особовим складом. Розглянуто сутність і зміст системи роботи з особовим складом, основних елементів організаційно-виховного впливу та видів діяльності щодо забезпечення функціонування виховного процесу, людського фактора військових формувань, морального духу й морально-психологічного стану.

У дев'ятому й десятому розділах розглянуто сутність і зміст інформаційно-пропагандистського забезпечення, організацію інформування та гуманітарної підготовки, основи ораторської майстерності керівників груп, проведення занять з гуманітарної підготовки.

Одинадцятий, дванадцятий і тринадцятий розділи присвячено розкриттю сутності та змісту морально-психологічного забезпечення дій військ, психологічного забезпечення виконання службово-бойових завдань та інформаційно-психологічної протидії.

У чотирнадцятому та п'ятнадцятому розділах розкрито основи керівництва й організації морально-психологічного забезпечення дій військ, особливості морально-психологічного забезпечення виконання службово-бойових завдань за надзвичайних обставин, висвітлено досвід морально-психологічного забезпечення дій військових формувань у регіональних конфліктах.

У шістнадцятому, сімнадцятому та вісімнадцятому розділах розглянуто морально-психологічне забезпечення виконання повсякденних службово-бойових завдань, дій у бойових умовах, бойової та спеціальної підготовки, експлуатації озброєння та бойової техніки.

У розділах із дев'ятнадцятого по двадцять третій розкрито сутність і зміст морально-психологічного забезпечення військової дисципліни та профілактики правопорушень, практики роботи посадових осіб щодо зміцнення військової дисципліни, попередження девіантної поведінки військовослужбовців у військових колективах і здійснення психологічної роботи у військових частинах та підрозділах.

У двадцять четвертому і двадцять п'ятому розділах розглянуто сутність і зміст культурно-виховної, просвітницької та військово-соціальної роботи, порядок організації дозвілля військовослужбовців, порядок організації взаємодії з релігійними організаціями та особливості роботи з військовослужбовцями військової служби за контрактом.

У двадцять шостому розділі висвітлюється методологічне значення воєнної політології для діяльності офіцерів, воєнні аспекти національної безпеки та воєнної організації держави.

У двадцять сьомому та двадцять восьмому розділах розглянуто загальні засади психології управління та управлінське спілкування в діяльності керівника.

Р о з д і л 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ РОБОТИ З ОСОБОВИМ СКЛАДОМ

1.1. Предмет, наукові основи і завдання навчальної дисципліни “Теорія і практика роботи з особовим складом”

Перед сучасним українським суспільством стоїть важливе і складне завдання – формування гармонійно розвиненої особистості, яка житиме за законами справедливості і розуму. Формування такої особистості становить не тільки мету, а й неодмінну умову розвитку суспільства, успішного продовження і коригування соціальних і економічних реформ.

Повсякденна службово-бойова діяльність Національної гвардії України (НГУ) підтверджує необхідність національно-патріотичного, військового, правового, морального, естетичного, екологічного та фізичного виховання особового складу, його морально-психологічної підготовки.

Організація роботи з особовим складом у НГУ супроводжується певними труднощами, що зумовлені об’єктивними і суб’єктивними обставинами.

До перших можна віднести складності соціально-економічного характеру, невизначеність офіційних ідеологічних доктрин, низький престиж військової служби.

До суб’єктивних обставин насамперед належить брак фахівців, достатньою мірою підготовлених до роботи з особовим складом у нових соціально-економічних умовах.

Досить довго в Україні тривав пошук форми реалізації гуманітарної політики держави у військових формуваннях. Наразі вона здійснюється в межах теоретичних і практичних засад щодо роботи з особовим складом.

Визначення стратегічних завдань із відновлення ідеологічних засад діяльності НГУ вимагає більшої уваги до розроблення основних положень теорії і практики роботи з особовим складом.

У системі навчальних дисциплін, які забезпечують підготовку офіцерів структур по роботі з особовим складом, важливе місце належить “Теорії і практиці роботи з особовим складом”.

Поняття “теорія” словник С. І. Ожегова тлумачить як учення, систему наукових принципів, ідей, що узагальнюють практичний досвід і віддзеркалюють закономірності природи, суспільства й мислення. В Українській енциклопедії поняття “теорія” визначається як “форма достовірних наукових знань, яка дає цілісне уявлення про закономірності і суттєві характеристики об’єктів”. Поняття “практика” визначається як усвідомлена цілеспрямована діяльність, що завжди засновується на певних теоретичних передумовах, знаннях. Визначається також, що теорія виростає із практики, узагальнює її і доводиться нею, а практика усвідомлюється, організується і спрямовується теорією, тобто теорія і практика єдині.

Предметом навчальної дисципліни “Теорія і практика роботи з особовим складом” є учасники процесу роботи з особовим складом, сфери функціонування та застосування виховного впливу, науково-теоретичні і

практичні компоненти цілеспрямованого виховного впливу, керівництво й організація роботи з особовим складом.

Головне завдання навчальної дисципліни – надання тим, хто навчається, достатніх теоретичних знань, формування у них високого морального духу, умінь і навичок організації та проведення роботи з особовим складом у підрозділах НГУ.

Загальні завдання курсу такі:

- формування системи теоретичних знань змісту, напрямків, форм і методів роботи з особовим складом у військах;

- сприяння всебічному розвитку майбутніх офіцерів як особистостей, формування в них наукового світогляду, стійких національних переконань, високих бойових і морально-психологічних якостей, розуміння завдань, які виконує НГУ;

- виховання вірності Батьківщині, конституційному й військовому обов’язку, Військовій присязі, формування високої загальної та педагогічної культури;

- формування вмінь правильно оцінювати суспільні явища, відстоювати і захищати ідеали та духовні цінності Українського народу;

- формування навичок і умінь з керівництва та організації роботи з особовим складом у підрозділах НГУ.

Визначені завдання вирішують за трьома основними напрямками:

- засвоєння теоретичних знань із максимальним використанням практичного досвіду офіцерів НГУ, який сприятиме оволодінню сучасними науковими і практичними методами роботи з підлеглими;

- розвиток здатності правильно визначати мету, завдання і зміст роботи з особовим складом; формування вміння приймати рішення щодо її проведення, коригування й удосконалення відповідно до суспільної, економічної й оперативної обстановки; організація узгодженої діяльності суб’єктів роботи з особовим складом;

- формування практичних навичок використання наукової методики аналізу результатів виховного впливу, факторів, що впливають на ефективність формування в особового складу високого морального духу.

Теоретичне і методологічне підґрунтя навчальної дисципліни “Теорія і практика роботи з особовим складом” становлять філософія, психологія, педагогіка, політологія, культурологія, а емпіричну – увесь минулий і сучасний досвід роботи з особовим складом.

Особливе місце займають питання теорії навчання і виховання, психології особистості і колективу, колективної думки, групових настроїв, їх впливу на поведінку людини, роботи з особовим складом в екстремальних умовах.

Відомо, що людину формує соціальне середовище, тому підготовка офіцера структур роботи з особовим складом не завершується в навчальному закладі. Найбільш стійкі професійні й моральні якості формуються на практиці, протягом усієї подальшої військової служби.

“Теорія і практика роботи з особовим складом” як навчальна і наукова дисципліна має свої закономірності та понятійний апарат.

Об'єктивні закономірності відбивають найбільш стійкі й істотні зв'язки, що повторюються і притаманні роботі з особовим складом у підрозділах НГУ.

Серед них можна виділити такі:

- обумовленість цілей і завдань роботи з особовим складом інтересами суспільства й політикою держави;
- відповідність змісту роботи з особовим складом, її форм і методів конкретним особливостям оперативної обстановки, службово-бойовим завданням НГУ;
- залежність ефективності роботи з особовим складом від рівня професійної підготовленості та загальної культури офіцерів по роботі з особовим складом.

До загальних принципів організації роботи з особовим складом можна віднести:

- науковий підхід, єдність організаційних і виховних заходів;
 - конкретність завдань роботи з особовим складом, індивідуальний і диференційований підхід;
 - оперативне реагування на негативні явища у військовому колективі;
 - моральний авторитет колективу;
 - вибір оптимальних методів, форм і засобів роботи з особовим складом.
- Основні категорії навчальної дисципліни такі.

Робота з особовим складом – цілеспрямований і організований процес формування особистості.

Моральний дух особового складу – стійка сукупність ідейних переконань, політичної свідомості, соціальної захищеності та професіоналізму військовослужбовців, рівня згуртованості військових колективів та адміністративної діяльності керівного складу, що системно і взаємозалежно формують внутрішню готовність особового складу до виконання військового обов'язку, створюють оптимальні умови для виконання поставлених службово-бойових завдань і спонукають до дій.

Знання – відображення людиною об'єктивної дійсності у формі фактів, уявлень, понять і законів науки й культури.

Уміння – готовність самостійно і свідомо виконувати практичні й теоретичні дії на основі засвоєних знань, життєвого досвіду і набутих навичок.

Навички – компоненти практичної діяльності, виявлені під час виконання необхідних дій і доведені до досконалості шляхом багаторазових вправ.

Таким чином, навчальна дисципліна “Теорія і практика роботи з особовим складом” розглядає актуальні проблеми керівництва та організації роботи з особовим складом НГУ з метою забезпечення якісного виконання складних і відповідальних службово-бойових завдань.

1.2. Система роботи з особовим складом у Національній гвардії України

Збройне протистояння – це зіткнення не тільки фізичних, але й духовних, моральних сил ворогуючих сторін. І той, хто має ідейну та морально-психологічну перевагу, за рівних обставин може більшою мірою розраховувати

на перемогу. Історія війн і збройних конфліктів знає чимало прикладів, коли результат бою вирішувала не перевага в живій силі й бойовій техніці, а високий моральний дух особового складу.

Високий рівень морального духу особового складу не формується автоматично, а є результатом цілеспрямованого й систематичного впливу на свідомість, волю і почуття військовослужбовців, тобто результатом *виховної роботи*. Її здійснення регламентовано “Концепцією виховної роботи у Збройних Силах та інших військових формуваннях України” (далі Концепція), яка затверджена Президентом України і сьогодні не втратила своєї чинності.

У Концепції *складниками* виховної роботи визначено:

- морально-психологічне забезпечення бойової і мобілізаційної готовності військ, бойового чергування, бойової служби, оперативної та бойової підготовки, специфічної діяльності військових формувань;
- морально-психологічне забезпечення військової дисципліни та профілактика правопорушень;
- інформаційно-пропагандистське забезпечення;
- культурно-виховну і просвітницьку роботу;
- військово-соціальну роботу.

Виконання Концепції розвитку НГУ й упровадження стандартів НАТО зумовило побудову іншої системи засобів, форм і методів організації та впровадження гуманітарної політики держави в НГУ, а саме – *роботи з особовим складом*, спрямованої на підняття іміджу, престижу та вмотивованості військової служби, усебічний і гармонійний розвиток особистості воїнів задля успішного виконання завдань за призначенням.

Змістовні та організаційні засади *роботи з особовим складом* у НГУ постійно вдосконалюються. Так, у директиві командувача НГУ “Про організацію роботи з особовим складом у Національній гвардії України” у 2014 р. визначалися *складники* роботи з особовим складом, а саме: морально-психологічне забезпечення; психологічне забезпечення; гуманітарне забезпечення. У 2017 р. у Директиві командувача НГУ “Про удосконалення організації роботи з особовим складом у Національній гвардії України” *складові* роботи з особовим складом не визначаються, але вказано *основні напрямки* роботи з особовим складом.

Основні напрямки роботи з особовим складом такі:

- морально-психологічне забезпечення бойової та мобілізаційної готовності, навчання, службово-бойової діяльності та бойових дій;
- зміцнення військової дисципліни та профілактика правопорушень;
- індивідуальна робота;
- військово-соціальна робота;
- інформаційна та агітаційно-пропагандистська робота;
- інформаційно-психологічна протидія;
- гуманітарна підготовка;
- військово-патріотичне виховання;
- культурно-просвітницька робота;
- задоволення релігійних потреб (душпастирська робота).

Сьогодні складається ситуація, коли одночасно діють керівні документи, які, на перший погляд, на різних засадах визначають механізм відновлення духовного потенціалу та ідеологічних основ діяльності НГУ, а саме – на концептуальних положеннях виховної роботи і роботи з особовим складом.

Обґрунтування необхідності й доцільності такої трансформації періодично обговорюється на сторінках наукового журналу Національної академії НГУ “Чесність і закон”. Так, у № 4 за 2014 р. розглядається аналіз діалектичної єдності відмінностей і об’єднувальних положень, наведених у зазначених концептуальних підходах, і системне визначення основних категорій роботи з особовим складом.

Проведений у статті аналіз дозволив зробити такі висновки:

1) жодних суперечностей між діючими керівними документами (Концепцією і директивами) не існує;

2) змістовні компоненти роботи з особовим складом, визначені в директивах, знаходяться в межах логічного обсягу виховної роботи, визначеної Концепцією;

3) усі теоретичні, методичні, організаційні напрацювання та існуючий досвід щодо виховної роботи доцільно в повному обсязі адаптувати до теоретичних і практичних засад роботи з особовим складом;

4) упровадження теоретичних і практичних положень роботи з особовим складом сприяє реалізації курсу держави щодо переходу військових формувань України на стандарти НАТО;

5) робота з особовим складом має ґрунтуватися, узгоджуватися і здійснюватися відповідно до вимог теорії виховання як важливого розділу педагогічної науки.

Системний підхід передбачає *виховання* в усіх його аспектах, указує на необхідність його розуміння в широкому (загальному) і вузькому (конкретному) значеннях.

У *широкому розумінні* виховання ототожнюють із соціалізацією, тобто розглядають як процес і результат засвоєння й активного відтворення людьми соціального досвіду, який охоплює взаємодію їх між собою, із соціальним середовищем і природою.

У *вузькому значенні* виховання у військових формуваннях України розглядається і реалізується в межах структурних компонентів *роботи з особовим складом*, і визначається як процес цілеспрямованого і систематичного впливу на свідомість, волю й почуття військовослужбовців із метою досягнення і підтримання високого морального духу особового складу.

У процесі досягнення цілей і завдань виховної діяльності реалізуються такі *функції роботи з особовим складом*:

1) *статусно-позиційна* – забезпечує розуміння і сприйняття військовослужбовцями і військовими колективами свого соціального статусу, ролі, місця, функціональних завдань, відповідальності та обов’язків у сфері військової діяльності;

2) *формульовано-розвивальна* – полягає в активному впливі на процес розвитку й саморозвитку у військовослужбовців і військових колективів

соціально-ціннісних характеристик та реалізації їх творчого потенціалу у військовій службі;

3) *інформаційно-комунікативна* – обумовлює активний вплив виховання на процес пізнання в підрозділах, розвиток соціально значущих зв'язків і статутних взаємовідносин у військових колективах;

4) *мотиваційно-мобілізувальна* – полягає у створенні соціально-психологічних і педагогічних умов, які спонукають військовослужбовців до якісного виконання службових обов'язків і соціально-ціннісних функцій у військовому колективі;

5) *профілактично-перевиховна* – полягає в прогнозуванні, попередженні і подоланні небажаних проявів поведінки, негативних якостей і рис характеру військовослужбовців в інтересах формування й розвитку соціально-ціннісних утворень.

Для успішного формування в особового складу високого морального духу використовується вся структурно-функціональна сукупність компонентів організаційно-виховного впливу, яку реалізують через *систему роботи з особовим складом*.

Система роботи з особовим складом – це певним чином упорядкована сукупність життєвих і педагогічних явищ, елементів і процесів, які відповідають сучасним вимогам суспільства та оптимально впливають на згуртування військових колективів, формування в особового складу якостей, необхідних для успішного виконання службово-бойових завдань.

Структурно-функціональну схему системи роботи з особовим складом наведено на рис. 1.1.

Система роботи з особовим складом включає:

- 1) складники роботи з особовим складом;
- 2) елементи організаційно-виховного впливу;
- 3) види діяльності щодо забезпечення функціонування виховного процесу.

Складники роботи з особовим складом – це сфери застосування і функціонування організаційного та виховного впливу.

Складники роботи з особовим складом визначено відповідно до Директиви командувача НГУ “Про удосконалення організації роботи з особовим складом у Національній гвардії України” (див. дод. 1).

Складники роботи з особовим складом такі:

- морально-психологічне забезпечення бойової готовності, службово-бойової діяльності та навчання (п. 7 Директиви, розд. б у планах);
- зміцнення військової дисципліни та профілактика правопорушень (п. 8 Директиви, розд. в у планах);
- інформаційно-пропагандистське забезпечення (п. 12 Директиви, розд. г у планах);
- культурно-просвітницька робота (п. 16 Директиви, розд. д у планах);
- військово-соціальна робота (п. 11 Директиви, розд. е у планах);

– душпастирська та релігійно-освітня робота (п. 17 Директиви, розд. Ж у планах).

Усі складники роботи з особовим складом реалізуються через елементи організаційно-виховного впливу (рис. 1.1).



Рис. 1.1. Структурно-функціональна схема системи роботи з особовим складом

Елементи організаційно-виховного впливу – це сукупність учасників виховного процесу, науково-теоретичних і практичних компонентів цілеспрямованої виховної дії, які забезпечують її ефективність.

Організаційно-виховний вплив включає такі елементи: суб'єкти, об'єкти, принципи, закономірності, цілі, завдання, напрями, методи, засоби, форми.

Необхідно пам'ятати, що нехтування будь-яким елементом призведе до того, що виховна дія не відбудеться або не досягне бажаного результату.

Розглянемо ці елементи.

1. **Суб'єкти роботи з особовим складом** – це учасники виховного процесу, які здійснюють цілеспрямований вплив на об'єкти виховання з метою формування необхідних якостей. До таких належать: командири й начальники; органи по роботі з особовим складом; громадські організації (громадські

органи); військові колективи; актив.

2. *Об'єкти роботи з особовим складом*: військовослужбовці, колективи та групи, на які спрямовано організаційно-виховний вплив. Об'єктом є весь особовий склад, а також категорії військовослужбовців за посадою, військовим званням, військовим фахом, досвідом служби, рівнем дисциплінованості; мобілізовані; резервісти; контрактники та ін.

3. *Принципи роботи з особовим складом* – це вихідні, загальнонаукові чи моральні правила, які визначають зміст та організацію роботи з особовим складом.

Основні принципи роботи з особовим складом, визначені в Концепції, такі:

- державна і патріотична спрямованість роботи з особовим складом;
- взаємозалежність змісту, форм і методів роботи з особовим складом;
- повага до особистості, конституційних прав і свобод військовослужбовців, орієнтація на ідеали демократії та гуманізму, загальнолюдські моральні цінності;
- безперервність і спадкоємність, органічне поєднання в роботі з особовим складом національних, історичних та культурних традицій із почуттям нового;
- конкретність та узгодженість змісту, форм і методів роботи з особовим складом;
- об'єктивно-науковий підхід до планування, здійснення та оцінювання результатів роботи з особовим складом.

4. *Закономірності роботи з особовим складом* – істотні зв'язки, що повторюються, між явищами та процесами у повсякденній виховній діяльності командирів, органів по роботі з особовим складом, громадських організацій, активу.

До закономірностей роботи з особовим складом відносять:

- обумовленість цілей, завдань і змісту роботи з особовим складом інтересами Української держави;
- відповідність форм і методів роботи з особовим складом конкретно-історичним умовам діяльності військ;
- залежність ефективності роботи з особовим складом від ідейних переконань, рівня професійної підготовленості та загальної культури суб'єктів роботи з особовим складом;
- постійне підвищення ролі роботи з особовим складом у житті й діяльності військ.

5. *Мета роботи з особовим складом* – те, чого прагне виховання, майбутнє, на яке спрямовуються його зусилля. Вона виражає загальну спрямованість роботи з особовим складом. Головною метою роботи з особовим складом є досягнення й підтримання високого морального духу військовослужбовців. Меті підпорядковується все: зміст, керівництво роботою з особовим складом та її організація, форми й методи.

Розрізняють загальні та індивідуальні цілі роботи з особовим складом. Загальні цілі визначають формування якостей, які повинні бути в усіх

військовослужбовців. Індивідуальні цілі стосуються виховання окремого військовослужбовця.

б. Завдання роботи з особовим складом – складники мети в період її практичної реалізації, те, чого належить досягти в результаті виховної діяльності. Цілі й завдання співвідносяться як ціле і частина, система і її компоненти.

Головні завдання роботи з особовим складом такі:

- проведення інформаційно-роз'яснювальної роботи серед особового складу з питань воєнної політики держави щодо суспільно-політичного, соціально-економічного, культурного та духовного розвитку України;

- формування у військовослужбовців відданості Українському народові, Військовій присязі та Бойовому прапору військової частини, готовність до свідомого виконання положень Конституції України, законів України, вимог статутів Збройних Сил України та наказів командирів (начальників);

- підтримання на належному рівні морально-психологічного стану й морального духу особового складу, підвищення ідейної єдності та моральної стійкості військовослужбовців;

- забезпечення глибокого усвідомлення кожним військовослужбовцем Національної гвардії України особистої відповідальності за дотримання військової дисципліни, законності, правопорядку, виконання покладених службових обов'язків;

- утвердження статутного порядку як норми існування підрозділів і військових частин Національної гвардії України, створення атмосфери дружби та військового товариства у військових колективах, нетерпимості до порушників військової дисципліни;

- ознайомлення громадськості з діяльністю Національної гвардії України, формування позитивного іміджу Національної гвардії України, образу військовослужбовця-захисника України, підвищення престижу військової служби, участь у національно-патріотичному вихованні громадян України;

- вивчення змісту інформаційного простору та суспільно-політичної обстановки в зонах відповідальності (оперативного реагування), районах дислокації та виконання службово-бойових завдань оперативно-територіальних об'єднань, з'єднань, військових частин і підрозділів, організація та здійснення заходів щодо захисту особового складу від негативного інформаційно-психологічного впливу;

- підтримання і розвиток військових традицій Національної гвардії України, ушанування пам'яті військовослужбовців, які загинули під час виконання службових обов'язків;

- сприяння ініціативі особового складу щодо діяльності громадських та ветеранських організацій Національної гвардії України, залучення їх до вирішення соціальних питань військовослужбовців;

- забезпечення культурно-просвітницьких і релігійних потреб, організація дозвілля особового складу, сприяння розвитку народної творчості, виховання високої моральності та духовності військовослужбовців і членів їх сімей;

- ефективне використання технічних засобів виховання та наочної агітації під час проведення інформаційно-пропагандистських і культурно-просвітницьких заходів;

- налагодження дієвої системи організаторської роботи щодо оперативного вирішення соціальних проблем особового складу;

- проведення індивідуальної роботи, усебічне розкриття талантів, здібностей і максимальне використання потенціалу кожного військовослужбовця і працівника Національної гвардії України в інтересах виконання визначених законодавством завдань.

7. *Напрями роботи з особовим складом* – види виховання, що визначені відповідно до форм суспільної свідомості та особливостей діяльності військовослужбовців. Головними напрямками роботи з особовим складом є: національно-патріотичне, військове, правове, моральне, естетичне, фізичне, економічне, релігійне, екологічне.

8. *Методи роботи з особовим складом* – сукупність прийомів і засобів організаційно-виховного впливу на військовослужбовців і військові колективи з метою формування комплексу ідейних, моральних, психологічних якостей, необхідних для успішного виконання службово-бойових завдань. Методи роботи з особовим складом такі: переконання; заохочення; покарання; приклад; вправа; змагання; критика.

9. *Засоби роботи з особовим складом* – джерела і предмети, які застосовують під час здійснення організаційно-виховного впливу на свідомість, волю й почуття військовослужбовців.

Засоби роботи з особовим складом такі: усна пропаганда та агітація (живе слово); наочна агітація; стінний друк; культурно-освітнє майно (музичні інструменти, настільні ігри тощо); технічні засоби виховання (телевізори, магнітофони, мультимедійні проектори, ноутбуки, персональні комп'ютери та ін.); культурно-освітні заклади (клуби, бібліотеки, музеї, світлиці); мистецтво (художня література, театр, музика, живопис, хореографія); кіно; радіомовлення; телебачення; періодичні друковані видання (газети, журнали тощо).

10. *Форми роботи з особовим складом* – це способи передавання змісту виховної дії суб'єкта виховного процесу на об'єкт виховання із застосуванням засобів роботи з особовим складом.

Під змістом виховної дії розуміється сукупність ідей, поглядів, понять, що становлять процес виховання і мають певну форму. Зміст і форма діалектично взаємообумовлені, однак зміст є визначальним.

Форми роботи з особовим складом класифікують за охопленням об'єктів виховання та за складністю структури.

За охопленням об'єктів виховання форми роботи з особовим складом поділяють на:

- масові (мітинги, фестивалі, спортивні свята тощо);
- групові (бесіди, інформування, диспути та ін.);
- індивідуальні (бесіди, завдання, допомога, контроль тощо).

За складністю структури форми роботи з особовим складом:

- комплексні (тематичні вечори, усні журнали та ін.);
- прості (бесіди, лекції, доповіді тощо).

Комплексні форми характеризуються різноманітністю засобів і методів, які застосовують. Простими називають такі форми роботи з особовим складом, у яких зміст розкривається переважно за допомогою одного засобу й одного методу.

До вибору форм роботи з особовим складом слід підходити вдумливо, творчо, з урахуванням мети заходу, реальних можливостей, особливостей повсякденних умов життя і службово-бойової діяльності частин та підрозділів.

Гармонійна реалізація складників роботи з особовим складом і компонентів цілеспрямованого виховного впливу у практичній діяльності посадових осіб здійснюється через види діяльності щодо забезпечення функціонування виховного процесу (див. рис. 1).

Види діяльності щодо забезпечення функціонування виховного процесу – це комплекс аналітичних і практичних дій у межах сфери відповідальності посадових осіб, які визначають їх місце і роль у роботі з особовим складом відповідно до принципу єдиноначальності.

Концепція та директива визначають два види діяльності щодо забезпечення функціонування виховного процесу:

- 1) керівництво роботою з особовим складом командирами;
- 2) організація роботи з особовим складом заступниками командирів по роботі з особовим складом.

Керівництво роботою з особовим складом командирами найчастіше виявляється:

- у постановці завдань щодо роботи з особовим складом;
- у затвердженні планів роботи з особовим складом;
- в інструктуванні підлеглих командирів, офіцерів щодо роботи з особовим складом, активу;
- у контролі за виконанням поставлених завдань;
- в особистому проведенні заходів роботи з особовим складом.

Організація роботи з особовим складом заступниками командирів по роботі з особовим складом передбачає:

- з'ясування вимог керівних документів, своїх завдань;
- оцінювання обстановки в підрозділі (частині, регіоні можливих дій), наявних сил і засобів роботи з особовим складом;
- визначення основного змісту форм і методів роботи з особовим складом;
- складання плану роботи з особовим складом і доведення його до виконавців;
- навчання підлеглих командирів, офіцерів по роботі з особовим складом, активу методики роботи з особовим складом;
- надання допомоги у проведенні виховних заходів;
- здійснення контролю за проведенням роботи з особовим складом;

- узагальнення та поширення передового досвіду проведення заходів роботи з особовим складом;
- оцінювання ефективності роботи з особовим складом;
- підведення підсумків роботи з особовим складом.

Наведена система роботи з особовим складом забезпечує формування єдиного підходу до визначення й розуміння суттєвих ознак загальновідомих категорій, взаємозв'язку їх логічних обсягів і субординації, що сприяє якісній підготовці організаторів роботи з особовим складом, ефективному проведенню виховних заходів, формуванню нормативної бази роботи з особовим складом за системним підходом. Основними структурними компонентами роботи з особовим складом є її складники, елементи організаційно-виховного впливу та види діяльності щодо забезпечення функціонування виховного процесу. Головну мету роботи з особовим складом у військових частинах і підрозділах становить формування і підтримання високого морального духу особового складу.

1.3. Педагогічні концепції, виховні системи, погляди й думки щодо сутності і змісту виховання в історії людства. Військове виховання в історії України

Мистецтво виховання виникло разом із людиною. Воно забезпечило засвоєння і активне відтворення соціального досвіду під час спілкування, взаємодії із соціальним середовищем і природою.

Платон віддавав перевагу вихованню в людини розуму, волі та почуттів.

Аристотель вів мову про виховання мужності й витривалості, спритності, високої інтелектуальної і моральної чистоти.

На думку Я. А. Каменського, виховання має бути спрямоване на пізнання себе і світу, що оточує, на уміння керувати собою і прагнення до Бога.

Виховання повинно сформувати джентльмена, тобто людину, яка вміє влаштувати свої справи мудро й завбачливо, вважав Дж. Локк.

На погляд Ж. Ж. Руссо, виховання має формувати загальнолюдські цінності.

На думку К. Д. Ушинського, моральне виховання особистості становить головне завдання виховання, воно значно важливіше за розвиток розуму взагалі, наповнення голови знаннями.

Свою теорію та практику виховання С. Т. Швацький визначав як організацію життя та діяльності, під час якої відбувається підготовка людей до активної суспільної діяльності, триває всебічний розвиток особистості.

На погляд В. О. Сухомлинського, вихователю не потрібно виключати із системи виховання навіть будь-якої її частини.

Сьогодні існує багато педагогічних концепцій і виховних систем, які ґрунтуються на філософських теоріях, намагаються розкрити сутність і зміст виховної діяльності.

Прагматизм виступає за наближення виховання до життя, досягнення цілей виховання у практичній діяльності.

Неопозитивізм пропонує звільнити виховання від світоглядних ідей, тому що життя в умовах науково-технічного прогресу потребує раціонального мислення, а не ідеології.

Екзистенціалізм не довіряє педагогічній теорії і можливостям виховання. Його прихильники вважають, що людина є тим, що вона сама із себе робить. Звідси і крайній індивідуалізм, прагнення зберегти унікальність особистості від руйнування зовнішніми силами. На думку екзистенціалістів, самотності особистості дуже шкодить колектив, який перетворює людину на “стадну тварину”, нівелює й придушує її власне “Я”. Вони пропонують не наставляння, а дружню участь.

Неотомізм виводить мету виховання із християнської моралі, релігійних положень про покору, терпіння, непротивлення Богу, який усіх випробовує: одних багатством, інших бідністю, і проти цього не треба боротися.

Біхевіоризм вважає, що людська поведінка – керований процес. Для того щоб досягти бажаного результату виховання, потрібно підібрати дієві стимули і правильно їх застосувати.

Вихованню притаманний рухливий, змінний характер, який залежить від конкретних історичних умов життя й діяльності людей. Воно має значні відмінності у народів світу і завжди спрямовувалося на зміцнення існуючих суспільних відносин.

У первісному суспільстві воно забезпечувало людину досвідом виживання, знаннями та вміннями, які були необхідні в тогочасному суворому повсякденному житті.

Із появою класів виховання спрямовувалося на ствердження їх політики та ідеології. Так, у рабовласницькому суспільстві дітей рабовласників готували до панування, а дітей рабів – до покори. За часів феодалізму для дітей феодалів існувало рицарське виховання, для дітей селян – трудове. Розвиток капіталістичного виробництва змусив панівний клас створити систему навчальних закладів для робітників. Одночасно буржуазія давала і дає добре виховання своїм дітям, для того щоб вони були в змозі здійснювати управління державою, спрямовувати розвиток економіки, суспільних процесів.

У Китаї із давніх часів виховання готувало людину до життя в родині.

У індусів і давніх єгиптян виховання мало кастовий характер. Кожна людина повинна була бути корисною для своєї касты.

Стародавніх перських юнаків виховували всебічно. Вони мусили бути хоробрими, відвертими, добропорядними.

Великий досвід виховання, особливо військового, накопичила Стародавня Греція – країна, що складалася з кількох невеликих держав.

Так, в Аттиці з головним містом Афіни створилась афінська система виховання. Від молодих афінян вимагали сили й спритності не тільки на війні, а й на іграх. Їх знайомили з музикою, поезією, риторикою.

Особливим було *спартанське виховання*, мета якого – зміцнення військової могутності країни, підготовка стійких і загартованих воїнів, майбутніх рабовласників. Спарта весь час потерпала від степових кочовиків, які

грабували і руйнували країну. Життя спартанців було підпорядковане головній меті: підтримання стану постійної готовності до відбиття нападу ворога.

Зміст виховання залежав від віку та стану здоров'я дитини і не залежав від волі батьків. Діти підлягали суворим випробуванням на здоров'я і витривалість. Батьки приносили щойно народжену дитину до старійшин, які доскіпливо оглядали її і, якщо вона була слаба чи виродлива, кидали у прірву.

Усіх хлопчиків, яким виповнилося 7 років, збирали разом і ділили на загони, там вони жили і харчувалися до 18 років. Їх примушували красти, щоб власними силами забезпечити своє існування, зробити з них сміливих і хитрих людей. Із роками виховання ставало дедалі суворішим. Особливу увагу звертали на фізичну підготовку, військові та гімнастичні вправи. Спартанців навчали бігу, боротьбі, прийомам рукопашного бою, обрядовим танцям, військових пісень, музиці.

Навіть у 12 років з одягу вони мали лише один плащ на рік, не приймали теплих ванн і спали всі разом на постелях з очерету. Із 14 років молоді спартанці спроможні були служити у війську, де виконували допоміжні функції. У 16 років у присутності батьків відбувалося випробовування на публічне покарання, під час якого багато юнаків гинуло.

Військове виховання здійснювалось і під час спеціальних бесід державних діячів із молоддю, де їм розповідали про стійкість і мужність предків у боротьбі з ворогами та про героїв.

Із метою морально-психічного гартування дітей примушували довго мовчати, привчали давати влучні, глибокодумні відповіді. Займатися красномовством і філософією заборонялося. Існувало покарання за кожне зайве слово. Велике значення у вихованні майбутніх воїнів мали народні засоби. Наприклад, на хорові співи зверталось стільки ж уваги, як і на точність та ясність мови. Спартанські пісні виховували мужність, спонукали до дій, закликали на подвиги. Слова їх були простими, зміст серйозним і повчальним. У піснях прославляли тих, хто загинув за Спарту, або ганьбили боягузів. Починаючи з 18 – 20 років, юнаків направляли на військову службу.

Виховання тривало до зрілого віку. Жоден не мав права жити на власний розсуд. Спартанці належали не собі, а батьківщині. Тільки у тридцятирічному віці чоловік отримував право на одруження. За таких умов життя мало хто з воїнів доживав до старості, тому всі з великою пошаною ставилися до ветеранів.

На полі бою спартанці шикувалися фалангою – щільними рядами, зімкнувши щити і виставивши списи, подібно неприступній стіні. У такому строю вони були непереможні. Спартанський воїн був “людиною з бронзи”, одягнутою у бронзовий обладунок загальною вагою близько 16 кг.

Харчувалися спартанці дуже обмежено. Вони не мали права обідати вдома. Для цього існували спільні трапези з невеликою кількістю страв, що були приписані законом.

У Спарті, єдиній країні Стародавньої Греції, велика увага приділялася вихованню жінок, які користувалися загальною повагою. Спартанці цілком правильно вважали, що здорові діти можуть бути тільки у здорової матері.

Спартанки з дитинства займалися спортом: бігали, боролися, кидали списи. Їм заборонялося пестити себе та сидіти вдома. Дівчата повинні були з'являтися під час урочистих процесій і танцювати та співати на деяких святах у присутності парубків. Вони мали право сміятися над тими, хто припустився помилки, і прославляти в піснях тих, хто на те заслуговував. У Спарті влаштовували змагання з гімнастики та легкої атлетики, на яких спочатку виступали юнаки, а потім дівчата. Коли чоловіки воювали, озброєні жінки охороняли міста і тримали в покорі рабів.

Така чітка система виховання дозволяла Спарті неодноразово з успіхом протистояти навіть значно переважаючим силам противника.

Деякий досвід цієї системи може бути застосований у наш час. Активне використання моральних стимулів, військові пісні, що уславлюють мужніх і ганьблять боягузів, військове виховання дівчат, досвід ветеранів можуть і повинні зайняти чільне місце в системі військового виховання нашого суспільства.

Відмінною рисою римського виховання слід вважати любов до батьківщини, яка була зведена у культ і спонукала на героїчні вчинки.

Яскравим прикладом для розуміння підґрунтя, на якому виникло лицарство, можуть бути берсеркри. Про них згадується в багатьох літературних джерелах середньовіччя (до XII ст. включно). Ці воїни виконували процедури магічно-ритуального типу: одягали шкури диких звірів, прикрашались іклами, кігтями, у бою поводитись як звірі.

Вважалося, що хто вдягав на себе шкуру, переходив до звіриного стану, з якого не можна було повернутися. Коли така людина приймала хрещення, вона втрачала здатність до перевтілення. Найдовше це явище проіснувало у Скандинавії і зникло з перемогою християнства.

Після тривалого часу безладдя та міжусобних війн у X ст. виникло лицарство. Основою лицарського поведіння була вірність і честь. Зрада вважалася найтяжчим гріхом, за який виключали з корпорації. Через обряд освячення воїн вступав у нову родину рівних, яких поєднувала клятва вірності, що скріплювалася кров'ю. Такий зв'язок вважався міцнішим, ніж звичайна людська спільнота.

До посвячення в лицарі ретельно готували з юного віку. Лицар повинен був без шкоди для свого здоров'я долати всі труднощі військової служби. Повний лицарський обладунок важив до 50 кг. Для розвитку в дитини войовничого духу навіть самі ігри та забави мали войовничий характер. Крім того, юнак повинен був досконало вивчити обов'язки воїна.

Коли хлопчику виповнювалося 7 років, він переходив із жіночих рук під опіку чоловіків та отримував перші уроки вдома. У десятирічному віці його відправляли на виховання до старшого лицаря – родича або друга батьків, який вважав великою честю для себе довершити виховання.

Батько, відправляючи сина на виховання, благословляв і наставляв його бути чесним, великодушним, мужнім, поважати свого вихователя, беззаперечно підкорятися йому в усьому і наслідувати його приклад. Мати дарувала сину

гаманець із невеликою сумою грошей і пов'язувала на шиї оберіг від наговорів та ушкоджень.

У замку свого патрона юнак виконував обов'язки слуги. Він учився беззаперечно підкорятися і водночас повелівати, навчався ввічливості та люб'язності. Значну частину навчання складало прислугування під час їжі, де юнак пильно слідкував за всім, і тільки-но вимагалася його послуга, він мав тієї ж самої миті надати її.

Предметом перших уроків пажа була релігія. Зазвичай викладачем була одна з благородних і побожних дам замку. Пажі багато корисного пізнавали з розповідей про війну та полювання, про мистецтво дресирування мисливських птахів і собак. Паж учився грі в шахи, яка розвивала розум. Його навчали пісень про кохання або військову славу. Згодом хлопець прислугував на бенкетах, різав смаженину, дичину або домашню птицю. Крім того, вихованці розважали гостей музикою, танцями, співами.

Юнаки доглядали та приборкували коней, готували їх до дій у бою.

У чотирнадцятирічному віці молоду людину призначали зброєносцем, і вона могла брати участь у бесідах лицарів, що сприяло розумовому розвитку. Юнаки намагалися досягти грації рухів, спритності, моторності, благородної люб'язності, яка всім подобалась і захоплювала.

Зброєносці доглядали за зброєю свого патрона. Вони утримували її в окремих приміщеннях і стежили, щоб вона завжди була чистою і готовою до застосування. Ці обов'язки чергувалися з виконанням господарських робіт, тобто молоді люди були постійно зайняті якою-небудь справою.

Зброєносці одночасно були і внутрішньою вартою замку. Черговий зброєносець повинен був опівночі обійти всі кімнати та подвір'я замку і оглянути їх. Якщо він помічав що-небудь підозріле, то мав негайно повідомити про це.

У бою вони перебували позаду свого патрона, за необхідності підіймали його, подавали зброю, підводили нового коня, приймали полонених.

Після того, як молоді люди достатньо засвоювали обов'язки зброєносця, їх могли посилати до двору короля, аби там вони ще краще навчилися етикету та витонченим манерам. У мирний час юнаки мали змогу подорожувати до віддалених країв, а з початком війни повинні бути у війську.

Юнаків різноманітними способами готували до турнірів: вони бігали у важких латах, стрибали через огорожі, кидали списи. Їх привчали на конях долати перешкоди. Напередодні великих турнірів проводилися пробні, на яких кращі зброєносці випробовували свої сили легкою зброєю. Ті, хто відзначився, отримували право участі у великих турнірах.

Благородний лицар намагався нав'язати хлопчику правила честі, великодушність і мужність, розвинути в нього войовничий дух. Своїми вчинками лицар наочно демонстрував різницю між добром і злом, тому і сам постійно слідкував за собою, аби бути прикладом честі та мужності. Лицар опікувався своїм вихованцем і не залишав його без своїх порад у подальшому житті.

Після того, як зброєносець прослужив декілька років у свого патрона і відзначився доброю поведінкою, скромністю, мужністю і хоробрістю, він

претендував на лицарське звання. День посвячення визначав король. Для цього обряду вибирали переддень урочистостей або великих церковних свят.

Після обряду влаштовували бенкет, де молодому лицареві вдягали на плечі мантию і саджали на почесне місце по праву руку короля. Дами схвалювали його хоробрість, мужність, спритність і пророкували йому блискуче майбутнє, а новий лицар відповідав люб'язністю та подвоєною увагою.

Тільки на початку лицарських часів у новопосвячених не було помітно гордості, чванливості та пихатості. У реальному житті лицарі були далекі від ідеалу. Більшість із них були неписьменні, зневажали освіту, розумілися тільки на військовій справі та фізичній підготовці.

У лицарське звання посвячували тільки дворян. Проте за особливі заслуги або за надзвичайних обставин це звання король надавав і простолюдинам.

Лицарі мало цінували людське життя, навіть своє. Нехтування чужим життям пояснювалося тим, що свій етичний кодекс лицарі вважали чинним тільки в межах своєї соціальної групи. Стосовно інших людей грубість, зневага, грабіж були звичайною справою. Лицарство вважало себе поборником справедливості, але насправді це залишилося недосяжним ідеалом і порожнім гаслом. Справедливість розумілася ними надто своєрідно і поширювалася тільки на дуже вузьке коло людей.

У культурі лицарства важливим був зовнішній бік, багато що свідомо виставлялося напоказ. Про їх подвиги та кохання мав знати весь християнський світ. Звідси зовнішній лоск лицарської культури, особлива увага до ритуалів, символіки кольорів, предметів, етикету. Насправді честь поступалася місцем вигоді, лицарі часто перетворювалися на об'єкт глузувань, а лицарський роман – на пародію. Проте кращі положення лицарських статутів, запозичено з християнської етики і залишились у світовій культурі.

Розвиток військового виховання у новій історії тісно пов'язаний з іменами видатних полководців і флотоводців, багато з яких були не лише великими стратегами, справжніми майстрами воєнної справи, а й талановитими військовими педагогами. Діяльність П. О. Румянцева, О. В. Суворова, М. І. Кутузова, М. І. Драгомирова, С. О. Макарова набула великого значення для розвитку теорії та практики роботи з особовим складом. Завдяки їм вітчизняна військова педагогіка посіла одне з провідних місць у світі.

Виховання військовослужбовців П. О. Румянцева поділяв на моральне і фізичне. Головними завданнями морального виховання, на його думку, є формування у солдатів любові до Вітчизни, працелюбності, сміливості, дисциплінованості, безперечної старанності, поваги до начальників. Він вважав, що фізичне виховання має спрямовуватися на розвиток витривалості, сили, зміцнення здоров'я. Румянцева вимагав від офіцерів ставитися до солдатів таким чином, щоб у них не виникало почуття страху перед начальниками. Особливу увагу він приділяв вихованню у солдатів поважного, гуманного ставлення до цивільного населення держави ворога та суворо застерігав від насильства, грабування та розбою.

Надзвичайного значення вихованню воїнів надавав О. В. Суворов, він казав, що перемагає не людське тіло, а безсмертна душа, яка править і руками, і ногами, і зброєю. Якщо душа не піддається страху, і воїн не слабшає духом, то перемога безсумнівна. Потрібно виховувати і загартовувати серце воїна так, щоб воно не лякалося ніякої небезпеки і завжди було безстрашним.

Значну увагу приділяв Суворов підготовці унтер-офіцерів як головних помічників командира. Навчанню і вихованню підлягали й офіцери, від яких Суворов вимагав, щоб вони не доручали підлеглих молодшим командирам, а самі безпосередньо займалися вихованням і навчанням солдатів, аби останні робили все з розумінням.

Першорядне значення мало виховання солдатів у дусі бойового товариства, взаємодопомоги. Хрестоматійною є його вимога до воїнів: “Сам загинь, а товариша врятуй!”

Суворов навчав своїх солдатів винахідливості та кмітливості. Так, він несподівано запитував про те, скільки грибів у лісі або зірок на небі. “Якщо хто губиться від єдиного слова, то на що він буде здатний при несподіваній атаці неприятеля?” – казав полководець. І був дуже задоволений, коли на запитання: “Яка відстань до місяця?” Солдат відповідав: “Три суворовських переходи”.

Особливого значення Суворов надавав методу змагання і формуванню честоловності шляхом заохочення сумлінних солдатів. При нагоді він підкреслював, що сміливих і кращих солдатів очікують пошана і слава, а недбайливих – покарання та ганьба. Якщо в поході Суворов минав будь-яку частину не зупиняючись, це означало, що він нею незадоволений. Такі слова, як “відступ”, “відхід” для полководця не існували. Про це він навіть і думати забороняв. Так у свідомості солдатів формувалася настанова на перемогу.

Невід’ємним елементом процесу підготовки воїна було трудове виховання. Суворов ненавидів неробство і постійну працю солдат вважав обов’язковою умовою досягнення успіхів у службі. Він залучав їх до будівництва церков, шкіл, до розведення садів на неродючій землі. Олександр Васильович казав, що без старання, послуху та доброго норову немає і справного солдата.

На цьому він будував дисципліну. Дисципліна – мати перемоги, а субординація та слухняність – мати дисципліни. Уся твердість військового управління базується на послуху, якого необхідно дотримуватися свято.

Суворов був проти зміцнення дисципліни за допомогою жорстоких покарань. На його думку, вони лише викликали у військовослужбовців почуття страху перед начальниками, механічне виконання їх наказів, придушували ініціативу у бою. Він рекомендував командирам впливати на підлеглих насамперед добрим ставленням, порадами та побажаннями і тільки в крайніх, надзвичайних випадках застосовувати стягнення. Він навчав командирів бути вимогливими, помірно суворими, чуйними і дбайливими, поводитися з підлеглими без жорстокості та грубості. При суворості потрібна милість, інакше суворість буде тиранством, – казав він і запевняв, що солдати ніколи не ображатимуться на суворість начальника, якщо вона справедлива і не принижує їх гідності.

Суворов знав і любив солдатів, пліч-о-пліч із ними пройшов довгий шлях військової служби від капрала до головнокомандувача. Однак це зовсім не означало, що тримаючись з ними на рівних, він дозволяв панібратські стосунки. У військах існувала сувора дисципліна, що ґрунтувалася на почутті глибокої поваги до людської гідності. Суворов навчав офіцерів уважно ставитися до кожного рядового окремо, молодих рекрутів привчати до служби поступово, зі старими не рівняти, поки не зміцніють. Так здійснювався індивідуальний підхід у вихованні.

Не на останньому місці у війську було релігійне виховання. Вважалося, що віруюча людина витримає всі труднощі і випробування, спокійно, сміливо піде назустріч будь-якій небезпеці. Для неї не жахлива смерть, тому що немає більшої любові, коли хто покладе душу свою за друзів своїх.

Суворов казав, що безвірне військо вчити так само, як перепалене залізо точити. Дух укріплай у вірі батьківській, православної. А в заповіті нащадкам писав про необхідність все починати з благословення Божого й до останнього подиху бути вірними государю і Батьківщині. І в бій солдати йшли під гаслом “За віру, царя і Батьківщину!”

Після вдалого бою Суворов зупинявся в полках, дякував і коротким, але палким словом надихав на майбутні перемоги. Свою промову він закінчував кількома улюбленими висловлюваннями: справа майстра боїться; ученому світ, а невченому – пійма.

Особистий приклад для Суворова був головним принципом навчання й виховання військ: роби як я. Усе, чому він навчав і чого вимагав, було пройдено ним самим.

Суворівську систему військового виховання добре засвоїв, розвинув і вдосконалив М.І. Кутузов.

Особливо він піклувався про підготовку офіцерських кадрів, від яких залежали бойові навички, дисципліна і організованість військ. Кутузов вимагав від офіцерів, щоб вони були для підлеглих зразком дисциплінованості, моральності, бойової звитяги, намагалися стати майстрами військової справи.

Цінними є погляди на зміст військового виховання адмірала С.О. Макарова. Він вважав, що матрос успішно діятиме в морському бою, якщо володітиме такими якостями, як витривалість, звичка до дисципліни, до моря, сміливість, матиме міцне здоров'я.

Педагогічні ідеї Макарова відзначаються гуманністю. Він вимагав від офіцерів уважно поводитися з матросами, дбати про їх здоров'я, харчування, відпочинок, задоволення інших потреб.

Отже, історія людства налічує багато концепцій, поглядів і думок щодо суті і змісту військового виховання. Безсумнівно цікавим є досвід спартанської та лицарської систем виховання. Великий вплив на сучасну теорію і практику військового виховання має військово-педагогічна спадщина видатних полководців, флотоводців. Знання і врахування творчого досвіду минулого сприяють вирішенню сучасних питань виховання військовослужбовців Національної гвардії.

Історія виховання в Україні також має глибоке коріння, що сягає глибини століть. Перші його паростки ми знаходимо у східних слов'ян, які жили в VI – VII ст. на території теперішньої України.

У старослов'янському роді, а пізніше в родині у дітей і підлітків виховували повагу до старших, працьовитість, стійкість, хоробрість, витривалість, чесність, правдивість, знайомили із землеробством, скотарством, різними ремеслами.

У додержавний період історії військо слов'ян складалося з усіх, хто був здатним до бойових дій. Відбиття нападу ворогів було справою всіх дорослих чоловіків, а військова підготовка – справою всього роду.

Із появою держави створюється професійне військо – дружина. Сини дружинників виховувалися разом.

Військової справи навчали з дитинства. Наприклад, князь Святослав почав воювати змолоду. Володимир Мономах ходив на полювання з тринадцяти років. Данило Галицький володів мечем з дитячого віку. Лев, син Данила Галицького, із малих літ ходив у бій під опікою довірених бояр.

Існував звичай призначати старих воїнів, що вже не могли воювати і не мали родини, для навчання молоді.

Тогочасне військово навчання і виховання не було системним. Кожен воїн самостійно вдосконалював свою майстерність. Із молодих років дружинники навчалися досконало володіти списом, мечем, бойовою сокирою, стріляти з лука. Важливим було також уміння їздити верхи та керувати човном. Значне місце у системі військового виховання належало полюванню.

У військовій підготовці часів Київської Русі чільне місце належало фізичному вихованню. На окремих майданах організовувалися змагання в силі та спритності, де дружинники мали змогу показати свою майстерність.

Із досягненням повноліття молодь виконувала окремі доручення князя і старших дружинників, наприклад, передати наказ або доставити листа. Пізніше молоді воїни брали участь у походах. Під час бою вони піклувалися про коней дружинників, найдосвідченіші з них брали участь у невеликих сутичках і роз'їздах.

Певний вплив на виховання воїнів мали скандинавські (варязькі) традиції. Чимало варязьких найманців було в княжому війську. Їх відрізняв високий рівень бойової майстерності. У варягів існувала усталена система військового виховання, характерною рисою якої було навчання знатних юнаків у родинях простих воїнів. Завдяки цьому існував широкий контакт з однолітками, що сприяло формуванню військової єдності з раннього дитинства. Із скандинавської міфології було запозичене презирство до смерті, її розглядали як перехід у нове життя. Джерела свідчать про те, що варязькі традиції у війську були досить сильними. Русичі не здавались у полон, вважалося, що вмерти у бою почесніше.

На становлення військової справи у Київській Русі вплинули також контакти зі степовиками, що зумовило появу легкої кінноти і нового виду зброї – шаблі. Степова знать посилювала своїх синів для навчання військової справі до руських князів.

Певний вплив на військову справу русичів мала Візантійська імперія, у війську якої були наймані загони слов'ян. Перебуваючи у країні з багатовіковою історією, вони запозичували деякі військово-професійні навички та вміння, які поширювали потім у себе на батьківщині.

Традиції військового виховання, що склалися за княжих часів, знайшли своє продовження у наступних століттях і стали основою виховання в добу Козаччини.

Запорозьким козаком-січовиком вважався кожен, кого після прибуття на Січ уписували у військовий список. Для цього треба було бути вільним, не мати сім'ї, знати рідну мову, бути православним і пройти на Запорожжі підготовку з військової справи протягом трьох років. Пізніше вона тривала близько року.

Військова підготовка складалася з фехтування на шаблях, їзди верхи, стрільби. Чільне місце відводилося також плаванню та керуванню човнами. Духовна, фізична та психологічна культура козаків були на високому рівні. Молодь охоче переймала від бувалих козаків уміння створювати стаціонарні й рухомі табори з возів, які не могли взяти приступом значно переважаючі сили ворога.

Крім вивчення військової справи козаки отримували загальну освіту (розумове виховання). Вони вчилися читанню, співам, письму, молитвам і закону Божому.

Запорозькі школи поділялися на січові, монастирські та церковно-приходські. Головним учителем у школах був ієромонах-уставник. Він піклувався про здоров'я, лікував і сповідував молодиків, звітував про шкільні справи кошовому отаману.

Молодики, щоб стати повноправними козаками, мали знайти поручителя. За звичаєм він приводив молодика до куреня і вихваляв його позитивні якості. Лише після тривалих переконань поручителя січовики погоджувалися прийняти молодика до куреня.

Особливий статус серед молодиків мали так звані джури – ті, хто навчався окремо, у всіма шанованих козаків. Після закінчення навчання джури одержували чингал (вид кинджала), також мали право носити рушницю або пістолі, але не шаблю. Через три роки служби у свого наставника вони ставали повноправними козаками.

На Січі існували свобода взаємовідносин, чесність і гуманізм. У походах козаки дотримувалися суворої дисципліни, поважали своїх досвідчених ватажків, оберігали їх у бою.

Козацьке виховання відрізнялося від релігійного своєю крайньою простотою і демократизмом. Француз Боплян писав, що козакам був притаманний високий дух лицарського самозречення, який так дивував і чарував сторонніх. Вони дотепні й проникливі, вибачливі й щедрі, не жадібні до багатства, але страшенно цінять свою свободу... На війні витривалі, відважні, хоробрі, а навіть легкодушні – бо не цінять свого життя.

Турецький історик про морські походи козаків писав, що не знайти на цілім світі людей сміливіших, які менше дбали б про своє життя, менше боялися б смерті.

Таким чином, військове виховання козацької доби, що ґрунтувалося на давньоруських традиціях, було важливим чинником боєздатності війська, знаного далеко за межами України.

Видатним представником вітчизняної військово-педагогічної думки був генерал М. І. Драгомиров, який наприкінці ХІХ ст. командував Київським військовим округом.

Він лишив багату військово-педагогічну спадщину. Навчання і виховання військовослужбовців Драгомиров розглядав як єдиний, взаємопов'язаний процес, переважну роль у підготовці солдата надавав військовому вихованню.

На думку Драгомирова, головним завданням військового виховання є зміцнення та розвиток “моральної енергії” військовослужбовця. Він розумів її як розвинені емоційно-вольові якості характеру воїна. “Моральна енергія” солдата має бути сформованою і розвинутою до такої міри, аби він мав рішучість пожертвувати собою задля перемоги в бою. Драгомиров запевняв, що перемагатиме завжди та армія, у якій солдати мають рішучість подолати ворога навіть ціною власного життя.

Намагаючись у практиці виховної роботи зміцнити вольові якості підлеглих (самовладання, безстрашність, рішучість до самопожертви), Драгомиров ураховував небезпеку для життя кожного солдата і офіцера в бою. Усвідомлення цієї небезпеки, постійна загроза загибелі може легко перетворитися на почуття страху, якщо людина заздалегідь не підготовлена до цього. “Що може бути ганебніше страху, який паралізує розум і волю військовослужбовця?” – питав він і звертав увагу на необхідність боротьби з перебільшуванням небезпеки, невірою у свої сили, уразливістю до несподіванок, занепадом духу на початку бою, панікою та ін.

Драгомиров надавав великого значення підтриманню й розвитку у солдатів віри в свої сили, звертав увагу офіцерів на молодих солдатів, які тільки почали військову службу, аби не підірвати у них віру у власні здібності та можливість оволодіння військовою спеціальністю. Не можна починати виховання, казав він, із залякувань, зауважень і дорікань, що новобранець не вміє “ні стояти, ні ходити”. Необхідно пам'ятати, що перехід до нових умов життя завжди є нелегким і пов'язаним із труднощами адаптації.

Важливе місце у військовому вихованні, на думку Драгомирова, належить розвитку у солдатів стійкості, завзятості, здатності витримувати труднощі військового побуту. Давно відомо, що ті ж самі труднощі впливають на людей не однаково, це залежить від ставлення до них людини.

Багато уваги Драгомиров приділяв вихованню дисциплінованості і старанності військовослужбовців. Він стверджував, що військова дисципліна укріплюється насамперед постійною вимогливістю, справедливістю, суворою законністю, дбайливістю про солдата, чесним ставленням до нього. Він рішуче виступав проти побоїв і паличної дисципліни.

Драгомиров виховував у солдатів почуття бойового товариства, готовності до взаємної допомоги, які становлять внутрішню основу військової справи.

Він радив офіцерам невтомно займатися самовихованням. Той, хто колись серйозно займався вихованням, знає, що вихователь повинен сам мати розум, велике самовладання, високі моральні якості, мусить довго працювати, щоб певною мірою досягти мети.

У ХХ ст. осередком виникнення перших національних військових формувань і нових концепцій військового виховання стали західноукраїнські землі, де було засновано спортивні товариства “Січ” і “Сокіл” і товариство “Січові Стрільці”. За згодою австрійського уряду було сформовано легіон Українських Січових Стрільців.

Військове виховання Січових Стрільців передбачало формування свідомого воїна-патріота, дисциплінованого, стійкого до будь-яких труднощів. Воно значно вплинуло на військове виховання армії УНР і, особливо, Української Галицької Армії.

Ці традиції продовжувалися за часів гетьмана П. Скоропадського і Директорії. У дусі прагнення до відродження незалежності України виховували бійців УПА, формували у них такі якості, як мужність, відвагу, нещадність до ворогів, дисциплінованість.

Отже, робота з особовим складом у військових формуваннях України має глибокі історичні традиції. Такі його засади, як патріотизм, висока свідомість, дисципліна не втратили актуальності й сьогодні.

Основні категорії і поняття

Спартанська система виховання, лицарське виховання, козацьке виховання, прагматизм, неопозитивізм, неотомізм, біхевіоризм, виховання, виховна робота, система роботи з особовим складом, функції роботи з особовим складом, складники роботи з особовим складом, елементи організаційно-виховного впливу, види діяльності щодо забезпечення функціонування виховного процесу, суб'єкти роботи з особовим складом, об'єкти роботи з особовим складом, принципи роботи з особовим складом, закономірності роботи з особовим складом, цілі роботи з особовим складом, напрямки роботи з особовим складом, завдання роботи з особовим складом, методи роботи з особовим складом, засоби роботи з особовим складом, форми роботи з особовим складом, керівництво роботою з особовим складом командирами, організація роботи з особовим складом заступниками командирів по роботі з особовим складом.

Завдання і тести для самоконтролю

1. Розкрийте зміст спартанської системи виховання.
2. Назвіть основні етапи лицарського виховання у середні віки.
3. У чому сутність основних елементів військового виховання Київської Русі?
4. Назвіть основні напрямки військового виховання за часів козаччини.

5. Визначте характерні особливості військового виховання в українських збройних формуваннях першої половини ХХ ст.

6. Назвіть головні функції роботи з особовим складом і розкрийте їх зміст.

7. Дайте визначення сутності закономірностей роботи з особовим складом і охарактеризуйте їх.

8. У чому сутність керівництва роботою з особовим складом командирами?

9. Назвіть основні складники роботи з особовим складом, дайте їх визначення.

10. У чому виявляється організація роботи з особовим складом заступниками командирів підрозділів по роботі з особовим складом?

11. Керівництво роботою з особовим складом у роті здійснює:

- а) командир роти;
- б) заступник командира роти по роботі з особовим складом;
- в) заступник командира батальйону по роботі з особовим складом.

13. Складником роботи з особовим складом є:

- а) військово-соціальна робота;
- б) дослідницька робота;
- в) лекція.

14. Військово-соціальна робота – це:

- а) форма роботи з особовим складом;
- б) об'єкт роботи з особовим складом;
- в) складник роботи з особовим складом.

15. Клуби, бібліотеки, народознавчі світлиці віднесені до:

- а) закономірностей роботи з особовим складом;
- б) принципів роботи з особовим складом;
- в) засобів роботи з особовим складом.

Правильні відповіді: 12а, 13а, 14в, 15в.

Р о з д і л 2. РОЛЬ І МІСЦЕ ЗАСТУПНИКА КОМАНДИРА РОТИ ПО РОБОТІ З ОСОБОВИМ СКЛАДОМ В ОРГАНІЗАЦІЇ РОБОТИ З ОСОБОВИМ СКЛАДОМ

2.1. Вимоги командувача Національної гвардії України щодо організації роботи з особовим складом у частинах і підрозділах. Обов'язки заступника командира роти по роботі з особовим складом

Робота з особовим складом – важливий напрям діяльності органів військового управління всіх рівнів. Вона забезпечує ідейну зрілість особового складу НГУ, становить один із головних чинників формування в особового складу стійких національних переконань, державницької і політичної свідомості, високих бойових та морально-психологічних якостей, необхідних для самовідданого вірцевого виконання ними своїх обов'язків. У військових частинах і підрозділах її організують відповідно до вимог директиви командувача “Про вдосконалення організації роботи з особовим складом у Національній гвардії України”.

В умовах загрози зовнішньої агресії та зазіхання на територіальну цілісність і незалежність України існує нагальна потреба в нарощуванні бойової здатності Національної гвардії України як військового формування, здатного виконувати правоохоронні й оборонні завдання національної безпеки України.

Ухвалена Кабінетом Міністрів України “Концепція розвитку Національної гвардії України до 2020 року” визначила основні принципи й напрямки її розбудови. Це обумовлює створення сучасної ефективної системи військового управління, наближеного до стандартів відповідних підрозділів держав-членів НАТО та ЄС, побудову універсальної системи засобів, форм і методів організації та проведення роботи з особовим складом Національної гвардії України, спрямованої на підняття іміджу, престижу та вмотивованості військової служби, усебічний і гармонійний розвиток особистості воїнів задля успішного виконання завдань за призначенням.

Із метою подальшого вдосконалення змісту, організації та ефективності роботи з особовим складом командувач НГУ вимагає роботу з особовим складом вважати пріоритетним напрямком управлінської діяльності кожної посадової особи як чинник, що безпосередньо впливає на ефективність службово-бойової діяльності Національної гвардії України та якість виконання поставлених завдань.

Заступникам командувача Національної гвардії України, начальникам управлінь, окремих відділів та служб Головного управління Національної гвардії України, начальникам територіальних управлінь, вищих військових навчальних закладів, навчальних військових частин (центрів) баз, закладів охорони здоров'я, установ, командирам з'єднань, військових частин і підрозділів забезпечити систематичне планування, організацію та проведення заходів з особовим складом щодо підвищення рівня морально-психологічного стану та бойового духу військовослужбовців. Зобов'язати всіх посадових осіб

Національної гвардії України брати участь у проведенні заходів з особовим складом відповідно до своїх функціональних обов'язків і нести персональну відповідальність за морально-психологічний стан, бойовий дух безпосередньо підпорядкованих підлеглих, дотримання ними військової дисципліни та правопорядку.

Відповідальність за стан роботи з особовим складом покласти на керівників органів військового управління, командирів (начальників) усіх рівнів. Безпосередню організацію роботи з особовим складом здійснювати управлінню по роботі з особовим складом Головного управління Національної гвардії України та заступникам командирів (начальників) по роботі з особовим складом усіх рівнів.

Основними напрямками роботи з особовим складом визначити:

- морально-психологічне забезпечення бойової та мобілізаційної готовності, навчання, службово-бойової діяльності та бойових дій;
- зміцнення військової дисципліни та профілактику правопорушень;
- індивідуальну роботу;
- військово-соціальну роботу;
- інформаційну та агітаційно-пропагандистську роботу;
- інформаційно-психологічну протидію;
- гуманітарну підготовку;
- військово-патріотичне виховання;
- культурно-просвітницьку роботу;
- задоволення релігійних потреб (душпастирська робота).

Головними завданнями роботи з особовим складом вважати:

- проведення інформаційно-роз'яснювальної роботи серед особового складу з питань воєнної політики держави щодо суспільно-політичного, соціально-економічного, культурного та духовного розвитку України;
- формування у військовослужбовців відданості Українському народові, Військовій присязі та Бойовому прапору військової частини, готовність до свідомого виконання положень Конституції України, законів України, вимог статутів Збройних Сил України та наказів командирів (начальників);
- підтримання на належному рівні морально-психологічного стану та морального духу особового складу, підвищення ідейної єдності та моральної стійкості військовослужбовців;
- забезпечення глибокого усвідомлення кожним військовослужбовцем Національної гвардії України особистої відповідальності за дотримання військової дисципліни, законності, правопорядку, виконання покладених службових обов'язків;
- утвердження статутного порядку як норми існування підрозділів і військових частин Національної гвардії України, створення атмосфери дружби та військового товариства у військових колективах, нетерпимості до порушників військової дисципліни;
- ознайомлення громадськості з діяльністю Національної гвардії України, формування позитивного іміджу Національної гвардії України, образу

військовослужбовця – захисника України, підвищення престижу військової служби, участь у національно-патріотичному вихованні громадян України;

– вивчення змісту інформаційного простору та суспільно-політичної обстановки в зонах відповідальності (оперативного реагування), районах дислокації та виконання службово-бойових завдань оперативно-територіальних об'єднань, з'єднань, військових частин і підрозділів, організація та здійснення заходів щодо захисту особового складу від негативного інформаційно-психологічного впливу;

– підтримання і розвиток військових традицій Національної гвардії України, ушанування пам'яті військовослужбовців, які загинули під час виконання службових обов'язків;

– сприяння ініціативі особового складу щодо діяльності громадських і ветеранських організацій Національної гвардії України, залучення їх до вирішення соціальних питань військовослужбовців;

– забезпечення культурно-просвітницьких і релігійних потреб, організація дозвілля особового складу, сприяння розвитку народної творчості, виховання високої моральності та духовності військовослужбовців та членів їхніх сімей;

– ефективне використання технічних засобів виховання і наочної агітації під час проведення інформаційно-пропагандистських і культурно-просвітницьких заходів;

– налагодження дієвої системи організаторської роботи щодо оперативного вирішення соціальних проблем особового складу;

– проведення індивідуальної роботи, усебічне розкриття талантів, здібностей і максимальне використання потенціалу кожного військовослужбовця і працівника Національної гвардії України в інтересах виконання визначених законодавством завдань.

Планування роботи з особовим складом здійснювати в загальній системі планування Національної гвардії України відповідно до вимог цієї директиви, інших актів командувача Національної гвардії України, розпоряджень і рекомендацій управління по роботі з особовим складом Головного управління Національної гвардії України. Плани роботи з особовим складом складати відповідно до переліку, із дотриманням термінів та розділів (додаток 1 до Директиви).

У територіальних управліннях, вищих навчальних закладах, з'єднаннях, військових частинах і підрозділах Національної гвардії України з питань роботи з особовим складом ведуться такі документи.

Територіальні управління, вищі навчальні заклади, бригади, полки, окремі батальйони.

1. Плани морально-психологічного забезпечення бойової і мобілізаційної готовності та виконання завдань за призначенням.

2. Плани морально-психологічного забезпечення навчань, виконання службово-бойових завдань, бойових дій (на період їх виконання).

3. План роботи з особовим складом на півріччя, а в бригадах, полках, окремих батальйонах і факультетах вищих навчальних закладів – на квартал:

а) організаційні заходи; б) морально-психологічне забезпечення бойової готовності, службово-бойової діяльності та навчання; в) заходи щодо зміцнення військової дисципліни та профілактики правопорушень; г) інформаційно-пропагандистське забезпечення; д) культурно-просвітницька робота; е) військово-соціальна робота, організація взаємодії з громадськими органами, громадськими та ветеранськими організаціями; ж) душпастирська та релігійно-освітня робота.

4. План гуманітарної підготовки особового складу на рік.

5. Перспективний план роботи центру культури (клубу, бібліотеки) на рік:

а) робота клубу з надання допомоги у вирішенні завдань бойової підготовки, зміцнення військової дисципліни і правопорядку; б) культурно-художня робота, організація дозвілля, розвиток самодіяльної творчості, військово-патріотичне виховання; в) робота клубу із всебічного і гармонійного розвитку особистості воїнів; г) організаційно-методична робота; д) фінансово-господарська діяльність; е) робота бібліотеки; ж) робота музею (кімнати історії) військової частини.

6. План роботи центру культури (клубу, бібліотеки) на місяць (розділи плану тотожні перспективному плану роботи на рік).

7. Плани-сценарії проведення культурно-просвітницьких заходів, які проводяться в центрах культури (клубах, бібліотеках).

8. Перспективний план розвитку та оновлення наочної агітації на рік.

9. Плани підготовки та проведення заходів, пов'язаних із визначними датами та подіями в житті держави, Національної гвардії України, оперативно-територіального об'єднання, військової частини.

10. Репертуарний план демонстрації кіно- та відеофільмів на місяць (затверджує заступник командира (начальника) по роботі з особовим складом).

11. Плани навчально-методичних зборів та інструктивно-методичних занять з офіцерами по роботі з особовим складом.

12. Плани проведення вихідних днів (для військових частин, укомплектованих військовослужбовцями строкової служби).

13. Наказ про стан гуманітарної підготовки в оперативно-територіальному об'єднанні (військовій частині) Національної гвардії України за рік та її організація в наступному році. У наказі визначається таке: стан виконання мети та завдань гуманітарної підготовки, результати контрольних занять за рік у підрозділах (військових частинах), ефективний досвід підготовки та проведення занять, недоліки, що мали місце, за необхідності застосовується дисциплінарна практика, визначаються завдання на наступний рік.

14. Розділи гуманітарної підготовки в журналах бойової підготовки та окремі журнали обліку гуманітарної підготовки для службовців.

15. Графіки контролю проведення в підрозділах заходів з особовим складом та участі в них офіцерів управління до батальйону включно (щомісяця у відділеннях (групах) по роботі з особовим складом).

Лінійні батальйони, факультети вищих навчальних закладів.

1. План роботи з особовим складом на місяць: а) робота в ротах, окремих взводах; б) морально-психологічне забезпечення службово-бойової діяльності,

навчання; в) заходи щодо зміцнення військової дисципліни та профілактики правопорушень; г) інформаційно-пропагандистські заходи; д) культурно-просвітницька робота; е) військово-соціальна робота, заходи у взаємодії з громадськими органами.

2. Плани морально-психологічного забезпечення виконання службово-бойових завдань, проведення тактичних навчань, стрільб тощо.

3. Плани проведення вихідних днів (для підрозділів, укомплектованих військовослужбовцями строкової служби).

Рота та рівні їй підрозділи, курси вищих навчальних закладів.

1. План роботи з особовим складом на місяць: а) морально-психологічне забезпечення службово-бойової діяльності та навчання; б) заходи щодо зміцнення військової дисципліни та профілактики правопорушень; в) інформаційно-пропагандистські заходи; г) заходи з особовим складом, культурно-просвітницька робота та дозвілля; д) військово-соціальна робота, заходи у взаємодії з громадськими органами.

2. Плани морально-психологічного забезпечення виконання конкретних службово-бойових завдань, проведення тактичних навчань, стрільб тощо, плани роботи з особовим складом у вартах (для варт у складі 10 осіб і більше, а також варт, які споряджаються на одну або декілька діб). У варті, що призначаються на термін менше доби і склад яких не перевищує 10 осіб, під час проведення інструктажу особового складу надавати індивідуальні завдання військовослужбовцям щодо проведення заходів з особовим складом.

3. Плани проведення вихідних днів (для підрозділів, укомплектованих військовослужбовцями строкової служби).

4. Комплексні методичні картки гуманітарної підготовки.

5. Розділи гуманітарної підготовки в журналах бойової підготовки.

У розпорядку дня передбачити час для проведення заходів роботи з особовим складом:

– офіцери й військовослужбовці, які проходять військову службу за контрактом, – у 2, 4-й тижні місяця тривалістю 30 хвилин;

– військовослужбовці, які проходять строкову службу, службу за призовом, під час мобілізації, резервісти – двічі на тиждень тривалістю 50 хвилин;

– у бойових умовах, в умовах надзвичайного стану, виконання службово-бойових завдань за пунктами постійної дислокації, на польових виходах, під час несення служби вартами без змін – щоденно у формі оперативного (бойового) інформування протягом 10-15 хвилин.

Інформування:

1) суспільно-політичне:

– офіцери й військовослужбовці, які проходять військову службу за контрактом, – один раз на місяць тривалістю 30 хвилин;

– військовослужбовці, які проходять строкову службу, службу за призовом під час мобілізації, резервісти – один раз на тиждень тривалістю 20 хвилин;

2) правове:

- офіцери й військовослужбовці, які проходять військову службу за контрактом, – один раз на місяць тривалістю 30 хвилин;
- військовослужбовці, які проходять строкову службу, службу за призовом під час мобілізації, резервісти – один раз на тиждень тривалістю 20 хвилин.

Із військовослужбовцями, які заступають для несення служби в змінному режимі, усі види інформувань проводити під час інструктивних занять перед кожним заступанням тривалістю до 10 хвилин.

Оперативне (бойове) інформування проводити щоденно за рішенням відповідного командира (начальника) у будь-який час з метою повідомлення інформації, яка потребує негайного доведення.

Морально-психологічне забезпечення бойової, мобілізаційної готовності, навчання, службово-бойової діяльності та бойового застосування підрозділів Національної гвардії України вважати одним з основних видів усебічного забезпечення, що сприяє підтриманню у військовослужбовців високого бойового духу, стійкого психологічного стану, умотивованості та готовності до активних дій за різних (екстремальних) умов обстановки з метою успішного виконання поставлених завдань.

На час залучення особового складу військових частин і підрозділів до польових (тактико-стройових, тактичних) навчань, виконання службово-бойових завдань, участі в надзвичайних (бойових) умовах складати плани морально-психологічного забезпечення. Організацію морально-психологічного забезпечення виконання навчальних, службово-бойових і бойових завдань здійснювати в три етапи: перший – у період підготовки; другий – під час виконання; третій – після закінчення.

Під час дій у надзвичайних (екстремальних, бойових) умовах:

- здійснювати щоденну підготовку інформаційних бюлетенів та оперативне інформування особового складу;
- контролювати емоційно-вольовий стан військовослужбовців, запобігати нервово-психологічним стресам і депресіям в разі їх виникнення і надавати допомогу;
- сприяти задоволенню духовних потреб військовослужбовців (душпастирська опіка);
- прогнозувати, запобігати й нейтралізувати наслідки негативного інформаційно-психологічного впливу на особовий склад;
- забезпечувати дотримання особовим складом військової дисципліни та правопорядку.

Особисте спілкування командирів (начальників) із підлеглими застосовувати як основну форму досягнення й підтримання високого бойового духу військовослужбовців.

Під час виконання завдань у відриві від місць постійної дислокації підрозділів і військових частин для організації морально-психологічного забезпечення активно використовувати похідні комплекти наочної агітації, клуби-друкарні та інші технічні засоби пропаганди.

В основу роботи з особовим складом зі зміцнення військової дисципліни та профілактики правопорушень покласти систему інформаційних, правових, організаційних заходів щодо формування й розвитку у військовослужбовців особистої відповідальності за свідоме виконання положень Конституції України, законів України, статутів Збройних Сил України, указів Президента України, актів Кабінету Міністрів України, Військової присяги, функціональних і службових обов'язків, наказів командирів (начальників).

Командирам (начальникам) забезпечити взірцевість військовослужбовців у дотриманні військової дисципліни та правопорядку шляхом створення системи невідворотності покарання за вчинене порушення військової дисципліни. Під час проведення службового розслідування за фактом скоєння порушення військової дисципліни (правопорушення) в обов'язковому порядку визначати місце й роль безпосереднього командира (начальника) у підтриманні дисципліни серед підлеглих; у разі виявлення ознак кримінального правопорушення інформацію направляти до військового прокурора за належністю; у разі виявлення адміністративного правопорушення скласти протокол і направляти до суду.

Інформацію про кримінальні та адміністративні правопорушення, надзвичайні події, дисциплінарні проступки, учинені військовослужбовцями, причини й умови їх скоєння оперативно доводити до особового складу і вживати заходів щодо їх попередження в майбутньому.

Із метою попередження вчинення правопорушень на бойовій службі проводити ретельний підбір військовослужбовців і посилений контроль за ними, особливо в тих видах нарядів і варт, які виконують службово-бойові завдання у відриві від місць постійної дислокації військових частин. Не допускати до спільного несення бойової служби осіб, які конфліктують між собою.

Офіцерам територіальних управлінь та управлінь військових частин під час роботи в складі цільових і комплексних груп брати участь у проведенні заходів з особовим складом, що сплановані в цей період у підрозділах, щодо зміцнення військової дисципліни та профілактики правопорушень.

Індивідуальну роботу вважати основним засобом впливу командирів (начальників) на свідомість, почуття й поведінку конкретного військовослужбовця, що забезпечує його всебічний розвиток і мотивацію до успішного виконання військового обов'язку та службово-бойових завдань.

В основу організації індивідуальної роботи покласти принципи безпосереднього підпорядкування та вимоги статутів Збройних Сил України, відповідно до яких командир (начальник) навчає та виховує своїх підлеглих. Для охоплення індивідуальним впливом усіх військовослужбовців у військовій частині здійснювати рівномірний посадовий розподіл індивідуальної роботи за категоріями військовослужбовців.

Посадовим особам, які мають підлеглих, заходи індивідуальної роботи включати в особистий план роботи на місяць. Результати індивідуальної роботи

відображати в листах індивідуальних бесід, що ведуться в особових справах військовослужбовців.

Стан та ефективність індивідуальної роботи з особовим складом узагальнювати й обговорювати: щоквартально – на службових нарадах офіцерів територіальних управлінь, навчальних закладів, військових частин і підрозділів; щомісячно – на службових нарадах сержантів підрозділів.

Під час проведення навчальних зборів, семінарів, занять із командирської (професійної) підготовки посадових осіб планувати заняття з навчання методів вивчення підлеглих і форм індивідуальної роботи.

Підвищити роль, статус і персональну відповідальність сержантів у роботі з безпосередньо підпорядкованим особовим складом. Заборонити підміну їх посадової діяльності та необґрунтовану опіку офіцерами. Офіцерам підрозділів керівництво рядовим складом здійснювати, як правило, через сержантів.

Зобов'язати сержантів підрозділів:

- підтримувати на належному рівні морально-психологічний стан і військову дисципліну серед підлеглого особового складу, вивчати й доповідати командирам підрозділів узагальнену інформацію про проблеми і запити військовослужбовців, готовність до виконання завдань службово-бойової діяльності;

- складати, затверджувати у відповідних командирів і вести графіки службового навантаження солдатів, звільнень у місто (для військовослужбовців строкової служби), відпусток тощо;

- проводити індивідуальну роботу з безпосередніми підлеглими й вести на кожного військовослужбовця картку індивідуального спостереження, куди заносити соціально-демографічні дані й результати індивідуальної роботи, про результати індивідуальної роботи доповідати командирі взводу, заступнику командира роти по роботі з особовим складом та командирі роти;

- у разі виявлення у військовослужбовця сімейно-побутових, соціальних, службових проблем і негативних емоційних станів доповідати негайно;

- вести дисциплінарну практику з підлеглими відповідно до повноважень, визначених Дисциплінарним статутом Збройних Сил України.

Командирам (начальникам) від командира взводу і вище дисциплінарну практику з рядовим складом здійснювати, як правило, з урахуванням пропозицій сержантів відповідних підрозділів.

Із метою підвищення престижу військової служби на посадах сержантів запровадити в практику проведення дня сержанта:

- 1) бригади, полки, окремі батальйони – один раз на півріччя;
- 2) лінійні батальйони та рівні підрозділи – один раз на квартал;
- 3) роти й рівні підрозділи – щомісяця.

Упродовж дня сержанта навчати сержантів форм і методів роботи з особовим складом, проводити обмін досвідом службової діяльності, заходи щодо вшанування кращих та підвищення їх ідейного, професійного та культурного рівнів.

Військово-соціальну роботу органів військового управління та посадових осіб Національної гвардії України спрямувати на сприяння реалізації військовослужбовцями та членами їхніх сімей установлених законодавством України прав і пільг, отримання соціальної допомоги та відповідних компенсацій, створення у військових колективах належних умов життєдіяльності.

Координацію діяльності щодо організації військово-соціальної роботи покласти на заступників командирів (начальників) по роботі з особовим складом.

У відділах, відділеннях (групах) по роботі з особовим складом територіальних управлінь, навчальних закладів, військових частин створювати бази даних військовослужбовців, працівників і членів їхніх сімей, які мають соціальні пільги, та облік роботи, яка з ними ведеться.

Особливу увагу приділяти роботі з багатодітними сім'ями військовослужбовців, із сім'ями, які виховують дітей-інвалідів, із членами сімей загиблих військовослужбовців, членами сімей військовослужбовців, які вважаються такими, що зникли безвісти, захопленими в заручники, та з особами з інвалідністю внаслідок поранень під час виконання службово-бойових завдань.

Для надання всебічної допомоги у вирішенні проблемних питань соціального захисту військовослужбовців і членів їхніх сімей налагодити й підтримувати взаємодію з органами державної влади та органами місцевого самоврядування, органами по роботі з особовим складом інших силових структур України, громадськими, волонтерськими та релігійними організаціями.

Проводити заходи щодо вшанування та увіковічнення пам'яті військовослужбовців Національної гвардії України, які загинули під час виконання службово-бойових завдань, працевлаштування у військових частинах, установах, навчальних закладах осіб, які отримали інвалідність під час виконання завдань у зоні проведення антитерористичної операції.

Щоквартально планувати доведення і роз'яснення особовому складу законів та інших нормативно-правових актів про права й пільги військовослужбовців і членів їхніх сімей. Здійснювати оперативне інформування особового складу про зміни в законодавстві щодо соціальних питань.

У бібліотеках військових частин, народознавчих світлицях підрозділів мати папки з добірками матеріалів із військово-соціальної тематики. У бібліотеках військових частин, народознавчих світлицях підрозділів мати папки з добірками матеріалів військово-соціальної тематики (нормативні документи щодо соціального захисту військовослужбовців тощо).

Із метою вивчення громадської думки та проведення заходів з вирішення проблем соціального захисту, запитів і потреб військовослужбовців:

– заступникам командирів по роботі з особовим складом військових частин та установ не менше одного разу на півріччя організувати й

проводити соціологічні опитування різних категорій військовослужбовців і готувати доповідні записки;

- за участі офіцерів командування та управління військових частин щомісячно у визначений розпорядком дня час для роботи з особовим складом проводити в кожному підрозділі *вечори запитань та відповідей*;

- офіцерам управлінь військових частин під час роботи цільових і комплексних груп проводити колективні й індивідуальні бесіди з особовим складом підрозділів, зустрічі з членами сімей військовослужбовців, вивчати дотримання режиму службового часу, службового навантаження і часу на відпочинок, порядок надання відпусток, рівень продовольчого, речового, квартирно-експлуатаційного та інших видів матеріального забезпечення, стан роботи зі зверненнями громадян.

Інформаційно-пропагандистське забезпечення спрямувати на виконання службово-бойових завдань і повсякденну діяльність особового складу, його захист від негативного інформаційно-психологічного впливу, системний інформаційний вплив на громадську думку та зміцнення іміджу Національної гвардії України в суспільстві.

У площині інформаційно-пропагандистського забезпечення проводити:

- планове тематичне й оперативне інформування (суспільно-політичне, правове, воєнно-технічне, бойове тощо);

- перегляд і прослуховування інформаційних і тематичних теле- і радіопередач, новин, художніх, документальних і навчальних кіно-, відеофільмів та аудіоматеріалів;

- відзначення державних і військово-професійних свят, пам'ятних дат української історії;

- висвітлення діяльності Національної гвардії України в засобах масової інформації та Інтернет-мережі;

- заходи щодо підвищення іміджу, посилення пропаганди військової служби, презентації діяльності Національної гвардії України серед громадян;

- роботу з цивільною молоддю, надання організаційної та методичної допомоги громадським об'єднанням і організаціям у проведенні заходів військово-патріотичного спрямування;

- роботу агітаційно-пропагандистських груп;

- використання засобів наочної агітації та реклами.

Порядок планування, тематику, строки, періодичність, форми і методи проведення заходів інформаційно-пропагандистського забезпечення особового складу визначати командирам (начальникам) відповідно до обстановки та умов виконання завдань.

На виконання Указу Президента України від 11 лютого 2016 р. № 44/2016 “Про шефську допомогу військовим частинам Збройних Сил України, Національної гвардії України та Державної прикордонної служби України” поширювати співробітництво з місцевими державними адміністраціями та органами місцевого самоврядування в інтересах проведення заходів інформаційно-пропагандистського забезпечення, національно-патріотичного та військово-патріотичного виховання.

Гуманітарну підготовку як предмет навчання, інтегрований у бойову та спеціальну підготовку, проводити в складі штатних підрозділів під час планових занять за складовими, які можуть об'єднуватися в будь-яких варіантах чи застосовуватися кожна окремо:

- психологічне моделювання;
- інформаційна підготовка;
- ідеологічна підготовка.

Відповідно до розкладу проведення занять із бойової та спеціальної підготовки заступникам командирів підрозділів по роботі з особовим складом складати *комплексні методичні картки гуманітарної підготовки* на навчальний тиждень, а в разі проведення лише кількох днів занять упродовж місяця – на місяць.

Заступникам командирів батальйонів, військових частин по роботі з особовим складом під час перевірки готовності комплексних методичних карток додавати до них заходи, які проводять психологи, офіцери відділів (відділень, груп) по роботі з особовим складом, військові священники (капелани), інші фахівці, а також розподіляти офіцерів для контролю і надання допомоги в проведенні занять.

Комплексні методичні картки гуманітарної підготовки зберігати протягом двох років, аналізувати й використовувати відділами (відділеннями, групами) по роботі з особовим складом для вдосконалення діяльності, підбиття підсумків, видання наказів, звітності тощо.

За необхідності й за наявності службового часу (особливо в навчальних підрозділах і для строкової служби) за рішенням командирів (начальників) до *розкладів занять можуть включатися теоретичні заняття з гуманітарної підготовки у формі лекцій, бесід, семінарів тощо*. Для проведення теоретичних занять складати плани-конспекти і робити відмітки в окремому розділі журналу бойової та спеціальної підготовки.

Під час першого етапу підготовки поповнення підрозділів планувати й проводити заняття з вивчення історії та сучасності Національної гвардії України, ролі та завдань особового складу в забезпеченні законності і правопорядку в державі, порядку проходження військової служби та відповідальності за його порушення.

В окремих взводах і підрозділах, які не мають заступників командирів (начальників) по роботі з особовим складом, гуманітарну підготовку організують відділи (відділення, групи) по роботі з особовим складом, заступникам командирів батальйонів по роботі з особовим складом, надаючи офіцерам цих підрозділів необхідні методичні рекомендації та періодично беручи участь у практичному проведенні занять. Навчання методики гуманітарної підготовки проводити в процесі професійної підготовки офіцерів по роботі з особовим складом.

У бойових умовах, в умовах надзвичайного стану, виконання службово-бойових завдань за межами пунктів постійної дислокації, на польових виходах і під час тривалого несення служби у вартах гуманітарну підготовку проводити *методом інформувань* у час, коли дозволяє обстановка, і в обсязі, необхідному

для підтримання високого морально-психологічного стану (морального духу) особового складу.

Для особового складу Головного управління Національної гвардії України, територіальних управлінь, управлінь навчальних закладів, військових частин та установ, офіцерського складу батальйонів, рот, професорсько-викладацького складу Національної академії Національної гвардії України *основним методом занять із гуманітарної підготовки вважати гуманітарну самоосвіту та опрацювання переліку питань, обов'язкових для самостійного вивчення.*

Із працівниками та службовцями територіальних управлінь, вищих навчальних закладів, установ і військових частин гуманітарну підготовку проводити по одній годині на місяць методом інформування з актуальних проблем суспільно-політичного та економічного життя України, Національної гвардії України, військової частини.

Плани гуманітарної підготовки, методичні рекомендації з їх відпрацювання, кількість навчального часу та перелік питань, обов'язкових для самостійного вивчення, складають управління по роботі з особовим складом Головного управління Національної гвардії України на рік і доповнюють відділи (відділення, групи) по роботі з особовим складом територіальних управлінь, навчальних закладів та військових частин відповідно до потреб та обстановки.

Поточні завдання з гуманітарної підготовки й перелік питань, обов'язкових для самостійного вивчення, заступникам по роботі з особовим складом доводити до особового складу на початку кожного періоду (модуля) навчання протягом однієї години занять.

У народознавчих світлицях підрозділів, бібліотеках і клубах військових частин створювати добірки літератури та довідкових матеріалів відповідно до переліку питань, обов'язкових для самостійного вивчення. Форми організації, методи й засоби проведення занять з гуманітарної підготовки визначають заступники командирів (начальників) по роботі з особовим складом, відділам (відділенням, групам) по роботі з особовим складом з урахуванням специфіки завдань за призначенням, аналізу рівня підготовки, бойового духу та морально-психологічного стану особового складу.

До розкладів занять у години самостійної підготовки включати питання для самостійного вивчення гуманітарної підготовки.

Облік занять з гуманітарної підготовки вести в журналах обліку бойової та спеціальної підготовки взводів (підрозділів), у яких записувати по одній годині занять на початку кожного періоду навчання та контрольно-перевірочні заняття, облік занять із працівниками та службовцями вести в окремих журналах.

Для оцінювання теоретичних знань в оптимальний для військових частин час після завершення навчального року шляхом тестування чи опитування проводити контрольно-перевірочні заняття з питань, обов'язкових для самостійного вивчення, і питань, відпрацьованих практично, за складовими гуманітарної підготовки під час занять із бойової та спеціальної підготовки з виставленням оцінок.

Порядок оцінювання гуманітарної підготовки.

Військовослужбовець оцінюється за рівнем знань переліку питань, обов'язкових для самостійного вивчення, особистої дисциплінованості та особистих результатів бойової та спеціальної підготовки:

1) *відмінно* – військовослужбовець вільно володіє матеріалом, правильно посилається на факти, історичну хронологію, літературу та документи, логічно пов'язує навчальний матеріал із практикою службово-бойової діяльності, добре володіє державною мовою;

2) *добре* – військовослужбовець вільно володіє матеріалом, правильно посилається на факти, історичну хронологію, добре володіє державною мовою, але не може правильно пов'язати ті чи інші питання із сучасними подіями, фактами, документами;

3) *задовільно* – військовослужбовець в основному опанував усі питання, але фактичний матеріал плутає, історичні дати знає приблизно, не може логічно й чітко викласти свою думку, погано володіє державною мовою;

4) *незадовільно* – військовослужбовець програмний матеріал не засвоїв, має систематичні порушення військової дисципліни та (або) незадовільні результати з бойової і спеціальної підготовки, суттєві порушення під час виконання службово-бойових завдань.

Підрозділ, військова частина оцінюються за узагальненими результатами індивідуального оцінювання, стану військової дисципліни, виконання службово-бойових завдань, нормативів бойової та спеціальної підготовки:

1) *відмінно* – не менше 90 % перевірених військовослужбовців отримали позитивні оцінки, а не менше 50 відсотків від перевірених – не нижче оцінки “відмінно”;

2) *добре* – не менше 80 % перевірених військовослужбовців отримали позитивні оцінки, а не менше 50 відсотків від перевірених – не нижче оцінки “добре”;

3) *задовільно* – не менше 70 % перевірених військовослужбовців отримали позитивні оцінки.

Для особового складу строкової військової служби та (за необхідності) інших категорій особового складу, визначених рішенням відповідного командира (начальника), контрольно-перевірочні заняття проводити двічі на рік.

За результатами контрольно-перевірочних занять із гуманітарної підготовки особового складу складати відомості.

Підбиття підсумків стану гуманітарної підготовки проводити в територіальних управліннях, навчальних закладах і військових частинах один раз на рік. За необхідності поточні питання стану гуманітарної підготовки розглядати в загальній системі підбиття підсумків протягом року.

Інформаційно-психологічну протидію вважати важливим складником діяльності командирів (начальників) із захисту особового складу від негативного інформаційно-психологічного впливу.

Відповідно до правових підстав діяльності *основними завданнями інформаційно-психологічної протидії визначити:*

- моніторинг, аналіз і прогнозування інформаційної обстановки, збір та узагальнення даних про джерела негативного інформаційно-психологічного впливу на особовий склад;

- нейтралізацію негативного інформаційно-психологічного впливу, проведення контрпропагандистських заходів;

- проведення інформаційно-пропагандистських та інформаційно-психологічних заходів (акцій), спрямованих на особовий склад місцевого населення.

Використовувати заходи інформаційно-психологічної протидії:

- забезпечення особового складу психологічно доцільною інформацією та друкованими виданнями;

- щоденна підготовка та доведення до особового складу інформації про основні події та ситуацію в державі і світі, матеріалів контрпропагандистського змісту, спрямованого на спростування деструктивної інформації;

- роз'яснення рішень військово-політичного керівництва країни завдань, що стоять перед Національною гвардією України;

- підготовка та розповсюдження агітаційних матеріалів (брошур, плакатів, пам'яток тощо);

- поширення у ЗМІ інформації про службово-бойову діяльність підрозділів Національної гвардії України;

- організація роботи в підрозділах зі збору та знищення матеріалів негативного інформаційно-психологічного впливу, проведення запобіжних (профілактичних) заходів щодо поширення неправдивих чуток серед особового складу;

- ознайомлення військовослужбовців із прийомами і методами, які використовуються з метою психологічного придушення індивідуальної та групової свідомості військовослужбовців;

- використання потенціалу відомчих засобів масової інформації;

- забезпечення розвитку інформаційної інфраструктури та ресурсів, упровадження новітніх інформаційних технологій;

- організація співробітництва з питань проведення заходів протидії негативному інформаційно-психологічному впливу з органами державної влади та органами місцевого самоврядування, відповідними органами національної поліції, ЗСУ, ДПС, ДСНС, органами СБУ.

Уживати заходів щодо подальшого прогресу сфери **військово-патріотичного виховання** особового складу, спрямованого на розвиток у військовослужбовців патріотичних почуттів до України, поваги до її символів, рідної мови, національно-історичних традицій і звичаїв, формування в них відповідних переконань і мотивів поведінки.

Роз'яснювати підлеглим спадкоємність розвитку військового правоохоронного формування у здобутті державності й незалежності, утверджувати в суспільній свідомості об'єктивну оцінку ролі Національної гвардії України в українській історії.

Здійснювати взаємодію, надавати методичну й організаційну допомогу з питань військово-патріотичного виховання органам виконавчої влади та

місцевого самоврядування, громадським організаціям, керівникам загальноосвітніх навчальних закладів, підприємств та установ.

Продовжувати з урахуванням набутого досвіду практику проведення у військових частинах днів відкритих дверей для цивільного населення з нагоди державних і військових професійних свят, складання Військової присяги, річниць із днів створення військових частин з ознайомленням з умовами проходження військової служби, оглядом зразків озброєння та військової техніки.

Забезпечити поширення і використання позитивного досвіду участі у військово-патріотичному вихованні ветеранів військової служби та учасників антитерористичної операції.

У системі військово-патріотичного виховання передбачити таке:

- загальні, спеціальні та цільові заходи щодо формування в особового складу патріотичної свідомості, високого морального духу і психологічної стійкості в інтересах бойової та мобілізаційної готовності;

- тематичні заходи з інформаційно-пропагандистського забезпечення бойової підготовки, виконання службово-бойових завдань, зміцнення військової дисципліни та правопорядку;

- гуманітарну підготовку та інформування;

- діяльність закладів культури, музеїв і кімнат бойової слави військових частин, творчих колективів Національної гвардії України;

- тематичні заходи культурно-просвітницької роботи;

- військово-шефську роботу, заходи з військово-професійної орієнтації, допризовної підготовки громадян України;

- ушанування та увічнення пам'яті військовослужбовців, які загинули під час виконання службових обов'язків, героїв антитерористичної операції;

- підготовку та публікацію матеріалів про героїчні вчинки військовослужбовців у періодичних виданнях та на офіційному сайті Національної гвардії України, у загальнодержавних та місцевих засобах масової інформації;

- створення та приведення до належного стану об'єктів, що увічнюють пам'ять про військову звитягу та славу.

У кожному територіальному управлінні, вищому навчальному закладі, військовій частині та установі вести Літопис історії у вигляді хронологічно упорядкованих фактів, подій, досягнень, документів щодо проведення воєнних акцій та операцій, запобігання терористичним актам, а також участі в антитерористичній операції, заходів оптимізації, підготовки військових кадрів, формування логістики, матеріально-технічного забезпечення із зазначенням документів і супроводом фотоматеріалами, які використовувати для потреб військово-патріотичного виховання.

Культурно-просвітницьку роботу проводити в центрах культури, клубах військових частин, навчальних закладів та установ із використанням можливостей закладів культури та мистецтва в місцях дислокації військових частин, релігійних установ та передбачити роботу гуртків художньої самодіяльності та самодіяльної художньої творчості, екскурсії, відвідування

театрів, музеїв, активні форми сімейного відпочинку та масові форми клубної роботи, зокрема тематичні вечори, вечори-ушанування, усні журнали, літературно-музичні композиції, диспути, вікторини, конкурси, розваги, лекторії, години народознавства, концерти тощо.

Роботу центрів культури та клубів організувати та проводити відповідно до наказів командувача Національної гвардії України.

Створити необхідні умови для роботи радіовузлів, функціонування бібліотек згідно з переліком документації щодо їх діяльності.

Оформлення наочної агітації на території і в приміщеннях військових частин здійснювати на підставі Методичних рекомендацій управління по роботі з особовим складом Головного управління Національної гвардії України.

У кожній військовій частині обладнати музей (кімнату історії), у кожному підрозділі мати народознавчу світлицю.

Оформлення стінного друку, який вивішувати у спеціально обладнаних місцях, здійснювати таким чином:

- щомісячний випуск у ротах стінних або сатиричних газет;
- випуск фотогазет (фотобюлетенів, фотозвітів, фотоповідомлень) не рідше одного разу на період (модуль) навчання, а також спеціальних випусків, присвячених знаменним датам та історичним подіям у житті країни, Національної гвардії України, військової частини, підрозділу, населеного пункту, де дислокується військова частина (підрозділ);
- випуск інформаційних аркушів у ротах і рівних їм підрозділах після повернення з навчань, стрільб, виконання завдань у відриві від місць постійної дислокації, а також у разі мужніх, умілих та рішучих дій військовослужбовців під час виконання завдань служби, досягнень високих результатів у професійній підготовці та спорті, перемоги в конкурсах тощо.

Дозвіл на випуск стінного друку дає заступник по роботі з особовим складом, про що робить відмітку на зворотному боці аркуша.

Стінний друк зберігати протягом року й використовувати під час проведення заходів з особовим складом.

Розвивати можливості для висвітлення інформації сучасними технічними засобами: слайд-шоу, презентації тощо.

Під час виконання службово-бойових і бойових завдань, проведення навчань, зборів, пов'язаних із тривалим перебуванням особового складу поза пунктами постійної дислокації (від одного тижня), використовувати можливості спеціалізованих клубів-друкарень для забезпечення культурного обслуговування особового складу. На цей період здійснювати планування їх роботи.

Використовуючи спеціалізовані клуби-друкарні, застосовувати такі форми роботи: демонстрація супутникових каналів українського телебачення, кінофільмів, іміджево-агітаційних відеороликів про діяльність Національної гвардії України; трансляція каналів українського радіо, радіоконцертів, радіоповідомлень, радіогазет, радіозвітів, радіобюлетенів, дайджестів тощо; озвучення масових заходів, концертів; відео- та звукове супроводження польових занять; виготовлення власного відео-, фото- та друкованого

контенту агітаційно-пропагандистського змісту; друк інформаційних повідомлень, бюлетенів, фотогазет; бібліотечне обслуговування особового складу.

У кожному спеціалізованому клубі-друкарні мати і вести службову документацію.

1. Плани роботи спеціалізованого клубу-друкарні (складається на період застосування машини під час виконання завдання особовим складом).

2. Журнал обліку заходів спеціалізованого клубу-друкарні.

3. Журнал обліку роботи обладнання спеціалізованого клубу-друкарні (складається з двох розділів): 1) облік роботи друкарської машини: дата роботи; назва друкованої продукції; формат аркуша; кількість сторінок/аркушів; тираж; 2) облік роботи дизель-генератора: дата роботи; час початку роботи; час закінчення роботи; об'єм витраченого палива.

4. Журнал обліку літератури у спеціалізованого клубу-друкарні.

5. Підшивка друкованої продукції, виготовленої на друкарському обладнанні спеціалізованого клубу-друкарні.

Після ротації екіпажів спеціалізованих клубів-друкарень після виконання службово-бойових завдань у відриві від пунктів постійної дислокації, і їх повернення до пунктів постійної дислокації у десятиденний термін надсилати до управління по роботі з особовим складом Головного управління Національної гвардії України звіт про роботу спеціалізованого клубу-друкарні в районах виконання завдань із зазначенням позитивних сторін, проблемних питань організації роботи та шляхів їх вирішення. До звіту додавати плани роботи клубу-друкарні, фото- та відеоматеріали з районів і місць, де залучався автоклуб, а також зразки продукції, що друкувалася на обладнанні клубу-друкарні.

Організацію роботи із задоволення релігійних потреб (душпастирську роботу), виховання високої моральності та духовності військовослужбовців Національної гвардії України і членів їхніх сімей здійснювати відповідно до вимог чинного законодавства України, наказів Міністерства внутрішніх справ України, командувача Національної гвардії України.

Релігійно-освітню роботу, задоволення релігійних потреб військовослужбовців Національної гвардії України і членів їхніх сімей проводити відповідно до погоджених Головним управлінням Національної гвардії України програм і щорічних планів, які розробляються уповноваженими від релігійних організацій України (департаментами, управліннями, відділами) за співробітництвом із силовими структурами.

Заходи душпастирської та релігійно-освітньої роботи відображати в планах і проводити в системі роботи з особовим складом у вихідні дні та дні релігійних свят.

Для сприяння соціально-правовій захищеності військовослужбовців і членів їхніх сімей, задоволення духовних і моральних потреб, згуртування військових колективів підтримувати ініціативу й бажання особового складу створювати у військових частинах громадські органи. Їх діяльність реалізовувати відповідно до Методичних рекомендацій щодо роботи

громадських органів у Національній гвардії України, затверджених наказом командувача Національної гвардії України.

Організацію професійної підготовки офіцерів по роботі з особовим складом здійснювати під час навчально-методичних зборів, які проводити таким чином:

1. У Головному управлінні Національної гвардії України:

– із заступниками начальників територіальних управлінь, командирів військових частин по роботі з особовим складом – під час навчально-методичних зборів керівного складу Національної гвардії України;

– із начальниками відділень (груп) по роботі з особовим складом територіальних управлінь та військових частин – два дні в терміни, визначені Організаційно-методичними вказівками командувача Національної гвардії України на рік;

– із начальниками центрів культури, офіцерами з організації дозвілля, начальниками клубів, бібліотекарями – два дні один раз на три роки в терміни, визначені Організаційно-методичними вказівками командувача Національної гвардії України на рік.

2. У територіальних управліннях:

– із заступниками командирів по роботі з особовим складом бригад, полків та окремих батальйонів (факультетів) – два дні двічі на рік (якщо вони не залучалися до зборів у Головному управлінні Національної гвардії України);

– з офіцерами з організації дозвілля, начальниками клубів, бібліотекарями – два дні в терміни, визначені Організаційно-методичними вказівками командувача Національної гвардії України на рік (крім року проведення зборів у Головному управлінні Національної гвардії України).

3. У Національній академії Національної гвардії України, навчальних центрах Національної гвардії України, бригадах, полках, окремих батальйонах:

– з офіцерами по роботі з особовим складом – один день професійної підготовки щомісяця.

Підсумки роботи з особовим складом підводити в загальній системі підбиття підсумків службово-бойової діяльності:

1) у Головному управлінні Національної гвардії України, територіальних управліннях – один раз на півріччя;

2) у бригадах, полках, окремих батальйонах – один раз на квартал;

3) у лінійних батальйонах, ротах – щомісяця;

4) у Національній академії Національної гвардії України, навчальних центрах Національної гвардії України – з урахуванням особливостей навчального процесу.

Обов'язки заступника командира роти по роботі з особовим складом

Центром роботи з особовим складом у Національній гвардії України є рота. Організатор роботи з особовим складом у роті – заступник командира роти по роботі з особовим складом.

Заступник командира роти по роботі з особовим складом у мирний і воєнний час відповідає за організацію і проведення роботи з особовим складом, за військову дисципліну, моральний дух, за морально-психологічне

забезпечення бойової готовності, бойової підготовки, бойових завдань, повсякденної діяльності особового складу роти, за гуманітарну підготовку, інформаційну і культурно-виховну роботу, дозвілля військовослужбовців, за їх соціальний захист.

Заступник командира роти по роботі з особовим складом підпорядковується командирові роти і є прямим начальником усього особового складу роти. У роботі з особовим складом головні зусилля він зосереджує на індивідуальній роботі з кожним військовослужбовцем.

Заступник командира роти по роботі з особовим складом зобов'язаний:

- брати участь у розробленні розкладу занять роти, планувати роботу з особовим складом, здійснювати заходи щодо соціально-психологічного забезпечення повсякденної діяльності особового складу;

- забезпечувати виконання рішень командира роти, вивчати й аналізувати ідейні та морально-психологічні якості кожного військовослужбовця, соціально-психологічний клімат у підпорядкованих підрозділах, подавати допомогу командирам взводів у його поліпшенні;

- проводити роботу з виховання у військовослужбовців відданості українському народові, формування в особового складу високих ідейних якостей громадянина – патріота України, свідомого виконання положень Конституції України і законів України, вимог Військової присяги, військових статутів Збройних Сил України, інших нормативно-правових актів і наказів командирів (начальників);

- виховувати особовий склад роти в дусі свідомого ставлення до виконання військового обов'язку, вірності Військовій присязі, Бойовому Прапору, традиціям дружби і військового товариства, відданості своїй частині, постійної пильності та бойової готовності;

- проводити роботу з особовим складом, спрямовану на якісне виконання завдань бойової підготовки, підвищення боєздатності роти, зміцнення єдиначальності, поліпшення морального духу та морально-психологічного стану особового складу;

- здійснювати конкретні заходи щодо зміцнення військової дисципліни та правопорядку, профілактики правопорушень серед особового складу, згуртування військових колективів;

- забезпечувати соціально-психологічну адаптацію військовослужбовців до умов служби з урахуванням їх спеціальності та індивідуально-психологічних особливостей;

- знати кожного військовослужбовця роти, його ділові, професійні якості, моральний дух, запити, настрої, сімейний стан і відповідно до цього вести роботу з особовим складом;

- проводити заняття з сержантами з основ педагогіки та психології, навчати їх методам і формам індивідуальної роботи з підлеглими;

- навчати особовий склад роти безконфліктному нерепресивному спілкуванню і ненасильницькому розв'язанню проблем, які виникають під час служби, постійно підвищувати свій теоретичний і практичний рівень із цих питань;

- здійснювати морально-психологічну підтримку військовослужбовців

та їх підготовку до екстремальних умов під час бойових дій, формувати в них стійкість до психологічного і морального впливу противника;

- проводити роботу з особовим складом роти, призначеним до варти (бойового чергування);

- брати участь у роботі з організації якісного опанування військовослужбовцями і зразкового збереження озброєння, бойової та іншої техніки, додержання заходів безпеки та охорони довкілля;

- організовувати гуманітарну підготовку і постійно інформувати військовослужбовців про суспільно-політичне життя, особисто керувати однією з груп гуманітарної підготовки особового складу роти, подавати керівникам груп і їх помічникам допомогу в підготовці та проведенні занять;

- дбати про створення соціальних і психологічних передумов гармонійного розвитку особистості кожного військовослужбовця;

- піклуватися про поліпшення матеріально-побутових умов підлеглих, їх соціальний і правовий захист, знати потреби й запити військовослужбовців, вживати заходів щодо вирішення скарг і заяв, підтримувати зв'язок із сім'ями особового складу роти;

- вивчати і впроваджувати передовий досвід роботи з особовим складом, удосконалювати форми й методи морально-психологічного забезпечення бойової підготовки;

- розробляти плани проведення вихідних днів (для підрозділів, укомплектованих військовослужбовцями строкової служби), разом із командиром роти організовувати і проводити культурно-масову й спортивну роботу з особовим складом, керувати художньою самодіяльністю роти;

- правильно використовувати технічні засоби під час проведення роботи з особовим складом, забезпечувати своєчасність доставки особовому складу газет і журналів;

- вести облік злочинів, правопорушень, надзвичайних подій і дисциплінарних провинностей;

- своєчасно доповідати командирові роти та інформувати заступника командира батальйону по роботі з особовим складом про стан військової дисципліни, рівень морального духу та морально-психологічного стану особового складу, про заплановані та здійснені заходи.

Таким чином, потрібно зробити висновок, що робота з особовим складом є важливим напрямком діяльності органів військового управління всіх рівнів, порядок її організації у частинах і підрозділах визначені командувачем Національної гвардії України. Організатор роботи з особовим складом – заступник командирів (начальників) по роботі з особовим складом.

2.2. Прийом посади заступником командира роти по роботі з особовим складом

Ротний колектив для молодого офіцера по роботі з особовим складом – та ділянка, де пізнаються всі тонкощі військового життя, удосконалюються вміння й навички, здобувається і шліфується професійна майстерність.

Із прибуттям у військову частину офіцер відрекомендовується командирові частини і його заступникові по роботі з особовим складом, наприклад: “Товаришу полковник! Лейтенант Демиденко, відрекомендовуюся з нагоди призначення на посаду заступника командира другої роти по роботі з особовим складом”.

Під час бесіди з командиром військової частини (заступником командира по роботі з особовим складом) необхідно з’ясувати всі питання щодо прийняття посади, службової діяльності, розміщення своє та родини, харчування та ін.

Подальші дії молодого офіцера визначаються його посадою. Якщо призначення не передбачає виїзду в окремо дислокований підрозділ, тоді після здавання до штабу розпорядження, атестатів, одержання особистої зброї, іншого військового майна, після вирішення питань розміщення і харчування, офіцер прибуває в підрозділ.

У разі призначення в окремо дислокований підрозділ варто отримати у відділенні (групі) по роботі з особовим складом частини докладну інформацію про офіцерів і прапорщиків цього підрозділу, у діловодстві фінансової служби одержати дані про культурно-освітнє майно, а у бібліотеці – про книжковий фонд. Після цього офіцер убуває у свій підрозділ і діє як зазначено вище.

Відрекомендовує нового офіцера особовому складу роти – командир. Він називає військове звання, прізвище, ім’я та по батькові офіцера, номер наказу про призначення на посаду заступника командира роти по роботі з особовим складом. Повідомляє короткі дані про нього: рік народження, коли і який навчальний заклад закінчив, сімейний стан, визначає порядок подальшого більш докладного знайомства нового офіцера з усім особовим складом. Після цього заступник командира роти по роботі з особовим складом приступає до прийняття посади.

Прийняття посади. Для своєчасного і правильного прийняття посади необхідно одержати від безпосереднього начальника загальну характеристику підрозділу: укомплектованість особовим складом і технікою, які службово-бойові завдання виконують, моральний дух особового складу, стан військової дисципліни, бойової і гуманітарної підготовки.

Потім разом з командиром скласти план прийняття посади, у якому визначити перелік заходів, їх послідовність і терміни. Командир роти також особисто дає необхідні вказівки офіцерам (тому, хто здає і приймає посаду), інструктує їх.

Зміст плану, терміни його виконання залежать від кількості особового складу, дислокації підрозділу (окремо дислокований або розташований при управлінні частини), обсягу й умов виконання завдань бойової служби, кількості і фактичного стану культурно-освітнього майна, стану документації. План повинен містити повний перелік заходів щодо прийняття посади і мати чіткі та реальні терміни. Їх встановлює командир частини.

Обсяг роботи при прийнятті посади з’ясовують після вказівок заступника командира частини по роботі з особовим складом, безпосереднього начальника і з бесіди з офіцером, що здає посаду.

План прийняття посади передбачає такі заходи:

- особисте знайомство з військовослужбовцями підрозділу;
- вивчення організації бойової служби, стану бойової і гуманітарної підготовки, ротного господарства;
- попереднє вивчення стану справ у громадських організаціях;
- знайомство з об'єктом, що охороняється;
- прийняття документації;
- комісійне прийняття культурно-освітнього майна та складання акту;
- надання командиру роти рапорту про прийняття посади з усною доповіддю про свої зауваження.

Задля раціонального розподілу часу доцільно передбачити одночасне відпрацьовування декількох елементів плану, наприклад, у ході вивчення організації бойової служби можна знайомитися з підлеглими; під час індивідуальних бесід з військовослужбовцями – поцікавитися станом їхніх службових карток та ін.

Заступник командира роти по роботі з особовим складом, що здає посаду, має право убути до управління частини тільки після надання командиру роти письмового рапорту про здавання посади.

Правильна організація прийняття посади – одна з умов впевненого й ефективного початку виконання своїх функціональних обов'язків.

З метою планомірного і послідовного входження в посаду відразу після її прийняття заступник командира роти по роботі з особовим складом обов'язково складає спеціальний план. Його виконання буде свідчити про хід професійного становлення молодого офіцера.

Робота з підлеглими починається із знайомства з ними, вивчення їх ділових і морально-психологічних якостей.

Попереднє знайомство з офіцерами і прапорщиками роти найчастіше відбувається у формі індивідуальної ознайомчої бесіди. Її зміст визначає статутне положення про те, що командири всіх ланок відповідають не тільки за навчання, а і за виховання підлеглих, тому заступник командира роти по роботі з особовим складом зобов'язаний впливати на них, як на вихователів, управляти їхньою роботою з підлеглими. Неможливо дати вичерпні поради щодо змісту і характеру таких бесід, вони досить індивідуальні. При цьому необхідно враховувати і те, як характеризуватиме офіцерів і прапорщиків командир роти під час бесіди зі своїм новим заступником.

Знайомство з сержантським складом відбувається під час найближчої службової наради у командира роти, де він представляє кожного сержанта, вказує його посаду, термін служби, успіхи в роботі з підлеглими та особистій командирській і методичній підготовці, участь у громадському житті роти. Особливу увагу слід звертати на характеристики начальників варт, військових нарядів, їхній досвід організації морально-психологічного забезпечення виконання завдань бойової служби.

Перше уявлення про *актив* заступник командира роти по роботі з особовим складом отримує в ході бесіди з членами Ради підрозділу (якщо така Рада обиралась), редколегії стінного друку, редакторами інформаційних

аркушів, громадським представником підрозділу та інші.

Метою цієї бесіди є не глибоке і усебічне вивчення ділових і морально-психологічних якостей активістів, а формування загального уявлення про склад активу і його роботу. Таку бесіду необхідно провести жваво, зацікавлено, виключити однобічний характер запитань та відповідей.

З іншими військовослужбовцями необхідно знайомитися у процесі служби, бойової і гуманітарної підготовки, в повсякденному житті, пам'ятаючи, що ці перші бесіди не повинні бути тривалими.

З першого дня прийняття посади заступника командира роти по роботі з особовим складом варто завести щоденник індивідуально-виховної роботи з особовим складом та систематично робити у ньому записи.

Під час бесід новий заступник командира роти по роботі з особовим складом уважно вивчає морально-психологічні якості підлеглих і, одночасно, – стан військової дисципліни та дисциплінарної практики.

Необхідно вивчити місячні плани роботи з особовим складом на місяць, плани морально-психологічного забезпечення виконання конкретних службово-бойових завдань, проведення тактичних навчань, стрільб тощо, плани роботи з особовим складом варт, плани проведення вихідних днів (для підрозділів, укомплектованих військовослужбовцями строкової служби), повноту їхнього виконання, результати аналізу стану військової дисципліни і дисциплінарної практики, плани роботи та протоколи Ради підрозділу (якщо така Рада створена). Особливо звернути увагу на протокол зборів підрозділу, на якому приймалось рішення про створення чи не створення Ради підрозділу.

Обов'язково потрібно переглянути комплект випущених номерів стінної газети і оцінити їхній зміст.

Добре знання людей і чітке формулювання завдань – ключ до прийняття правильних рішень. Відсутність такої інформації породжує у особового складу сторожкість, непевність, а в складних умовах і нервозність, що нерідко спричиняє негативні наслідки.

Якщо заступник командира роти по роботі з особовим складом приймає посаду, коли його попередник з об'єктивних причин в підрозділі відсутній, тоді всі вищезазначені питання необхідно з'ясувати у бесідах з командиром роти та активом підрозділу.

Вивчення організації бойової служби передбачає тверде засвоєння завдань бойової служби, сил і засобів для її виконання, усвідомлення системи роботи командира підрозділу з організації бойової служби на добу, ознайомлення з підсумками виконання службово-бойових завдань, вивчення існуючої системи морально-психологічного забезпечення їх виконання, ознайомлення з військовим господарством.

У процесі вникнення в деталі організації бойової служби необхідно вивчити стан і особливості об'єктів, що охороняються (маршрутів патрулювання, місць несення служби), прилягаючи до підрозділу місцевість, уточнити склад і рід занять місцевого населення.

Після визначення послідовності першої перевірки варт та військових нарядів, необхідно уточнити обсяг контролю. При перевірці служби звернути

увагу на організацію морально-психологічного забезпечення бойової служби, оцінити стан наочної агітації і технічних засобів роботи з особовим складом у вартових приміщеннях.

Необхідно глибоко вивчити весь цикл заходів командира підрозділу з організації бойової служби на різних етапах виконання службово-бойових завдань, зіставити дійсний стан справ з вимогами статутів, інших керівних документів, продумати свої зауваження та пропозиції і доповісти їх командироті роти.

Вивчення процесу бойової і гуманітарної підготовки. Перш за все необхідно з'ясувати, наскільки відповідає навчальний процес вимогам організаційно-методичних вказівок командувача на поточний навчальний рік, особливо в частині, що стосується повного використання наявних можливостей для навчання особового складу, підвищення ефективності кожної години навчального часу, забезпечення максимального охоплення заняттями всіх категорій військовослужбовців. Слід звернути увагу на те, як поєднуються бойова підготовка і робота з особовим складом, як розподіляється час, наскільки раціонально складений ротний розклад занять.

Необхідно уточнити систему і ступінь підготовки командирів взводів, командирів відділень, екіпажів, обслуг, начальників варт, фахівців, зв'язку.

Знайомство з підрозділом буде неповним, якщо заступник командира роти по роботі з особовим складом не поцікавиться станом всіх службових і побутових приміщень, обладнанням військового містечка, матеріально-технічним забезпеченням бойової служби, навчального процесу, життя та побуту особового складу.

Після попереднього знайомства з підрозділом, яке, як правило, триває не більше чотирьох, п'яти діб, офіцер, що приймає посаду, буде мати певне уявлення про його бойову готовність, моральний дух особового складу, військову дисципліну, організацію бойової служби, навчального процесу, роботи з особовим складом.

Якщо є можливість, у стройовій частині штабу, з дозволу відповідних начальників, необхідно вивчити обліково-послужні картки солдат і сержантів. Ознайомлення з ними не повинно займати багато часу, тому що його ціль – скласти загальне уявлення про особовий склад. При цьому необхідно зробити для себе записи про військовослужбовців, у яких великі родини, які мали відстрочку від призову, одружених, які залишилися без піклування батьків, які мають вищу освіту, які не одержали середньої освіти. Усе це допоможе визначити склад роти за соціальними, національними, професійними та іншими ознаками.

Як і будь-яка діяльність, робота з особовим складом у військах супроводжується складанням необхідних документів, всі вони є основою повсякденної роботи.

При прийнятті посади заступник командира роти по роботі з особовим складом *перевіряє такі документи.*

1. Список активу, у якому повинні бути зазначені необхідні дані: військове звання, посада, прізвище, ім'я, по батькові, рік народження, характер

громадської роботи, дата обрання чи призначення, коли призваний на військову службу. Занесені до списку прізвища повинні відповідати дійсному складу активу на день прийняття посади. Список активу може бути оформлений у щоденнику індивідуальної виховної роботи заступника командира по роботі з особовим складом.

2. Плани роботи з особовим складом роти на місяць.

3. Плани морально-психологічного забезпечення при виконанні конкретних службово-бойових завдань, проведенні тактичних навчань, стрільб тощо, плани роботи з особовим складом варт (підшиті в окремій папці).

4. Плани проведення вихідних днів (для підрозділів, укомплектованих військовослужбовцями строкової служби, підшиті в окремій папці).

5. Протоколи загальних зборів особового складу – є офіційними документами, у яких фіксують: порядок денний, президію, зміст виступів, коротке рішення. Разом із планами роботи з особовим складом і обліком проведених заходів вони відбивають життя підрозділу.

6. Документи, що характеризують військову дисципліну. Необхідно пам'ятати, що стан цих документів, повнота й об'єктивність записаних даних у майбутньому допоможуть правильно аналізувати дисципліну і виробляти ефективні заходи щодо її покращення. Потрібно взяти за правило частіше перевіряти службові картки. Практика показує, що в них часом роблять записи не ті посадові особи, які повинні це робити. Звідси з'являються непередбачені статутном види стягнень і заохочень, неправильні формулювання і т. ін.

У підрозділі можуть складати і деякі інші робочі документи за вказівками командира частини, заступника командира частини по роботі з особовим складом або відділення (групи) по роботі з особовим складом.

Приймаючи культурно-освітнє майно, слід керуватися такими документами:

- директивами командувача Національної гвардії України;
- актом приймання і здавання господарства, складеним при вступі на посаду командира роти;
- книгою обліку майна підрозділу;
- іншими документами, що свідчать про наявність (відсутність) майна в підрозділі (квитанції на здані в ремонт предмети, акти про одержання дарованих речей і т. п.).

Перед прийманням культурно-освітнього майна необхідно за книгою обліку майна підрозділу уточнити кількість усіх предметів та їх закріплення за особовим складом, ознайомитися з паспортами і технічними формулярами, скласти список майна з позначенням термінів експлуатації.

Після ознайомлення з документацією новий заступник командира підрозділу по роботі з особовим складом разом з офіцером, що здає посаду, та старшиною роти перевіряє наявність і стан кожного предмета.

При прийманні радіо-, звуко-, телевізійної апаратури перевіряється документація, комплектність та технічний стан. Такого порядку варто дотримуватися для кожного виду апаратури. Неправильно, наприклад, перевіряти комплектність, технічний стан апаратури без попереднього

вивчення документації.

При прийманні документації перевіряють:

– паспорт, складений начальником клубу частини перед початком експлуатації майна;

– технічний паспорт (формуляр);

– інструкцію (керівництво) щодо зберігання й експлуатації апаратури;

– відомість комплектації.

Нерідко два останніх документи зберігають разом з технічним паспортом.

При вивченні документації необхідно звернути увагу на відповідність записаної та наявної апаратури, правильність і повноту записів про різні види ремонту, інвентаризації, щорічні технічні огляди з визначенням якісного стану і категорії. За відсутності таких вимагати їх заповнення і припинити приймання до усунення недоліку, про що доповісти командирю підрозділу і старшому офіцеру по роботі з особовим складом.

Перевіряючи комплектність апаратури, потрібно звірити її заводський номер (наприклад, номер радіовузла) або номер окремої її частини (наприклад, підсилювача) із записами у паспорті, перевірити наявність і стан нумерованих, немаркованих предметів, які входять до комплекту. У випадку нестачі необхідно вимагати пред'явлення відсутніх предметів і тільки після того робити необхідну позначку в паспорті чи акті.

Технічний стан персонального комп'ютера, магнітофона, телевізора, радіовузла, електропрогравача, діапроекторів, гучномовців динамічних, динаміків кімнатних перевіряють шляхом практичної перевірки їх роботи в різних режимах і на різних діапазонах.

Фотоапаратуру, технічне устаткування приміщень (електрифікована географічна карта, пристосування для механізованого зашторювання вікон і т. п.) приймають шляхом перевірки їх у дії. Так само приймають баяни, акордеони, струнні інструменти, на які повинні бути заведені паспорти.

Усі недоліки, що стосуються стану технічних засобів роботи з особовим складом, приймаючий посаду записує в зошиті для подальшої доповіді командирю підрозділу і старшому офіцеру по роботі з особовим складом.

При огляді та перевірці технічних засобів роботи з особовим складом і музичних інструментів звертати увагу на відповідність записаної в паспорті категорії апаратури (інструмента) їх дійсному стану. До першої категорії віднесено нове, що не було в експлуатації, майно, яке відповідає всім вимогам технічних умов; до другої – те, що знаходиться в експлуатації, або потребує поточного ремонту і відповідає всім вимогам технічних умов; до третьої – те, що потребує середнього ремонту; до четвертої – те, що потребує капітального ремонту; до п'ятої – те, що не підлягає ремонту, відновлення якого неможливе або недоцільне.

Усі види культурно-освітнього майна, отримані особовим складом як подарунки від трудових колективів та громадських організацій, повинні бути взяті на облік і використовуватися як табельне майно.

У ході перевірки уточнюють закріплення кожного предмета за військовослужбовцем, який відповідає за його збереження і експлуатацію.

Приймання періодичних видань. Всі недоліки, пов'язані з отриманням, використанням, збереженням газет і журналів потрібно записати для доповіді командиром підрозділу та старшому офіцеру по роботі з особовим складом і в подальшому усунути. Це допоможе знати перелік і кількість видань, щодня контролювати їх надходження у підрозділ, організувати ведення підшивок і забезпечити їх збереження протягом терміну, встановленого заступником командира військової частини по роботі з особовим складом.

Взаємодія з офіцерами підрозділу. Насамперед про взаємини з командиром. Погодженість з ним у роботі регламентована військовими статутами. Виконання спільних вимог командира та заступника по роботі з особовим складом – надійна гарантія успішного вирішення задач військовими частинами і підрозділами.

Заступник командира роти по роботі з особовим складом є безпосереднім начальником всього особового складу, в тому числі й офіцерів – командирів взводів. Він зобов'язаний керувати роботою з особовим складом офіцерів, повсякденно надавати їм допомогу у вихованні підлеглих і формуванні військового колективу.

Завдання заступника командира роти по роботі з особовим складом в тому, щоб разом з командиром підрозділу згуртувати підлеглих офіцерів у бойовий, злагоджений колектив, здатний з повною віддачею сил і енергії працювати заради загальної справи.

Потрібно прислухатися до їх порад, вивчати досвід, цікавитися тим, як проходило становлення кожного з них на початку офіцерської служби.

Повсякденні службові відносини заступника командира роти по роботі з особовим складом з підлеглими офіцерами повинні поєднувати високу принциповість і вимогливість з доброзичливістю, повагою до їх досвіду, підтримкою і допомогою.

Налагодження стосунків з родинами військовослужбовців, як свідчить практика, для багатьох молодих офіцерів є складною проблемою.

До будь-якого відвідування родини, тим більше першого, потрібно готуватися: з'ясувати, де і ким працюють або навчаються члени родини, їх успіхи і труднощі, участь у заходах, що проводяться з родинами військовослужбовців у підрозділі та військовій частині. Важливо знати, які можуть виникнути питання або прохання, бути готовим до них.

Про результати зустрічі з родиною необхідно поговорити з військовослужбовцем. Це дозволить зміцнити зв'язки, знайти шляхи вирішення існуючих життєвих питань та проблем, що інколи виникають у сім'ях. Завжди необхідно утримуватись самому й оберігати інших від необережного розголошення того, що є особистим, сімейним. Відсутність такту, непродумані дії можуть спричинити небажані наслідки, які інколи буває важко виправити.

Отже, успішна діяльність заступника командира роти по роботі з особовим складом залежить від його наполегливості, уміння налагоджувати відносини з начальниками, підлеглими і товаришами по службі.

2.3. Планування робочого часу

Перспективним є той офіцер, який знає свою справу і вміє виконувати поставлені завдання незалежно від обставин. Ще одну неодмінну умову успіху становить вміння правильно планувати свій робочий час, якого завжди бракує молодим офіцерам.

Загальні причини дефіциту часу.

1. Постійний поспіх, коли керівник не встигає навіть зосередитися на завданні, що виконується в цей момент. Він не думає про інші способи виконання, що, можливо, кращі, ніж той, що прийшов на розум першим.

2. Накопичення проблем, коли керівник займається дрібними, другорядними справами. У нього немає чіткого розподілу їх за ступенем важливості, він не займається визначенням ключових, перспективних питань.

3. Постійні доопрацювання вдома. При цьому офіцер не встигає відпочити, що позначається на його працездатності наступного дня і погіршує здоров'я.

4. Перевтома як наслідок тривалої роботи в умовах постійного поспіху.

5. Метушливість – результат поганої організації робочого дня, інколи вона залежить від особливостей характеру людини.

6. Безплановість роботи як результат способу життя не тільки офіцера, а і загального стилю життя даного підрозділу.

7. Слабка мотивація праці, наслідком якої є низька продуктивність.

Тривожними ознаками є такі:

– відсутність чіткого плану роботи на поточний день (керівник не знає, що слід зробити в першу чергу, а що – у другу);

– несвоєчасність виконання отриманих розпоряджень (керівнику “все якось ніколи”);

– продовження роботи над документами вдома (на службі бракує часу);

– постійні перешкоди в роботі (численні наради у старших начальників, телефонні розмови);

– виконання обов'язків своїх підлеглих (офіцеру здається, що так надійніше);

– нескінченний потік другорядних справ (офіцер потопає у дрібницях);

– невинуватий поспіх у виконанні завдань старших начальників (часто є результатом невчасного початку роботи над ними).

Для того, щоб зрозуміти, які причини з наведеного переліку заважають вам працювати, потрібно систематично проводити інвентаризацію часу за декілька робочих днів.

Насамперед необхідно визначити всі види діяльності, в якій ви брали участь. Для цього можуть бути корисними аналіз видів діяльності і витрат часу та облік денних перешкод.

Аналізувати потрібно як позитивні, так і негативні моменти.

Пригадайте весь робочий день і зрозумійте, де було витрачено часу більше, ніж заплановано, з'ясуйте причини цього.

Плануючи свій робочий час, офіцер повинен ураховувати такі правила.

Правило 1. Визначення мети. Саме в цьому полягають ази діяльності підрозділу. Мета визначає кінцевий результат. Необхідно усвідомлювати те, заради чого виконують ті чи інші дії. Мета – це своєрідний сигнал, що спонукає до дій, вона вказує, у якому напрямку потрібно рухатися. Без неї можна загубитися в дрібницях.

Варто для себе сформулювати такі запитання.

1. Яких цілей ви хочете досягти?
2. Чи узгоджуються вони між собою?
3. Чи існує так звана вища ціль і проміжні на шляху до головної?
4. Чи знаєте ви, що можете зробити для цього (сильні сторони) і над чим ще треба працювати (слабкі сторони)?
5. Які засоби необхідні для досягнення цілі (особисті, фінансові, часові ресурси) і їх відповідність реальній ситуації.

Правило 2. Складаючи план дня, слід залишати час на непередбачені потреби (40 %).

Правило 3. Усі справи поділяти на довго-, середнє- і короткострокові.

Правило 4. Регулярність. Системність. Послідовність.

Основною є план на рік. Потім складають квартальний план як інструмент контролю за виконанням річного. До місячного плану переносять цілі й завдання із квартального плану та незавершені справи з минулого місяця. Декадний (тижневий) план – більш детальний і точний прогноз наступного періоду.

Денний план – остання і водночас найважливіша ланка в системі планування часу, конкретне втілення поставлених цілей. Його складають відповідно до декадного (тижневого) плану.

Правило 5. Реалістичність. Планувати лише той обсяг завдань, який реально можливо виконати.

Правило 6. Пріоритетність, що означає прийняття рішення про те, яким завданням надавати першочергового, а яким другорядного значення. Якщо додержуватися цього простого правила, можна досягти такого:

- витримувати визначені терміни;
- отримувати більше задоволення від робочого дня і результатів роботи;
- уникати конфліктів, стресових ситуацій і перевантажень.

Пріоритетність можна визначати за допомогою зазначених нижче методів.

Принцип Парето (співвідношення 80:20): за перші 20 % часу, що витрачається, досягають 80 % результатів, а інші 80 % витраченого часу додають лише 20 % до загального підсумку.

Метод АБВ виходить із досвіду, що сума часток у відсотках більш важливих і менш важливих справ є незмінною. За допомогою літер А, Б і В завдання поділяють на три класи відповідно до їх значущості.

Найважливіші завдання складають приблизно 15 % усієї кількості справ. Внесок цих завдань для досягнення мети близько 65 %. На важливі завдання припадає 20 % загальної кількості справ, значущість яких також близько 20 %.

Менш важливі і несуттєві завдання становлять 65 % всіх справ, їх значущість 15 %.

Необхідно скласти список завдань і систематизувати їх відповідно до категорій *A, B, B*. Завдання категорії *A* виконують особисто. Завдання категорії *B* можливо передоручити. Завдання, що лишилися, – другорядні, підлягають обов'язковому передорученню.

Прискорений аналіз (метод Ейзенхауера) є простим допоміжним засобом у тих випадках, коли необхідно швидко прийняти рішення щодо того, якому завданню віддати перевагу. Пріоритети становлять терміновість і важливість. Їх поділяють на 4 групи:

- 1) термінові – важливі справи (необхідно виконати самому керівнику);
- 2) термінові – менш важливі справи;
- 3) менш термінові – важливі завдання (необов'язково виконувати відразу, але виконувати їх треба самому);
- 4) менш термінові – менш важливі справи.

Правило 7. Упорядкування робочого дня. Наведемо деякі поради.

Поради щодо початку дня:

- починати день із позитивним настроєм;
- добре поспідати і без поспіху йти на службу;
- розпочинати роботу по можливості щодня в той самий час;
- ще раз переглянути денний план;
- до роботи приступати “без розхитування”;
- зранку займатися складними і важливими справами.

Поради щодо основної частини дня:

- уникати дій, що викликають зворотну реакцію;
- відхиляти проблеми, що виникають додатково;
- уникати незапланованих імпульсивних дій;
- вчасно робити паузи, витримувати розмірений темп;
- невеликі однорідні завдання виконувати серіями;
- використовувати тимчасові перерви;
- контролювати час.

Поради щодо завершення робочого дня:

- завершити розпочате;
- підвести підсумки;
- скласти план наступного дня;
- додому повертатися з добрим настроєм.

Правило 8. Самоконтроль за виконанням заходів.

Періодично через рівні проміжки часу перевіряти виконання планів і організацію праці, аналізувати свою діяльність, витрати часу.

Контроль за результатами праці (цільовий контроль) у будь-якому випадку робити після виконання завдання (кінцевий контроль).

Таким чином, можна зробити висновок, що кожному офіцеру потрібно ретельно підходити до організації свого робочого дня, інакше існуватиме ризик хронічного дефіциту часу і як наслідок – невиконання своїх статутних обов'язків і завдань командирів.

Основні категорії і поняття

Морально-психологічне забезпечення бойової готовності, морально-психологічне забезпечення службово-бойових і навчальних завдань, інформаційно-пропагандистське забезпечення, культурно-виховна і просвітницька робота, центр культури, клуб, бібліотека, народознавча світлиця, військово-соціальна робота, планування роботи з особовим складом, морально-психологічне забезпечення військової дисципліни та профілактика правопорушень, підсумки роботи з особовим складом, обов'язки заступника командира роти по роботі з особовим складом, прийняття посади, начальник, підлеглий, звітні документи, план роботи з особовим складом, план морально-психологічного забезпечення, плани проведення вихідних і святкових днів, культурно-освітнє майно.

Завдання і тести для самоконтролю

1. Назвіть головні завдання роботи з особовим складом.
2. За що відповідає заступник командира роти по роботі з особовим складом?
3. Порядок приймання культурно-освітнього майна та документації заступником командира роти по роботі з особовим складом.
4. Які загальні причини дефіциту робочого часу?
5. Назвіть основні принципи і правила планування робочого часу.
6. Яких правил повинен дотримуватись офіцер, плануючи свій робочий день?
7. Із яких заходів складається план прийняття посади заступником командира роти по роботі з особовим складом?
8. Назвіть основні поради щодо початку робочого дня, його основної частини і завершення.
9. Розкрийте головний зміст обов'язків заступника командира роти по роботі з особовим складом.
10. Для чого потрібна інвентаризація робочого часу?
11. *Морально-психологічне забезпечення виконання службово-бойових завдань організовується і проводиться:*
 - а) у три етапи;
 - б) у два етапи;
 - в) у п'ять етапів;
12. *Стінні або сатиричні газети у ротах випускаються:*
 - а) щомісячно;
 - б) щоквартально;
 - в) щотижнево.
13. *Дозвіл на випуск стінного друку дає:*
 - а) голова ради підрозділу (громадський представник підрозділу);
 - б) заступник по роботі з особовим складом;
 - в) командир роти.

14. Підсумки роботи з особовим складом у лінійних батальйонах підводять:

- а) раз на квартал;
- б) раз на півроку;
- в) щомісяця.

Правильні відповіді: 11а, 12а, 13б, 14в.

Р о з д і л 3. ПРАКТИКА РОБОТИ З ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ЯВИЩ У ПІДРОЗДІЛАХ

3.1. Організаційна система як об'єкт управління

Спосіб управління – це об'єктивно необхідний для виконання певного завдання конкретний набір і послідовність застосування методів управління, котрі має в розпорядженні керівник, і визначені з урахуванням психологічного типу завдання, яке необхідно виконати, рівня розвитку колективу, кваліфікації підлеглих і обставин, що склалися.

Вибір способу управління залежить від керівника, його індивідуальних особливостей.

Увесь спектр способів управління охоплює поточне і цільове управління.

Особливості поточного управління такі:

- планування здійснюють перед початком дій або в процесі виконання;
- плани часто змінюються, оскільки недостатньо часу для розгляду альтернативних варіантів або нечітко визначені цілі;
- управління зведено до реакції на поточні події;
- управління оцінюють за активністю керівника й за рівнем його впливу на підлеглих, а не за кінцевими результатами.

Особливості цільового способу управління такі:

- завчасне визначення керівником кінцевих результатів своїх дій і розроблення програми їх досягнення;
- наявність плану виконання завдання, що враховує можливі перешкоди і передбачає способи їх попередження або усунення;
- управління не вимагає постійної присутності керівника на робочому місці.

Усі *методи впливу на підлеглих* можна поділити на п'ять груп: правові, організаційні, розпоряджувальні, соціально-психологічні, економічні.

1. *Правові методи* ґрунтуються на чинних законах, дотриманні гарантованих ними прав людини. Право є головним регулятором службових відносин, воно визначає межу між доступними і недоступними способами виконання завдань. Її порушення спричиняє беззаконня і свавілля, завдає великої шкоди суспільству і суворо карається.

2. *Організаційні методи* забезпечують попереджувальне управління, передбачають його структуру, права і відповідальність усіх ланок, а інколи і способи їх дій у можливих ситуаціях.

Організаційні методи управління призначені для того, аби попередньо чітко визначити, хто, коли, що і як повинен зробити, від кого отримати інформацію, кого контролювати, кому й коли доповідати. Ці методи відображаються у штатних розкладах, статутах, інструкціях, керівництвах, посадових інструкціях та інших документах.

3. *Розпоряджувальні методи управління* найоперативніші. Вони органічно поєднані з організаційними, інколи ці дві групи об'єднують в одну (організаційно-розпоряджувальні методи).

На відміну від організаційних, призначених для довготривалих завдань, розпоряджувальні методи управління забезпечують оперативний перерозподіл сил і засобів, виконання епізодичних завдань, аналіз і контроль рішень.

Чим менш детальним і якісним є організаційне управління, тим частіше доводиться застосовувати розпоряджувальні методи. Останні реалізують у вигляді наказів, директив, розпоряджень, контрольних заходів, розпоряджень за результатами аналізу доповідей підпорядкованих ланок.

Найважливіший розпоряджувальний метод управління – контроль виконання. Після розподілу функцій і затвердження програми діяльності він набуває значення об'єктивно необхідної функції управління, через яку реалізується зворотний зв'язок, що створює умови для своєчасного коригування процесів іншими розпоряджувальними методами.

4. *Соціально-психологічні методи управління* реалізують таким чином:

- роз'яснення цілей і завдань;
- залучення колективу до вироблення рішень і планів, обговорення перспектив;
- виявлення ідейного змісту, моральних аспектів діяльності, її значущості;
- активізація змагання, стимулювання тих, хто відзначився;
- інформаційно-пропагандистські, культурно-масові заходи, які формують у підлеглих необхідні ідеали, пропагують досвід передових членів колективу.

5. *Економічні методи*. Вони відіграють одну з головних ролей в управлінні частиною, підрозділом. У НГУ ці методи управління використовують повною мірою. Для ведення військового господарства командири частин і з'єднань мають у своєму розпорядженні значні матеріальні засоби. Економічне стимулювання військовослужбовців (грішове нагородження, цінні подарунки) передбачено також дисциплінарним статутом.

Правильний вибір методів залежить від кваліфікації керівника і його досвіду.

Виконання кожного завдання реалізується діями підлеглих, які є результатом планової цілеспрямованої управлінської діяльності керівника.

Щодо психології всі завдання, які доводиться виконувати, можна поділити на два типи: такі, що передбачають вироблення рішення щодо їх виконання особисто керівником, і ті, що припускають колегіальний підхід у виробленні рішення.

Другий тип необхідно застосовувати для прерогативних завдань, які вимагають творчої ініціативи підлеглих.

Стиль управління (роботи) посадових осіб – поняття, що широко використовується для виділення індивідуальних особливостей управлінської діяльності керівників.

Стиль роботи керівника – це стійка сукупність повторюваних конкретних прийомів і методів, які він застосовує в процесі управління і які визначають ставлення підлеглих до його дій.

Характерні риси стилю керівників у НГУ такі:

- державотворчий підхід;
- ідейна переконаність;
- принциповість;
- науковий підхід до рішення поставлених завдань;
- особиста відповідальність;
- нерозривний зв'язок із масами;
- критичне ставлення до результатів своєї роботи;
- вимогливість;
- самостійність;
- діловитість;
- скромність;
- рішучість;
- старанність;
- організованість;
- чесність.

Основні риси стилю військового керівника, взаємовідносини між начальниками і підлеглими регламентовані військовими статутами. Кожний командир (начальник) знаходить свою форму реалізації статутних вимог з урахуванням завдань, які виконують, місцевих умов, згуртованості колективу, кваліфікації підлеглих, особистих якостей. Стиль керівництва віддзеркалює культуру офіцера та суттєво впливає на психологічний клімат військового колективу.

Найчастіше виділяють три стилі управління: авторитарний, ліберальний, демократичний.

Авторитарному стилю властиві:

- яскраво виражені лідерські якості та прагнення до одноосібної влади;
- рішучість у міркуваннях;
- енергійність і жорсткість;
- неуміння враховувати ініціативу підлеглих;
- непомірна різкість критики та оцінок;
- шанобство;
- низька сумісність із заступниками;
- зловживання покараннями;
- ігнорування громадської думки;
- свідоме обмеження контактів з підлеглими.

Авторитарному стилю надається перевага за умов, коли найважливішим є результат, тоді як засобам його досягнення не надається суттєвого значення.

Ліберальний стиль характеризується:

- байдужістю до інтересів колективу;
- небажанням брати на себе відповідальність і приймати складні рішення;
- постійним очікуванням указівок “зверху”;
- невимогливістю і самоусунення від управління;
- слабовіллям;

- безпринциповістю і невмінням відстоювати своє рішення;
- відсутністю цілей і конкретних планів.

Керівник такого стилю дуже обережний, непринциповий і непослідовний у діях, легко піддається впливу оточення, схильний поступатись обставинам, може без серйозних причин скасувати прийняте рішення. Багато важливих справ виконують без його участі.

Демократичному стилю властиве таке:

- керівник уміло координує і спрямовує діяльність колективу;
- надає більшій самостійності здібним підлеглим;
- усебічно розвиває ініціативу й нові методи роботи;
- переконує і надає моральної підтримки;
- справедливий і тактичний у суперечках;
- вивчає індивідуальні якості підлеглих і соціально-психологічні процеси в колективі;
- розвиває гласність і критику;
- попереджує конфлікти, створює необхідну моральну атмосферу.

Керівник-демократ орієнтується на можливості підлеглих, їх природне прагнення до самовираження шляхом реалізації свого інтелектуального потенціалу. Такий підхід сприяє зміцненню між ними почуття довіри й поваги, що полегшує досягнення цілей із відносно меншими витратами.

Існує ще одна типологія стилів управління, яка налічує 8 модифікацій стосовно ставлення до колективу, роботи й методів управління, які застосовують.

1. “Активіст” – ініціативний, самостійний, у міру шанобливий. Пишається колективом, упевнений у його підтримці. Використовує переважно соціально-психологічні методи впливу.

2. “Хазяїн” – робота є головною в його житті, віддає їй усі сили й час. Найважливішою умовою успіху вважає сувору дисципліну, засновану на адміністративних заходах, інструкціях і правилах. Схильний до недовіри до підлеглих, недооцінює їх, буває несправедливим і грубим. Хворобливо сприймає критику.

3. “Діагностик” – наділений аналітичним мисленням. Уміє виявляти недоліки. Сприйнятливий до досвіду інших, упорається з будь-якою справою. Як правило, одержимий ідеями, для реалізації яких діє наполегливо й цілеспрямовано. Іноді зневажає думкою колективу, важко налагоджує стосунки з керівництвом.

4. “Раціоналізатор” – схильний до вдосконалення управлінських структур, складання схем і графіків. Висуває багато оригінальних ідей із характерними рисами інженерного мислення. Іноді раціоналізація й перебудова замінюють саму роботу. Людський фактор управління ним, як правило, недооцінюється.

5. “Начальник” – вважає, що створений для керівництва, полюбить засідати. Легко спілкується з вищими начальниками в неформальних ситуаціях. Успішно контактує з членами колективу, але хворобливо сприймає успіх, досягнутий без його участі.

6. “Виконавець” – вважає за краще в усіх випадках діяти в межах отриманих указівок. Задоволений підлеглими, начальством і самим собою. Віддає перевагу менш ефективним, але перевіреним рішенням. Має великі теоретичні знання, багатий життєвий досвід і добре знає, що “поволі їдеш – далі будеш”. Широко застосовує соціально-психологічні методи, проте більше сподівається на себе й вузьке коло підлеглих.

7. “Своя людина” – добре знає підлеглих, визнає тільки неформальні контакти, із задоволенням спілкується після служби. Вважає всіх (чи більшість) членів колективу своїми близькими друзями, упевнений, що вони його не підведуть. Засмучується і ображається, коли це відбувається.

8. “Нонконформіст” – виявляє яскраво виражений індивідуалізм у керівній діяльності. Виказує незадоволеність підлеглими і керівництвом, якщо вони не згодні з його ідеями. Вважає, що сам краще виконає будь-яку справу.

Ознаки слабого керівника такі:

- завжди стикається з непередбаченими обставинами, бо нездатний передбачити й готуватися до них;

- упевнений, що знає справу і вміє її робити краще за всіх, тому намагається робити все сам;

- зайнятий деталями, бере участь у всіх справах, через це йому завжди бракує часу;

- на його робочому місці завжди повно паперів, як важливих, так і зовсім непотрібних;

- працює по 10–14 годин (навіть уночі), затримується на роботі;

- завжди ходить із портфелем, у якому носить невідпрацьовані документи з роботи додому і з дому – на роботу;

- рішення намагається відкласти на завтра (питання може якось вирішитись або його вирішить хтось інший);

- ніколи нічого не робить до кінця, накопичується вантаж невирішених питань, який давить на психіку;

- усе бачить у чорних кольорах, для нього немає відтінків, нюансів;

- схильний із мухи робити слона; випадковим, другорядним деталям надає занадто великого значення; нездатний відрізнити головне від другорядного;

- намагається прийняти найкраще рішення замість такого, що реально можна виконати; із підлеглими поводить ся фамільярно;

- готовий до будь-якого компромісу, аби уникнути відповідальності; схильний до звинувачення у своїх помилках інших;

- працює за принципом відкритих дверей, до нього в кабінет іде будь-хто і з будь-якого питання.

Рекомендації щодо поліпшення ставлення підлеглого до виконання своїх обов’язків:

- починайте зі схвалення і щирого визнання його позитивних якостей;

- звертаючи увагу на помилки, робіть це в непрямій формі;

- дайте спробу зберегти своє обличчя;

- хваліть навіть за невеликий успіх;

- частіше використовуйте заохочення;
- робіть так, аби було приємно виконувати те, що ви наказуєте.

Пам'ятайте перший закон суперечки: ніколи не сперечайтесь з дурнем – інші можуть не помітити між вами різниці.

Із метою ефективного управління командирам і начальникам необхідно також знати *психолого-педагогічні аспекти організаційної системи як об'єкта управління.*

Для командира роти об'єктом управління є організаційна система, яка поєднує: роту як організацію, військовий колектив, групи та особистостей.

Командир як єдиноначальник керує всіма сферами життєдіяльності підрозділу, а саме: бойовою готовністю, службово-бойовою діяльністю, бойовою та спеціальною підготовкою, експлуатацією та утриманням бойової і спеціальної техніки, господарчою діяльністю, роботою з особовим складом та ін.

Здійснюючи управління, він безпосередньо впливає на особовий склад підрозділу. Проте військовослужбовці як специфічний, складний об'єкт управління залежно від обставин, мотивів, форми звертання і багатьох інших причин по-різному усвідомлюють свою роль і внаслідок цього являють собою чотири різних за своєю психологічною сутністю об'єкти управління: організацію, колектив, групу, особистості. Для будь-якого керівника край важливо навчитися враховувати специфіку цих об'єктів.

Організація – це визначена чинним штатним розписом сукупність посадових осіб, відносини між якими регламентовані керівними документами (статутами). Прикладом такої організації є взвод (рота, батальйон).

Багато молодих офіцерів зосереджують увагу саме на управлінні організацією, забуваючи про те, що виконання будь-якого завдання можливе лише в результаті одночасного впливу на підлеглих як на чотири зазначених вище об'єкти управління.

У процесі спільного виконання службово-бойових завдань у підрозділах формуються такі соціально-психологічні явища, як колективний настрій, колективна думка, традиції та взаємовідносини. Характер останніх визначається законами соціальної психології.

Визначення сутності організації через призму цих соціально-психологічних явищ ми називаємо *військовим колективом*. Логічний обсяг поняття “військовий колектив” не виходить за межі логічного обсягу поняття “організація”, тобто під ним ми завжди розуміємо і розглядаємо, наприклад, колектив взводу (роти, батальйону).

Між членами військового колективу можуть існувати неофіційні відносини, які не залежать від посадових.

Головне в колективі – добровільне співробітництво його членів для досягнення колективних цілей. Формально кожен організацію можна назвати колективом. Фактично ж колектив розвивається на базі організації лише після згуртування людей, на основі їх спільної діяльності.

Сукупність неофіційних відносин, що склалися, панівний у колективі настрій, який визначає рівень задоволення його членів спільною діяльністю, їх

ініціатива, прагнення до співробітництва складають психологічний клімат колективу.

Психологи визначають три основні стадії розвитку колективу:

- номінальне об'єднання;
- колектив, що формується;
- згуртований колектив.

Оцінюючи стадії розвитку колективу, доцільно звернути увагу на таке:

- відмінність особистих мотивів дій від колективних цілей;
- наявність активу;
- громадська думка;
- психологічний клімат.

Номінальне об'єднання. Люди в ньому об'єднані лише спільним виконанням певних завдань. У такому колективі об'єктивно необхідні висока вимогливість керівника, чіткий розподіл обов'язків і контроль виконання, особливо важлива роль громадських організацій.

На цій стадії доцільно ставити завдання підлеглим привселюдно, аби про доручення знали всі, відчули на загальному фоні значущість своєї роботи.

Колектив, що формується. У ньому керівник уже може покладатися на актив, але, ураховуючи, що групові мотиви діяльності ще сильні і не завжди збігаються із загальними, керівникові доводиться постійно підтримувати активістів, інтенсивно впливати на несумлінних членів колективу.

У разі невідповідності групових інтересів загальним можуть виникати конфлікти. У такі моменти особливо важливий вплив керівника. Бажано діяти так, аби члени колективу на особистому досвіді впевнились у доцільності підпорядкування групових інтересів колективним. Члени групи повинні відчути підтримку керівника, коли вони спрямовують свою діяльність на вирішення завдань колективу.

Згуртованим є колектив, у якому офіційні зв'язки керівництва і підлеглості суттєво доповнюються ініціативою, відповідальністю перед колективом, взаємодопомогою.

Урахування рівня розвитку колективу – необхідна умова ефективного управління.

У кожному колективі неминухо відбувається групування людей за інтересами, особистими якостями, симпатіями й антипатіями, а іноді й за видами діяльності у *мікрогрупи*. У таких групах об'єктивно складаються тісніші неофіційні взаємини, виникають системи переваг, виділяються лідери і ті, кого вони ведуть.

Лідером групи, як правило, стає її член, який має авторитет, кращі здібності, знання, досвід, твердість та ініціативу. Він визначає характер поведінки й тактику дій групи. Лідер може бути як позитивним, так і негативним.

Дуже важливо, щоб офіційний керівник невеликої групи водночас був її лідером. Тоді його посадовий вплив доповнюватиметься авторитетом лідера. В іншому випадку йому протистоятиме сильний лідер, у групі може виникнути психологічне напруження, і керівництво групою, і її дії будуть неефективними.

Якщо на лідерство претендують усі члени групи або між ними виявляються антипатії, не подолані в процесі взаємної адаптації, можна вести мову про психологічну несумісність членів групи.

Психологічна несумісність – це не лише різні ціннісні установки й відсутність дружніх зв'язків, взаємні неповага чи неприязнь, це неспроможність у критичних ситуаціях зрозуміти один одного, несинхронність психомоторних реакцій, що перешкоджає спільній діяльності.

Місце індивіда в групі можна визначити за результатами аналізу зв'язків між членами групи методами спостереження, анкетування, соціограми, соціоматриці.

Знання структури колективу, виявлення лідерів груп – необхідна умова дієвого управління. Нехтування ними може знизити його ефективність, спричинити психологічну несумісність.

Кожна окрема людина – об'єкт управління, знання її особливостей важливе для ефективного впливу на неї. Насамперед слід ураховувати, що кожний підлеглий – *особистість* із належними їй якостями, які характеризують її як члена суспільства і як індивідуальність, визначають її суспільну цінність. Характеристиками особистості є характер, темперамент, здібності, ставлення до справи.

Важливу якість особистості становить *спрямованість* – система стійких прагнень до діяльності, що визначають активність особистості; вибірковість ставлення до інших людей, до роботи, до життя взагалі. Спрямованість обумовлює мотивацію дій підлеглого відносно діяльності інших людей.

Можна виділити три спрямованості особистості: орієнтація на завдання, на інших людей, на себе.

Орієнтуючись на завдання, людина працелюбна, ініціативна і самостійна мало турбується про себе і вимагає того самого від інших. На взаємовідносини вона не звертає уваги. Така людина корисна для справи, але з нею важко працювати, тому що вона ставиться до інших людей як до засобу виконання завдання.

Орієнтуючись на інших, людина піклується про товаришів, прагне допомогти їм, з нею легко працювати, вона поважає думку інших, однак у критичній ситуації може пожертвувати завданням, аби не зруйнувати стосунки з товаришами. Виконання завдання для неї відходить іноді на другий план.

У разі орієнтації на себе людина є норовистою та агресивною, прагне працювати самотужки, підозрюючи, що інакше хтось заважатиме чи використає результати її праці. Хворобливо реагує на успіхи інших, висуває зайві претензії, хоча насправді не впевнена в собі і в глибині душі побоюється провалу. Це важкий тип особистості, він несе в собі конфлікти, але не в змозі визнати це і шукає приводи для звинувачення обставин.

У кожній людині, як правило, усі три спрямованості розвинуті неоднаково, загальна спрямованість визначається переважним розвитком однієї з них. Однак вибір людей за спрямованістю особистості не завжди сприяє успішному виконанню завдань.

Під характером розуміють ступінь відповідності вчинків людини її поглядам. Характер відображає ставлення людини до навколишнього світу, роботи, колективу, людей, ступінь її цілеспрямованості, твердості в реалізації своїх намірів, волі, мужності, впливу на неї думок інших людей (конформізм).

Сильний характер мають люди зі стійкими переконаннями, які змінюють їх лише після ретельного аналізу об'єктивних обставин, вони завжди діють згідно зі своїми поглядами.

Люди слабкого характеру не мають твердої позиції, легко змінюють її, діють усупереч своїм переконанням, легко піддаються впливу обставин.

Темперамент характеризує поведінку особистості: емоційну збудженість, стійкість або мінливість настрою, швидкість реакції, рухливість, мовну активність.

Холеричний темперамент виявляється в емоційній збудженості, енергійності, поривчастості рухів і міміки, бурхливих перепадах настрою. Холерик може зневіритись у собі, а через деякий час знову рішуче взятися за роботу.

Сангвінічний темперамент виявляється в урівноваженій поведінці. Сангвінік легко переключається і зосереджується, він бадьорий, життєрадісний, оптимістичний.

Флегматичному темпераменту притаманні спокій, повільність, слабкий, але стійкий прояв почуттів.

Меланхоліки схильні до сильних переживань, песимізму, страждають від невпевненості в собі.

Здібності – індивідуальні психологічні особливості особистості, які є психологічними умовами оволодіння спеціальністю, удосконалення майстерності.

Важливою характеристикою кожного підлеглого є його ставлення до дій начальника і дорученої справи. Підпорядкування може бути свідомим, безініціативним або вимушеним.

Свідоме підпорядкування. Виконавець чітко усвідомлює свої обов'язки, необхідність погодження дій з іншими членами колективу, необхідність дій керівника щодо загальної координації роботи. У цьому випадку підлеглий, як правило, з повагою ставиться до керівника, визнає його авторитет, ініціативно допомагає йому, прагне покращити свою роботу.

Безініціативне підпорядкування. Людина обмежує свою діяльність тільки виконанням отриманих розпоряджень, не виявляє ініціативи. Цей тип характеризується нижчою, ніж при свідомому підпорядкуванні, результативністю роботи, настороженням і очікувальним підходом до всього нового, прихильністю до перевірених методів роботи.

Вимушене підпорядкування. Підлеглий обтяжується своїм становищем, вважає себе гідним вищої посади, скептично ставиться до розпоряджень керівника. Цей тип характеризується низькою результативністю роботи. Дії підлеглого можуть дезорганізувати роботу інших, спричинити службові конфлікти. Від керівника потрібні додаткові зусилля для того, щоб примусити підлеглого виконувати розпорядження і покладені на нього обов'язки.

Керівникові важливо правильно визначити тип характеру кожного підлеглого, аби свідомо виховувати в них творче ставлення до дорученої справи, боротися з пасивністю.

У разі вимушеного типу підпорядкування потрібно зрозуміти причини його виникнення і прийняти відповідне рішення. Ним може бути, наприклад, переміщення на іншу посаду. Позитивний ефект досягається відзначенням участі такого військовослужбовця в загальній справі, його заслуг перед колективом.

Іноді ставлення може змінюватися: зі свідомого ставати безініціативним або навіть вимушеним. Причиною цього, як правило, може бути неприпустиме службове перевантаження підлеглих.

Покладаючись у своїй роботі на підлеглих із свідомим типом підпорядкування, намагайтеся їх не перевантажувати.

Важливо довести, що фахівці зі свідомим типом підпорядкування працювати легше тому, що йому не доводиться нічого переробляти, його активність і передбачливість дають можливість розумно розподіляти свій час, уникати авралів.

Отже, усім командирам і начальникам необхідно знати теоретичні засади впливу на підлеглих і постійно вдосконалювати свій стиль управління. Урахування особливостей складників організаційної системи є суттєвим резервом покращення управлінської діяльності.

3.2. Морально-психологічний клімат у підрозділах

Морально-психологічний клімат у військових колективах є інтегральним опосередкованим показником морально-психологічного стану особового складу підрозділу (частини), що характеризує групові ефекти спільних форм життєдіяльності військовослужбовців.

Військові статuti визначають необхідність вивчення, оцінювання та поліпшення морально-психологічного клімату військових колективів, без чого службово-бойова діяльність військ не може бути успішною.

Морально-психологічний клімат у військовому колективі становить результат спільної діяльності військовослужбовців, їх міжособистісної взаємодії. Він виявляється в таких групових ефектах, як настрої і думка колективу, індивідуальне самопочуття та оцінка умов життя і служби в підрозділі. Ці ефекти в кінцевому вигляді впливають на взаємовідносини в процесі служби й виконання завдань підрозділом.

Поняття “морально-психологічний (соціально-психологічний) клімат” виникло за аналогією до географічного клімату, що дозволяє осмислити практичне значення групових ефектів як особливих умов життєдіяльності людини у військовому колективі. Така аналогія визначає характерні особливості морально-психологічного клімату: по-перше, це одна зі сторін життєдіяльності людей; по-друге, у різних колективах він не однаковий; по-третє, він по-різному впливає на членів колективу; по-четверте, він впливає на психічний стан військовослужбовців і передбачає наявність двох

взаємопов'язаних соціально-психологічних явищ – сукупності умов соціального середовища та їх стан.

Структура морально-психологічного клімату військового колективу визначається системою відносин, що склались у військовому колективі, і характеризується елементами, які являють собою синтез суспільних і міжособистісних відносин.

Через суспільні відносини розкривається соціальний зміст особистісних відносин військовослужбовців у колективі (службові, релігійні, правові, етичні).

Через міжособистісні відносини розкриваються соціально-психологічні форми, в які трансформуються суспільні відносини в процесі спілкування військовослужбовців (організаційно-технологічна взаємодія, статусно-рольовий взаємозв'язок, адміністративно-психологічний взаємовплив, емоційно-логічне взаємопізнання). Вони виникають на ґрунті предметно-практичної діяльності й залежать від умов життєдіяльності колективу.

Суспільні та міжособистісні відносини становлять єдність, їх поділ для вивчення не має розривати реального взаємозв'язку між ними. Єдність змісту суспільних і міжособистісних відносин постає в такому вигляді:

- взаємовідносини військовослужбовців (співробітництво, змагання, згуртованість, сумісність, злагода, дружба, неприязнь та ін.);
- якості особистості, від яких залежать психологічні особливості спілкування людей у колективі (щирість, замкненість, самотійність, чуйність, принциповість, чесність, відповідальність тощо).

Взаємовідносини – це безпосередні відносини між людьми, у яких усі види суспільних відносин поєднуються в соціально-психологічні форми спілкування. Вони мають вигляд предметно-практичних, рольових, комунікативних, когнітивних, емоційних, правових, вольових, моральних відносин.

Предметно-практичні відносини виникають на ґрунті єдності службових взаємин і форм організаційної взаємодії військовослужбовців під час виконання завдань за призначенням і виявляються у вигляді групових ефектів співробітництва, взаємодопомоги, спрацьованості, змагання тощо.

Рольові відносини виникають на ґрунті синтезу суспільно-правових відносин і форм статусно-рольового взаємозв'язку та взаємодії. Вони можуть бути як офіційними, так і неофіційними.

Комунікативні відносини є проявом особистих якостей військовослужбовців. Вони відображають активність психологічних взаємозв'язків членів підрозділу і характеризують особистісну опосередкованість процесів спілкування, єдність поглядів, соціальну та психологічну зближеність, згуртованість.

Когнітивні відносини виникають у процесі спілкування через психологічне взаємопізнання військовослужбовців. Вони характеризуються порозумінням, співчуттям, співпереживанням тощо.

Емоційні відносини – це результат синтезу естетичних норм із формами психологічного впливу людей один на одного і відображають взаємну

привабливість членів підрозділу. Вони виявляються через почуття (любові чи ненависті, симпатії чи антипатії та ін.) і характеризують загальний емоційний фон діяльності підрозділу.

Правові відносини виникають як синтез суспільно-правових відносин і адміністративно-психологічних форм взаємозалежності. Вони регламентовані статутами і впливають на якості особистості (обов'язковість, принциповість, вірність слову та ін.).

Вольові відносини – це синтез правових відносин із психологічним взаємовпливом. Вони відображають можливість волевиявлення особистості в колективі і характеризують ступінь автономності індивідуальних дій, учинків і поведінки військовослужбовця. Ці відносини формуються на ґрунті таких якостей особистості, як владність, самостійність, наполегливість, з одного боку, і нерішучість, невпевненість – з іншого.

Моральні відносини виникають у результаті поєднання всіх суспільних відносин і їх реального прояву в міжособистісній взаємодії з психологічними взаємозв'язками. Вони відображають психологічні установки стосовно етичної поведінки військовослужбовців у підрозділі та оцінку їх реальних взаємин за принципом гуманізму. Підґрунтя для моральних відносин становлять такі якості особистості, як чуйність, справедливість, чесність, порядність та ін.

Взаємовідносини являють собою складну конструкцію, що виникає внаслідок самоусвідомлення особистості, відображених у соціально-психологічних формах взаємодії індивіда з оточенням.

Сукупність взаємовідносин, що домінують у тому чи іншому підрозділі, утворюють структуру його морально-психологічного клімату. Взаємовідносини як форми прояву морально-психологічного клімату можуть бути вивчені й оцінені.

Під *динамікою морально-психологічного клімату* зазвичай розуміють активно діючу силу і причини, що її зумовлюють, а також стан руху, розвиток, зміну якого-небудь явища або об'єкта під впливом факторів зовнішніх (соціальні умови, рівень розвитку матеріально-технічної бази, стан політичної та міжнародної обстановки) і внутрішніх (умови служби, особистісні особливості військовослужбовців, ціннісно-орієнтаційна єдність учасників спільної діяльності).

Динамічними є окремі параметри морально-психологічного клімату, клімат у цілому, а також його зовнішні та внутрішні детермінанти. Усі вони взаємопов'язані і характеризуються за допомогою об'єктивних даних, які отримують у процесі вивчення морально-психологічного клімату.

Динаміку морально-психологічного клімату виявляють після вимірювання його стану в різних точках, якими можуть бути:

- час вимірювань: до та після якої-небудь події, природного чи спланованого впливу; колись і тепер; те, що є, і те, що очікується у майбутньому;

- стадії розвитку соціальної групи (підрозділу): із прибуттям поповнення; після звільнення військовослужбовців, що виступили встановлені терміни служби; із призначенням нового керівництва і т. ін.;

– логіка випередження: різного роду припущення, теоретичні розмірковування, що дозволяють передбачити, спрогнозувати динаміку морально-психологічного клімату.

Динаміку можна розуміти у вузькому й широкому значеннях.

У вузькому значенні розглядають зміни клімату в цілому або окремих його параметрів, вплив на нього зовнішніх і внутрішніх факторів. При цьому окремо вивчають динаміку об'єктивних показників і суб'єктивних уявлень. Для з'ясування динаміки морально-психологічного клімату необхідно розкрити залежність між кліматом і його детермінантами.

У широкому значенні вивчають механізми, які забезпечують відповідність об'єктивних показників клімату і умов спільної діяльності військовослужбовців, з одного боку, та уявлень стосовно стану, компонентів, внутрішніх і зовнішніх факторів морально-психологічного клімату – з іншого. При цьому вивчають закономірності переходу об'єктивних умов і передумов спільної діяльності військовослужбовців у суб'єктивне ставлення до них.

На основі трансформації об'єктивних факторів спільної діяльності у суб'єктивні уявлення про них і створюється морально-психологічний клімат підрозділу. Він опосередкований особливостями детермінант, що визначають клімат; психічними властивостями членів підрозділу, які реагують на умови та фактори спільної діяльності; системою міжособистісних зв'язків, що склалися; характером офіційних і неофіційних взаємин; особистими якостями лідерів, сприйняття (або несприйняття) їх більшістю членів колективу. При цьому важливо враховувати не просто вплив цих факторів, а їх особливості, що сприяють трансформації позитивних явищ і умов спільної діяльності у благополучний морально-психологічний клімат або, навпаки, заважають цій трансформації і спричиняють негативні наслідки.

Увагу необхідно концентрувати не на вивченні передумов динаміки морально-психологічного клімату та її наслідках, а на механізмах трансформації об'єктивного в суб'єктивне, знання яких дозволяє управляти кліматом.

Вивчаючи динаміку трансформації об'єктивних факторів спільної діяльності в суб'єктивні уявлення про них, важливо розуміти, що ефект такої трансформації можна трактувати з позиції психологічних вимог та очікувань членів колективу і щодо відповідності тенденціям розвитку суспільства й моралі. Погляди людей, які ґрунтуються переважно на психологічних вимогах до морально-психологічного клімату, виражаються в показниках задоволеності ним. Ступінь відповідності клімату тенденціям розвитку суспільства й моралі виражається висновками про задовільність клімату.

Морально-психологічний клімат оцінюють з позицій задоволеності і задовільності.

На морально-психологічний клімат прямо чи опосередковано впливають об'єктивні умови військової служби:

- моральні норми суспільства та узгодженість із ними групових норм;
- взаємовідносини, що склалися у підрозділі;
- організаційно-управлінські умови та управлінський стиль;

- матеріально-побутові умови;
- психологічні особливості членів колективу.

На морально-психологічний клімат також впливають процеси групової динаміки:

- утворення малих груп (способи їх формування, механізми групового впливу на індивіда, розвиток групової згуртованості, способи психологічного оформлення групи, прийняття її членами норм групового життя);
- лідерство (прояв симпатій та антипатій, дія механізмів домінування і підпорядкування та різних стилів впливу одних членів групи на інших);
- управління (прояв офіційних відносин у групі відповідно до функціональної ієрархії);
- прийняття групових рішень (способи стимулювання і активізації групового мислення, засоби і форми залучення особистості до процесу відпрацювання групового рішення і оформлення результатів групових дискусій);
- процеси розвитку групи (наявність принципів колективізму, суспільно значущої мети, задоволеність особистими та загальними результатами служби, намагання досягнути високих показників, позитивний взаємний виховний та психологічний вплив членів групи);
- групова діяльність (методи і способи підвищення її ефективності, залежність від згуртованості групи, стилю керівництва та лідерства, особливостей прийняття рішень, міжособистісних стосунків, соціальної та службової активності, стадії розвитку групи).

Окремим фактором, що впливає на морально-психологічний клімат, є так звані кліматичні збудження, під якими розуміють значні відхилення від соціально-психологічних стандартів відносин, що склались у колективі. Ці відхилення є результатом зміни умов діяльності підрозділу або взаємодії людей і впливають на самопочуття колективу в цілому та окремих його членів. Кліматичні збудження можуть бути позитивними або негативними. Причини збуджень поділяють на зовнішні і внутрішні.

До зовнішніх відносять:

- недоліки соціально-економічного і побутового характеру;
- недоліки службового характеру;
- послаблення контролю з боку посадових осіб;
- новини дня;
- отримання або затримка грошового утримання;
- прибуття поповнення;
- звільнення в запас військовослужбовців, що вислужили встановлені терміни служби, та ін.

До внутрішніх відносять:

- явища внутрішньогрупового характеру;
- послаблення взаємного контролю членів колективу;
- відсутність необхідних ділових та особистих якостей у керівника;
- особисті якості членів підрозділу, що спричиняють дисгармонію стосунків;

– конфлікти та ін.

Зовнішні та внутрішні причини кліматичних збуджень здатні підсилювати одна одну і загострювати морально-психологічний клімат у підрозділах.

Обов'язки посадових осіб щодо вивчення, оцінювання та поліпшення морально-психологічного клімату в підрозділах.

Відповідно до вимог Статуту внутрішньої служби Збройних Сил України командир (начальник) зобов'язаний:

– показувати приклад дисциплінованості, неухильного виконання вимог законодавства, наказів і розпоряджень командирів (начальників); бути ввічливим і справедливим у ставленні до підлеглих, не принижувати їх честі й гідності;

– постійно виховувати підлеглих у дусі гуманізму та людяності, спираючись при цьому на загальновизнані принципи міжнародного права.

Крім того, до обов'язків командира полку віднесено: вживати заходів щодо створення атмосфери відвертості та взаємної довіри між військовослужбовцями в підрозділах, нетерпимості до недоліків, байдужості та пасивності.

В обов'язках заступника командира полку по роботі з особовим складом визначено “вивчати та аналізувати морально-психологічний стан підрозділів, надавати допомогу командирам, начальникам родів військ і служб у поліпшенні морально-психологічного клімату у військових колективах”.

Конкретнішими є обов'язки заступника командира роти по роботі з особовим складом: “забезпечувати виконання рішень командира роти, вивчати та аналізувати морально-психологічні якості кожного військовослужбовця, соціально-психологічний клімат у підпорядкованих підрозділах, надавати допомогу командирам взводів у його поліпшенні”. Необхідно зазначити, що у такому випадку поняття “соціально-психологічний клімат” і “морально-психологічний клімат” тотожні.

Командир батальйону (ст. 102) зобов'язаний із повагою ставитися до підлеглих, дбати про виховання молодих офіцерів, прапорщиків (мічманів), сержантів (старшин) і про згуртування військового колективу.

Отже, командири (начальники) усіх рівнів повинні вживати заходів щодо поліпшення морально-психологічного клімату підпорядкованих військових колективів, що неможливо без вивчення й оцінювання його стану.

Морально-психологічний клімат військового колективу може бути оцінений через вивчення взаємовідносин військовослужбовців, що передбачає:

– визначення ступеню відповідності морально-психологічного клімату прогресивним тенденціям розвитку суспільства;

– виявлення чинників, за допомогою яких можна управляти кліматом з метою його поліпшення.

Сутність морально-психологічного клімату передбачає дослідження низки послідовних психічних явищ і процесів, у яких кожна нова подія пов'язана з попередньою. Ефективне управління морально-психологічним кліматом, розроблення дієвих рекомендацій командирам (начальникам)

можливі лише тоді, коли досліджено основні механізми утворення оцінок, емоційних і когнітивних відносин, виникнення конфліктів. Тому разом із фіксацією показників, умов, параметрів і станів слід розглядати їх відображення у свідомості людей, маючи на увазі перцептивні явища, інтелект, культуру, мотиви, потреби, звички, характер.

Вивчення морально-психологічного клімату має ґрунтуватися на відомостях про кожного військовослужбовця, що дозволить визначити його роль у формуванні клімату, місце в колективі, ступінь відповідності його свідомості бажаним проявам службових відносин.

Вивчення й оцінювання морально-психологічного клімату здійснюють у первинних підрозділах (відділення, взвод, рота, батальйон) офіцери органів по роботі з особовим складом за методиками, одна з яких наведена у дод. 3.1. За результатами складають рекомендації командирам (начальникам) щодо поліпшення морально-психологічного клімату у військовому колективі.

Вивчення й оцінювання морально-психологічного клімату планують і проводять у загальній системі роботи з особовим складом у військовій частині (підрозділі). Його також вивчають представники вищих органів по роботі з особовим складом, оцінюючи морально-психологічний стан особового складу управлінь з'єднань і військових частин.

Управління морально-психологічним кліматом здійснює командир (начальник). Вплив може бути прямим, коли керівник виявляє вимогливість до підлеглих, розв'язує проблеми міжособистісних стосунків, і непрямим, коли він забезпечує оптимальні умови служби та виховання підлеглих.

Вибираючи свідомо тактику і стратегію управління морально-психологічним кліматом, керівник повинен знати, чого очікують від нього підлеглі, які умови служби їх задовольняють. Почуття задоволеності свідчить про позитивний клімат і є одним із його головних показників.

Відомо, що члени колективу відчують задоволеність діяльністю керівника, коли:

- існує прихильне, поважне ставлення командира до підлеглих;
- людині надається можливість служити там і робити те, до чого вона відчуває потяг;
- кожний розуміє, що його старанність буде помічена й визнана;
- військовослужбовці зацікавлені у підвищенні своєї майстерності та загальнокультурного рівня;
- кожний старанний військовослужбовець сподівається на службове просування;
- заохочення військовослужбовців командир погоджує з активом;
- командир є авторитетним, принциповим і сильним керівником.

Командир (начальник) у процесі управління колективом повинен ураховувати психологічні чинники впливу:

- принциповість у відносинах, відсутність упередженості в оцінюванні особистих якостей військовослужбовців і виконання ними своїх обов'язків;
- чуйність і уважність до підлеглих, піклування про їх матеріальні потреби;

– вимогливість, без якої неможливий нормальний розвиток колективу та особистості.

Кожний командир (начальник) має свій характер і службовий досвід. Стиль керівництва повністю або частково відповідає вимогам оптимального управління морально-психологічним кліматом. Відтак командир повинен свідомо визначати свою поведінку і вибрати найефективніший стиль керівництва відповідно до умов і обставин, що склалися.

Процес управління підрозділом і його морально-психологічним кліматом потребує прогнозування і проектування перспектив розвитку службової діяльності та умов життя військовослужбовців.

Отже, систематичне вивчення й оцінювання морально-психологічного клімату в підрозділах – важливий напрямок роботи командирів і начальників.

Методика експрес-аналізу стану морально-психологічного клімату в підрозділах

Об'єкт дослідження – особовий склад підрозділів (взвод, рота і рівні їм структурні одиниці).

Предмет дослідження – морально-психологічний клімат у підрозділі.

Аналізують ставлення до колективу кожного військовослужбовця. Компоненти ставлення (емоційний, когнітивний і поведінковий) тестують трьома питаннями. Відповідь може бути: “+”, “-” або “0”. Дані за кожним компонентом узагальнюють:

“+1”, якщо: всі три питання “+”; два питання “+”, а третє “0” або “-”;

“-1”, якщо: всі три питання “-”; два питання “-”, а третє “0” або “+”;

“0”, якщо: всі три питання “0”; два питання “0”, а третє “+” або “-”, а також одне питання “0”, а два інші “+” та “-”.

Отримані результати записують до протоколу дослідження:

Пор. №	Компоненти ставлення і номери питань											
	емоційний	1	5	8	когнітивний	3	4	7	поведінковий	2	6	9

За даними протоколу для кожного компонента обчислюють середню оцінку за формулою

$$(\text{сума “+1”}) - (\text{сума “- 1”})$$

$$\text{Середня оцінка компонента} = \frac{\text{сума “+1”} - (\text{сума “- 1”})}{\text{кількість опитаних}} .$$

Компонент буде оцінено як:

– “негативний”, якщо значення середньої оцінки потрапляє в інтервал від – 1 до – 0,33;

– “невизначений”, якщо значення середньої оцінки потрапляє в інтервал від – 0,33 до + 0,33;

– “позитивний”, якщо значення середньої оцінки потрапляє в інтервал від + 0,33 до + 1.

Порядок визначення загальної оцінки морально-психологічного клімату такий:

– “цілком позитивний” – усі компоненти позитивні;

– “позитивний” – два будь-яких компоненти позитивні, а третій невизначений;

– “суперечний” – при таких комбінаціях середніх оцінок компонентів: усі компоненти невизначені; два негативні, один позитивний; два позитивні, один негативний; два невизначені, а третій будь-який; один компонент позитивний, другий негативний, а третій невизначений;

- “негативний” – два компоненти негативні, а третій невизначений;
- “цілком негативний” – усі компоненти негативні.

Опитування проводять письмово, анонімно за умови присутності 70 % від чисельного складу підрозділу.

Військовослужбовці (кожен сидить за окремим столом) вибирають один із варіантів відповідей. Результати вони заносять у бланк реєстрації шляхом закреслення символу відповіді, що найбільше відповідає поглядам респондента.

Бланк реєстрації
підрозділ _____ дата _____

1	а	б	в	2	а	б	в	г	д	3	а	б	в	г	д	4	а	б	в	г	д
5	1	2	3	4	5	6	7	8	9	6	а	б	в	7	а	б	в				
8	1	2	3	4	5	6	7	8	9	9	а	б	в	г	д						

Запитальник до методики

1. З яким із тверджень ви згодні найбільше?
 - а) більшість військовослужбовців нашого підрозділу – хороші, симпатичні люди;
 - б) не знаю, не думав про це;
 - в) більшість військовослужбовців нашого підрозділу – малоприємні люди.
2. Чи хотіли б ви жити в одному населеному пункті з військовослужбовцями вашого підрозділу після служби?
 - а) нізащо;
 - б) скоріше, ні;
 - в) не знаю, не думав про це;
 - г) скоріше, так;
 - д) так, звичайно.
3. Чи знаєте ви особисті якості кожного військовослужбовця підрозділу?
 - а) так;
 - б) напевно, так;
 - в) не знаю, не думав про це;
 - г) напевно, ні;
 - д) ні.
4. Як вам здається, чи могли б ви дати повну характеристику ділових якостей воїнів вашого підрозділу?
 - а) так;
 - б) напевно, так;
 - в) не знаю, не думав про це;
 - г) напевно, ні;
 - д) ні.

5. Яка з дев'яти клітинок відповідає вашому колективу? (1 – колектив, що дуже подобається; 9 – дуже не подобається).

6. Якби у вас виникла можливість під час відпустки подорожувати разом із військовослужбовцями вашого підрозділу, то як би ви до цього поставилися?

- а) із задоволенням;
- б) не знаю, не думав;
- в) нізачо.

7. Чи знаєте ви про те, з ким спілкується більшість військовослужбовців вашого підрозділу з інтимних (таємних, особистих) питань?

- а) ні, не знаю;
- б) не знаю, не думав про це;
- в) так, знаю.

8. Яка атмосфера найчастіше у вашому підрозділі? (1 – нездорова, недружня, 9 – взаємодопомоги, поваги).

9. Чи будете ви після звільнення прагнути зустрічі з усіма військовослужбовцями вашого підрозділу?

- а) так, звичайно;
- б) скоріше так, аніж ні;
- в) важко відповісти;
- г) скоріше ні, ніж так;
- д) ні, звичайно.

3.3. Формування соціально-психологічних явищ у військових колективах

Структуру психології військового колективу становлять такі соціально-психологічні явища:

- колективна думка;
- колективний настрій;
- традиції;
- взаємовідносини.

Особливе значення має *колективна думка*, під якою розуміють сукупність індивідуальних суджень більшості особового складу. Вона виражає погляди, переконання, ціннісні орієнтації військовослужбовців.

Колективна думка розвивається під впливом вимог Військової присяги і статутів, наказів і розпоряджень командирів (начальників). Вона є показником свідомості, ідейної спрямованості, зрілості колективу, фактором, що активно зміцнює психологію воїна. Правильно сформована колективна думка сприяє зміцненню дисципліни, підвищенню боєздатності підрозділу.

Відомо, що кожний воїн порівнює свої вчинки і діяльність із думкою командира, більшості особового складу та найавторитетніших товаришів по службі. Колективна думка, яка виражає розум, волю й почуття більшості, викликає у людини прагнення до самовдосконалення. Її спонукальна сила

визначається також тим, що особистість побоюється негативних оцінок і докорів більшості, які можуть знизити її авторитет.

Важливу роль у формуванні колективної думки відіграє згуртованість особового складу. Коли колектив тільки створюється, сформувавши єдину думку командирів набагато складніше, бо військовослужбовці ще недостатньо знають один одного. Молодий солдат з увагою ставиться до військовослужбовців попередніх призовів. У цей період спостерігається підвищена сприйнятливості новачків до думки окремих недисциплінованих солдатів. Саме тоді в колективі може з'явитися групова думка, відмінна від думки командира й більшості особового складу. Як правило, її прибічниками стають недбайливі, недисципліновані особи.

Дослідження показують, що позиція командира з питань служби для більшості воїнів відіграє вирішальну роль у формуванні основних поглядів і суджень.

Влада і досвід, повага й довіра роблять авторитетним кожне слово командира, що зобов'язує його уникати необачних суджень і незрілих висновків. Психологи рекомендують: перш ніж вимовити вголос яку-небудь думку, необхідно ретельно обміркувати її, тому що вона неодмінно вплине на поведінку підлеглих. Відрив від дійсності, марнослів'я, непевнність спричиняють недовіру до командира, натомість переконливість і категоричність висловлювань не залишають жодних сумнівів щодо правильності його позиції, особливо в бойових умовах.

Колективна думка в умовах виконання відповідальних і складних службово-бойових завдань відрізняється особливою єдністю поглядів і суджень, високим ступенем відповідності статутним вимогам. Вирішальною умовою стійкості колективної думки є віра в командира і свою зброю, ідейна переконаність і патріотизм.

Колективна думка як соціально-психологічний процес має три етапи розвитку.

На першому етапі воїни сприймають, переживають і оцінюють вчинок або подію. У кожного з них складається своя суб'єктивна оцінка й індивідуальне судження.

На другому етапі воїни обмінюються своїми суб'єктивними думками й оцінками. Обмін може проходити спокійно або в суперечках, залежно від того, наскільки інформація зачіпає інтереси кожної особистості.

На третьому етапі формування колективної думки беруть участь групи воїнів, що мають різні переконання, інтереси, досвід. Чим сильніше вчинок чи подія стосується загальних інтересів, найбільш значущими є питання служби й життєдіяльності, тим активнішими будуть суперечки і відстоювання групових інтересів і поглядів.

На другому етапі офіцеру складніше змінити неправильні судження окремих військовослужбовців, оскільки індивідуально-групова думка має певну інерцію, до неї звикають. У цьому випадку потрібно переконувати підлеглих, змінювати їхні погляди, додатково доводити до колективу конкретні факти й

аргументи. Іноді достатньо лише не загострювати уваги на помилковій інформації, аби вона втратила свій зміст і значення.

Коллективна думка успішно формується на загальних зборах, яким передують велика організаційна робота. Коллективну думку фіксують у вигляді прийнятих рішень без зайвих слів і порожніх обіцянок. Потрібні конкретність, точність і відповідальність за кожним пунктом.

Серед деяких військовослужбовців існує думка, що колектив завжди правий і помилятися не може. Проте це стосується тільки тих колективів, які досягли високого рівня свідомості, дисциплінованості, компетентності.

Установлено, що колективна думка акумулює погляди більшості під час гласного обговорення питання. Далеко не всі індивідуальні і групові думки можуть набувати значення колективної. Експерименти показують, що в процесі формування колективної думки відбувається консолідація індивідуальних думок у групі. Коефіцієнт згоди зростає після обговорення питання в групах із високим рівнем розвитку.

Таким чином, керувати колективною думкою можливо за таких умов:

- постійний і надійний зв'язок з особовим складом;
- регулярне інформування про поточні події;
- попередня підготовка колективу до вироблення колективної думки;
- гласність і культура дискусій;
- умілий вибір найдоцільніших форм впливу на свідомість і почуття воїнів;
- доведення до особового складу інформації про те, хто і як виконує свої обов'язки, ставиться до товаришів і командирів;
- доведення до колективу власної думки командира з найважливіших питань служби й побуту;
- дотримання педагогічного такту і чуйності в роботі;
- статутні взаємини.

Соціально-психологічний клімат насичений складною гамою емоцій, почуттів, пристрастей і афектів, що опановують весь особовий склад у різноманітних ситуаціях та істотно впливають на життя і діяльність. Цей ситуативний показник прийнято називати *колективним настроєм*.

Він заразливий, має велику імпульсивну силу й динамічність, мобілізує чи стримує колективну свідомість, визначає характер загальної думки і міжособистісних стосунків, впливає на стиль керівництва колективом. Усе це зумовлює необхідність ретельного вивчення різних форм колективного настрою, знання причин, із яких він переходить з однієї форми в іншу: із позитивної – у негативну, із неусвідомленої – в усвідомлену, із прихованої – у відкриту.

Позитивний настрій (мажор) містить у собі почуття задоволення, бадьорості, наснаги, оптимізму, радості, професійної гордості, прекрасного, любові до Батьківщини, щастя.

Негативний настрій (мінор) характеризується незадоволенням, непевністю, песимізмом, зневірою, нудьгою, депресією, злістю, розпачем, дратівливістю, гнівом, страхом, панікою. Найчастіше негативний настрій

виникає в небезпечних ситуаціях, гіперстресах і потрясіннях. Отже, він є сигналом тривоги про дискомфорт ситуації, стресовий вплив, погані взаємини та низький рівень згуртованості колективу.

Колективний настрій складається з групових та індивідуальних емоційних станів. Тому офіцеру бажано знати, у якій групі і хто конкретно є джерелом доброго чи поганого настрою.

Дослідження свідчать про необхідність постійного контролю рівня індивідуального, групового і колективного настрою. Якщо такого контролю немає, керівник сам може зазнати впливу настрою більшості і буде не в змозі попередити емоційні конфлікти і нервові зриви. Керівник, не здатний відчувати емоційний стан підлеглих, у багатьох випадках сам є джерелом негативних переживань колективу.

Деякі керівники відчують задоволення від власного крику та можливості тримати підлеглих у стані напруження. Вони вважають, що надана їм влада звільняє від культури усного мовлення. Офіцеру-керівнику необхідно володіти своїми емоціями, прийомами усунення особистої роздратованості, способами покращення настрою колективу. Особистий приклад бадьорості й оптимізму швидко передається підлеглим, активізує ратну працю. Жарт, бадьоре слово навіть у важкій обстановці знімають утому, надають упевненості. І навпаки, якщо командир виявляє нервозність, обурюється діями підлеглих, то в колективі формується поганий настрій і погіршуються результати служби.

Для створення позитивного колективного настрою командир може залучати лідерів-оптимістів. У кожному підрозділі є воїни з природним гумором, оптимізмом і чуйністю. Вони мимоволі створюють навколо себе атмосферу доброго самопочуття. Навколо них гуртуються ті, кому потрібно одержати заряд позитивних емоцій, розвіяти тугу за домівкою.

На формування позитивного настрою військового колективу впливає музика. У роки Другої світової війни патріотична музика створювала почуття ненависті до ворога, віри в перемогу.

Таким чином, колективний настрій, яким управляє командир, є стимулом для виховання безстрашності, організованості та дисциплінованості.

Важливе соціально-психологічне завдання офіцера полягає у вихованні особового складу на передових, прогресивних *традиціях*.

У військовому колективі не останню роль відіграють службові, професійні, спортивні традиції, свята, ритуали, звички як елементи морально-психологічного клімату. “Традиція” у перекладі з латинського означає “передача”. Воїни передають один одному бойовий досвід, моральні цінності, пам’ять про ветеранів та ін.

Передові, емоційно привабливі традиції сприяють розвитку колективу, підвищенню свідомості та дисциплінованості особового складу, зміцненню бойової готовності. І навпаки – втрата традицій, їх забуття унеможливають розвиток.

Провідними бойовими традиціями військового колективу є: висока ідейність і відданість своєму народу, непримиренність до ворогів Батьківщини і готовність до подвигу, вірність Військовій присязі, Бойовому Прапору і

військовому обов'язку, постійна готовність захистити командира й надати допомогу товаришу, гордість за належність до Національної гвардії України.

Яскраві приклади народних героїв є життєвими орієнтирами для воїнів. Досвід показує: чим вище рівень розвитку колективу, тим свідоміше воїни сприймають бойові традиції, тим сильніше ці традиції впливають на особистість.

Символом бойових традицій частини є Бойовий Прапор. Він нагадує кожному воїну про священний обов'язок віддано служити Батьківщині, мужньо її захищати.

Службові традиції передбачають бездоганне виконання службово-бойових завдань, підтримання бойової техніки і зброї в постійній готовності до застосування, удосконалювання боездатності і психологічної готовності особового складу до бойових дій, підвищення бойової кваліфікації, зміцнення дисципліни й підтримання зразкового порядку в розташуванні підрозділу, частини.

Командирові слід пам'ятати і про короткочасні традиції. Вони динамічні, легко змінюються. У цьому випадку традиції набувають нових форм і прийомів відповідно до обстановки та категорії особового складу, припускають варіації педагогічної діяльності офіцера. Традиційні форми набувають своєрідності, новизни й неповторності.

Традиції можуть майже зникати, а потім у нових умовах відроджуватися і з більшою силою впливати на особовий склад. Стійкість і мінливість, безперервність і новаторство – особливості розвитку колективних традицій як засобів передачі військового досвіду.

Сімейно-побутові традиції виявляються у вигляді таких різноманітних стереотипів, як звичай, ритуал, обряд, етикет, мода. Слід пам'ятати, що вони здатні нести в колектив негативний заряд аморальності, пияцтва, злочинства та ін.

Офіцеру потрібно з повагою ставитися до національних традицій, культури й мови підлеглих.

Отже, популяризація кращих традицій частини і підрозділу полегшує статутну та соціальну регуляцію життя воїнів, сприяє організації повноцінного відпочинку, розвитку морально-бойових якостей.

У процесі службово-бойової діяльності та повсякденного життя між військовослужбовцями виникають різноманітні *взаємовідносини*, які поділяють на нормативно-вольові, пізнавальні, емоційні.

Нормативно-вольові взаємовідносини є нормами поведінки, яких необхідно дотримуватися. Військовослужбовець постійно перебуває в межах вимог військових статутів і регулює свою поведінку, керуючись їх положеннями, що, як правило, передбачає вольову мобілізацію. Нормативні вимоги й самоконтроль поведінки є невід'ємними супутниками статутних взаємовідносин.

Сутність пізнавальних взаємовідносин у тому, що в процесі виконання службово-бойових завдань і в повсякденному житті військовослужбовці вдосконалюють знання бойової техніки і зброї.

Прагнення пізнання об'єднує військовослужбовців, формує в них здорові моральні взаємовідносини. Вони обмінюються політичною, службовою, побутовою інформацією. Такий взаємний обмін суттєво сприяє згуртуванню колективу, розвитку свідомих основ зміцнення військової дисципліни.

У військових колективах важливі емоційні стосунки. Контакти людей завжди забарвлені почуттями задоволення, оптимізму, вдячності чи навпаки – тривоги, образи, напруження, пригнічення.

Емоційне забарвлення відіграє суттєву роль у зміцненні військової дисципліни, сприяє її стабілізації або призводить до порушення статутних взаємовідносин. Емоції завжди позначаються на вчинках і діях військовослужбовців, тому командири та їх заступники по роботі з особовим складом зобов'язані спрямовувати взаємовідносини особового складу в напрямку позитивних емоцій.

Так, готуючись до ситуації, яка супроводжуватиметься емоційним напруженням, необхідно підібрати аргументи й факти, які підтримуватимуть у військовослужбовців прагнення досягти високих показників службово-бойової діяльності, навчання та військової дисципліни. У таких випадках аналізують не якості людей, а їхні помилки.

Отже, вивчення й формування позитивних соціально-психологічних явищ у військових колективах є обов'язком усіх командирів і начальників та важливою умовою успішного виконання службово-бойових завдань.

Основні категорії і поняття

Способи управління, стилі роботи, поточне управління, цільове управління, методи впливу на людей, правові методи впливу, організаційні методи впливу, розпоряджальні методи впливу, соціально-психологічні методи впливу, економічні методи впливу, авторитарний стиль управління, ліберальний стиль управління, демократичний стиль управління, організаційна система як об'єкт управління, організація як об'єкт управління, військовий колектив, мікрогрупи, особистість військовослужбовця, лідер групи, колективна думка, колективний настрій, традиції, взаємовідносини.

Завдання і тести для самоконтролю

1. Назвіть основні складники структури психології військового колективу.
2. Розкрийте зміст і значення основних методів впливу на людей.
3. Назвіть основні стилі управління і охарактеризуйте їх.
4. Охарактеризуйте основні типи підпорядкування підлеглих.
5. Назвіть зміст основних рекомендацій щодо покращення ставлення підлеглого до виконання своїх обов'язків.
6. Яке значення для роботи з особовим складом має знання лідерів мікрогруп?
7. Назвіть основні ознаки слабого керівника.

8. Розкрийте зміст поточного і цільового способів управління.
9. Охарактеризуйте основні стадії розвитку колективу.
10. Назвіть складники організаційної системи як об'єкта управління.
11. Розкрийте зміст основних етапів розвитку колективної думки.

12. *Колективна думка військового колективу це:*

- а) позиція командування роти щодо питання, яке турбує військовослужбовців;
- б) сукупність індивідуальних суджень більшості особового складу;
- в) положення, що визначено в керівних документах.

13. *Найефективнішим стилем керівництва є:*

- а) демократичний;
- б) ліберальний;
- в) авторитарний.

14. *Цільове управління передбачає:*

- а) обмеження реакції на поточні події і обов'язковою постійною присутністю керівника на робочому місці;
- б) керівник завчасно визначає кінцеві результати своїх дій і розробляє програму щодо їх досягнення;
- в) планування здійснюється безпосередньо перед початком дій або в процесі виконання завдання.

15. *Свідоме підпорядкування передбачає:*

- а) людина обмежує свою діяльність виконанням відданих йому розпоряджень, не виявляє ініціативи;
- б) виконавець чітко усвідомлює свої обов'язки, необхідність погодження дій з іншими членами колективу, необхідність дій керівника щодо загальної координації роботи;
- в) підлеглий обтяжується своїм становищем, скептично ставиться до розпоряджень керівника.

Правильні відповіді: 12б, 13а, 14б, 15б.

Р о з д і л 4. ЛЮДСЬКИЙ ФАКТОР ВІЙСЬКОВИХ ФОРМУВАНЬ

На сучасному етапі реформування військових формувань України дедалі більше уваги приділяється пошуку шляхів підвищення ролі людського фактора військових формувань. Однак наукові дослідження, проведені як вітчизняними, так і зарубіжними науковцями для вирішення цієї проблеми, мають чимало розбіжностей. Так, співвідношення категорій “моральний дух” і “морально-психологічний стан”, що визначаються науковцями, можна виразити через чотири твердження:

– перше – морально-психологічний стан є складником морального духу, логічний обсяг першої категорії повністю входить до логічного обсягу другої категорії (В. П. Каширин, В. І. Алещенко);

– друге – моральний дух є складником морально-психологічного стану, логічний обсяг першої категорії повністю входить до логічного обсягу другої категорії (П. П. Криворучко, О. Ф. Хміляр, Р. А. Шпак, С. В. Василенко);

– третє – моральний дух і морально-психологічний стан є категоріями тотожними, їх логічні обсяги збігаються, а характеризуючі ознаки спільні (А. Г. Караяні, І. В. Сиромятников);

– четверте – моральний дух і морально-психологічний стан – це категорії супідрядні, вони є видовими категоріями (складниками) родової категорії “людський фактор”, тобто логічний обсяг першої і другої категорій повністю входить до логічного обсягу третьої категорії (О. О. Іллюк).

Другий закон логіки не припускає логічної суперечності в будь-якому правильному мисленні. Закон суперечності формулює це так: не можуть бути одночасно правдивими два несумісні висловлювання – два протилежні твердження і заперечення – про той самий предмет у одному й тому ж самому відношенні; одне з них обов’язково буде неправдивим. У нашому випадку ми маємо чотири протилежних твердження.

У монографії О. О. Іллюка “Людський фактор військових формувань: зміст оцінювання та прогнозування” на основі фундаментальних філософських положень доводиться правильність четвертого твердження. У зазначеній монографії розкриваються сутність, зміст, оцінювання людського фактора військових формувань, методика оцінювання морального духу особового складу, методика оцінювання морально-психологічного стану особового складу, методика прогнозування та оцінювання психологічних втрат і психологічної безпеки особового складу.

4.1. Теоретико-методологічні засади людського фактора військових формувань і його складників: морального духу і морально-психологічного стану особового складу

У формування загальної думки щодо розуміння сутності і змісту людського фактора у 1998 р. значний внесок зробив російський науковець В. П. Каширин.

Якості військовослужбовців цей дослідник поділяє на статичні і динамічні. Статичні якості (якості за можливістю) він називає “людський потенціал”, а динамічні якості (якості за реальною дією) – “людський фактор”.

Духовну сторону людського потенціалу (на рівні можливостей), як і людського фактора (на рівні реальної дії), В. П. Каширин називає моральним духом. За логікою автора, моральний дух включає: на статичному рівні – “морально-психологічний потенціал”, на динамічному рівні – “морально-психологічний стан”.

Із позиції формальної логіки впливає, що категорію “моральний дух” автор застосовує для характеристики якостей особового складу як на рівні можливостей (людський потенціал), так і на рівні реальної дії (людський фактор). Категорія ж “морально-психологічний стан” у наведеній класифікації використовується лише для узагальнення якостей особового складу на рівні реальної дії, незважаючи на те, що в кінцевому значенні через цю категорію, за логікою В. П. Каширина, виражаються всі духовні якості особового складу, у тому числі і їхній моральний дух.

Зазначеним положенням логічний обсяг підпорядкованого поняття (морально-психологічний стан) вирівнюється з логічним обсягом підпорядковуючого поняття (моральний дух). Це є свідченням порушення логічних відношень між поняттями, бо підпорядковане поняття завжди має менший логічний обсяг, ніж підпорядковуюче.

Теоретичні й методичні підходи В. П. Каширина, що мають хибні методологічні засади, у сучасних умовах покладено в основу домінуючої парадигми щодо визначення сутності, змісту та оцінювання основних якостей особового складу в контексті готовності військовослужбовців до виконання службово-бойових завдань.

Тому назріла нагальна потреба в пошуку іншого підходу до визначення сутності, змісту й оцінювання основних якостей особового складу, в основу якого має покладатися не одна механістична підстава (статично-динамічний підхід за В. П. Кашириним), а філософські положення, тобто універсальні, всеохоплюючі, ґрунтовні, фундаментальні, суттєві (В. А. Канке).

Відмінність людини від природи споконвічно визначається її психікою. Тварини теж мають психіку, але лише її нижчі форми. Яка ж природа психічного? Вона досить своєрідна. Психічне не існує у вигляді окремого предмета, чогось такого, що можна сфотографувати, зважити, піддати рентгенівському аналізу. Психічне є нематеріальним. Разом із тим психічне не існує без свого матеріального носія, головного мозку. Науковцями доведено, що ліва півкуля головного мозку людини переважно відповідає за раціональну (розумову) діяльність, а права – здебільшого за чуттєву (емоційну).

Психічне – це символічне, знакове відображення світу людиною. В. А. Канке визначає два рівні психіки людини, а саме: *чуттєвий і раціональний*. Це підтверджується багатьма науковцями й у процесі аналізу чуттєвих і раціональних здібностей людини.

Ґрунтуючись на дослідженнях З. Фрейда та деяких інших науковців, В. А. Канке в структурі психіки людини визначає три сфери, а саме: *сферу*

несвідомого, сферу свідомого і сферу надсвідомого. Свідомість людини може існувати в *раціональній, чуттєвій і ейдетичній* формах. Терміном “ейдос” цей автор позначає єдність чуттєвого і раціонального з огляду на те, що чуттєве і раціональне, пронизуючи одне одного, є неподільними.

У структурі свідомості П. В. Алексєєв і А. В. Панін визначають ліву і праву половинки (відповідно до міжпівкульної асиметрії мозку), а Л. В. Губернський, І. Ф. Надольний, В. П. Андрущенко визначають у ній *емоційну та мотиваційно-вольову сфери*. Емоції – це відображення об’єкта у формі психічного переживання, хвилювання. *Емоційну сферу* становлять почуття (радість, горе, любов, ненависть та ін.), афекти (лють, жах, відчай), пристрасті та самопочуття. *Мотиваційно-вольова сфера* свідомості складається з мотивів, інтересів, потреб суб’єкта в єдності зі здібностями в досягненні цілей.

Продовжуючи аналіз структури свідомості, П. В. Алексєєв і А. В. Панін дійшли висновку, що свідомість людини поряд із предметною свідомістю і свідомістю як переживанням включає й *самосвідомість*.

У психіці людини поряд зі свідомістю існує ще сфера несвідомого. *Несвідоме* – це сукупність психічних явищ, станів і дій поза сферою розуму. У структурі несвідомого З. Фрейд виділив *особистісне несвідоме* як відображення індивідуального досвіду, а його учень К. Г. Юнг у несвідомому визначив ще глибший шар – *колективне несвідоме* як відображення досвіду попередніх поколінь. Несвідоме може спрямовувати поведінку людей і відповідно певним чином впливати на свідомість.

Дослідження дає підстави зробити такі висновки.

1. Психіка людини має раціональний і чуттєвий рівні, а свідомість як вища властивість психіки людини має дві половинки (сфери) і існує в трьох формах: раціональній, чуттєвій та ейдетичній.

2. Головною метою і регулятивом раціональної (мотиваційно-вольової) сфери (половинки) свідомості є істина як форма узгодження думки з предметною дійсністю, відповідність образу (відбитка) його прототипу. Раціональна (мотиваційно-вольова) сфера свідомості дає підстави стверджувати про наявність у військовослужбовців раціональних (мотиваційно-вольових) якостей. ***Раціональні (мотиваційно-вольові) якості особового складу можна встановити шляхом визначення відповідності суспільного буття осуспільненим інтересам особового складу за структурою суспільної свідомості, яка (відповідність) відображається на раціональному рівні психіки людини і спонукає військовослужбовців до виконання військового обов’язку.*** У словнику психічні здібності (свідомість, мислення), що спонукають до дій, до діяльності, начало, яке визначає поведінку, дію, тлумачиться як “дух”.

Для відмежування поняття “дух” від його релігійно-містичного значення (безтілесна, надприродна істота) як допоміжний чинник використовується поняття “моральний”, котре визначається як той, що пов’язаний із духовним життям людини. Отже, категорія “моральний дух” є відображенням якостей особового складу, що формуються переважно в раціональній (мотиваційно-вольовій) сфері свідомості людини.

3. Головним регулятивом і метою чуттєвої (емоційної) сфери (половинки) свідомості (ЧСС) є те, що З. Фрейд свого часу назвав “принципом задоволення”, і цінності як форма узгодження предметної дійсності з нашими духовними цілями і значеннями. Чуттєва (емоційна) сфера (половинка) свідомості дає підстави стверджувати про наявність у військовослужбовців чуттєвих якостей. *Чуттєві (емоційні) якості особового складу можна встановити шляхом визначення відповідності предметної дійсності, суспільного буття, особистісних якостей особистісним інтересам людини, яка (відповідність) виражається у формі задоволення на чуттєвому рівні її психіки.* Задоволення чи незадоволення генерують у людини відповідні душевні переживання. Категорію “переживання” багато військових психологів розглядають як психологічні стани. Душевні переживання особового складу виявляються в моральній діяльності. Отже, категорія “морально-психологічний стан” є відображенням чуттєвих (емоційних) якостей особового складу, що формуються переважно на чуттєвому рівні їх психіки (який А. В. Іванов називає *ціннісно-емоційним* компонентом свідомості) і виявляються в моральній діяльності військовослужбовців.

4. Зважаючи на те, що раціональні (мотиваційно-вольові) якості особового складу позначаються категорією “моральний дух”, чуттєві (емоційні) – категорією “морально-психологічний стан”, закономірним буде їх *ейдетичні якості* (єдність раціональних і чуттєвих якостей) позначати категорією “людський фактор”, яку вже тривалий час використовують науковці і практики. Однак, беручи до уваги те, що важливим складником бойового потенціалу військових формувань є люди, буде логічним *ейдетичні якості* особового складу позначати й категорією “людський потенціал”. Поняття “потенціал” у словнику тлумачиться як приховані здібності, сили для якої-небудь діяльності, що можуть виявитися за певних умов. У вираженні єдності раціональних (мотиваційно-вольових) і чуттєвих (емоційних) якостей категорії людський фактор і людський потенціал є тотожними, їх логічні обсяги і зміст повністю збігаються.

Людський фактор (людський потенціал) – родова категорія відносно видових категорій “моральний дух” і “морально-психологічний стан”, а останні є категоріями супідрядними, тобто їх логічні обсяги не перетинаються.

Отже, *людський фактор (людський потенціал) військових формувань* – це сформована об’єктивною дійсністю інтегральна єдність раціональних (мотиваційно-вольових) і чуттєвих (емоційних) якостей особового складу, які спонукають військовослужбовців до виконання військового обов’язку, впливають на їх стан і поведінку, визначають готовність особового складу до виконання службово-бойових завдань і застосування в елементах бойового порядку.

Методологічну основу для визначення змісту морального духу і морально-психологічного стану особового складу становить філософське положення про формування індивідуальної свідомості під впливом свідомості суспільної. Складники людського фактора (людського потенціалу) військових формувань виражають якості особового складу, що формуються в раціональній

(мотиваційно-вольовій) і чуттєвій (емоційній) сферах свідомості військовослужбовців, відповідно чинниками змісту морального духу й морально-психологічного стану особового складу є всі *компоненти суспільної свідомості*, а саме: буденна свідомість і теоретична свідомість; суспільна психологія та суспільна ідеологія; форми суспільної свідомості.

Методологічною підставою для віднесення тих або інших компонентів суспільної свідомості як детермінантів морального духу та морально-психологічного стану особового складу є особливості раціональної і чуттєвої сфер (половинок) свідомості людини та особливості компонентів суспільної свідомості.

Зазначене вище дає підстави зробити такі узагальнення: фактори складників, які формуються на ідеологічних, історичних, економічних, політичних та соціально-психологічних засадах, доцільно досліджувати лише на раціональному рівні свідомості військовослужбовців; фактори складників, які у своєму змісті об'єднують моральні, правові, естетичні та природно-кліматичні чинники, варто розглядати на чуттєвому рівні; фактори складників, які характеризують відповідність результатів реалізації принципу єдиноначальності та інших аспектів службової діяльності особистим інтересам військовослужбовців, доцільно оцінювати як на раціональному, так і на чуттєвому рівнях.

Змістовні складники морального духу особового складу такі: ідейний; економічний; політичний; соціально-психологічний; адміністративний. Складники морально-психологічного стану особового складу: демографічний; особистісний; службовий; моральний; природно-кліматичний.

Як показало проведене дослідження, коефіцієнти ваги показників морального духу і морально-психологічного стану особового складу в загальному показнику людського фактора (людського потенціалу) є різними.

Визначення рівня людського фактора (людського потенціалу) ґрунтується на результатах опитування військовослужбовців під час оцінювання рівня його складників і застосування методу багатофакторного аналізу, який полягає у виявленні, аналізуванні й вимірюванні показників основних факторів складників морального духу і морально-психологічного стану особового складу шляхом заміни континуальних показників на їх числові значення.

Для фіксування показників кожного фактора взято чотирирівневу градацію. Усі фактори переводяться в одну систему оцінювання – 100-бальну. Отримані показники кожного фактора підставляються у формули розрахунку рівнів морального духу, морально-психологічного стану особового складу та загального показника людського фактора військових формувань.

Залежно від отриманих показників *рівень людського фактора військових формувань (РЛФ)* класифікується так:

- “високий”, якщо РЛФ [100...67,1];
- “середній”, якщо РЛФ [67...50,1];
- “низький”, якщо РЛФ [50...33,1];
- “загрозливий”, якщо РЛФ [33...0].

Інтерпретація отриманих показників рівня людського фактора (людського потенціалу) військових формувань (частин і підрозділів) така:

1) “високий” РЛФ – за сукупністю раціональних (мотиваційно-вольових) і чуттєвих (емоційних) якостей особовий склад до виконання службово-бойових завдань *готовий повністю*, може залучатися на головних напрямках дій та у визначальних елементах бойового порядку;

2) “середній” РЛФ – за сукупністю раціональних (мотиваційно-вольових) і чуттєвих (емоційних) якостей особовий склад до виконання службово-бойових завдань *готовий обмежено*, може залучатися на другорядних напрямках дій та у відповідних елементах бойового порядку;

3) “низький” РЛФ – за сукупністю раціональних (мотиваційно-вольових) і чуттєвих (емоційних) якостей особовий склад до виконання службово-бойових завдань *не готовий*, може залучатися на допоміжних напрямках дій та в аналогічних елементах бойового порядку;

4) “загрозливий” РЛФ – за сукупністю раціональних (мотиваційно-вольових) і чуттєвих (емоційних) якостей особовий склад деморалізований, залучати до виконання службово-бойових завдань не рекомендується.

Отже, методологічні засади сутності людського фактора (людського потенціалу) військових формувань і його складників – морального духу і морально-психологічного стану особового складу – становлять філософські положення щодо такого: раціональний, чуттєвий та ейдетичний характер пізнання (відображення психікою людини) об’єктивної дійсності; раціональний і чуттєвий рівні психіки людини; раціональний і чуттєвий розподіл функцій півкуль головного мозку людини; раціональна, чуттєва й ейдетична форми існування свідомості людини. В основі визначення змісту морального духу і морально-психологічного стану особового складу лежать компоненти суспільної свідомості і самосвідомість людини.

Результати дослідження людського фактора військових формувань є узагальненим показником основних якостей військовослужбовців, необхідним командирам для організації цілеспрямованого навчання й виховання особового складу та застосування частин (підрозділів) під час виконання службово-бойових завдань.

4.2. Методика оцінювання морального духу особового складу

За твердженнями Президента України, Міністра оборони України, учасників бойових дій, журналістів, волонтерів, науковців та інших, високий моральний дух є основним показником готовності особового складу до дій і найважливішою умовою перемоги над ворогом. Саме тому досягнення й підтримання високого морального духу військовослужбовців – головна мета роботи з особовим складом у частинах і підрозділах.

Моральний дух особового складу – це стійка сукупність ідейних переконань, політичної свідомості, соціальної захищеності та професіоналізму військовослужбовців, рівня згуртованості військових колективів та адміністративної діяльності керівного складу, які системно і взаємозалежно

формують внутрішню готовність особового складу до виконання військового обов'язку, створюють оптимальні умови для виконання поставлених службово-бойових завдань і спонукають до дій.

Ключовим словом у словосполученні “моральний дух” є поняття “дух”. У словнику С. І. Ожегова (1970 р. вид.) воно визначається як психічні здібності (свідомість, мислення), те, що спонукає до дій, до діяльності, начало, яке визначає поведінку, дії. Слово “моральний” визначається як той, що пов'язаний із духовним життям людини.

У зазначеному контексті поняття “моральний” має допоміжне, уточнююче значення; воно поширює логічний обсяг поняття “дух” лише на внутрішнє духовне життя людини і відмежовує його від релігійно-містичної сфери.

У вказаному значенні поняття “дух” може вживатись і в інших словосполученнях: “національний дух”, “патріотичний дух”, “переможний дух”, “народний дух”, “бойовий дух” та інше. У цих змістових зв'язках друге слово поширює логічний обсяг поняття “дух” на певну спільноту людей.

Останнім часом у засобах масової інформації періодично почали вживати словосполучення “бойовий дух”. Із першого погляду складається враження, ніби категорія “моральний дух” замінюється (підмінюється) категорією “бойовий дух”, що ці категорії тотожні, а їх логічні обсяги збігаються. Проте це не зовсім так. Логічний обсяг категорії “моральний дух” значно більший, ніж категорії “бойовий дух”. “Моральний дух” співвідноситься з “бойовим духом” як родова категорія з видовою категорією, як ціле і його частина.

Бойовий дух особового складу – це моральний дух військовослужбовців, правоохоронців, партизан та інших захисників Української держави, які ведуть, вели чи будуть вести бойові дії проти окупантів, кримінальних угруповань, незаконних збройних формувань терористів, сепаратистів, бойовиків та інших ворогів незалежності і територіальної цілісності своєї Батьківщини під час війни, збройних конфліктів, антитерористичних операцій.

В основі сутності морального духу лежить раціональна (мотиваційно-вольова) сфера свідомості людини. Зважаючи на те, що свідомість – це вища, властива лише людині форма відображення об'єктивної дійсності, підґрунтям для оцінювання морального духу, як і для його зміцнення, є об'єктивна реальність, свідомість і самосвідомість людей.

Моральний дух, як і морально-психологічний стан особового складу, являє собою один із складників людського фактора військових формувань (частин, підрозділів).

Методологічними засадами сутності і змісту **морального духу** є такі філософські положення:

- раціональний і чуттєвий рівні відображення психікою людини об'єктивної дійсності;
- раціональний і чуттєвий рівні психіки людини;
- раціональний і чуттєвий розподіл функцій півкуль головного мозку людини;
- структурні компоненти психіки людини (свідомість, несвідоме і

надсвідоме);

– раціональна (мотиваційно-вольова), чуттєва (емоційна) та ейдетична форми свідомості людини;

– визначення структурним компонентом свідомості людини самосвідомості;

– джерела свідомості людини;

– особливості структурних компонентів несвідомого у психіці людини і їх вплив на свідомість;

– суспільна природа свідомості людини;

– структура (компоненти) суспільної свідомості.

Раціональні (мотиваційно-вольові) якості особового складу позначаються категорією “моральний дух”, чуттєві (емоційні) – категорією “морально-психологічний стан”, ейдетичні якості (єдність раціональних і чуттєвих якостей) – категорією “людський фактор”.

Моральний дух характеризує мотиваційно-вольові: *фундаментальні, стійкі, довготривалі* якості особового складу. Морально-психологічний стан – емоційні: *мінливі, недовготривалі, ситуативні*.

Складники морального духу – це взаємозалежні чинники раціональних (мотиваційно-вольових) якостей особового складу, що визначені відповідно до форм суспільної свідомості, соціально-психологічної структури військових колективів і принципу єдиноначальності.

Складники морального духу такі:

1) *ідейний* – національні переконання, використання державної мови, державницька свідомість;

2) *економічний* – фінансове, продовольче, речове, житлове забезпечення, службове навантаження;

3) *політичний* – єдність влади, довіра до влади, розуміння й підтримання внутрішньої і зовнішньої політики держави;

4) *соціально-психологічний* – сформованість військових колективів і розвиток у них соціально-психологічних явищ: громадська думка, колективний настрій, традиції, взаємовідносини;

5) *адміністративний* – авторитетність командирів і начальників, професійна підготовленість особового складу, статутний порядок у частинах і підрозділах, успішність виконання службово-бойових завдань.

Кожний складник морального духу особового складу має багато компонентів, але до критеріальної бази їх оцінювання віднесено лише ті фактори, які виражають їх основні, суттєві ознаки. Під час поглибленого дослідження рівня морального духу особового складу можна враховувати й другорядні ознаки.

Рейтинг складників морального духу як чинник мотивації військовослужбовців до служби не є сталим. Він змінюватиметься відповідно до міжнародного і внутрішнього стану держави та поставлених службово-бойових завдань. За нормального внутрішнього і міжнародного стану держави переважатимуть економічні фактори, за наявності агресії проти держави переважатимуть ідейні фактори, у разі загострення політичної обстановки у державі максимального значення набуватимуть фактори політичні.

Сьогодні ідейні якості як фактори ідейного складника морального духу мають найбільшу вагу в загальному показнику дослідженого рівня морального духу особового складу. Їх значення суттєво зростає у випадках територіальних зазіхань сусідньої держави та збройної боротьби проти окупантів, сепаратистів і терористів.

Ідейні якості – це основні чинники ідейних переконань, які спонукають особовий склад до свідомого виконання військового обов'язку, героїчного захисту своєї Батьківщини, мужніх учинків.

Ідейні переконання особового складу визначається сутністю поняття “ідея”, яке у словнику С. І. Ожегова (1970 р. вид.) тлумачиться як уявлення, що відображає дійсність у свідомості людини, виражає ставлення людини до неї і являє собою основний принцип світосприйняття. Наразі головною дійсністю для всіх громадян нашої країни є розбудова Української незалежної держави.

За М. Вебером, суттєвою опорою сучасної держави є саме національна ідентичність. Американський дослідник К. Дойч стверджує, що нація – це народ, який володіє державою, а Е. Гаас доводить, що нація – це група людей, які бажають здійснити самовизначення, намагаються створити чи зберегти власну державу. Відповідно до концепції німецького історика Ф. Мейнеке “нація-держава” національна належність є справою особистого вибору, тому що нове культурне утворення піднімається над етнічними відмінностями.

Відомий вітчизняний історик і державний діяч М. Грушевський стверджував, що українцями від часів Шевченка називали людей, які хотіли волі для України. Однак не тільки того, хто вроджений українець, а всякого, хто хоче бути з українцями, хто приймає їх мову, віру і звичаї.

Основу для формування нації і розбудови держави становить мова. Для української нації державною є українська мова. Відомий вітчизняний поет В. Сосюра писав: “Без мови нашої, юначе, й народу нашого нема”. Німецький лінгвіст У. Аммон стверджує, що до основних якостей громадянина належить активне володіння рідною мовою, яка є мовою своєї нації, вона пов'язує людину з її народом, із попередніми поколіннями, їх духовними надбаннями. Занепадає мова – зникає й нація. Коли ж мова стає авторитетною, перспективною, необхідною і вживається насамперед національною елітою, до якої належать і військовослужбовці військових формувань України, то сильною і високорозвиненою стає й держава.

Командири, офіцери штабів, органів по роботі з особовим складом і служб мають наполегливо впроваджувати в повсякденну життєдіяльність особового складу українську мову, мобілізуючи військовослужбовців особистим прикладом. Досвід свідчить, якщо командири (начальники) спілкуються державною мовою, то їх прикладу наслідують і підлеглі.

Категорії “українська нація”, “українська мова”, “українська держава” не є брендом чи гаслом якоїсь політичної партії, бо зазначені категорії виражають сутність і мету всього українського народу, а виховання у військовослужбовців стійких національних переконань, шанобливого ставлення до української мови, державницької свідомості не може бути віднесеним до політичної агітації, ведення якої у військових частинах заборонено законами

України, тому що саме ці якості становлять основу патріотизму особового складу Збройних Сил та інших військових формувань України.

Усе зазначене являє собою вагоме підґрунтя визначення ідейності особового складу:

1) за усвідомленням військовослужбовцями своєї належності до української нації (на підставі етнічного походження чи громадянства), внутрішньою готовністю захищати свою національну гідність і національні інтереси;

2) за рівнем використання особовим складом української мови на службових заходах, заняттях і в побуті;

3) за ставленням військовослужбовців до Української держави, готовністю захищати її незалежність, територіальну цілісність і конституційні права українського народу від протиправних посягань.

Тому твердження про безідейність військовослужбовців є теоретично неправильним і практично шкідливим. Варто вести мову не про безідейність військовослужбовців, а про шляхи досягнення їх ідейної єдності. Це має бути головним напрямком виховної діяльності командирів (начальників), штабів, органів по роботі з особовим складом і служб.

Моральний дух на відміну від морально-психологічного стану несе значне навантаження ідеології державотворення, яка єднає й організує український народ у потужну непереможну силу. *Без ідеології державотворення мобілізувати особовий склад на свідоме виконання військового обов'язку, героїчний захист Української держави та мужні вчинки вкрай складно, а в більшості випадків – неможливо.*

Економічний складник – це рівень реалізації соціальних гарантій військовослужбовців і членів їхніх сімей, повнота фінансового, речового, продовольчого, житлового забезпечення, наявність часу на відновлення інтелектуальних, психологічних і фізичних сил.

Для визначення змісту *політичного складника* морального духу нагадаємо, що поняття “політика” означає діяльність органів державної влади в галузі внутрішньодержавних і зовнішніх відносин. За законами України військові формування – важливі структурні компоненти силового блоку державної влади і провідники її політики. Незалежно від нашого бажання й установок вони не можуть бути поза політикою, оскільки є суб'єктом і об'єктом державної політики.

Соціально-психологічний складник (СПС) – це рівень сформованості військових колективів і рівень розвитку в них таких соціально-психологічних явищ, як громадська думка, колективний настрій, традиції та взаємовідносини.

Адміністративний складник (АС) – це рівень авторитетності керівного складу, професійної підготовки військовослужбовців, статутного порядку в частинах і підрозділах, успішності виконання службово-бойових завдань.

Усі складники морального духу особового складу військових формувань України взаємозалежні і взаємопов'язані. Досягнутий рівень кожного з них позначається на інших і в цілому на рівні морального духу військовослужбовців частин і підрозділів.

Коефіцієнт ваги (КВ) кожного складника в загальному показнику рівня морального духу особового складу різний. Цей показник обумовлюється історичним досвідом, особливостями службово-бойової діяльності та реформування військ, потребами особового складу, факторами, що сприяють життєдіяльності військовослужбовців.

Очевидно, що найбільшу вагу має ідейний складник. Відомо багато фактів з історії людства й українського народу, коли люди з глибокими ідейними переконаннями досягали перемоги, не маючи переваги в силах і озброєнні, свідомо виявляли масовий героїзм, зазнаючи труднощів служби, виконували військовий обов'язок, не сподіваючись на винагороду. Це підтверджує відомий вислів про те, що ідеї, оволодіваючи масами, перетворюються на рушійну силу.

Оцінювання морального духу особового складу ґрунтується на результатах опитування військовослужбовців і застосуванні методу багатфакторного аналізу, який полягає у виявленні, аналізуванні й вимірюванні показників основних факторів складників морального духу шляхом заміни континуальних показників на їх числові значення.

Для фіксування показників кожного фактора використана чотирирівнева градація, ефективність якої перевірена в усіх сферах життєдіяльності військ (до неї всі звикли, вона не складна для розуміння і зручна для проведення необхідних обчислень).

Усі фактори переводяться в одну систему оцінювання – 100-бальну. Отримані показники кожного фактора підставляють у формули розрахунку рівня складників морального духу особового складу. Показники рівня складників морального духу підставляють у формулу оцінювання морального духу особового складу з урахуванням коефіцієнтів ваги кожного складника морального духу в загальному показнику рівня морального духу особового складу.

Залежно від отриманих показників (за 100-бальною шкалою оцінювання) *рівень морального духу особового складу* (РМД) класифікується як “високий”, “середній”, “низький”, “загрозливий”:

- “високий”, якщо РМД [100...67,1];
- “середній”, якщо РМД [67...50,1];
- “низький”, якщо РМД [50...33,1];
- “загрозливий”, якщо РМД [33...0].

Досліджений рівень морального духу є основою для оцінювання базового психологічного захисту, базових психологічних утрат, базової психологічної безпеки, ситуаційної психологічної безпеки особового складу.

Для уніфікації дій і скорочення часу на проведення необхідних розрахунків з оцінювання морального духу особового складу розроблено “Програму автоматизованого розрахунку рівня морального духу особового складу”, яка у формі окремого файлу додається до “Методики оцінювання морального духу особового складу”.

Інтерпретація результатів оцінювання морального духу – важлива вихідна позиція для прийняття рішення командирами і начальниками на

застосування частин і підрозділів для виконання службово-бойових завдань, організації навчання та виховання особового складу.

“Високий” РМД – за рівнем морального духу особовий склад до виконання службово-бойових завдань готовий повністю, доцільно залучати на головних напрямках дій і у визначальних елементах бойового порядку.

“Середній” РМД – за рівнем морального духу особовий склад до виконання службово-бойових завдань готовий обмежено, доцільно залучати на другорядних напрямках дій і у відповідних елементах бойового порядку.

“Низький” РМД – за рівнем морального духу особовий склад до виконання службово-бойових завдань не готовий, доцільно залучати на допоміжних напрямках дій і в аналогічних елементах бойового порядку.

“Загрозливий” РМД – за рівнем морального духу особовий склад деморалізований, залучати до виконання службово-бойових завдань не рекомендується.

Слід зауважити, що *високий рівень морального духу особового складу автоматично не формується, а є результатом такого:*

- активне впровадження у військових формуваннях гуманітарної політики держави, повсякденна турбота влади про соціальний захист військовослужбовців та членів їхніх сімей;

- реалізація основного принципу розбудови військових формувань – єдиноначальності;

- діяльність у військових формуваннях органів виховної роботи (по роботі з особовим складом) з організації впровадження гуманітарної політики держави;

- здійснення цілеспрямованого і систематичного впливу на свідомість, волю й почуття військовослужбовців – робота з особовим складом (виховна робота).

Основними напрямками досягнення і підтримання високого морального духу особового складу є:

- відновлення ідеологічних засад діяльності військових формувань України як інститутів держави, формування в особового складу стійких національних переконань, державницької свідомості, свідомого використання української мови;

- реальне поліпшення соціальної захищеності військовослужбовців, військових пенсіонерів та членів їхніх сімей;

- єдність та узгодження дій центральних органів державної влади (Президента України, Верховної Ради України, Кабінету Міністрів України), формування в особового складу довіри до влади, повсякденне роз’яснення військовослужбовцям зовнішньої і внутрішньої політики держави;

- згуртування особового складу навколо ідеї державотворення і цілеспрямоване формування у військових колективах соціально-психологічних явищ (громадської думки, колективного настрою, традицій, взаємовідносин);

- підвищення авторитету керівного складу з’єднань (частин, підрозділів), підтримання у військових частинах статутного порядку, удосконалення професійної майстерності особового складу;

– закріплення у статутних і функціональних обов'язках командирів і начальників усіх ланок військового управління положення про їхню відповідальність за досягнення та підтримання високого морального духу підлеглих;

– посилення організаційної ролі органів по роботі з особовим складом у спільних зусиллях щодо формування в особового складу високого морального духу.

Таким чином, можна зробити такі висновки.

1. Моральний дух на відміну від морально-психологічного стану характеризує фундаментальні, стійкі, довготривалі якості особового складу і несе значне навантаження ідеології державотворення.

2. Моральний дух є важливим чинником і основним критерієм готовності особового складу до виконання службово-бойових завдань.

3. Сформований рівень морального духу особового складу з'єднань, частин і підрозділів – головний показник ефективності діяльності командирів, штабів та органів по роботі з особовим складом.

4. Успішне виконання поставлених службово-бойових завдань потребує цілеспрямованої і наполегливої діяльності командирів, штабів, органів по роботі з особовим складом і служб щодо досягнення й підтримання високого морального духу.

4.3. Методика оцінювання морально-психологічного стану особового складу

Процес розбудови незалежної Української держави супроводжується пошуком оптимальних підходів до посилення боєздатності військових формувань. Серед багатьох напрямків таких досліджень на особливу увагу заслуговують праці, в яких пропонуються реальні кроки щодо оцінювання людського фактора й підвищення його ролі у виконанні поставлених службово-бойових завдань. Усі сучасні авторські підходи до оцінювання людського фактора як важливого складника бойового потенціалу військових формувань ґрунтуються на розробленні методик оцінювання морально-психологічного стану особового складу. Серед таких досліджень слід відзначити колективну працю П. П. Криворучка, О. Ф. Хміляра, Р. А. Шпака, С. В. Василенка та роботи Г. А. Давидова, В. В. Клименка, М. Й. Варія, В. А. Зеленицького, Ю. А. Московчука, які мають суттєве теоретичне і практичне значення.

Проте слід визнати, що методики оцінювання морально-психологічного стану особового складу, розроблені зазначеними авторами, мають значні розбіжності у визначенні сутності і змісту морально-психологічного стану, градації показників отриманих результатів та ін. Існує й багато проблем щодо їх практичного застосування: складності в розумінні їх змісту та проведення досліджень фахівцями без спеціальної підготовки; відсутність визначення сутності наукових категорій, що використовуються під час дослідження, і розрахунків; недостатньо системна структурованість факторів за складниками морально-психологічного стану; відсутність аргументації для визначення ваги

факторів у загальному показнику морально-психологічного стану; необхідність значної кількості часу для проведення досліджень і розрахунків.

Тому на методологічній основі важливих філософських положень про раціональний і чуттєвий рівні психіки людини та структуру суспільної свідомості розроблено методику оцінювання морально-психологічного стану особового складу, яка активно використовується в навчально-виховному процесі та практичній діяльності посадових осіб.

Морально-психологічний стан особового складу, так само як і моральний дух, є одним із складників людського фактора військових формувань (частин, підрозділів).

Якщо моральний дух характеризує мотиваційно-вольові: *фундаментальні, стійкі, довготривалі* якості особового складу, то морально-психологічний стан – емоційні: *мінливі, недовготривалі, ситуативні*.

Морально-психологічний стан особового складу – це сукупність душевних переживань, які генеруються на чуттєвому рівні психіки людини при взаємодії з об'єктивною дійсністю та усвідомленні особистісних якостей, і через систему психологічного захисту активно впливають на психічне здоров'я військовослужбовців і виявляються в моральній діяльності.

Існують два підходи до розуміння сутності моральної діяльності: у широкому і вузькому значенні. У широкому значенні діяльність є моральною, якщо *узгоджується* з вимогами моралі, її нормами й цінностями. Прикладом можуть бути душевні переживання військовослужбовців за долю Української держави та життя своїх товаришів, які виражаються в героїчних вчинках, що супроводжуються ризиком для свого життя та свідомою самопожертвою. І, навпаки, психічний стан фрустрації нерідко виражається в агресії проти себе чи інших осіб і супроводжується порушенням моральних норм. Така діяльність є аморальною.

Фрустрація (від лат. *frustratio* – обман, розлад, руйнування планів) – психічний стан, що виражається в характерних рисах переживань і поведінки, викликаних об'єктивно непереборними (або такими, що суб'єктивно так розуміються) труднощами, які виникають на шляху до досягнення мети або виконання завдання.

У вузькому розумінні моральною є лише така діяльність, яка ґрунтується на усвідомленому виборі її суб'єкта і має на меті активне утвердження певних моральних цінностей. У цьому контексті сутність такого твердження в тому, що душевні переживання під контролем розуму мають виражатись у моральній діяльності, в основу якої покладаються добро, обов'язок, совість і честь. Саме вираження душевних переживань у моральній діяльності визначає сутнісне значення категорії “моральний” у словосполученні “морально-психологічний стан”.

Стосовно ж категорій “психологічний стан” і “переживання”, то багато військових психологів психологічні стани розглядають як переживання, ототожнюють їх із такими психологічними явищами, як настрої, почуття, емоції або як короткочасні реакції на подразник. Категорія “душа” зі

словосполучення “душевні переживання” у словнику тлумачиться як внутрішній, психічний світ людини, її свідомість.

Показниками й детермінантами морально-психологічного стану особового складу є діалектична єдність його п'яти складників. *Складники морально-психологічного стану* – це основні взаємозалежні чинники чуттєвих (емоційних) якостей військовослужбовців, що визначені відповідно до ефективності впливу на формування їх особистісного механізму психологічного захисту, функціонального призначення, тривалості дії та ціннісного значення для життєдіяльності особового складу. *Складники морально-психологічного стану особового складу такі:* демографічний, особистісний, службовий, моральний, природно-кліматичний.

Кожний складник морально-психологічного стану включає п'ять факторів. *Фактори складників морально-психологічного стану* – це структурні компоненти основних детермінантів чуттєвих (емоційних) якостей особового складу, які виражають суттєві ознаки цих чинників, забезпечують оптимальну ефективність формуючого впливу і нейтралізації внутрішніх і зовнішніх загроз.

Демографічний складник включає фактори: віковий – життєвий досвід (кількість прожитих років), освітній – наявність освіти, сімейний – сімейний стан, календарна військова вислуга, досвід дій в екстремальних умовах.

Особистісний складник включає фактори, що визначають задоволення військовослужбовця своїми особистісними якостями: пам'ять, характер, темперамент, здібності, фізичне здоров'я.

Службовий складник включає фактори, що визначають задоволення військовослужбовців: службою у військовій структурі, посадою, надійністю зброї і бойової техніки, станом дисципліни, рівнем особистої професійної підготовки.

Моральний складник включає фактори, що визначають задоволення особового складу морально-етичними чинниками: відносинами між військовослужбовцями, справедливістю командирів (начальників), ставленням особового складу до місцевого населення; поведінкою військовослужбовців у громадських місцях, особистим зовнішнім виглядом.

Природно-кліматичний складник включає фактори, що визначають задоволення особового складу природними та кліматичними умовами служби і умовами виконання службово-бойових і навчальних завдань: природа, клімат, екологія, погода, пора року.

Усі складники морально-психологічного стану особового складу взаємозалежні і взаємопов'язані. Досягнутий рівень кожного з них позначається на інших і в цілому на рівні морально-психологічного стану військовослужбовців частин і підрозділів.

Коефіцієнт ваги (КВ) кожного складника в загальному показнику морально-психологічного стану особового складу буде різним. Він обумовлюється такими вихідними характеристиками наведених факторів кожного складника:

- 1) функціональною роллю – протидіючі, стабілізуючі, формуючі, комплексні;
- 2) типовістю впливу – об'єктивні чи суб'єктивні;

- 3) місцем фактора стосовно особистості – внутрішні, зовнішні;
- 4) тривалістю дії – довготривалі, періодичні, разові;
- 5) складністю внутрішньої структури – прості, складні;
- 6) рівнем раціональності – усвідомлені чи інтуїтивні;
- 7) ціннісним значенням;
- 8) концентрацією та інтенсивністю дії;
- 9) тривалістю формування кількісних і якісних характеристик фактора дії та ін.

Якщо взяти до уваги той факт, що на психологічний стан особистості впливає не тільки негативна або позитивна дія зовнішніх сил, але й захисні властивості самої особистості, то можна зробити висновок, що найбільша вага серед усіх складників морально-психологічного стану належить *демографічному*. Дія факторів демографічного складника цілодобова, безперервна, кількісні та якісні характеристики мають тенденцію до накопичення, впливають на психологічний стан на свідомому і підсвідомому (інтуїтивному) рівні та ін.

Протягом усього життя людина взаємодіє з багатьма сферами життєдіяльності. Долаючи перешкоди кожної сфери, людина будує свій психологічний захист, гартує волю, формує навички долаття загроз. Їх кількісні та якісні характеристики залежать від прожитих років. Для визначення максимального показника вікового фактора беруть такі вихідні дані: мінімальний вік призову на військову службу – 18 років, середній граничний вік перебування на військовій службі всіх категорій військовослужбовців – 47 років і застосування чотирирівневої градації показників вікового фактора.

Формуванню в особистості імунітету до впливу негативних факторів суттєво сприяє досвід військової служби та виконання службово-бойових завдань у надзвичайних умовах. Аби сформувати в особового складу необхідні якості, у тому числі й якості психологічного захисту, військовослужбовців слід поставити в такі умови, у яких вони на собі відчують реальну небезпеку дії цих загроз для особистого життя та здоров'я. Усе інше дає лише знання і формує навички діяльності. Для визначення показників фактора календарної вислуги беруться такі вихідні позиції: отримання військовослужбовцями категорії “ветеран військової служби” (за 25 років календарної вислуги); застосування чотирирівневої градації показників.

Освітній фактор має найпростішу внутрішню структуру, найменший термін формування, незначний рівень концентрації зусиль для долаття загроз, але дає знання, що забезпечують свободу й можливість вибору способів психологічного захисту від психотравмуючого впливу об'єктивної дійсності. Тому закономірно, що чим вище рівень освіти військовослужбовця, тим вище ефективність позитивного впливу цього показника на формування механізму психологічного захисту військовослужбовців від негативного впливу.

Сімейний стан як фактор демографічного складника також має значний вплив на досягнення внутрішньої психологічної стабілізації, рівноваги, формування механізму психологічного захисту та психологічного стану особового складу в цілому.

Фактори *особистісного складника* виражають особистісні якості військовослужбовців, характеризуються безперервністю внутрішнього впливу на формування морально-психологічного стану військовослужбовців, складністю структури, тривалістю формування кількісних і якісних характеристик, значною концентрацією та інтенсивністю захисного і формуючого впливів, великим ціннісним значенням для особистості та ін. Досвід показує, що високий рівень задоволення людини своїми особистісними якостями формує впевненість у своїх силах, підвищує самоповагу, позитивно впливає на формування психологічного стану і, навпаки, незадоволення своїми особистісними якостями формує в особистості негативний комплекс особистої неповноцінності. Оскільки це незадоволення діє на психіку військовослужбовця безперервно, то в разі сукупної дії з іншими негативними факторами може викликати тимчасові стани інтелектуального, емоційного і поведінкового розладів. Стан розпачу і відчаю в деяких випадках штовхає людей на крайні дії щодо себе і товаришів по службі.

Службовий складник, маючи нескладну внутрішню структуру й порівняно невеликий термін формування і впливу, характеризується значною концентрацією та інтенсивністю зусиль у долатті загроз, можливістю повторення формуючих ситуацій у специфічних умовах військової діяльності, великим ціннісним значенням для життєдіяльності особового складу.

Фактори *морального складника* характеризуються значним впливом на формування у військовослужбовців внутрішнього комфорту і психологічної рівноваги, повсякденним впливом на психіку особового складу, значною концентрацією та інтенсивністю впливу.

Найменшу вагу має *природно-кліматичний складник*, його зміст включає лише фактори навколишнього середовища, що впливають на морально-психологічний стан особового складу. Вони виконують незначну формуючу функцію періодичної дії. Їх вплив на особовий склад майже завжди прогнозований, вони не завдають суттєвої шкоди психіці особового складу. Їх значення для життєдіяльності військовослужбовців значно нижче, ніж інших складників.

Оцінювання морально-психологічного стану особового складу частин і підрозділів ґрунтується на результатах опитування військовослужбовців і застосуванні методу багатофакторного аналізу, який полягає у виявленні, аналізуванні та вимірюванні рівня основних факторів складників морально-психологічного стану шляхом заміни континуальних показників на їх числові значення.

Для фіксування показників кожного фактора використовують чотирирівневу градацію, ефективність якої перевірена в усіх сферах життєдіяльності військ (до неї всі звикли, вона не складна для розуміння і зручна для проведення необхідних обчислень). Усі фактори переводять в одну систему оцінювання – 100-бальну. Отримані показники кожного фактора підставляють у формули розрахунку рівня морально-психологічного стану та його складників.

Залежно від отриманих показників *рівень морально-психологічного стану особового складу* (РМПС) класифікується як “високий”, “середній”, “низький”, “загрозливий”:

- “високий”, якщо РМПС [100...67,1];
- “середній”, якщо РМПС [67...50,1];
- “низький”, якщо РМПС [50...33,1];
- “загрозливий”, якщо РМПС [33...0].

Інтерпретація результатів оцінювання морально-психологічного стану являє собою важливе вихідне положення для прийняття рішення командирами і начальниками на застосування частин і підрозділів для виконання службово-бойових завдань, організації навчання та виховання особового складу.

“Високий” РМПС – за рівнем морально-психологічного стану особовий склад до виконання службово-бойових завдань *готовий повністю*, доцільно залучати на головних напрямках дій і у визначальних елементах бойового порядку.

“Середній” РМПС – за рівнем морально-психологічного стану особовий склад до виконання службово-бойових завдань *готовий обмежено*, доцільно залучати на другорядних напрямках дій і у відповідних елементах бойового порядку.

“Низький” РМПС – за рівнем морально-психологічного стану особовий склад до виконання службово-бойових завдань *не готовий*, доцільно залучати на допоміжних напрямках дій і в аналогічних елементах бойового порядку.

“Загрозливий” РМПС – за рівнем морально-психологічного стану особовий склад деморалізований, залучати до виконання службово-бойових завдань не рекомендується.

Таким чином, можна зробити висновки.

1. В основі сутності морально-психологічного стану особового складу є чуттєві якості особового складу.

2. Показники і детермінанти морально-психологічного стану особового складу становлять діалектична єдність демографічного, особистісного, службового, морального та природно-кліматичного складників.

3. Коефіцієнт ваги кожного складника в загальному показнику морально-психологічного стану особового складу зумовлений функціональною роллю, типовістю впливу, тривалістю дії, складністю внутрішньої структури, рівнем раціональності, ціннісним значенням, концентрацією та інтенсивністю дії кожного фактора складників.

4. Запропонована методика дає можливість установити загальні нормативи для визначення РМПС і запобігати суб’єктивізму й маніпуляціям під час його оцінювання, визначати причини зниження (підвищення) РМПС та ефективність роботи органів державної влади, військового управління щодо підвищення РМПС особового складу.

Основні категорії і поняття

Свідомість, самосвідомість, несвідоме, надсвідоме, особистісне несвідоме, колективне несвідоме, людський фактор, людський потенціал, моральний дух, морально-психологічний стан, складники морального духу, фактори складників морального духу, особистісний складник, моральний складник, природно-кліматичний складник, коефіцієнт ваги складників, демографічний складник, віковий фактор, освітній фактор, сімейний фактор.

Завдання і тести для самоконтролю

1. Розкрийте зміст методичних рекомендацій для дослідження морального духу й морально-психологічного стану особового складу.

2. Дайте визначення сутності людського фактора військових формувань, морального духу й морально-психологічного стану особового складу.

3. Назвіть основні фактори ідейного складника морального духу особового складу.

4. Назвіть основні напрями досягнення й підтримання високого морального духу особового складу.

5. Скільки основних факторів має соціально-психологічний складник морального духу особового складу? Назвіть їх.

6. Які ще фактори, на вашу думку, можна було б додати до змісту ідейного складника морального духу особового складу, аби повніше розкрити його рівень?

7. За якою формулою визначається загальний рівень морального духу особового складу?

8. Назвіть основні фактори демографічного складника морально-психологічного стану особового складу.

9. Скільки факторів має природно-кліматичний складник морально-психологічного стану особового складу? Назвіть їх.

10. Якщо за результатами дослідження рівень морального духу особового складу підрозділу дорівнює 75,9 бала, то цей показник класифікується як:

- а) середній;
- б) високий;
- в) загрозливий.

Правильні відповіді: 10а.

Р о з д і л 5. ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОТИ З ОСОБОВИМ СКЛАДОМ У РОТІ

5.1. Підбір, навчання та виховання активу підрозділу

Важливим суб'єктом роботи з особовим складом у підрозділі є актив.

Актив підрозділу (далі актив) – це найбільш діяльна, передова частина військовослужбовців і працівників, що призначається за особистою згодою для проведення на громадських засадах роботи, яка сприяє зміцненню морального духу особового складу, мобілізації військовослужбовців на якісне виконання службово-бойових завдань.

Актив у підрозділі призначається чи обирається з такою метою:

- надання допомоги командирам у виконанні покладених службово-бойових завдань;
- проведення виховних і спортивно-масових заходів;
- формування соціально-психологічних явищ у військовому колективі;
- сприяння соціальному та правовому захисту військовослужбовців, ветеранів і членів їхніх сімей;
- попередження нестатутних взаємовідносин між військовослужбовцями;
- мобілізації особового складу на виконання поставлених завдань;
- сприяння адаптації до військової служби та самоствердження військовослужбовців у військовому колективі.

До активу роти належать:

- члени ради підрозділу (якщо така обиралась);
- громадський представник підрозділу (якщо такий обирався);
- члени редколегії стінного друку;
- редактори інформаційних аркушів взводів.

В окремих випадках (на громадських засадах) можуть призначатися фізорги, культорги, агітатори взводів (варт).

Головні завдання активу такі:

- формування в особового складу національної свідомості, патріотизму, здорової громадської думки, відданості українському народові та військовій присязі;
- мобілізація особового складу на виконання завдань, покладених на Національну гвардію України;
- зміцнення військової дисципліни, профілактика правопорушень серед військовослужбовців, запобігання негативним явищам у взаємовідносинах між військовослужбовцями;
- участь в організації і проведенні заходів інформаційно-пропагандистського забезпечення й культурно-виховної роботи, дозвілля та відпочинку особового складу.

До активу обираються військовослужбовці та працівники НГУ за своїми ідейними й морально-психологічними якостями, які розуміють необхідність проведення громадської роботи в інтересах якісного виконання завдань, покладених на військові колективи, і здатні її виконувати, є лідерами,

користуються авторитетом і повагою серед особового складу і є взірцем у дотриманні військової дисципліни й виконанні службових обов'язків.

Підбір особового складу для роботи у складі активу розпочинається у військових комісаріатах, продовжується на навчальних зборах і завершується з прибуттям до підрозділу.

До складу активу призначаються й обираються військовослужбовці, які мають якості лідера, організаторські здібності, широке коло знань у різних галузях науки, культури, мистецтва, авторитетні серед особового складу й висловлюють бажання брати участь у громадському житті підрозділу.

Командири (начальники) сприяють роботі активу, ураховують його думку (пропозиції) щодо вдосконалення діяльності військових колективів і вирішення питань військової служби, щомісячно інформують про завдання, які стоять перед підрозділом, а також про результати розгляду наданих командирові пропозицій, заохочують кращих членів активу.

Загальне керівництво роботою активу покладається на заступників командирів (начальників) по роботі з особовим складом.

Основні напрямки його роботи з активом підрозділу такі:

- вивчення вимог керівних документів, що регламентують роботу активу;
- підбір, призначення (організація обрання) та розстановка активу;
- навчання активу методики проведення виховних заходів;
- виховання у членів активу високих ідейних і морально-психологічних якостей, забезпечення особистого прикладу у виконанні службово-бойових завдань;
- надання допомоги активу з планування роботи;
- координація діяльності різних ланок активу;
- аналізування й оцінювання ефективності роботи активу;
- узагальнення та поширення передового досвіду роботи активу;
- підведення підсумків його роботи;
- сприяння усуненню існуючих недоліків у роботі активу.

У навчанні й вихованні активу беруть участь офіцери управлінь військових частин, відділень (груп) по роботі з особовим складом, командування батальйонів під час проведення зборів і семінарських занять.

Із метою набуття знань, розвитку певних навичок членів активу, надання практичних рекомендацій в організації роботи, узагальнення та поширення передового досвіду, формування в кожного члена активу відчуття персональної відповідальності за стан справ у підрозділі і військових частинах заступником командира по роботі з особовим складом плануються і проводяться одноденні навчально-методичні заняття з активом військової частини (день активу).

Під час планування дня активу у військовій частині головна увага приділяється:

- доведенню вимог керівних документів;
- інструкторсько-методичним заняттям із навчання форм і методів роботи активу;
- практичним і показовим заняттям;
- лекціям, бесідам за участі представників керівної ланки;

- обміну, узагальненню й поширенню передового досвіду;
- вивченню запитів і побажань із метою покращення методики проведення виховних заходів у підрозділах.

Дата проведення занять визначається у плані роботи з особовим складом військової частини.

У проведенні дня активу беруть участь командир (начальник) та його заступники, які доводять до активістів завдання, поставлені перед особовим складом військової частини, шляхи їх вирішення, радяться з активом, дослухаючись до їхньої думки, підтримуючи розумну ініціативу, що сприятиме глибокому усвідомленню кожним із присутніх своєї причетності та особистої відповідальності за виконання загальних завдань, що стоять перед підрозділом.

Після завершення всіх запланованих заходів підводяться підсумки дня активу, заохочуються кращі активісти, ставляться завдання і надаються практичні поради на наступний квартал.

За безпосередньої участі заступників командирів рот по роботі з особовим складом у ротах, як правило, один-два рази на місяць проводять інструктивно-методичні заняття, інструктажі з активом підрозділу. При цьому увагу зосереджують на визначенні основних орієнтирів у роботі на певний період, доведенні перспективних і запланованих на поточний місяць заходів роботи з особовим складом, роз'ясненні вимог керівних документів, наданні методичної допомоги, розробленні пам'яток для різних категорій активу щодо практичних дій за різних умов.

У процесі навчання й виховання особового складу заступники командирів рот по роботі з особовим складом повинні всіляко зміцнювати авторитет військовослужбовців-активістів, дослуховуватися до їхньої думки, підтримувати розумну ініціативу. Усе це додає активу впевненості й усвідомлення своєї відповідальності за виконання завдань, поставлених перед підрозділом.

Під час проведення методичних та інструктивних занять і нарад необхідно створювати доброзичливу атмосферу, яка сприятиме вільному обміну думками, дозволить кожному відкрито і прямо висловити їх. У виступах обов'язково використовуються конкретні аргументи.

Оскільки актив – це найавторитетніша частина військового колективу, його погляди є критеріями, за якими решта військовослужбовців перевіряє свої дії та вчинки. При цьому важливо забезпечити єдність активу, якої досягають в процесі обговорення з активістами найважливіших питань життєдіяльності підрозділу.

Приниження ролі активу, недовіра, нерозуміння необхідності й нехтування навчанням позбавляє командира підтримки, породжує в активу пасивність і байдужість, підриває його авторитет на користь військовослужбовців із негативною поведінкою.

Отже, актив підрозділу є важливим суб'єктом роботи з особовим складом, ефективність діяльності якого залежить від його підбору, організації навчання та виховання заступником командира по роботі з особовим складом.

5.2. Робота громадських органів у Національній гвардії України

Робота громадських органів у частинах і підрозділах організується відповідно до “Методичних рекомендацій щодо роботи громадських органів у Національній гвардії України”, затверджених наказом командувача НГУ. Вони розроблені з метою надання можливості військовослужбовцям реалізовувати свої права на громадських засадах, урахувувати громадську думку під час прийняття управлінських рішень.

Збори особового складу з'єднання, військової частини, підрозділу організовує і проводить відповідний командир (начальник). Це може здійснюватись у складі підрозділу (військової частини) чи за категоріями.

Під час зборів проводиться підбиття підсумків, вечори запитань і відповідей, заслуховуються військовослужбовці, які неналежно ставляться до виконання службових обов'язків, порушують військову дисципліну, ганьблять колектив, а також обговорюються інші нагальні питання.

Командири (начальники) надають можливість проведення зборів із питань, що стосуються компетенції громадських органів, відповідним головам чи представникам рад, громадським представникам підрозділів (див. дод. 5.2.1).

Передбачити можливість створення й функціонування в Національній гвардії України громадських органів, які є представницькими органами зборів, визначених у ст. 46 Дисциплінарного статуту Збройних Сил України рад офіцерів, жіночих рад, громадських представників підрозділів військової частини та їх рад.

Головні завдання громадських органів такі:

- виховання у військовослужбовців і працівників національної свідомості, патріотизму, здорової громадської думки, відданості військовому обов'язку та справі захисту Вітчизни;
- формування в особового складу особистої відповідальності за доручену справу, виконання службових обов'язків, готовності до захисту Української держави;
- мобілізація на успішне оволодіння навичками військової справи та якісне виконання службово-бойових завдань;
- упровадження військових ритуалів, кодексів честі, вивчення історії військової частини, пропаганда подвигів військовослужбовців НГУ;
- участь у забезпеченні соціального захисту військовослужбовців, працівників і членів їхніх сімей, ветеранів військової служби, сприяння в реалізації ними встановлених законодавством прав, свобод і пільг;
- залучення військовослужбовців до активної громадської роботи, розширення їхнього світогляду, вивчення й доведення проблем суспільно-політичного становища в державі та за її межами;
- участь у вирішенні трудових (службових) конфліктів, надання допомоги командирам (начальникам) у забезпеченні соціальної справедливості;
- участь в організації і проведенні інформаційно-пропагандистських заходів, культурно-просвітницької роботи, відпочинку й дозвілля військовослужбовців, службовців і членів їхніх сімей;

– залучення ветеранів військової служби до активної громадської роботи й військово-патріотичного виховання молоді;

– підтримання (у межах компетенції) взаємодії з місцевими органами державної влади і місцевого самоврядування, засобами масової інформації, громадськими та релігійними організаціями за місцем дислокації військових частин.

Громадські органи самостійно визначають планування, форми й методи своєї діяльності і мають сприяти сполученню єдиноначальності й демократії.

Їх функціонування може здійснюватись як у службовий, так і в позаслужбовий час з урахуванням того, що представники громадських органів не звільняються від виконання обов'язків за основною посадою. Для підготовки заходів їм має надаватися службовий час у межах загального службового навантаження.

Планування діяльності громадських органів може відобразитись у відповідних розділах планів роботи з особовим складом за поданням громадських органів або вестися їх представниками окремо (див. дод. 5.2.2).

Кількісний склад, терміни обрання, порядок і форма виборів громадських органів, регламент прийняття рішень і ведення зборів визначається учасниками зборів, засідань рад – членами рад, що відображається у відповідних установчих протоколах.

Ведення та збереження протоколів зборів (див. дод. 5.2.3), на яких приймається рішення про створення або нестворення того чи іншого громадського органу, є обов'язковим.

На зборах особового складу в підрозділах (військових частинах), де не створено громадські органи, інформацію про наявність такої можливості варто доводити не рідше одного разу на рік у період підготовки до нового навчального року, а за необхідності (оновлення особового складу підрозділу молодим поповненням, прибуття офіцерів-випускників тощо) й частіше.

Доцільно всі рішення (у тому числі і щодо виборів керівних та інших органів) приймати шляхом відкритого голосування більшістю голосів від числа присутніх на зборах (засіданнях рад). Проведення зборів і засідань рекомендовано за наявності не менше половини особового складу чи складу ради.

Пропозиції зборів, громадських представників підрозділів та обраних рад мають рекомендаційний характер і подаються на розгляд відповідному командирові (начальнику) для прийняття рішень. Командир (начальник) повинен розглянути звернення і в семиденний термін поінформувати їх щодо вирішення порушених питань.

Методичну допомогу громадським структурам здійснюють відділи, відділення (групи) по роботі з особовим складом, а також інші служби за напрямками діяльності.

Для здійснення громадського контролю громадські органи можуть делегувати своїх представників до складу внутрішніх комісій.

Командири (начальники) повинні надавати всебічну допомогу в роботі громадських органів, ураховувати їхні думки (пропозиції) щодо вдосконалення

діяльності військових колективів, вирішення питань служби, побуту, соціального захисту.

До складу зборів офіцерів входять офіцери військової частини (територіального управління, Головного управління НГУ). Рада офіцерів є громадським органом офіцерського складу, який на добровільних і демократичних засадах обирається зборами офіцерів. Голова ради обирається радою з її складу.

Рада офіцерів в установленому порядку може здійснювати таке:

- 1) ініціювати проведення зборів офіцерів;
- 2) надавати пропозиції щодо вдосконалення службової діяльності, зміцнення стану дисципліни, дотримання принципів справедливості у вирішенні проблем проходження військової служби, поліпшення соціально-побутового забезпечення, організації дозвілля;
- 3) порушувати клопотання перед командирами (начальниками) щодо висування офіцерів на вищі посади, для відзначення державними нагородами та присвоєння почесних звань, переміщення офіцерів по службі, а також щодо притягнення офіцерів до відповідальності;
- 4) здійснювати громадський контроль за роботою об'єктів соціально-побутового, культурно-просвітницького, оздоровчого і спортивного призначення військової частини (територіального управління, Головного управління НГУ), надавати пропозиції відповідним командирам щодо покращення їх діяльності;
- 5) на базі культурно-просвітницьких і спортивних закладів організовувати клуби та гуртки, проводити вечори відпочинку та інші заходи культурно-масової роботи з військовослужбовцями та членами їхніх сімей;
- 6) здійснювати заходи з ушанування офіцерів у зв'язку з досягненням успіхів у службовій діяльності, звільненням із військової служби на пенсію;
- 7) забезпечувати громадський захист офіцерів від проявів брутальності та свавілля, приниження особистого достоїнства та соціальної несправедливості;
- 8) взаємодіяти з жіночими радами, радами громадських представників підрозділів, радами ветеранів із метою згуртування військових колективів, створення в родинях військовослужбовців здорової моральної атмосфери, відстоювання їхніх прав та інтересів, участі в організації культурного відпочинку;
- 9) порушувати клопотання перед житлово-побутовою комісією щодо виділення житла військовослужбовцям поза чергою.

Голова ради офіцерів може входити до складу атестаційної та житлово-побутової комісій і брати участь у їх засіданнях, бути присутнім на нарадах командування під час розгляду питань, що належать до компетенції ради офіцерів.

Діяльність ради офіцерів не може порушувати принципу єдиноначальності та діяльності командира в межах його повноважень.

Делегатські офіцерські збори Національної гвардії України можуть проводитися за рішенням командувача Національної гвардії України, начальника територіального управління; військової частини, підрозділи якої

дислоковані в різних гарнізонах, – за рішенням командира військової частини.

Жіноча рада є громадським органом, що може обиратися на демократичних добровільних засадах і об'єднувати жінок-військовослужбовців і жінок-службовців, дружин військовослужбовців, а також жінок-ветеранів військової частини, які виявляють особисте бажання брати участь у її роботі.

Жіноча рада організовує свою роботу на основі творчої ініціативи й самодіяльності жіночої громадськості відповідно до запитів та інтересів жінок. Вона самостійно визначає пріоритети своєї діяльності з урахуванням місцевих умов, завдань, які стоять перед структурним підрозділом, традицій колективу, досвіду роботи.

За рішенням зборів жінок або в разі неможливості створення ради може обиратися жіночий організатор.

Із метою реалізації військовослужбовцями прав і свобод, здійснення заходів щодо захисту їх особистої гідності, представлення інтересів особового складу перед командуванням підрозділу та військової частини на зборах особового складу можуть обиратися громадські представники підрозділів.

Громадські представники ведуть роботу з вивчення запитів і побажань військовослужбовців, членів їхніх сімей щодо умов життєдіяльності і служби, надають відповідні пропозиції щодо їх задоволення командуванню, беруть участь в організації дозвілля.

Недоцільно обирати громадським представником підрозділу особу з офіцерського складу.

Для ефективного вирішення питань із доведення до військовослужбовців установлених норм постачання, забезпечення соціальної справедливості у вирішенні питань служби та відпочинку, організації дозвілля громадські представники підрозділів у військовій частині можуть бути об'єднані в раду громадських представників підрозділів, на засіданні якої обирається голова ради.

Ці рекомендації не є вичерпними. За ініціативою зборів на громадських засадах можуть створюватись інші громадські органи, діяльність яких не суперечить чинному законодавству і сприяє всебічному розвитку особистості військовослужбовців та працівників Національної гвардії України, їх соціальній захищеності.

Таким чином, громадські організації являють собою важливий суб'єкт роботи з особовим складом. Командири та їх заступники по роботі з особовим складом повинні спрямовувати їх роботу на мобілізацію офіцерів, прапорщиків, військовослужбовців військової служби за контрактом, сержантів і солдат строкової служби, мобілізованих на успішне виконання поставлених службово-бойових завдань.

Порядок проведення зборів особового складу підрозділу (Зразок)

Збори відкриває голова чи представник ради підрозділу (громадський представник підрозділу), якщо обговорюються питання, котрі стосуються компетенції громадських органів.

Товариші, за списком у роті __ чол.

На зборах присутні _____ чол.

_____ чол. відсутні з поважних причин (указати яких).

На зборах присутній заступник командира батальйону по роботі з особовим складом майор Бабенко С.К.

Які будуть пропозиції щодо відкриття зборів? Є пропозиція збори відкрити.

Хто за цю пропозицію, прошу підняти руку. Хто проти? Хто утримався?

Збори особового складу підрозділу оголошуються відкритими.

Для ведення зборів нам потрібно обрати президію. Які будуть пропозиції щодо кількісного складу президії? *(Вноситься пропозиція)*. Чи є інші пропозиції? Немає. Пропозиція приймається. *(Якщо немає інших пропозицій, то можна не голосувати)*.

Прожу називати персонально *(складається список кандидатур до президії)*. Чи будуть інші пропозиції? Немає. Хто за запропонований склад президії, прошу голосувати. Хто проти? Хто утримався? Пропозиція приймається. Обраних товаришів прошу зайняти місця в президії. *(Президія зі свого складу обирає голову і секретаря)*.

Із цього моменту збори веде головуючий.

Товариші, продовжуємо роботу зборів. Вашій увазі пропонується такий порядок денний зборів: “Про особистий приклад військовослужбовців у гуманітарній підготовці”. (Доповідач – заступник командира роти по роботі з особовим складом ст. лейтенант Мерзляков П. Ю.).

Чи будуть доповнення щодо порядку денного? Немає *(голосується)*.

Для нормальної роботи зборів потрібно визначитися з регламентом. Доповідач просить 20 хвилин. Для виступів з обговорення є пропозиція дати 5 хвилин. Для довідок наприкінці зборів - 3 хвилини. Збори провести без перерви. Питання подавати усно.

Які будуть зауваження до запропонованого регламенту? Немає. Хто за запропонований регламент, прошу підняти руку. Хто проти? Хто утримався? Немає. Регламент затверджується.

Слово для інформації про виконання рішення попередніх зборів надається голові ради підрозділу прапорщику Микитенко В.С. про виконання рішення попередніх зборів і плану роботи ради підрозділу (якщо рада підрозділу обиралася). Інформація закінчена.

Які будуть питання до голови ради підрозділу? Немає. Які є пропозиції? Надійшла пропозиція інформацію голови ради підрозділу взяти до відома.

Чи будуть інші пропозиції? Немає. Приймається.

Слово для доповіді “Про особистий приклад особового складу у гуманітарній підготовці” надається заступникові командира роти по роботі з особовим складом ст. лейтенанту Мерзлякову П. Ю.).

Доповідь закінчена, переходимо до обговорення доповіді. Слово надається прапорщику Гаврюшенко А.П., підготуватися сержанту Григоренко А.А. Прохання записуватися для виступів.

Товариші, надійшла пропозиція виступи припинити.

Для виступів записалося ___ чол. Виступило ___ чол.

Хто за цю пропозицію, прошу підняти руку. Хто проти? Хто утримався?

Приймається.

Виступи закінчені.

Слово для відповіді на запитання і висновків надається доповідачеві заступнику командира роти по роботі з особовим складом ст. лейтенанту Мерзлякову П. Ю.).

(Відповіді на питання і заключне слово завершено).

Головуючий: Товариші, потрібно прийняти рішення щодо розглянуто питання. Слово для оголошення проекту рішення надається прапорщику Годуненко В.С. *(після оголошення проекту рішення)*. Які будуть пропозиції? Надійшла пропозиція взяти проект за основу. Чи будуть інші пропозиції? Немає. *(Голосується)*. У кого є доповнення, зміни до запропонованого проекту рішення? *(Кожна пропозиція обговорюється і голосується)*. Є пропозиція рішення зі змінами і доповненнями прийняти в цілому *(голосується)*.

Товариші, питання, винесені на збори особового складу підрозділу розглянуто. Чи є зауваження щодо ведення зборів? Немає. На цьому дозвольте збори особового складу підрозділу оголосити закритими.

ПЛАН
роботи ради 16-ї роти на квітень 201_р. (варіант)

№ пор.	Заходи	Дата проведення	Відповідальний за проведення	Відмітка про виконання
1	2	3	4	5
1	Збори особового складу роти “Про особистий приклад військовослужбовців у гуманітарній підготовці” (доповідач – заступник командира роти по роботі з особовим складом ст. лейтенант Мерзляков П. Ю.)	15.04	Сержант Мех В.С.	
2.	Провести два засідання ради підрозділу: <i>перше:</i> “Про забезпечення особистого прикладу військовослужбовців у військовій дисципліні”. Доповідач – ст. лейтенант Мерзляков П. Ю.;	03.04	Сержант Мех В.С.	
	<i>друге:</i> а) “Про покращення роботи активу у військових нарядах”. Доповідач – ст. лейтенант Мерзляков П. Ю.;	29.04	Сержант Мех В.С. сержант Мех В.С.	
	б) “Про затвердження плану роботи ради підрозділу на травень”. Інформація голови ради підрозділу	29.04		
3.	У порядку підготовки до зборів особового складу підрозділу: а) проаналізувати стан гуманітарної підготовки військовослужбовців строкової служби;	до 15.04	Сержант Орлів І.І.	
	б) вивчити досвід роботи кращих активістів військових нарядів і використати його в доповіді і виступах;	до 29.04	Сержант Орлів І.І.	
	в) підготувати проект плану роботи ради підрозділу на травень	до 29.04	Сержант Орлів І.І.	
4.	Заняття з активом на тему “Форми й методи індивідуальної роботи активу з особовим складом”	20.04	Ст. л-нт Рева П. Ю.	

№ пор.	Заходи	Дата проведення	Відповідальний за проведення	Відмітка про виконання
1	2	3	4	5
5.	Провести заняття в гуртку з вивчення історії України	12, 23.04	Лейтенант Громов І.І.	
6.	Провести бесіди з особистим складом у вартах: а) героїчні вчинки військовослужбовців Національної гвардії України в антитерористичній операції; б) про підвищення пильності під час виконання завдань бойової служби	до 15.04 до 28.04	Сержант Крилов П.П. Ст. с-нт Радик П.П.	
7.	Провести бесіди з особовим складом роти: а) чумацький шлях; б) визвольні змагання Українського народу	03.04 29.04	Сержант Зозуля П.П. Ст. сержант Іллін П.П.	
8.	Тематичний вечір на тему “На бойовій службі завжди є місце подвигу”	21.04	Сержант Горюх І.І.	
9.	Узяти участь у підготовці і проведенні спортивного свята, присвяченого річниці частини	25.04	Лейтенант Іванко А.А.	

План роботи затверджений на засіданні ради 16-ї роти.
Протокол № 26 від 27 березня 201_р.

Голова Ради 16-ї роти
сержант Мех В. С.

ПРОТОКОЛ № _____
зборів особового складу 16-ї роти від __ квітня 201_ року (варіант)

за списком _____ чол.

присутні _____ чол.

на зборах присутній заступник командира батальйону по роботі з особовим складом майор Петренко В.С.

Вести збори доручено прапорщикам Микитенку В.С. та Нелюбову В.М.

Порядок денний:

“Про особистий приклад особового складу в бойовій службі” доповідач – капітан Шевченко М.П.

Слухали: інформацію голови ради підрозділу прапорщика Микитенка В.С. про виконання рішення попередніх зборів і плану роботи ради підрозділу.

Ухвалили: інформацію голови ради підрозділу прапорщика Микитенка В.С. взяти до відома.

Прийнято одноголосно.

Слухали: доповідь командира роти капітана Шевченка М.П.

“Про особистий приклад особового складу в бойовій службі” (доповідь додається).

Питання до доповідача і відповіді на них.

Виступили: *(короткий виклад виступів і внесених пропозицій від першої особи)*.

Заключне слово доповідача.

Ухвалили: що, кому, коли провести, зробити.

Рішення прийнято одноголосно.

Голова президії зборів
прапорщик

Микитенко В.С.

Секретар президії зборів
прапорщик

Нелюбов В.М.

ПРОТОКОЛ № __
засідання ради 16-ї роти від 29 вересня 201_ р. (варіант)

На засіданні були присутні члени ради 16-ї роти прапорщики Петренко Н.К., сержант Іваненко Р.Д., солдат Сидоренко В.А. та ін., а також заступник командира роти по роботі з особовим складом лейтенант Бабенко С.К.

Порядок денний:

1) “Про забезпечення особистого прикладу військовослужбовців військової служби за контрактом у військовій дисципліні” (доповідь заступника командира роти по роботі з особовим складом лейтенант Бабенко С.К.);

2) затвердження плану роботи ради 16-ї роти на жовтень 2016 р. (інформація голови ради сержанта Демиденка В.С.).

1. Слухали: доповідь заступника командира роти по роботі з особовим складом лейтенанта Бабенка С.К. “Про забезпечення особистого прикладу військовослужбовців військової служби за контрактом у військовій дисципліні” (доповідь додається).

Питання до доповідача (занотовуються запитання і відповіді).

Виступили: (короткий виклад кожного виступу від першої особи).

Заключне слово доповідача.

Ухвалили: що, коли, кому робити та ін.

Рішення прийняте одноголосно.

2. Слухали: інформацію голови ради сержанта Демиденка В.С. “Про затвердження плану роботи ради особового складу 16-ї роти на жовтень 2016 р.”.

Ухвалили: план роботи ради 16-ї роти на жовтень затвердити.

Прийнято одноголосно.

Голова ради 16-ї роти
сержант Демиденко В.С.

5.3 Планування роботи з особовим складом у роті

Планування – важливий етап організації роботи з особовим складом, суттєвий фактор наукової організації праці командирів, начальників, громадських організацій.

Планування роботи з особовим складом ґрунтується на глибокому знанні і творчому втіленні Конституції України, указів Президента України, наказів і директив командувача Національної гвардії України.

У територіальних управліннях, вищих навчальних закладах, з'єднаннях, військових частинах і підрозділах Національної гвардії України з питань роботи з особовим складом ведуться певні документи.

У територіальних управліннях, вищих навчальних закладах, бригадах, полках, окремих батальйонах:

1) плани морально-психологічного забезпечення бойової і мобілізаційної готовності та виконання завдань за призначенням;

2) плани морально-психологічного забезпечення навчань, виконання службово-бойових завдань, бойових дій (на період їх виконання);

3) план роботи з особовим складом на півріччя, а в бригадах, полках, окремих батальйонах та факультетах вищих навчальних закладів – на квартал:
а) організаційні заходи; б) морально-психологічне забезпечення бойової готовності, службово-бойової діяльності та навчання; в) заходи щодо зміцнення військової дисципліни і профілактики правопорушень; г) інформаційно-пропагандистське забезпечення; д) культурно-просвітницька робота; е) військово-соціальна робота, організація взаємодії з громадськими органами, громадськими та ветеранськими організаціями; ж) душпастирська та релігійно-освітня робота;

4) план гуманітарної підготовки особового складу на рік;

5) перспективний план роботи центру культури (клубу, бібліотеки) на рік:
а) робота клубу з надання допомоги у вирішенні завдань бойової підготовки, зміцнення військової дисципліни і правопорядку; б) культурно-художня робота, організація дозвілля, розвиток самодіяльної творчості, військово-патріотичне виховання; в) робота клубу з усебічного і гармонійного розвитку особистості воїнів; г) організаційно-методична робота; д) фінансово-господарська діяльність; е) робота бібліотеки; ж) робота музею (кімнати історії) військової частини;

б) план роботи центру культури (клубу, бібліотеки) на місяць (розділи плану тотожні перспективному плану роботи на рік);

7) плани-сценарії проведення культурно-просвітницьких заходів у центрах культури (клубах, бібліотеках);

8) перспективний план розвитку й оновлення наочної агітації на рік;

9) плани підготовки та проведення заходів, пов'язаних із визначними датами й подіями в житті держави, Національної гвардії України, оперативно-територіального об'єднання, військової частини;

10) репертуарний план демонстрації кіно- та відеофільмів на місяць (затверджує заступник командира (начальника) по роботі з особовим складом);

11) плани навчально-методичних зборів та інструктивно-методичних занять з офіцерами по роботі з особовим складом;

12) плани проведення вихідних днів (для військових частин, укомплектованих військовослужбовцями строкової служби);

13) наказ про стан гуманітарної підготовки в оперативно-територіальному об'єднанні (військовій частині) Національної гвардії України за рік та її організація в наступному році, де визначається: стан виконання мети й завдань гуманітарної підготовки, результати контрольних занять за рік у підрозділах (військових частинах), ефективний досвід підготовки та проведення занять, недоліки, що мали місце, за необхідності застосовується дисциплінарна практика, визначаються завдання на наступний рік;

14) розділи гуманітарної підготовки в журналах бойової підготовки та окремі журнали обліку гуманітарної підготовки для службовців;

15) графіки контролю проведення в підрозділах заходів з особовим складом та участі в них офіцерів управління до батальйону включно (щомісяця у відділеннях (групах) по роботі з особовим складом).

У лінійних батальйонах, на факультетах вищих навчальних закладів:

1) план роботи з особовим складом на місяць: а) робота в ротах, окремих взводах; б) морально-психологічне забезпечення службово-бойової діяльності, навчання; в) заходи щодо зміцнення військової дисципліни та профілактики правопорушень; г) інформаційно-пропагандистські заходи; д) культурно-просвітницька робота; е) військово-соціальна робота, заходи у взаємодії з громадськими органами;

2) плани морально-психологічного забезпечення виконання службово-бойових завдань, проведення тактичних навчань, стрільб тощо;

3) плани проведення вихідних днів (для підрозділів, укомплектованих військовослужбовцями строкової служби).

У роті та рівних їй підрозділах, на курсах вищих навчальних закладів:

1) план роботи з особовим складом на місяць: а) морально-психологічне забезпечення службово-бойової діяльності та навчання; б) заходи щодо зміцнення військової дисципліни та профілактики правопорушень; в) інформаційно-пропагандистські заходи; г) заходи з особовим складом, культурно-просвітницька робота й дозвілля; д) військово-соціальна робота, заходи у взаємодії з громадськими органами;

2) плани морально-психологічного забезпечення виконання конкретних службово-бойових завдань, проведення тактичних навчань, стрільб тощо, плани роботи з особовим складом у вартах (для варт у складі 10 осіб і більше, а також варт, які споряджаються на одну або кілька діб); у варти, що призначаються на термін менше доби і склад яких не перевищує 10 осіб, під час проведення інструктажу особового складу надавати індивідуальні завдання військовослужбовцям щодо проведення заходів з особовим складом;

3) плани проведення вихідних днів (для підрозділів, укомплектованих військовослужбовцями строкової служби);

4) комплексні методичні картки гуманітарної підготовки;

5) розділи гуманітарної підготовки в журналах бойової підготовки.

Складання планів закінчувати не пізніше 25-ї дати поточного місяця.

У процесі планування роботи з особовим складом заступнику командира роти по роботі з особовим складом слід додержуватися календарної послідовності проведення виховних заходів, визначеної керівними документами.

Плануванню роботи з особовим складом, особливо в підрозділах, укомплектованих військовослужбовцями строкової служби (у начальних підрозділах), сприяє також і формалізований план форм роботи з особовим складом роти на місяць (див. дод. 5.3.1).

Цей план:

- полегшує планування;
- заощаджує час;
- урахує особливості службово-бойової діяльності підрозділу;
- забезпечує комплексний підхід до застосування основних форм роботи з особовим складом;
- створює систему виховних заходів щодо часу й періодичності їх проведення;
- дозволяє узгодити час проведення виховних заходів у всіх підрозділах військової частини.

Формалізований план складають з урахуванням приблизної періодичності проведення основних форм роботи з особовим складом (див. дод. 5.3.2), яка визначена керівними документами й досвідом.

Згідно з вимогами директиви командувача НГУ плани роботи з особовим складом складаються з дотриманням термінів і розділів.

Основні вихідні дані для плану роботи з особовим складом роти на місяць такі:

- вимоги Президента України, законодавчих актів Верховної Ради, керівних документів командувача НГУ з питань організації і проведення роботи з особовим складом;
- указівки заступника командувача НГУ по роботі з особовим складом;
- рекомендації управління по роботі з особовим складом ГУ НГУ;
- рішення командира частини (з'єднання) щодо морально-психологічного забезпечення всіх видів діяльності;
- плани роботи з особовим складом частини (з'єднання) на квартал, батальйону – на місяць;
- перспективні плани роботи з особовим складом;
- тематика інформувань, визначена відділенням по роботі з особовим складом частини (з'єднання).

Під час планування виховних заходів необхідно брати до уваги:

- визначні події в політичному й соціальному житті держави;
- знаменні дати з історії Українського народу, регіону дислокації підрозділу, життя частини (з'єднання);
- державні й релігійні свята;
- стан військової дисципліни в підрозділі;

- службово-бойову діяльність частини;
- наявність сил і засобів роботи з особовим складом;
- пропозиції громадських організацій;
- потреби й запити військовослужбовців.

Нижче наводимо загальні вимоги до оформлення плану роботи з особовим складом роти на місяць.

Якщо виховний захід проводять з усім особовим складом, то вказують форму роботи з особовим складом і її зміст. Наприклад, бесіда: “Пильність – наша зброя”.

Коли захід призначається для окремої категорії військовослужбовців, тоді зазначають форму роботи з особовим складом, категорію військовослужбовців і зміст. Наприклад, обмін досвідом із сержантами: “Робота щодо попередження позастатутних взаємовідносин”.

У графі “відповідальний за виконання” вказують військове звання, прізвище та ініціали виконавця.

Якщо виховний захід проводять посадові особи одного підрозділу, указують тільки їхню посаду. Наприклад, “Підсумки військової дисципліни у взводах” проводять командири взводів.

Коли виховний захід проводять за планом громадської організації, тоді відповідальним за виконання може бути громадська організація, наприклад, Рада підрозділу або її керівник (наприклад, лейтенант Петренко С.П.).

Виховні заходи, що проводять у вихідні та святкові дні і які передбачені планами проведення вихідних днів (для військових частин і підрозділів, укомплектованих військовослужбовцями строкової служби), до плану роботи з особовим складом на місяць, як правило, не включаються. У плані роботи з особовим складом на місяць зазначається: “За планом вихідного (святкового) дня” і дата проведення.

Заняття з гуманітарної підготовки до плану роботи з особовим складом на місяць не вносять.

Виховні заходи, що проводять офіцери батальйону (частини, з’єднання) і які передбачені планом роботи з особовим складом цієї ланки, включаються до плану роботи з особовим складом роти на місяць.

На один день можна запланувати кілька заходів роботи з особовим складом. Наприклад, зранку – інформування, у другій половині дня – інструктивні заняття з активом і бесіда з особовим складом.

Якщо в час, відведений розпорядком дня для роботи з особовим складом роти, проводять підведення підсумків військової дисципліни в роті (батальйоні), загальні збори військового колективу, вечори запитань і відповідей, усні часописи чи заходи командування батальйону (частини), то виховні заходи з окремими категоріями військовослужбовців або будь-які інші на цей час в ротах не планують.

Після проведення кожного виховного заходу заступник командира роти по роботі з особовим складом у п’ятій графі плану робить запис “проведено” або “виконано”. Якщо виховний захід не проведено, у графі плану записують “не проведено”.

Коли дату проведення будь-якого заходу змінюють, у графі позначають “перенесено на той чи інший період або число”.

Проведені незаплановані заходи записують після підпису заступника командира роти по роботі з особовим складом під заголовком “Заходи роботи з особовим складом, що проведені додатково” за тією формою, що і планові, окрім графі відмітки про виконання.

Таким чином:

– планування роботи з особовим складом у роті здійснюють послідовно на кожний день місяця;

– для оптимізації своєї діяльності заступнику командира по роботі з особовим складом доцільно складати формалізований план форм роботи з особовим складом на місяць;

– в оформленні планів роботи з особовим складом роти на місяць потрібно дотримуватися указаних загальних вимог.

Додаток 5.3.1

Формалізований план форм роботи з особовим складом роти на місяць (варіант)

	Понеділок	Вівторок	Середа	Четвер	П'ятниця	Субота	Неділя
1-й тиждень	Підсумки в/д у батальйоні	Інформ. в/сл строк. служби Підсумки в/д в роті	Вечір запитань і відповідей	Інформ. в/сл строк. сл. Захід з активом. Бесіда	Підсумки в/д у взводах. Правове інформув. офіцерів, в/с в. служби за контрактом День сержанта	Правове інформ. в/сл строк. служби	Заняття гуртка художньої самод. Культпохід. Усний часопис
2-й тиждень	Заходи з активом	Інформ. в/сл строк. служби Вечір ушанування кращих в/сл	Єдиний виховний день командування	Інформ. в/сл строк. сл. Тематичний вечір	Підсумки в/д у взводах. Вих. захід з офіцерів, прапорц. та в/с в. служби за контрактом	Правове інформ. в/сл строк. служби	Заняття гуртка художньої самод. Воєнізована естафета. Екскурсія

Закінчення дод. 5.3.1

	Понеділок	Вівторок	Середа	Четвер	П'ятниця	Субота	Неділя
3-й тиждень	Інформ. офіцерів та прапорщиків. Збори підрозділу	Інформ. в/сл строк. служби Зустріч з ветеранами	День дисципліни	Інформ. в/сл строк. сл. Вікторина	Підсумки в/д у взводах. День НВН, НВ	Правове інформ. в/сл строк. служби	Заняття гуртка художньої самод. Година відродження
4-й тиждень	Засідання ради підрозділу. Диспут	Інформ. в/сл строк. служби Бесіда з молодими солдатами	Виховний захід із сержантами Лекція	Інформ. в/сл строк. сл. Бесіда. Виховний захід з редколег. стін. друку.	Підсумки в/д у взводах. Вих. захід з офіцерів, прапорщ. та в/с в. служби за контрактом	Правове інформ. в/сл строк. служби	Заняття гуртка художньої самод. Тематичний огляд худ. л-ри

Додаток 5.3.2

Приблизна періодичність проведення основних форм роботи з особовим складом у роті

Пор. №	Заходи	Кількість заходів на місяць
1	Збори військовослужбовців роти	1
2	Засідання ради підрозділу	1
3	День дисципліни	1
4	Єдиний виховний день командування	1
5	Лекція	1
6	Бесіди	3-4
7	Вечір запитань і відповідей	1
8	Вечір ушанування кращих фахівців	1
9	Зустріч з адміністрацією району (об'єкта), що охороняється	1
10	Зустріч із ветеранами	1
11	Тематичний вечір	1 на квартал
12	Усний часопис	1 на квартал
13	Вікторина	1
14	Диспут	1
15	Година відродження	1
16	Тематичний огляд книг, періодичних видань	2
17	Інформування з офіцерами, прапорщиками та в/сл за контрактом	1

Пор. №	Заходи	Кількість заходів на місяць
18	Правове інформування з офіцерами та в/сл військової служби за контрактом	1
19	Інформування з в/сл строкової служби	4
20	Правове інформування з в/сл строк. служби	4
21	День сержанта	1
22	День начальників варт і військових нарядів	1
23	Бесіди з молодими солдатами	1
24	Підсумки військової дисципліни в роті	1
25	Підсумки військової дисципліни у взводах	4
26	Заходи з офіцерами	1
27	Заходи з сержантами	1
28	Заходи з активом	1-2
31	Заходи з членами редколегії стінного друку та редакторами інформаційних аркушів	1
32	Заняття технічного гуртка	1
33	Заняття гуртка художньої самодіяльності	4
34	Воєнізована естафета	1
35	Культпохід	1 – 2
36	Експедиція	1 – 2

Основні категорії і поняття

Суб'єкт роботи з особовим складом, актив підрозділу, редактор інформаційного аркуша, редколегія стінного друку, рада підрозділу, план роботи з особовим складом, види планування роботи з особовим складом, формалізований план форм роботи з особовим складом.

Завдання і тести для самоконтролю

1. Які документи з питань роботи з особовим складом ведуться у батальйонах і ротах?
2. Розкрийте зміст основних напрямків діяльності заступника командира роти по роботі з особовим складом щодо роботи з активом підрозділу.
3. Назвіть актив роти.
4. Назвіть основні завдання громадських організацій.
5. Яку документацію веде рада підрозділу?
6. Назвіть основні вихідні дані для складання плану роботи з особовим складом роти на місяць.
7. Які громадські органи створюють у військових частинах?
8. Назвіть загальні вимоги до оформлення плану роботи з особовим складом роти на місяць.

9. Громадські представники підрозділів:

а) призначаються командирами підрозділів;

б) обираються на зборах особового складу;

в) призначаються заступниками командирів по роботі з особовим складом.

10. Актив підрозділів:

а) призначається;

б) обирається;

в) обирається і затверджується командиром або його заступником по роботі з особовим складом.

11. Загальне керівництво роботою активу покладається на:

а) командирів підрозділів;

б) заступників командирів (начальників) по роботі з особовим складом;

в) відділення (групи) по роботі з особовим складом військових частин.

12. Збори особового складу підрозділу, військової частини можуть проводитися:

а) у складі підрозділу (військової частини) чи за категоріями;

б) тільки у складі підрозділу (військової частини);

в) тільки за категоріями.

Правильні відповіді: 10б, 11а, 12а.

Р о з д і л 6. ФОРМУВАННЯ ПАТРІОТИЧНИХ ЯКОСТЕЙ ОСОБОВОГО СКЛАДУ

6.1. Історичні витоки, концептуальні та нормативно-правові основи військово-патріотичного виховання

Процес виховання являє собою найважливішу форму прояву тих суттєвих відносин, які є загальними для суспільства. Його головна суперечність – між потребами й вимогами суспільства щодо виховної діяльності та її результатів і потребами особистості. Надання пріоритету одному з аспектів суперечності визначає різноманітність *концепцій виховання*, зокрема: персоналістичні теорії (гуманістичні, недирективні, органічні, вільні, відкриті), які ґрунтуються на розвитку й осмисленні свого “я”; академічні теорії (традиціоналістські, класичні, загальні), головне в яких те, що зміст навчання й виховання повинен мати об’єктивну цінність і не залежить від педагога та вихованця; спіритуалістичні теорії (метафізичні, трансцендентальні); соціокогнітивні теорії, які передбачають педагогіку співробітництва; психокогнітивні теорії – виділяють у розвитку пізнавальної сфери людини такі її складові, як мислення, аналіз, розв’язання проблем, формування понять, уявлень тощо; технологічні теорії (техносистемні, системні), які зосереджені на поліпшенні виховних технологій на сучасному комунікативному матеріалі: комп’ютері, телевізорі, компакт-дисках тощо. Ці виховні системи мають на меті формування вільної, креативної особистості, ураховуючи актуальний рівень її розвитку, потреби та інтереси. При цьому не береться до уваги соціально-культурний рівень та культурно-історичний контекст розвитку.

Відмова від історії, традицій та інших духовних надбань народу може згубно позначитися на формуванні патріотично налаштованої молоді, тому в Україні відбувається процес активних творчих пошуків розв’язання проблем виховання, а становлення нової філософії виховання дасть змогу обґрунтувати актуальні підходи до створення виховних технологій, які враховують вікові, індивідуальні, географічні, національні, релігійні, професійні чинники, емоційно-чуттєву сферу життєдіяльності особистості та особливості патріотично спрямованої виховної діяльності.

Розкриваючи історичну *сутність українського патріотизму*, потрібно зазначити, що він увібрав природну закономірність довготривалого історичного розвитку української нації.

Одним із найдавніших джерел патріотичного змісту, знайдених на території України, можна вважати присягу херсонесців. Її текст викарбувано на початку III ст. до н. е. на мармуровій колоні палацу. Захоплює зміст цієї пам’ятки, в якій набувають сучасного високопатріотичного звучання ідеї свободи та демократії, служіння своїй державі, рідному народові та окремим громадянам: “Я буду єдинодумним про врятування і свободу держави та громадян і не зраджу Херсонесові... буду оберегати все це для херсонеського народу. Я не буду руйнувати демократичний лад і не дозволю цього тому, хто зраджує і хто руйнує... Я буду служити народові і радити йому найкраще та

найсправедливіше для держави і для громадян. Я буду зберігати для народу... і не буду розголошувати нічого з заповітного, що може завдати шкоди державі. Я не буду давати або приймати дар на шкоду державі або громадянам... Хліб, що звозять з рівнини, я не буду ні продавати, ні вивозити в якесь інше місце, але тільки в Херсонес” (переклад С. Жебелева).

В епоху Київської Русі виховний ідеал українського суспільства, який сформувався в дохристиянський період, – сильний, умілий робітник, добрий орач, спритний мисливець, мужній захисник своєї землі, – із прийняттям християнства доповнився новими рисами: вірою в Бога, правдивістю, пошаною до старших і батьків, потягом до знань, до освіти. Із тих часів доходить до нас поклик далеких пращурів, що смерть за рідну землю – почесна слава, обов’язок перед Вітчизною: “Краще на своїй землі кістьми лягти, ніж на чужій землі славним бути”, – читаємо у Волинському літописі сповнену патріотизмом моральну норму. Найвизначнішою пам’яткою цього періоду є “Слово о полку Ігоревім”. Автор, палкий патріот, висвітлюючи боротьбу русичів із половцями, закликає князів до єднання, захисту рідної землі від ворога. Свідченням високого патріотизму стала Синеводська битва 1362 р., в якій українці, білоруси та литовці завдали нищівної поразки Золотій Орді.

Історія козацького війська – справжня скарбниця військових традицій. Сформувався ідеал козака-патріота, котрий уособив палку віру в Бога, відданість Церкві, жертвну любов до Батьківщини.

Українська козацька педагогіка відбивалася в навчально-виховній діяльності козацьких, січових, братських шкіл, Острозького культурно-освітнього осередку, Києво-Могилянської академії. Її оригінальність і ефективність виявлялася на всіх рівнях: родинному, родинно-шкільному, навчанні в колегіумах, академіях, власне військовому рівні. Козацька епоха заклала надійну основу українського патріотизму, який отримав своє філософсько-педагогічне обґрунтування у творчій спадщині Г. Сковороди.

Помітне поживлення українського патріотизму відбулось у першій половині XIX, наприкінці XIX і на початку XX ст. і розвивалося в контексті загальної боротьби нашого народу за своє національне відродження. Про це свідчить поява поеми І. Котляревського “Енеїда” – твору, що стверджує дух козацького бойового товариства, мужність і патріотизм. Патріотичними ідеями національного відродження пройнята “Історія русів”. Патріотична діяльність П. Гулака-Артемівського, Г. Квітки-Основ’яненка, М. Костомарова, Л. Боровиковського започаткувала перший етап національного відродження – так званий період збирання спадщини, який відзначився пошуками досягнень історичного минулого українського народу. На західноукраїнських землях утвердження ідеї патріотизму на народній основі пов’язане з діяльністю “Руської трійці” у складі М. Шашкевича, І. Вагилевича, Я. Головацького. Видання ними збірки “Русалка Дністрова” стало віхою у справі національного відродження галицьких українців, які заявили про себе як про частину єдиного українського народу, що має свою історію і самобутню культуру.

У січні 1846 р. у Києві виникло Кирило-Мефодіївське братство. Його програмні положення були викладені у “Книзі Буття українського народу”

“Статуті Слов’янського братства св. Кирила і Мефодія”, автором яких був М. Костомаров. “Книга Буття...” стала своєрідним маніфестом відродженого в ХІХ ст. українства. Братство засвідчило прагнення національної еліти осмислити місце і роль українського народу у світовому історичному процесі.

Пророком українського народу став Т. Шевченко. Він перший сформулював українську національну ідею і через свою творчість зробив її надбанням українського народу. Великий внесок у подальший розвиток української національної ідеї зробили М. Драгоманов, І. Франко, Л. Українка, О. Духнович, К. Ушинський, М. Коцюбинський, Б. Грінченко, Д. Яворницький, П. Куліш, М. Максимович, М. Сумцов, М. Грушевський. В умовах антинаціональної політики царату українські патріоти М. Аркас, М. Лисенко, П. Мирний, І. Крип’якевич, В. Гнатюк, І. Полуй, М. Кропивницький, І. Нечуй-Левицький своєю творчістю підносили українську культуру і науку до європейського рівня. Гімном України стала пісня “Ще не вмерла Україна, ні слава, ні воля”, написана відомим українським поетом, етнографом П. Чубинським і композитором М. Вербицьким у 1862–1863 рр. Проте і питання деградації патріотичних якостей частини українців було об’єктом тривоги й копіткої праці. “Чому у нас відступників так багато і чом для них відступництво не страшне”, – запитував себе Іван Франко. Який патріотизм відродить Україну і українця? Чи “той, який, у почутті своєї нижчості, пристосовується до волі інших, якого засада – сидіти й не рипатись; ...якого гаряча, але обмежена любов до свого, до рідного – спихає націю до значення народу-провінції”, – запитує нас Дмитро Донцов у статті “Два патріотизми”.

Військові традиції нашого народу розвинулися й розквітли завдяки діяльності західноукраїнських патріотичних організацій: “Січ”, “Січові Стрільці”, “Сокіл”, “Пласт”, які виховували молодь у дусі патріотизму, готовності до визвольних змагань. Національний ідеал військової сили втілювався в перше формування українського війська – Легіон Українських Січових Стрільців (УСС). Найбільшою заслугою стрілецтва стало збройне повстання 1 листопада 1918 р., створення Західноукраїнської Народної Республіки (ЗУНР) та її збройних сил – Галицької армії (ГА).

Організаційним і керівним органом патріотичного виховання особового складу УСС та ГА була Пресова Квартира, діяльність якої охоплювала військову, ідеологічну, політичну, виховну та культурну сфери. Її головним завданням було те, щоб стрілець добре знав історію народу та його змагання до волі.

Падіння царату у 1917 р. викликало вибух національного патріотизму в українців, що привело до створення *Української Народної Республіки*. За ініціативи М. Міхновського було засновано “Український військовий клуб імені гетьмана П. Полуботка”, закладаються основи української національної армії. Перший військовий з’їзд вважав за необхідне в армії навчати українців рідною мовою, перекласти військові статuti та підручники на українську, виписати для військових гуртків і громад газети, журнали, книги, створити вільну народну школу. Було прийнято закон про загальний військовий обов’язок і військову службу. Для всіх воїнів Української народної армії

запроваджувалася єдина назва “козак”. Прийнято перший військовий статут “Наказ Українському війську щодо внутрішнього порядку (національної військової дисципліни)”. Особлива відповідальність покладалася ним на офіцерів Української армії, які повинні були дбати не тільки про вишкіл підлеглих, а й про їхнє виховання, для того, щоб кожен козак став свідомим громадянином.

22 січня 1918 р. IV Універсалом Україна проголошена незалежною, вільною, суверенною державою. Героїчний бій під Кругами 29 січня 1918 р. підтвердив, що молодь прагне мати свою незалежну державу. Пам’ять про цю героїчну сторінку нашої історії живить патріотичні почуття сучасної молоді, закликає бути гідними захисниками України.

Звертаючись до уроків визвольної боротьби українського народу 1917–1920 рр., С. Петлюра визначив підготовку нації до оборони своєї Батьківщини як головну умову досягнення успіху в своїх домаганнях. Усвідомлення цієї ідеї, на його думку, може досягатися державно-педагогічними заходами, основними з них є фізичне виховання населення, олімпіади, пожежні товариства, популяризація воєнного знання читанням публічних лекцій і літератури, організація показових військових вправ, улаштування військових свят, шефські зв’язки громадськості з військовими частинами, упорядкування військових могил, плекання військових чеснот у народі та ін.

З часу утворення СРСР Україна перебувала у невизначеній ситуації: з одного боку, незалежна держава, а з іншого – частина імперії. У період “українізації” О. Шумський, М. Скрипник, М. Зеров, М. Хвильовий, митрополит В. Липківський, М. Волобуєв та інші патріоти стали на захист самобутності української культури, літератури, мистецтва.

Ідея суверенності Української держави ніколи не вмирала на західноукраїнських землях. У січні 1929 р. у Відні було створено *Організацію українських націоналістів* (ОУН), ідеалом якої визначено самостійну соборну державу, де гарантуються права людини. “Основи виховання та вишколу члена ОУН” визначали, що “українська нація потребує людей героїчного типу”.

Керівники більшовицького режиму розуміли, що найсильнішими почуттями є почуття патріотичні, і тому не випадково 22 червня 1941 р. зі сцени Київського оперного театру пролунав заклик до українського народу устами заслуженого артиста республіки І. Паторжинського, написаний рукою сталінського пропагандиста: “Вставайте богунці, вставайте таращанці, на вашу матір Україну напав запеклий фашистський звір. Де ви, нащадки славного Богдана Хмельницького, хороброго полковника Кричевського?” Аналіз архівних документів свідчить, що внесок українського народу в перемогу над німецько-фашистськими загарбниками був величезним і неоціненним. Українці становили близько 20 % регулярних військових формувань колишнього СРСР. Із 9 284 199 нагород, які одержали представники 193 народів колишнього СРСР, на українців припало 1 710 766 орденів і медалей.

Визволення України від німецько-фашистських загарбників стало можливим завдяки героїзму, патріотизму й мужності солдатів, офіцерів і генералів, усього народу. Важливо зауважити, що в роки війни український

народ дав армії сотні полководців і воєначальників. Під час війни і після її закінчення маршалами Радянського Союзу стали А. Єрьоменко, І. Кожедуб, П. Кошовий, Р. Малиновський, К. Москаленко, П. Рибалко, С. Руденко, В. Судець.

Історичні й літературні джерела, документи та практика діяльності військ свідчать, що в Радянській Армії періоду Другої світової війни вихованню патріотизму воїнів надавалося велике значення. Рекомендувалося, щоб повідомлення на батьківщину про нагородження мали форму патріотичних листів з описом їхнього подвигу і надсилалися від імені командира, його заступників або групи бійців. Більше тисячі членів Спілки письменників (третина) воювали в лавах армії або працювали у військовій пресі. За роки війни на екрани вийшло 103 художніх фільми, з яких 60 були присвячені воєнній темі.

Для підсилення впливу на українську громадську думку 10 жовтня 1943 р. було запроваджено орден Богдана Хмельницького. Наказ НКО про присвоєння почесних найменувань частинам і з'єднанням, які особливо відзначились у боях (Харківські, Київські, Проскурівські та інші полки і дивізії), уведення погон відроджувало давні військові традиції, які мали пов'язати воєдино славне минуле із дійсністю. Вихованню патріотизму воїнів сприяло урочисте вручення частинам бойових та гвардійських знамен, зброї загиблих бійців поповненню, клятва перед боєм, створення національних формувань, видання плакатів, гасел, листівок, брошур мовами народів Радянського Союзу.

У діючій армії проводилася пропагандистська робота навколо листів-наказів народів СРСР своїм синам фронтовикам, які були пройняті героїчним пафосом “радянської загальнонаціональної гордості і братської дружби”. Фронтіві військові з'єднання, що перебували в Україні, 20 жовтня 1943 р. було перейменовано на Українські фронти. З'явилися поезії високого патріотичного звучання, які зверталися до національної самосвідомості українців: “Слово про рідну матір” М. Рильського (1941) та “Любіть Україну” В. Сосюри (1944). З іншого боку, керівництву була не прийнятна гірка й неприкрита правда про відступ, про недосконалість і вразливі місця комуністичної системи, про неймовірно тяжкі страждання українського народу, про пафос довкола України в кіноповісті О. Довженка “Україна в огні”.

Німецькі нападники принесли із собою нацистський режим, ще жорстокіший, ніж радянський, що викликало в Україні збройний опір. Організація українських націоналістів створила свої військові частини, які отримали назву Українська повстанська армія (УПА). Вистояти під ударами переважаючого ворога і перемогти його можна було за умови виховання у вояків УПА непохитної сили духу, високих морально-бойових і психологічних якостей, готовності до самопожертви, високого патріотизму, віри в перемогу над ворогом. Для реалізації цих завдань існувала політична префектура ОУН та політвиховники УПА. Головним у патріотичному вихованні вояків було використання усної пропаганди й агітації у формі бесід, короткого інформування, зміст яких розкривав загарбницькі цілі німецького фашизму, роз'яснював глибину небезпеки, яка нависла над Україною, справедливий

характер боротьби українського народу, можливість усвідомлення особистої відповідальності за долю Батьківщини, ненависть до німецьких окупантів. Для ведення виховної роботи створювалися рейдові та територіальні відділи політико-виховної роботи, які розробляли програми, плани виховної роботи, готували тези виступів.

Повоєнний період історії України характерний тим, що всі українські землі перебували у складі СРСР. З одного боку, Україна завдяки допомозі братських народів швидко пододала розруху та стала однією з розвинених республік, а з іншого, – наростав ідеологічний тиск проти національної самобутності українського народу. Нова генерація українських патріотів, так званих шестидесятників, виявила активний протест проти панівної задушливої атмосфери, боролася за національне визволення. Це Л. Костенко, В. Симоненко, І. Світличний, М. Вінграновський, І. Дзюба, Є. Сверстюк, В. Мороз, В. Чорновіл, М. Осадчий, А. Горська, В. Стус, Л. Лук'яненко, І. Кандиба, Ю. Шухевич та ін.

Із 1987 р. послабився тиск репресивної системи. Мобілізуючу роль у розвитку українського патріотизму відіграло заснування *Народного руху України* (лютий 1989 р.). З'явилося велика кількість незалежних українських видань, альтернативних до партійних організацій демократичних рад, заповнюються “білі плями” української історії, літератури, мистецтва, відкрилася завіса заборони творчості українських митців, відродилася українська національна символіка. Верховна Рада УРСР 28 жовтня 1989 р. схвалила Закон про державний статус української мови, 16 липня 1990 р. прийнято Декларацію про державний суверенітет України, а 24 серпня 1991 р. – Акт проголошення незалежності України. Ці знаменні події в українській історії засвідчили, що в Україні розпочався новий етап формування політичних, економічних і культурних інтересів нації. Доленосною віхою вітчизняної історії стало прийняття 28 червня 1996 р. *Конституції України*, яка завершила оформлення України як демократичної держави, остаточно закріпила її незалежність.

Таким чином, історичний аналіз проблем військово-патріотичного виховання дає змогу дійти висновку про те, що генеза патріотизму проходить стадію передумов, становлення, початку, розвитку як цілісного утворення серед інших духовних явищ. Виховання як особлива суспільна функція виникає із зародженням людського суспільства. Перехід від зовнішнього регулювання поведінки людини (через формально показові дії) до внутрішнього (на основі відповідних моральних принципів) сприяє піднесенню виховання на вищий рівень розвитку.

Виникнувши на ґрунті родової свідомості і потреби у спілкуванні, патріотизм розвивався згідно із психологічними механізмами:

а) ідентифікацією з певною соціальною спільнотою (за етнічними або політичними ознаками);

б) формуванням психологічних настроїв за принципом “ми” і “вони”;

в) виробленням символів, умовних позначень, образних систем, які визначають належність до “ми”, тобто ідентифікованої спільноти, і відрізняються від символів, що означають “вони”.

В історичному поступі відбувається збагачення змісту патріотизму. Крім географічного, соціального і національно-культурного середовища в патріотизмі знаходить відображення новий компонент – Вітчизна – соціально-економічне й політичне середовище; патріотична свідомість поступово зростає з чуттєво-емоційного, психологічного на раціонально-ідеологічний рівень. Проте патріотизм дедалі більше диференціюється на різноманітні елементи, взаємозв'язок яких оформлюється у складну систему. Крім психологічних та ідеологічних елементів патріотизм вбирає філософські, правові, політичні, моральні та естетичні елементи. Узагальнюючи особливості розвитку патріотизму в історичному процесі та екстраполюючи його на індивідуальний розвиток людини, можна зробити висновок, що при поетапному патріотичному вихованні на початках насамперед потрібно застосовувати такі засоби, які найповніше впливають на чуттєво-емоційну сферу особистості, і на цій основі формувати патріотичну свідомість, погляди, ідеї та переконання.

Патріотизм, який став якістю особистості, є важливим стимулом у її діях. Патріотичні почуття, любов до свого народу, його мови, культури, історичного минулого, рідної природи, народних традицій, звичаїв, обрядів притаманні українському народові із глибини віків. Віддаючи свої сили і долі на вівтар національного визволення, усі покоління переконливо спростували зловмисну міфотворчість щодо українського народу як “неісторичного”, що не спроможний мати свою державу. Так, І. Огієнко стверджував, що в історії людської цивілізації нелегко знайти народ, подібний нашому, який, маючи тисячолітню традицію державотворення, збагативши вершини людського поступу самобутньою культурою, протягом століть був позбавлений права знати правду про себе, хто він, чийх батьків ми діти, що з ним сталося сьогодні, за що боролись і вмирили його мудрі й мужні предки. Саме тому існує потреба в усуненні суперечностей між досягненнями багатовікового виховного досвіду народу і недостатнім його використанням у практиці військово-патріотичного виховання військовослужбовців ЗС України. Подолання цієї суперечності значною мірою можливе завдяки науковому обґрунтуванню теоретичних засад військово-патріотичного виховання військовослужбовців і їх реалізації у практиці ВСПР. У зв'язку з цим закономірно виникає питання про актуальну роль патріотизму в розвитку суспільства і, що особливо важливо, – у розвитку особистості в наш час.

Під цим кутом зору патріотизм постає як необхідний атрибут соціального організму з певними функціями. Науковці визначають його інтегративну, активно-перетворювальну і регулятивну функції. Проте роль патріотизму не обмежується системою “людина – суспільство”. Хоча саме з точки зору суспільних функцій у тоталітарну епоху розглядалися сутність радянського патріотизму і патріотичного виховання. Значно менше досліджено здатність патріотизму бути осердям індивідуальної свідомості, навколо якої групуються чинники психіки, емоцій і почуттів, діяльнісно-поведінкової сфери особистості,

що є об'єктивною передумовою глибокого впливу на індивідуальний розвиток людини.

Крім того, історичний аналіз проблеми дав можливість дійти висновку, що з появою держав патріотизм інтерпретувався у складову громадянськості. Це положення підтверджують і численні теоретичні визначення. Громадянськість – це усвідомлення кожним громадянином своїх прав і обов'язків щодо держави, суспільства, почуття відповідальності за їх становище.

Громадянин – це особа, що належить до постійного населення якої-небудь держави, користується її правами і виконує обов'язки, установлені законами цієї держави.

Патріотизм (гр. *paigidiē* – співвітчизник, вітчизна) – одне з найглибших громадянських почуттів, змістом якого є любов до батьківщини, відданість своєму народові, гордість за надбання національної культури; це моральний і політичний принцип, соціальне почуття, змістом якого є гордість за минуле і майбутнє вітчизни, прагнення захистити її інтереси.

Патріотизм як складова громадянськості існує в різноманітності своїх проявів, оскільки є продуктом генетичної організації людини, соціально-економічних, духовно-культурних процесів. Патріотизм у структурі громадянськості виконує потужну розвивальну функцію у формуванні особистості, а також конструктивно критичну функцію ставлення особистості до дійсності, яка дозволяє їй відбирати і зберігати все суспільно цінне, а також розкривати причини негативних явищ та усувати їх у соціальній практиці.

Основою патріотизму є Конституція України, національна ідея, національний ідеал, національні цінності, національна ідеологія та національні інтереси.

Найбільше згуртовує націю і є важливим фактором формування міцних патріотичних почуттів, прагнень, свідомості особистості образ Батьківщини. Під поняттями Батьківщина, Вітчизна розуміють країну, державу, народ, який витворив її у процесі свого історичного розвитку, сукупність матеріальних і духовних умов життя людей, територію, соціально-економічну структуру, культуру, побут, мову, традиції тощо. Ці елементи можна віднести до основних цінностей, які сприяють формуванню в особистості знань, переконань, ціннісних орієнтацій, що виявляються в патріотичній або непатріотичній діяльності залежно від характеру їх усвідомлення.

Патріотизм особистості виявляється тоді, коли людина усвідомлює суспільні інтереси і живе ними, навіть якщо вони не відповідають умовам її особистого життя. Вища форма патріотизму особистості – самопожертва. Людину, яка здійснила подвиг, справедливо називають героєм. Подвиг тісно пов'язаний із мужністю особистості, складовими якої є хоробрість, стійкість, самовладання, самовідданість. У воєнних умовах, коли повною мірою постає потреба захисту Вітчизни, виявляється героїзм в індивідуальній і колективній формі. Проявом подяки, справедливості, суспільного визнання гуманного значення подвигу, який здійснила особистість, колектив, суспільство, виступає *слава*. Проходять віки, а слава стає легендарною.

Можна також констатувати, що патріотизм тільки здобуває належне йому наукове визнання в системі суспільних відносин та особистісних якостей. У науковому плані патріотизм традиційно розглядають як соціальну характеристику особистості в групі якостей, пов'язаних із колективізмом. Отже, у психолого-педагогічному розумінні патріотизм і військово-патріотичне виховання найбільше потребують оновленого трактування.

У наукових дослідженнях патріотичну свідомість розглядали як соціальне явище із 70-х років ХХ ст., а до цього часу – як аспект суспільної свідомості, як складову моральної свідомості. У світлі сучасних уявлень філософії про рівні суспільної свідомості дослідники виділяють два рівні патріотичної свідомості: соціально-психологічний та ідеологічний. Отже, патріотичне виховання потрібно здійснювати як двоєдиний процес формування почуттів, уявлень, звичок, настроїв, прагнень, норм патріотизму, вольових якостей, а також патріотичної свідомості, ідей, поглядів і переконань, тобто найважливішим завданням патріотичного виховання є формування ідей патріотизму: патріотизм спочатку народжується як почуття, а потім формується у вигляді ідеї. Що міцніші патріотичні почуття, то глибші патріотична свідомість і переконання.

Основою реалізації змісту військово-патріотичного виховання є концепція цілісної особистості, генези духовних потреб, критеріїв соціальної зрілості. Аналізуючи цю проблему, можна виділили три основні напрями досліджень. У контексті соціально-психологічного напрямку, який подано в працях Б. Ананьєва, О. Ковальова, В. Мерліна, А. Петровського, К. Платонов створив функціональну динамічну психологічну структуру особистості. На думку науковця, у структурі особистості потрібно виділити чотири підструктури: спрямованість, досвід, психічні процеси, біопсихічні властивості особистості, на які “накладаються” підструктури здібностей і характеру. Цей ряд доповнюється такими підструктурами, як спілкування і самосвідомість особистості, на що вказують У. Дžeme, Г. Костюк, О. Леонтьєв, С. Рубінштейн, З. Фрейд та ін.

Одним із перших дослідження українського характеру розпочав Д. Чижевський, який безумовними рисами психічного складу українця вважав емоційність, сентиментальність, ліризм, релігійність, своєрідний гумор, естетизм, артистизм, індивідуалізм, прагнення до свободи та величність. На духовному усамітненні, прагненні українця до зовнішньої і внутрішньої гармонії акцентував увагу П. Юркевич. Серед важливих рис українців М. Костомаров називає духовність, обрядовість, терпимість, повагу до іншої віри, звичаїв, мови, любов до праці. На мужність, лицарство, сміливість, благородство, традиціоналізм, мудрість українців звертає увагу Д. Донцов. Аналізуючи особливості української психіки, Г. Ващенко і Я. Ярема виділили такі характерні риси, як охайність, чемність, гостинність, лицарську мужність, пошану до людської гідності, повагу до себе, до рідної землі. Разом із тим указували на риси, які вважали причиною невдач українців: апатію, інертність, лінь, індивідуалізм, егоїзм, нехтування інтересами суспільства. У деяких українців виявляються неповага до рідної мови, відчуття національної неповноцінності, довготерпимість до явищ, які порушують згуртованість

народу, принижують його духовні, культурні цінності. З огляду на це потрібно створювати такі умови й виробляти у військовослужбовців таку патріотичну позицію, які б не руйнували національний характер, а підтримували його, зберігали й розвивали.

Першим в історії української педагогічної думки висунув ідею природовідповідності виховання Г. Сковорода. Висхідними ідеями в його педагогічній системі є ідеї демократизму, гуманізму, народності і патріотизму. Філософ підкреслював, що правильне виховання криється в природі самого народу, як вогонь і світло в кремені. Важливі для нашого дослідження погляди Т. Шевченка на виховання патріотизму через засвоєння людиною народних традицій. Великий Кобзар стверджував, що нація без своєї власної, лише їй притаманної риси схожа просто на кисіль, і найнесмачніший кисіль. А. К. Ушинський дійшов висновку, що в кожного народу своя особлива національна система виховання. На головну мету педагогічної діяльності вказував М. Драгоманов: це виховання нової людини, яке реалізується через демократичне, гуманістичне та патріотичне ставлення всього суспільства до цієї проблеми. За висновками С. Сірополко, С. Русової, А. Волошина, підґрунтям національного виховання має стати українська національна ідея, ідея побудови незалежної Української держави. Розрізняючи патріотизм стихійний, несвідомий і свідомий, Г. Ващенко підкреслив, що справжній патріот любить свою Батьківщину такою, якою вона є і в щасті, і в біді. Найвища форма патріотизму – жертвна любов до Батьківщини, яка виявляється в тому, що людина для її блага терпить муки і навіть іде на смерть.

Велике значення для розроблення проблем патріотичного виховання має педагогічна спадщина А. Макаренка. Сформував у вихованців патріотизм, як стверджував визначний педагог, це домогтися, аби ідея Вітчизни глибоко оволоділа їх поглядами, переконаннями, стала провідним мотивом їх життя і діяльності. При цьому вихованці повинні вміти уявляти своє власне життя як частину сучасного й майбутнього суспільства. Проблеми патріотичного виховання посідають чільне місце і в педагогічній системі В. Сухомлинського. Важливою рисою ідеальної людини він вважав уміння дорожити святинями Вітчизни як особистими цінностями.

Аналіз сутності поняття патріотизму особистості дає змогу визначити його *зміст*: патріотичні почуття (любов до Батьківщини, національна гордість, тривога, відповідальність за долю Вітчизни, відданість своєму народові, почуття гордості за надбання національної культури, почуття патріотичного обов'язку; гордість за минуле і майбутнє України); національна гідність, національна самосвідомість, повага до традицій народу, рідної мови; потреба в задоволенні своїх національних інтересів, у національному самовиявленні; потреба в будь-яких умовах оберігати честь і гідність Батьківщини, співчуття до страждань народу і переживання за соціальні вади суспільства, осмислення своєї громадянської ролі в суспільстві; національній такт і повага до національної гідності представників інших націй, інтерес до пізнання їхніх культур, історії; потреба у збереженні і передаванні іншим людям вітчизняних духовно-культурних цінностей; потреба і готовність до діяльності

патріотичного змісту, захисту Вітчизни, усвідомлення військовослужбовцем власного обов'язку захищати Вітчизну, досягнення високого ступеня військово-професійної майстерності, вірність військовій присязі, прагнення сформувати морально-психологічну стійкість, бойові якості та ціннісні орієнтації, які характеризують його як захисника Батьківщини.

Теоретичне узагальнення підходів до визначення сутності патріотизму та військово-патріотичного виховання дало змогу зробити висновок про те, що військово-патріотичне виховання військовослужбовців – це організований, планомірний і цілеспрямований процес передавання військовослужбовцям національних цінностей, пов'язаних із потребою захисту Батьківщини, спрямований на формування у них національно-громадянської самосвідомості, патріотичних переконань і поведінки на основі духовно-морального, філософського, історичного, політико-правового, професійно-діяльнісного, психологічного, військового (військово-технічного) спрямування виховного впливу органів державного та військового управління за участі засобів масової інформації, наукових і творчих спілок, ветеранських, молодіжних, громадських і релігійних організацій (церков) тощо.

Таким чином, теоретичний аналіз наукових праць із питань військово-патріотичного виховання, визначення невирішених проблем, вивчення реальної практики військово-патріотичного виховання військовослужбовців дали змогу створити модель процесу формування патріотизму військовослужбовців.

Умови, які впливають на процес формування патріотизму військовослужбовців, поділяють на внутрішні й зовнішні.

Внутрішні умови процесу такі:

- властивості особистості як суб'єкта перетворення світу на основі його пізнання, переживання і ставлення до нього;
- спрямованість особистості (переконання, світогляд, ідеали, здібності, нахили та інтереси);
- життєвий досвід і службова компетентність (підготовленість військовослужбовця, його знання, навички, уміння);
- психічні процеси (воля, почуття, емоції);
- темперамент (типологічні основи вищої нервової діяльності людини, вікові, індивідуальні особливості воїна);
- характер (мужність, дисциплінованість, самостійність, цілеспрямованість, відповідальність, ініціатива, працелюбність, колективізм та ін.);
- здатність до самовиховання (свідома діяльність військовослужбовця контрактної служби, спрямована на виховання власних позитивних рис і подолання негативних).

Зовнішні умови процесу – умови військової служби, природне та соціокультурне середовище, які органічно включені у військово-педагогічний процес: національні культурно-історичні, військові традиції, звичаї, обряди, народна мораль, етика, естетика, родовід, історія України та її Збройних Сил, краєзнавство, природа, фольклор, народне та професійне мистецтво, народний календар, національна символіка, релігійні виховні традиції, форми й методи

військово-патріотичного виховання, критерії визначення рівня вихованості людини тощо.

Патріотизм військовослужбовця – головний показник його готовності до діяльності в різних сферах військової служби. Важливу роль відіграють такі компоненти діяльності, як визначення мети і мотивація. Перспектива досягнення мети створює у військовослужбовців стан ентузіазму. Висока патріотичність у практично-вольовому вираженні ґрунтується на ініціативності. Патріотизм стимулює ту діяльність, яка дає благо Батьківщині. Особистою формою такого діяння є подвиг. Діяльно-поведінковий аспект патріотизму військовослужбовців значною мірою залежить від ситуацій, які складаються в процесі їхньої життєдіяльності: інтегрувальних (згуртовуючих) і дезінтегрувальних (конфліктних).

Формування патріотизму військовослужбовця відбувається в процесі задоволення потреб, що впливає на його світогляд, який становить основу ціннісних орієнтацій, – системи особистісних переконань, ідеалів, уявлень, ідей, котрі сприймаються ним як власні внутрішні орієнтації. Ціннісні орієнтації визначають життєву позицію особистості: її самовизначення, активність, відповідальність. У процесі діяльності відбувається приріст патріотичної вихованості особистості військовослужбовця.

Результат процесу – сформованість патріотизму військовослужбовця. Як цілісне особистісне утворення патріотизм виявляється в патріотичних якостях. У кожній з якостей поєднуються пізнавальний, емоційний, вольовий, поведінковий компоненти. Найвиразнішими аспектами патріотичності є: патріотична самосвідомість; почуття патріотичного обов'язку і відповідальності; патріотична мужність; прихильність до національних і загальнолюдських цінностей; почуття національної гідності. Результати діяльності військовослужбовця стимулюють зміни зовнішніх умов, а приріст патріотичної вихованості особистості військовослужбовця трансформує її внутрішні умови. Зовнішні і внутрішні умови, взаємодіючи, дають імпульси, які викликають відповідний резонанс (певну корекцію світогляду, ціннісних орієнтацій, життєвої позиції, способів діяльності). Це свідчить про динамізм процесу формування патріотизму військовослужбовця.

Отже, *готовність військовослужбовців до патріотичної діяльності* – це інтегроване особистісне утворення, яке включає спрямованість на певну діяльність (мотиви, потреби, інтереси, ціннісні орієнтації), самосвідомість (здатність до самоконтролю, самовдосконалення і самовизначення), професійно-операційну підструктуру (наявність спеціальних знань, умінь, навичок), комплекс індивідуально-типологічних особливостей і якостей, що забезпечують високу результативність діяльності.

Таким чином, важливість осмислення багатофакторного і багатокомпонентного процесу військово-патріотичного виховання, конкретизація його мети, завдань, форм і методів становлять стратегічне завдання всіх складових українського суспільства, у тому числі ЗС України. Ця проблема є центральною і визначальною серед комплексу завдань із подолання тих негативних нашарувань національної свідомості, національного характеру,

психології, світогляду значної частини українців, які були зумовлені довгим періодом бездержавності нашого народу. Актуальним залишається вислів Голови Директорії та Головного отамана УНР С. Петлюри про патріотизм: “Патріотизм, тобто любов до Вітчизни, був джерелом і поривом до найбільших творів людського духа ...тим, що творило великих людей і великі, славні народи, кожен член нації – це вартовий, що пильно й совісно повнить свій обов'язок на високому посту Чести народу ...І горе тому народові, котрого сини не однакові вартові”. Напевно, у цьому вислові видатного патріота якнайповніше відображено і причини трагічних невдач, і єдиний рецепт успіху українського народу та його військових формувань. А ще заклик до всіх, хто вважає себе елітою нації, хто навчає й виховує, хто формує, шикуює і озброює цих “вартових Чести”.

6.2. Система формування патріотичних якостей особового складу у Національній гвардії України

Функціонування системи військово-патріотичного виховання особового складу НГУ викликано низкою об'єктивних причин.

По-перше, Україні потрібні національно свідомі громадяни, патріоти, захисники своєї Вітчизни, які б відчували власну причетність до своєї землі, до свого народу, держави.

По-друге, унаслідок певних деструктивних впливів значного поширення набули нігілізм, антипатріотизм.

По-третє, сучасний етап розвитку суспільства гостро ставить питання про громадянський мир і національну злагоду. Завданням НГУ як державного інституту є виховання свідомих і активних членів суспільства, а для цього виховний процес має ґрунтуватися на національній системі виховання.

У будь-які часи історичного розвитку суспільства виховні традиції відігравали важливу роль. Великий педагог Я. Коменський дійшов висновку, що природне в людині має самодостатню силу, сформулював принцип самостійності особистості в осмисленні і діяльному освоєнні світу, її формування згідно з ідеалами добра і суспільної користі. У своїх педагогічних працях Й. Песталоцці використав народну мудрість Швейцарії. На його думку, найпростіше моральне почуття, яке інстинктивно виникає в новонародженого: любов до матері надалі усвідомлюється і переноситься на батька, братів, сестер, товаришів і, насамкінець, на свій народ і все людство.

Стверджуючи принцип природовідповідності, Г. Сковорода, Т. Шевченко, І. Франко наголошували на тому, що людина найкраще розвивається тоді, коли навчається й виховується рідною мовою, дбає про збереження традицій і звичаїв. За висновком М. Драгоманова, педагог повинен добре знати теорію народного елемента в педагогіці, народну мову, словесність, історію.

Теоретичний аналіз проблеми, вивчення стану виховної роботи дозволяють охарактеризувати систему військово-патріотичного виховання особового складу НГУ як сукупність закономірно побудованих, динамічно пов'язаних компонентів: мети, завдань, змісту, засобів, умов їх реалізації та

взаємодії інтегрованих суб'єктів, які формують патріотизм військовослужбовців у дусі природно-історичного розвитку української нації на кожному етапі цілеспрямованого, планомірного військово-педагогічного процесу.

Військово-патріотичне виховання особового складу слід розглядати з точки зору системного підходу, який, на нашу думку, є необхідною теоретичною основою практики організації військово-патріотичного виховання у військовій частині (з'єднанні) та управління цим процесом.

Аналізуючи положення системного підходу, які розробили науковці П. Анохін, В. Афанасьєв, В. Беспалько, Р. Джонсон, Ф. Каст, В. Кінг, У. Портер, С. Янг та ін., можна визначити основні аспекти щодо його застосування у вирішенні проблем військового виховання. Системний підхід має такі ознаки: будь-яка система, у тому числі педагогічна, складається з компонентів, що безпосередньо утворюють ціле. Взаємодія елементів цілого зумовлює системну якість, яка не властива елементам, що є результатом їх інтеграції; система – це не просто сукупність компонентів, а їх цілісність, що характеризується системними зв'язками, завдяки яким комплекс компонентів перетворюється на органічне ціле, коли всі елементи пов'язані між собою і зміна одного з них змінює всі інші.

Джерелом і способом життєдіяльності системи є функціонування. Лише в процесі функціонування виникають передумови для переходу системи на вищий ступінь її розвитку, досягають насамперед частково-системних цілей, що являють собою засіб досягнення загальної мети; наявність управління робить необхідним пошук і формулювання системоутворювального компонента, під яким розуміють явища, сили, зв'язки і відношення, що ведуть до утворення системи.

Для педагогічної системи, якою є система військово-патріотичного виховання, фактором, що поєднує компоненти в єдине ціле, виступає мета. З нею співвідносяться форми, методи, засоби і, власне, діяльність щодо її реалізації. Саме тому систему військово-патріотичного виховання розглядають як цілеспрямовану, самокеровану цілісність закономірно пов'язаних між собою компонентів, що сприяють одержанню інтегрального результату при оптимальній реалізації своїх функцій з огляду на те, що кожний елемент цієї системи сприяє здійсненню загальної мети, зміна одного параметра в системі впливає на всі інші, а також існує тісний взаємозв'язок із зовнішніми системами.

Окрім того, потрібно враховувати, що системний характер військово-патріотичного виховання особового складу зумовлюється комплексністю, ієрархічністю та цілісністю суб'єкта виховання – особистості військовослужбовця, а також патріотичною свідомістю, національним і громадянським вихованням в Україні, військовим навчанням і вихованням у НГУ, єдністю законів, основних закономірностей і принципів процесу виховання, взаємозв'язком усіх сфер суспільного життя, що потребує спадкоємності та спрямованості військово-патріотичного виховання в соціальних групах і колективах (сім'ї, школі, навчальних закладах, трудових

колективах, громадських організаціях, творчих спілках, військових колективах тощо). Саме тому військово-патріотичне виховання особового складу, яке не існує ізольовано від військового, національного, громадянського, морального, естетичного та інших видів виховання, спрямовує військовослужбовців на формування в них внутрішньої готовності та здатності до якісного виконання військового обов'язку. Названі види виховання, з одного боку, тісно взаємопов'язані, доповнюють один одного, а з іншого – мають самостійне теоретико-методологічне значення і в своїй сукупності утворюють цілісну систему виховання.

Результати аналізу наукової літератури із зазначеної проблематики дозволяють розглядати систему військово-патріотичного виховання особового складу в широкому й вузькому значеннях. У широкому значенні систему військово-патріотичного виховання особового складу можна вважати підсистемою патріотичного і національного виховання в нашій державі.

Призначення військово-патріотичного виховання полягає в забезпеченні на практиці комплексного врахування всіх чинників, які впливають на військово-патріотичне виховання, у створенні необхідних умов і механізмів, які сприяють підвищенню ефективності в процесі виконання завдань в інтересах суспільства, держави, військових формувань України.

Основним інститутом, який забезпечує організацію всієї системи патріотичного і військово-патріотичного виховання, її функціонування та контроль за її ефективністю, має бути держава.

Головні завдання функціонування систем патріотичного і військово-патріотичного виховання громадян України і військовослужбовців НГУ такі:

- формування і розвиток у них соціально значущих цінностей, громадянськості та патріотизму в процесі виховання і навчання в дитячих дошкільних закладах, загальноосвітній і вищій школах, інших типах навчальних закладів;

- активна інформаційно-роз'яснювальна діяльність державних і недержавних структур, спрямована на формування в українських громадян: почуття гордості за НГУ, поваги до захисників Вітчизни – кадрових військовослужбовців, а також воїнів у запасі або відставці; глибокого розуміння виняткової ролі військової служби як особливого виду державної служби; поваги до бойових і військових традицій українського народу та його військових формувань тощо;

- масова патріотична і військово-патріотична робота, яку організують і здійснюють державні та громадські органи й організації, органи місцевої влади та самоуправління, органи й організації НГУ;

- діяльність засобів масової інформації, творчих спілок.

У вузькому значенні систему військово-патріотичного виховання особового складу можна розглядати як педагогічну систему, що є підсистемою загальної системи роботи з особовим складом. Аналізуючи роботи дослідників військово-патріотичного виховання, можна виділити такі компоненти системи військово-патріотичного виховання: мета, зміст, форми й методи, принципи.

Система військово-патріотичного виховання особового складу має такі основні характеристики.

1. Відкритість і конкретність, оскільки між системою і зовнішнім світом відбувається постійний обмін суб'єктами виховного процесу, різноманітною змістовною інформацією та існують різні взаємозв'язки, серед них найголовніші – суб'єкт-суб'єктні та особистісні.

2. Складність, бо охоплює кілька підсистем і сама входить як підсистема до системи національного і патріотичного виховання українських громадян і військового виховання особового складу.

3. Динамічність, бо функціонує в умовах змін зовнішнього середовища, а також внутрішнього стану самої системи. За своєю природою багатофункціональна й відносно незалежна від оточення.

4. Активність і цілеспрямованість: система постійно розвивається.

5. Діяльність, оскільки передбачає активну взаємодію багатьох компонентів, серед яких найважливішим є суб'єкт-суб'єктний.

6. Централізованість, бо зміни, які в ній відбуваються, упорядковані завдяки управлінню.

Таким чином, педагогічна система військово-патріотичного виховання особового складу матеріальна, соціальна, змішана та складна за змістом, динамічна, діяльнісна, імовірна, цілеспрямована й самокерована за характером діяльності, має забезпечити досягнення у вихованців такого рівня патріотичної вихованості, який дозволить їм якісно і в повному обсязі виконувати військовий обов'язок, відчувати себе справжнім громадянином української держави, відповідальним за творчий розвиток найкращих бойових традицій українського народу та його війська, зіставляти свою поведінку з вимогами українського етикету тощо.

Найважливішим системоутворювальним фактором, вихідним пунктом теорії і практики військово-патріотичного виховання, як і військового виховання в цілому, є його *цільовий* компонент. На визначальну роль цього компонента у функціонуванні соціальних, зокрема педагогічних систем, звертали увагу більшість відомих дослідників.

Мета визначає одночасно причину і наслідок, є наслідком зовнішнього світу як форма, результатом його відображення і водночас безпосередньою причиною діяльності, її мотивом і спонукою. Засоби, на відміну від цілей, не потрібно перетворювати з ідеальних на матеріальні, вони вже існують і тим самим більше впливають на мету, ніж мета на засіб. За допомогою засобів мета перетворюється на результат.

Цікавими є умови, визначені Л. І. Божович, Т. В. Єндовицькою та Л. С. Славиною, за яких задана мета приймається вихованцями і зумовлює їх поведінку: відповідність мети потребам вихованців; актуалізація потреби метою, що існувала до її постановки.

У процесі визначення орієнтирів системи військово-патріотичного виховання особового складу виходять з такого положення: мета військово-патріотичного виховання – базова складова системи, бо, з одного боку, є її системоутворювальним фактором, а з іншого – розкриває проміжні й кінцеві

результати її функціонування, задає напрям та інтегрує діяльність окремих структурних ланок, усіх її суб'єктів. Отже, *головні цілі* військово-патріотичного виховання такі:

- формування творчої особистості військовослужбовця – людини з науковим світоглядом, громадянина-патріота, який має стійкі переконання щодо необхідності якісного й безумовного виконання свого громадянського і військового обов'язку, усвідомлено і відповідально ставиться до нього, має внутрішню потребу практичними справами зміцнювати Українську державу та її воєнну організацію;

- формування і підтримання у вихованця різних мотивів, мотивацій і потреб постійного самовдосконалення та підвищення рівня своєї патріотичної вихованості й патріотичної поведінки;

- формування і творчий розвиток у військовослужбовців стійких звичок і культури патріотичної поведінки.

Емоційно-мотиваційний компонент системи військово-патріотичного виховання особового складу – це емоції, почуття, потреби, мотиви, мотивації та настанови щодо діяльності учасників виховного процесу. Мотив вихованої поведінки у військовослужбовців виникає лише тоді, коли є певні потреби для військово-патріотичної діяльності. Мета також становить складову мотиваційної сфери особистості військовослужбовця: виражає потреби, формується на базі настанов. Цим зумовлюються такі її функції: спонукальна, спрямовуюча, стимулююча та регулювальна. Слід зазначити, що цілі можуть бути задані ззовні або поставлені самостійно.

Змістовний компонент системи військово-патріотичного виховання особового складу є сукупністю патріотичних знань, уявлень, понять, суджень, цінностей, настанов, якими збагачуються вихованці в процесі військово-патріотичного виховання.

На зміст військово-патріотичного виховання також безпосередньо впливають соціальні вимоги держави до поведінки військовослужбовців (розглянуто вище), а також програми бойової та гуманітарної підготовки, зміст заходів її МПЗ, вимоги сучасної війни, необхідність забезпечення особистісно-орієнтованого підходу до військово-патріотичного виховання та інші чинники.

Військово-патріотичне виховання має відповідати таким вимогам:

- ґрунтуватися на національно-історичних, бойових та інших кращих традиціях і звичаях українського народу, його Збройних Сил, відповідати його менталітету, цінностям, етикету, життєвим настановам та основним стратегічним цілям щодо забезпечення української духовності;

- забезпечувати патріотичну спрямованість процесу формування особистості захисника Батьківщини та її творчого самовдосконалення;

- сприяти позитивній мотивації воїнів та емоційному насиченню процесу їх постійного самовдосконалення;

- урахувувати реальні можливості процесу військово-патріотичного виховання в НГУ;

- забезпечувати єдність навчання, виховання, розвитку, психологічної підготовки й самовиховання воїнів і наповнити цей процес позитивними емоціями, патріотичними почуттями;

- сприяти всебічному розвитку особистості військовослужбовця;

- забезпечувати підготовку воїна до майбутньої активної, патріотично спрямованої, соціально значущої повноцінної та творчої діяльності у цивільному середовищі.

Удосконалення змісту військово-патріотичного виховання передбачає:

- наукове розроблення і творче використання програм військово-патріотичного виховання особового складу;

- подальшу гуманітаризацію планів бойової та гуманітарної підготовки військ (сил);

- забезпечення вихователів сучасними методичними посібниками і порадами з проблем військово-патріотичного виховання особового складу, виданих з урахуванням досягнень наукової думки, патріотичних традицій українського народу;

- обґрунтування сучасних критеріїв оцінювання ефективності процесу військово-патріотичного виховання та патріотичної вихованості особового складу;

- використання відповідних наукових відомостей і практичних знань, навичок і вмінь суб'єктів виховання у методологічних і методичних основах цього напрямку виховання в умовах військової діяльності.

Формування патріотичної свідомості визначається відображенням Вітчизни як цінності у свідомості людей. Патріотична свідомість військовослужбовців, як зазначалося вище, збагачується позитивними соціально значущими почуттями і ставленням до НГУ, свого виду (роду) військ (сил), об'єднання, з'єднання, військової частини й підрозділу.

Процесуальний компонент системи військово-патріотичного виховання особового складу відображає, з одного боку, зміст процесу формування у воїнів патріотичної свідомості, а з іншого – організацію практичної діяльності військових педагогів щодо проведення військово-патріотичного виховання у військових частинах і підрозділах.

Важливими аспектами процесуального компонента (організації практичної діяльності військових педагогів для проведення військово-патріотичного виховання особового складу) є організаційно-діяльнісна складова виховного процесу – конкретні дії та операції вихователя, які він виконує в повсякденній діяльності та спілкуванні з вихованцями, і методична: дії, вчинки, поведінка вихованця у процесі засвоєння ним патріотичних знань, формування в нього звичок патріотичної поведінки. Він має два аспекти.

Основними складовими цього компонента є принципи, форми, методи й засоби військово-патріотичного виховання, а також форми взаємодії вихователів і вихованців.

Наразі існують різноманітні підходи до класифікації *форм* виховання в цілому і військово-патріотичного виховання зокрема. Найудалішою є класифікація форм військово-патріотичного виховання особового складу за

його змістом, що дає можливість ураховувати мету, зміст, методи й форми національного, громадянського і патріотичного виховання населення України в цілому і специфічні аспекти цих напрямів виховання щодо воїнів і військових колективів, обумовлені специфікою їх військово-професійної діяльності. При цьому форми військово-патріотичного виховання можна поділити на дві групи.

Перша група зумовлена розвивальним компонентом змісту військово-патріотичного виховання і потребує таких поширених форм патріотичного характеру: лекції; бесіди; вечори питань і відповідей; круглі столи; зустрічі з ветеранами війни, військової частини, відомими людьми, науковцями, діячами культури й мистецтва тощо.

Друга група форм військово-патріотичного виховання зумовлена специфікою військово-професійної діяльності військовослужбовців і передбачає такі форми військово-патріотичного виховання:

- використання патріотичних аспектів занять із бойової і гуманітарної підготовки, навчань, маневрів, несення бойового чергування, вартової і внутрішньої служб, інших видів повсякденної діяльності;
- участь воїна в роботі військово-спортивних і військово-технічних гуртків;
- прослуховування і перегляд радіо- і телепередач про історію та повсякденну діяльність НГУ в цілому, а також об'єднання (з'єднання) і військової частини;
- читання й обговорення літератури, газет і журналів на патріотичну тематику;
- прослуховування (у тому числі за допомогою теле- або радіовузла військової частини) музичних творів патріотичного та військово-патріотичного змісту; проведення лекцій-бесід з особовим складом на військово-патріотичну тематику;
- пропаганду патріотичних учинків кращих воїнів військової частини (підрозділу);
- використання в процесі військово-патріотичного виховання виховного впливу військових ритуалів і символів та виховання в особового складу поваги до них тощо.

У свою чергу, військові ритуали й символи як один із найважливіших і специфічних засобів військово-патріотичного виховання дають розвиток іншим, актуальним і емоційно забарвленим формам і методам. Під терміном "військовий ритуал" розуміють способи масової поведінки військовослужбовців, що склалися, які відтворюються протягом тривалого часу, закріплені в нормативних актах, і є такими, що міцно ввійшли у свідомість як добровільні обов'язкові соціальні дії. Мета військового ритуалу – формування у військовослужбовців патріотичних думок, уявлень, почуттів та настроїв. Виконуючи організаційну, ідейно-виховну, емоційно-психологічну та естетичну функції, військові ритуали й символи справляють мобілізуючий вплив на військовослужбовців, дозволяють усунути емоційні переживання, викликані їх діяльністю, збагатити й урізноманітнити, поглибити позитивні мотиви та інтерес до військової служби.

У НГУ існують *дві групи* військових ритуалів: закріплені військовими статутами і не передбачені ними.

До першої групи належать військові ритуали, що проводять під час таких заходів:

- урочисте прийняття Військової присяги;
- уручення бойових прапорів та орденів військовим частинам (кораблям);
- винесення Бойового Прапора військової частини;
- згадування на вечірній перевірці прізвищ військовослужбовців, зарахованих за здійснені ними подвиги до списків підрозділів навічно або як почесних солдатів (матросів);

- урочисте заступання на бойове чергування;
- військові паради, річні свята військових частин (кораблів);
- розведення та зміна караулів;
- стройові огляди, загальні батальйонні і полкові перевірки;
- зустрічі офіційних державних осіб і безпосередніх начальників;
- покладання квітів до пам'ятників і могил воїнів, загиблих у боях за Батьківщину;

- проведення військових урочистостей під час поховання.

До другої групи належать такі ритуали:

- ушанування ветеранів війни, Збройних Сил;
- урочисте передавання звільненими в запас військовослужбовцями зброї та бойової техніки молодим воїнам;
- зустріч молодого поповнення;
- посвячення у гвардійці, ракетники, танкісти тощо; виконання стрільб за видатних однополчан тощо.

Аналогічний мобілізуючий вплив справляють на воїнів НГУ військові символи, патріотичні функції яких тісно пов'язані з військовими ритуалами. Основними видами військової символіки є військова форма одягу, військові звання та знаки відмінностей, військові знамена, ордени й медалі, почесні прапори, військові оркестри, військові музеї, історичні пам'ятники, меморіали тощо.

Отже, військові ритуали і символи являють собою специфічні та дієві засоби педагогічного впливу, які сприяють виникненню ефективних форм виховання воїнів і дають потужний емоційний заряд процесу військово-патріотичного виховання.

Ураховуючи дослідження С. У. Гончаренка, І. А. Зязюна, А. С. Макаренка, В. О. Сластьоніна, В. В. Ягупова та інших науковців, можна так класифікувати *методи* військово-патріотичного виховання:

- безпосередній виховний вплив;
- опосередкований виховний вплив;
- самовиховання.

Методи безпосереднього виховного впливу на військовослужбовців традиційні й такі, що дозволяють успішно вирішувати завдання військово-патріотичного виховання особового складу. До них належать такі.

1. Переконання (форми його реалізації: розповідь, бесіда, дискусія, пояснення, лекція, їх різновиди).

2. Особистий приклад, сутність якого полягає в цілеспрямованому і систематичному впливі вихователів на вихованців особистими патріотичними поглядами та практичними діями, які мають бути взірцем для наслідування. Слушною є думка А. С. Макаренка про те, що тільки живий погляд виховує людину, а не слова, нехай найкращі, але не підкріплені справою.

3. Метод заохочення передбачає здійснення педагогічного впливу педагога на вихованця шляхом позитивної оцінки його патріотичної діяльності. Використовуючи цей метод, який має оціночну і стимулюючі функції, спонукають військовослужбовця до нових успіхів, сприяють процесу його самовдосконалення.

У процесі військово-патріотичного виховання вирішальну роль відіграють методи опосередкованого виховного впливу, які спрямовані на підсвідомість та емоційно-мотиваційну сферу психіки вихованців і передбачають передусім використання виховних функцій соціального середовища, військово-патріотичних заходів.

В умовах військової служби до таких методів можна віднести використання виховних аспектів:

- військово-дидактичного процесу (занять з особовим складом із бойової та гуманітарної підготовки);
- військових ритуалів і символів (розглянуто вище);
- інших видів повсякденної діяльності воїнів і військових колективів (несення бойового чергування, вартової та внутрішньої служби, обслуговування озброєння і військової техніки тощо).

Аналогічні виховні аспекти мають інші складові повсякденної діяльності військ (сил):

- бойове чергування й вартова служба, несення яких сприяє формуванню у військовослужбовців почуття особистої відповідальності за захист Вітчизни, усвідомленого ставлення до військової служби та інших патріотичних почуттів і мотивів;
- обслуговування бойової техніки та зброї, що формує у воїнів любов до них та військової справи в цілому та ін.

Контрольно-регулювальний компонент системи військово-патріотичного виховання особового складу забезпечує безпосередній зв'язок між її суб'єкт-суб'єктивним, змістовним, процесуальним і результативним компонентами, контролює й регулює методологічний, методичний, організаційний та інші аспекти її функціонування, перебіг усього процесу військово-патріотичного виховання, зокрема рівень педагогічної майстерності вихователів, продуктивність певних виховних заходів.

Результативний компонент системи військово-патріотичного виховання особового складу містить реальні показники її ефективності, які відображають ступінь досягнення поставленої мети військово-патріотичного виховання. Його особливість – контроль і самоконтроль за ходом усього процесу військово-

патріотичного виховання і самовиховання, що сприяє запобіганню помилкам і досягненню якісніших результатів.

Інші критерії оцінювання результатів функціонування системи військово-патріотичного виховання особового складу такі:

- відповідність досягнутих результатів військово-патріотичного виховання поставленій меті;
- рівень патріотичної вихованості конкретних військовослужбовців, згуртованість військових колективів, позитивний морально-психологічний клімат, їх конкретний вплив на результати бойової і гуманітарної підготовки підрозділу, якість виконання службових обов'язків військовослужбовцями;
- відповідність вихованості військовослужбовців патріотичним нормам, ідеалам і цінностям;
- конкретні патріотичні дії, вчинки військовослужбовців;
- оптимальність системи військово-патріотичного виховання і дієвість конкретних виховних впливів.

Суб'єкт-суб'єктний, як зазначалося вище, є нетрадиційним і провідним компонентом системи, являє собою педагогічну взаємодію вихователів і вихованців у процесі військово-патріотичного виховання, в якому військовослужбовці є його активними учасниками. Ця активність виявляється як результат їх інтелектуальної, емоційно-вольової, мотиваційної та психічної готовності до взаємодії з військовими педагогами. Головні особливості компонента такі: особистісно-орієнтована спрямованість військово-патріотичного виховання; міцний зворотний зв'язок у виховному процесі між вихователями й вихованцями.

Професіоналізм військового вихователя як суб'єкта виховання визначається такими поняттями, як “компетентність” (обізнаність) і “компетенції” (“коло повноважень”) військового педагога – важливими ланками зв'язку між його професійною діяльністю у військових підрозділах (частинах) і виконанням ним функції вихователя підлеглих.

Уведення взаємозв'язку “компетенція–компетентність” у ланцюжок “вимоги професійної діяльності – цілі підготовки – зміст підготовки” військового вихователя та організація відповідності компетентності (внутрішніх якостей, здібностей особистості) і компетенції (кола посадових обов'язків, повноважень) допоможе, на нашу думку, конкретизувати цілі військово-патріотичного виховання особового складу, обґрунтувати його зміст, а отже, й істотно підвищити його ефективність.

Поняття “*компетентність*» застосовують до певних категорій фахівців, характер праці яких пов'язаний з ухваленням рішення або з глибокими знаннями в певній галузі знань. Так визначає категорію “компетентність” С. У. Гончаренко: сукупність знань і вмінь, необхідних для ефективної професійної діяльності, – уміння аналізувати, передбачати наслідки професійної діяльності, використовувати інформацію. Підвалиною педагогічної майстерності вважає професійну компетентність І. А. Зязюн, а М. П. Сибірська під професійною компетентністю розуміє володіння фахівцем системою знань, навичок і вмінь, яка необхідна не тільки для безпосередньої продуктивної

професійної діяльності, а й для всебічного підходу до її процесу й результату, життєдіяльності в цілому; розвиток професійних, інтелектуальних і фізичних потенцій особистості.

В енциклопедії професійної освіти визначено, що професійна компетентність – це інтегральна характеристика ділових та особистісних якостей спеціаліста, яка відображає рівень знань, умінь і досвід, достатній для досягнення мети цього діяльності, а також моральна позиція фахівця.

Структура компетентності військового вихователя на основі аналізу змісту й функцій його професійної діяльності, які визначено в його посадових обов'язках, що містяться у військових статутах Збройних Сил України, з урахуванням теоретичних поглядів на види компетентності сучасного фахівця дозволяє визначити такі складові професійної компетентності суб'єкта військово-патріотичного виховання: інтелектуальна, соціокультурна, військово-професійна (організаційна, управлінська, тактична, оперативно-тактична тощо), військово-спеціальна, психолого-педагогічна, технологічна.

Безперечно, ці складові компетентності тісно взаємопов'язані та взаємозумовлені.

Отже, система військово-патріотичного виховання особового складу військовослужбовців НГУ являє собою інтегровану структуру взаємопов'язаних цілей, принципів, завдань, змісту, методів, форм і результатів військово-патріотичного виховання, певних етапів та різних шляхів і варіантів досягнення цілей і завдань, різноманітну двосторонню взаємодію військових педагогів і вихованців.

6.3. Значення військових традицій для роботи з особовим складом

Традиція як основна форма формальної спадкоємності забезпечує накопичення й передавання людського досвіду з метою регулювання суспільного життя.

Традиція (від латин. tradere) – це те, що переходить від одного покоління до іншого. Поняття “традиція” споріднене з поняттями “передача”, “перехід”, “перенесення”.

Традиції є еталонами, взірцями, котрі формуються завдяки соціокультурному досвіду людства, у якому акумульовані загальні механізми минулої цілеспрямованої діяльності. Традиції як соціокультурні утворення своєрідно поєднують індивідів з минулим, транслиують їхній досвід у сучасне, а через нього – у майбутнє.

Творцями військових традицій у самому широкому розумінні є солдати. Народ довірив своїм воїнам найдорожче – суверенітет країни. Аби виправдати цю довіру, вони мужньо і хоробро захищали Вітчизну, берегли і збагачували її героїчні бойові традиції.

Головним носієм бойових традицій є офіцерський корпус.

В історії будь-якої держави мужність і самовідданість у бою завжди шанувалися. Про подвиги героїв складали балади й пісні, їх описували у літературі й відтворювали у мистецтві. Військова історія нашої Батьківщини –

скарбниця яскравих прикладів мужності, стійкості, бойової майстерності та героїзму солдат і офіцерів. Індивідуальні і колективні бойові подвиги у найбільш складних і небезпечних ситуаціях вимагали від військовослужбовців максимальних вольових і фізичних зусиль, напруження всіх духовних сил, високої бойової майстерності. Саме на такій основі формувалися бойові традиції.

Під бойовими офіцерськими традиціями розуміють сукупність історично сформованих правил, звичаїв, норм поведінки офіцерів у бою та під час війн із захисту Батьківщини, які передаються від покоління в покоління.

Для бойових традицій офіцерів характерні такі загальні риси, як стійкість, дбайливе ставлення до героїчної спадщини, увага не тільки до форм поведінки, але і до їх сутності.

Разом із тим бойовим традиціям офіцерів властива особлива риса. Захист Батьківщини завжди мав державно-правовий характер, тому головні особливості бойових традицій офіцерів закріплено у військових статутах і наказах. Саме тому наслідування їм є усвідомленим.

Джерела бойових традицій – такі морально-бойові якості військовослужбовців:

- безмежна відданість Батьківщині і своєму народові;
- постійна готовність до її захисту;
- вірність Бойовому Прапору;
- висока дисциплінованість;
- безперервне вдосконалення бойової майстерності;
- хоробрість і відвага, самовідданість у бою, стійкість у подоланні труднощів військової служби і побуту;
- відданість Національній гвардії України та своїй частині;
- чесність і порядність, військове товариство, взаємодопомога і взаємовиручка в бою;
- взаємна повага командирів і підлеглих;
- турбота командирів про підлеглих і підлеглих про командирів.

Бойові традиції становлять морально-правову норму поведінки. Їхній зміст підпорядковується головній патріотичній ідеї – захисту Батьківщини, що визначає їх чільне місце серед інших традицій.

Бойовим традиціям властива така моральна категорична вимога, як військовий обов'язок і військова честь.

Військова честь – головна чеснота захисника Батьківщини, вона змушує офіцера бути безкомпромісним до себе, захищає його серце від тривоги перед можливою смертю чи каліцтвом, робить саму думку про милість, даровану ворогами, нестерпною.

Бойові традиції офіцерів мають високий вітчизняний статус. Ті, хто виконував свій обов'язок захисту Батьківщини, завжди були шановані державою і народом, користувалися повагою і любов'ю. І це також історична традиція.

Головні бойові традиції офіцерів такі:

- любов до Батьківщини, постійна готовність до її захисту;
- вірність військовому обов'язку і військовій честі;
- дисциплінованість і субординація;
- хоробрість і героїзм;
- вірність Військовій присязі і Бойовому Прапору;
- визнання бойових заслуг і шанування пам'яті полеглих;
- висока вимогливість до себе і підлеглих у бою;
- особистий приклад у бою;
- готовність узяти на себе відповідальність за прийняте рішення в бою;
- дбайливе ставлення до солдата в бойовій обстановці;
- виявлення гуманізму до переможеного ворога.

Традиція безмежної любові до Батьківщини, постійної готовності до її захисту формувалася в умовах повсякденної діяльності, у ході навчання й виховання військ. Вона є вираженням патріотизму, прагненням служити Вітчизні, захищати її від ворогів.

Постійна готовність до захисту Батьківщини ґрунтується на навчанні й вихованні військ, формуванні в них необхідних навичок і стереотипів поведінки в бойовій обстановці. Найповнішого розвитку ця традиція набула за умов регулярних збройних сил і системного навчання й виховання військ.

Відмітною рисою офіцерів протягом сторіч була честь. Із нею нерозривно пов'язана недоторканність особи. До офіцера не можна було застосувати будь-яке покарання, що принижувало його гідність. Офіцер, який зазнав образи дією і не відповів на неї належним чином, змушений був звільнитися зі служби.

Із честю мундира також тісно пов'язане поняття про честь полку, яке формувалося під впливом славних бойових традицій, що передавалися від покоління до покоління. Вони були могутнім стимулом розвитку почуття гордості за належність до своєї частини і взагалі до армії. Створення полкових музеїв, написання історії військових частин, урочистості з нагоди полкових свят і ювілеїв – усе це сприяло підтриманню цього почуття.

Дисциплінованість і субординація. Ця традиція втілює головні якості офіцера, без яких неможливо командувати і підкоряти своїй волі підлеглих. Не випадковим є заповіт Суворова: навчися підкорятися, перш ніж будеш наказувати.

Дисциплінованість виявляється в точності й беззаперечності виконання наказів. Не той істинно хоробрий, – вважав М. Кутузов, – хто за свавіллям своїм мчить у небезпеку, а хто кориться й точно виконує наказ.

Беззаперечна покора начальникам є душою військової служби. Ця якість властива офіцерам завжди за будь-яких обставин.

В офіцерському середовищі сформувалися *традиції, що виховують повагу до товаришів і старших за військовим званням.* Вважалося, що прибулий у військову частину новий офіцер після командира повинен був

відрекомендуватися всім старшим за чином. Усім рівним за чином – нанести візити. Усі молодші офіцери, у свою чергу, відрекомендовувалися прибулому.

На службі офіцери зверталися один до одного тільки за військовим званням. Поза службою – за іменем та по батькові. Звертання на “ти” було явищем дуже рідким і лише між особами близькими, одного випуску або приятелями.

Увійшовши до приміщення, де вже перебували офіцери, прибулий усім вклонявся і за можливості вітався за руку насамперед зі старшим за військовим званням і віком. Молодший офіцер ніколи першим не подавав руку старшому, останній сам вважав обов’язком першим зробити це.

Якщо до приміщення, де перебували офіцери, заходив старший офіцер (командир полку або генерал), перший, хто помітив його, звертав увагу інших словами: “Панове офіцери!” Усі підхоплювалися і поверталися до прибулого. Жоден офіцер не сідав без дозволу старшого, який вітався з усіма за руку. При цьому не він обходив присутніх, а офіцери підходили до командира полку або генерала. Вважалося за обов’язок уступити старшому краще місце, навіть подати йому стілець (але так, щоб це не здавалося прислужництвом).

У формуванні воїна-патріота важливу роль відіграють військові ритуали – урочисті церемонії, що емоційно виражають зміст традицій. Вони становлять особливу форму соціального спілкування, відображення світогляду, моральних ідеалів окремих соціальних груп або суспільства в цілому.

Узагалі ритуали виникають на основі народного досвіду, де на перший план виступає естетична, наочно-почуттєва складова. Зазвичай їх поділяють на цивільні, побутові, релігійні і військові.

Військовий ритуал – це історично сформована форма поведінки військовослужбовців під час здійснення військових обрядів, урочистих і жалобних церемоній. Військові ритуали втілюють у собі шляхетні ідеали і високі цілі служіння Батьківщині. Вони охоплюють три основні сфери військових відносин:

- бойову діяльність (прийняття Військової присяги, вручення Бойових прапорів і державних нагород, урочисте вшанування героїв, поховання з відданням почесей та ін.);

- навчально-бойову діяльність (розвід на бойове чергування, стройові огляди, загальні вечірні перевірки, зміна варт тощо);

- повсякденну діяльність (урочисті збори, мітинги та ін.).

Однак такий поділ є умовним, бо елементи будь-якого ритуалу можуть бути притаманні іншим.

Одним із найпоширених і давніх військових ритуалів є військове вітання. У ранньому середньовіччі чітко визначеного війського вітання не існувало. Повагу демонстрували загальноприйнятими на той час діями: поклонами, зняттям головних уборів. Лицарі, коли вони не мали наміру вступити в бій, під час зустрічі піднімали забрала шоломів. Із часом забрала зникли, але звичай підносити руку до головного убору зберігся як знак дружелюбності, поваги. Пізніше його було закріплено в статутах як обов’язковий знак військової ввічливості під час зустрічі військовослужбовців.

Ритуал військового вітання існує століття. Вітатися означає підтверджувати свою вірність військовому братерству. У Статуті внутрішньої служби цьому питанню відведено спеціальний розділ.

За всіх часів велике значення у військовому вихованні приділялося ритуалу *приведення до Військової присяги*. Він завжди відбувався в урочистій обстановці – біля церкви або на соборному місці в присутності військової старшини і духовенства. Війська прибували строем із прапорами. В останні десятиліття встановилася традиція, коли молоді воїни дають урочисту клятву вірності Батьківщині біля пам'ятників бойової слави, у місцях героїчних битв за її незалежність.

Статут внутрішньої служби Збройних Сил України докладно регламентує цей ритуал. За його своєчасне й точне виконання відповідає командир військової частини. У своєму наказі він повідомляє час приведення молодого поповнення до Військової присяги. Коли частина шикується з Бойовим Прапором, новобранці стоять у перших шеренгах. Командир проголошує промову, після чого кожен із них виходить зі строю, читає слова священної клятви і скріплює її власноручним підписом. Після виконання Державного Гімну України підрозділи проходять урочистим маршем. День прийняття Військової присяги – свято для частини.

Сучасні статuti регламентують такі військові ритуали:

- вручення Бойового Прапора;
- урочисте підняття Державного прапора;
- оголошення на вечірній перевірці прізвищ військовослужбовців, навічно зарахованих до списків підрозділу;
- святкування Дня військової частини;
- загальні батальйонні та полкові перевірки;
- зустріч офіційних державних осіб і прямих начальників;
- покладання квітів до пам'ятників і могил військовослужбовців;
- віддання військових почесностей під час поховання.

Військові ритуали весь час удосконалюються. Змінюється їх форма і зміст. Наприклад, *ритуал розподілу прибулого поповнення за підрозділами*. Про розподіл видається наказ. У призначений час військова частина з оркестром шикується в пішому строю. Мітинг відкриває командир військової частини, потім виступають військовослужбовці, які закінчують службу, після них – молоді солдати. Ритуал закінчується проходженням підрозділів урочистим маршем.

Вручення особовому складу озброєння і військової техніки проводять після приведення військовослужбовців до присяги, вивчення ними її бойових і технічних можливостей і заходів безпеки. Командир військової частини своїм наказом закріплює озброєння і військову техніку за військовослужбовцями, установлює час і порядок урочистого вручення озброєння і військової техніки особовому складу.

Військова частина шикується в пішому строю зі зброєю, Бойовим Прапором і оркестром. Після короткої промови командира військової частини

начальник штабу зачитує наказ. Стрілецьку зброю вручають командири підрозділів. Завершує ритуал проходження військової частини урочистим маршем.

Одним із головних святкових військових ритуалів є парад. У військовослужбовців він викликає почуття гордості за належність до НГУ, причетності до героїзму і мужності захисників України.

Історія тріумфального проходження військ бере початок у далекому минулому. Ще в Давньому Римі проводили так звані тріумфи – урочисті огляди військ і їх проходження на честь здобутих перемог. Подібні церемонії існували й у Київській Русі. Переможне повернення військ із походу перетворювалося на загальнонародне свято.

У ХХ ст. установилася чітка система підготовки і проведення парадів. Вони поділялися на церковні і стройові. Останні передбачали: шиккування військ; зустріч особи, що приймає парад; об'їзд частин; проходження урочистим маршем.

Назавжди залишились у народній пам'яті паради 1941 р., коли підрозділи з параду прямували на фронт, і Парад Перемоги 1945 р. Славні традиції продовжують військові паради військових формувань України.

Із парадми нерозривно пов'язані салюти. Салютують зброєю – шаблею, шашкою, відданням військового вітання рукою або зброєю “на варту”. Урочистий салют виконують прапором і пострілами.

Особливого значення салюти мали в роки Другої світової війни. Перший із них було проведено 5 серпня 1943 р. на честь звільнення міст Орел і Белгород. Усього за роки війни було виконано 354 урочистих артилерійських салюти на честь військ, що здобули перемоги. І сьогодні, коли небо розцвічується яскравими фейерверками, виникає радість і захват у всіх, хто його бачить.

Чільне місце у військових ритуалах від моменту їх виникнення належить музиці та стройовим пісням.

У період бойових дій вони допомагали бійцям вистояти, надавали силу й бадьорість духу. У мирний час музика створює особливу урочистість, святковий настрій, згуртовує військовослужбовців.

Стройові огляди, проходження в строю та інші військові ритуали супроводжуються піснями. Під час виконання пісні в строю кожний військовослужбовець особливо гостро відчуває себе часткою колективу. Не втратив свого значення і сьогодні влучний вислів солдата М. Суворова: без пісні, що без рушниці.

Музика лунає під час прийняття Військової присяги, виносі Бойового Прапора, врученні нагород і бойових реліквій, на стройових оглядах, парадах, на розводах, під час інших урочистих церемоній. Поряд із використанням символів, виконанням стройових прийомів, чіткими й голосними командами музика та пісня перетворюють ритуал на мистецтво.

У нинішніх військових ритуалів славетна історія. Вони заряджали енергією, надавали сил не одному поколінню захисників Батьківщини. І сьогодні військові ритуали сприяють духовній мобілізації військовиків, їхньому моральному і естетичному вихованню.

Отже, традиції і військові ритуали являють собою важливий чинник виховання військовослужбовців і згуртування військових колективів.

Основні категорії і поняття

Військово-патріотичне виховання, патріотизм, завдання, військові ритуали, Військова присяга.

Завдання і тести для самоконтролю

1. Розкрийте виховний ідеал українського суспільства епохи Київської Русі.
2. Розкрийте погляди Т. Г. Шевченка на виховання патріотизму через засвоєння людиною народних традицій.
3. Назвіть зовнішні і внутрішні мови, які впливають на процес формування патріотизму військовослужбовців.
4. Назвіть об'єктивні причини функціонування системи військово-патріотичного виховання особового складу.
5. Назвіть основні завдання функціонування систем військово-патріотичного виховання.
6. Розкрийте основні характеристики системи військово-патріотичного виховання особового складу.
7. Які морально-бойові якості військовослужбовців стали джерелами бойових традицій?
8. Охарактеризуйте зміст таких традицій, як дисциплінованість і субординація.
9. Назвіть форми словесних вітань і привернення уваги під час спілкування.
10. Які сфери військових відносин охоплюють військові ритуали?
11. Яке виховне значення ритуалу приведення до Військової присяги?
12. Перерахуйте військові ритуали, проведення яких передбачено сучасними військовими статутами.

Р о з д і л 7. НАПРЯМИ, МЕТОДИ Й ФОРМИ РОБОТИ З ОСОБОВИМ СКЛАДОМ

7.1. Напрями роботи з особовим складом

Напрями роботи з особовим складом – це види виховання, визначені відповідно до форм суспільної свідомості та особливостей діяльності військовослужбовців.

Головними напрямками роботи з особовим складом є такі види виховання: національно-патріотичне; військове; правове; моральне; естетичне; фізичне; економічне; релігійне; екологічне.

Національно-патріотичне виховання займає особливе місце в сукупності духовних цінностей і загальнолюдських моральних якостей.

Процес розбудови суверенної, демократичної, правової держави потребує заходів щодо розвитку духовності громадян, виховання поваги до історичної спадщини Українського народу, упровадження в суспільну свідомість загальнолюдських моральних цінностей, виховання оптимізму, формування здорового способу життя. Усе це обумовило розроблення “Національної програми патріотичного виховання громадян, формування здорового способу життя, розвитку духовності та зміцнення моральних засад суспільства”.

Програма спрямована на таке:

- покращення патріотичного виховання громадян України;
- формування розвиненої, високоосвіченої, соціально активної особистості, здатної до самовдосконалення та самореалізації;
- координацію діяльності органів виконавчої влади всіх рівнів, громадських і релігійних організацій, навчальних і культурно-просвітницьких закладів із патріотичного виховання, розвитку духовності, захисту моралі й формування здорового способу життя;
- реалізацію конституційних положень про найвищі соціальні цінності людини: її життя і здоров’я, честь і гідність, недоторканність і безпеку.

Керуючись загально визнаним положенням про те, що буття людини визначає її свідомість, багато хто вважає, що підвищенням до відповідного рівня матеріальне забезпечення представників збройних формувань можливо вирішити всі проблеми. Проте світовий досвід переконує, що навіть у країнах, де військові отримують дуже високу винагороду за свою діяльність, проблеми їх свідомості постійно в центрі уваги держави.

Мета національно-патріотичного виховання – формування у молоді національної свідомості й самосвідомості, а також формування характеру, світогляду та ідеалів, заснованих на традиціях української культури, духовності, кращих досягненнях інших народів.

Головні завдання національно-патріотичного виховання такі:

- розвиток природних здібностей особи, створення умов для довголіття людини, зміцнення здоров’я нації;

- виховання молоді в дусі пізнання, збереження і розвитку матеріальної і духовної культури рідного народу;
- формування інтелектуально розвиненої, духовно багатой, цілісної особистості;
- виховання національної свідомості й самосвідомості, історичної пам'яті, гуманістичних ідеалів єдності представників усіх національностей незалежної України;
- досягнення гармонії особистих, громадських, індивідуальних і загальнонаціональних потреб та інтересів;
- виховання в молоді готовності захищати Батьківщину, зберігати соборність українських земель, зміцнювати єдність нації, усього суспільства.

Національно-патріотичне виховання ґрунтується на таких фундаментальних принципах: народність, гуманізм, демократизм, зв'язок із життям і трудовою діяльністю рідного народу, поєднання педагогічного керівництва з самодіяльністю молоді, гармонізація особистих і громадських, індивідуальних і загальнодержавних потреб та інтересів.

Для успішного впровадження національно-патріотичного виховання в життя необхідно створити відповідну матеріальну базу, забезпечити психолого-педагогічні умови формування цілісної особистості, забезпечити офіцерів по роботі з особовим складом науково-методичною літературою з проблем патріотичного виховання, проводити діагностику здібностей військовослужбовців, створити систему психологічної служби.

Військове виховання формує такі високі моральні якості військовослужбовців, як вірність військовому обов'язку, бойовим традиціям, дисциплінованість, мужність, стійкість.

Бойова підготовка є складником військового виховання. Вона дозволяє накопичувати досвід поведінки та дій за надзвичайних обставин. Різноманітні види діяльності воїнів суттєво впливають на розвиток їхніх морально-бойових якостей за умови систематичного оцінювання командирами дій підлеглих.

Як засіб військового виховання використовують політичну, художню й військову літературу, телебачення та радіо.

Важливе місце у військовому вихованні також займає пропаганда вимог статутів. Для цього застосовують лекції, бесіди, доповіді, вечори.

Отже, військове (професійне) виховання – специфічний вид трудового виховання в умовах військової служби. Його мета – формування військово-професійних навичок і вмінь, розвиток і вдосконалення якостей, необхідних для виконання службово-бойових завдань.

Правове виховання формує у військовослужбовців правову свідомість громадян демократичної держави. Його метою є вивчення й роз'яснення чинного законодавства, інших правових актів, виховання в особового складу поваги до законів, переконання в необхідності їх свідомого виконання.

Зміст правового виховання становить:

- вивчення та роз'яснення особовому складу Конституції і законів України, інших юридичних актів з військових питань;

- роз'яснення військовослужбовцям правових відносин громадянина і держави;
- виховання у військовослужбовців нетерпимості до будь-яких порушень законів, статутів, принципового ставлення до осіб, які їх припускаються;
- вивчення й роз'яснення вимог міжнародних правових документів, які регламентують питання війни і миру.

У повсякденній діяльності важливий складник правового виховання становить дисциплінарна практика.

Правове виховання буде успішним за умови його тісного зв'язку з життям, комплексного використання різних форм і засобів виховання, активної участі в цьому процесі командирів та активу підрозділів.

Моральне виховання формує у військовослужбовців Національної гвардії високі моральні принципи, активну життєву позицію, почуття відповідальності за виконання своїх обов'язків, додержання гуманістичних норм взаємовідносин у суспільстві й колективі.

Для цього використовують такі форми роботи з особовим складом: вечори зустрічей, конференції, перегляд телепередач, читання літератури, лекції, бесіди, доповіді.

Моральне виховання:

- формує глибоке усвідомлення своїх обов'язків перед народом;
- виховує високі моральні принципи захисника України, готовність до самопожертви за її інтереси, глибоку повагу до військової служби;
- виховує у воїнів гуманістичні принципи життя в колективі, нетерпимість до негативних явищ;
- затверджує в повсякденному житті військовослужбовців норми моралі, повагу до командирів, начальників;
- формує у військовослужбовців культуру поведінки.

Естетичне виховання спрямоване на формування у військовослужбовців естетичних поглядів, ставлення до навколишньої дійсності, до життя та військової служби.

Головні завдання естетичного виховання такі:

- формування у воїнів відчуття прекрасного;
- навчання критичного сприйняття й оцінювання мистецтва, розуміння добра і зла;
- виховання художніх задатків, прагнення створювати прекрасне.

Особливість естетичного виховання в тому, що воно може здійснюватися через вплив на воїнів естетичних якостей навколишнього середовища, літератури й мистецтва.

Під естетичним впливом навколишнього середовища розуміють таку організацію життя і діяльності, яка позитивно впливає на особистість. Якщо військовослужбовець звик дотримуватись у підрозділі чистоти й порядку, правильно експлуатувати й обслуговувати техніку та майно, у нього формуються відповідні естетичні якості.

Об'єктивні фактори естетичного виховання такі:

- навколишнє середовище;
- соціальна дійсність;
- штучне середовище мешкання.

Важливий фактор естетичного виховання становить художня робота. Вона передбачає організацію концертів, відвідування вистав, виступи професійних артистів, показ кінофільмів.

Естетичне виховання передбачає:

- пропаганду досягнень і цінностей української та світової культури;
- роз'яснення ролі культури в житті держави й суспільства, виховання у воїнів розуміння всіх видів мистецтва;
- активне залучення військовослужбовців через культурно-освітні та історичні заклади до цінностей культури, історії;
- створення умов для активної участі військовослужбовців і членів їхніх сімей у самодіяльній художній творчості;
- естетичне оформлення казарм, територій військових містечок.

Фізичне виховання. Його мета полягає у зміцненні здоров'я військовослужбовців, розвиненні в них сили, витривалості, спритності, швидкості, здатності діяти в умовах значних навантажень.

Головні форми фізичного виховання такі:

- фізична підготовка;
- фізична освіта;
- фізичні тренування в процесі бойової підготовки;
- фізична зарядка;
- спортивно-масова робота.

Ефективність фізичного виховання залежить від рівня свідомості воїнів і розуміння необхідності систематичного фізичного самовдосконалення.

Фізичне виховання передбачає:

- розвинення і вдосконалення фізичних якостей для виконання службово-бойових завдань;
- виховання у воїнів переконання в необхідності постійного самовдосконалення, усебічну пропаганду здорового способу життя;
- організацію спортивно-масової роботи в частинах і підрозділах, серед членів сімей військовослужбовців.

Із метою пропаганди фізкультури та спорту широко застосовують виставки, плакати, заклики, фотогазети на спортивні теми, літературу. Організують секції з різних видів спорту, обладнують містечка та місця для занять спортом.

Економічне виховання спрямоване на формування у військовослужбовців бережливості, господарської кмітливості, економічної культури.

У процесі економічного виховання можуть використовувати такі форми роботи з особовим складом: вечори запитань і відповідей, бесіди, лекції, перегляд кінофільмів, зустрічі з фахівцями-економістами.

Економічне виховання передбачає:

- ознайомлення військовослужбовців із сучасним станом економіки України, основними положеннями законів та інших юридичних актів;
- контроль за дотриманням військовослужбовцями вимог до економічної роботи в підрозділі, частині;
- виховання нетерпимості до будь-яких випадків навмисного псування майна й обладнання.

Релігійне виховання. Його мета – формування у військовослужбовців поваги до релігії, розуміння її сутності як однієї зі сфер духовного життя людей.

Релігійне виховання передбачає таке:

- роз'яснення військовослужбовцям історії релігії, її місця в духовному житті суспільства, особливостей сучасної релігійної структури України, змісту та спрямованості існуючих релігійних течій;
- роз'яснення зв'язку релігії і культури, змісту релігійних свят, обрядів, доведення правил поведінки в релігійних закладах;
- створення умов для вивчення релігійної літератури військовослужбовцями, які цього бажають, відвідування ними релігійних закладів;
- усебічне сприяння й надання допомоги у відновленні релігійних споруд.

Формами релігійного виховання можуть бути: вечори запитань і відповідей, бесіди, лекції, відвідування релігійних закладів, розповсюдження літератури і т. ін.

Релігійне виховання впливає на свідомість людини і розкриває її найкращі духовні якості й цінності.

Екологічне виховання формує у військовослужбовців почуття особистої відповідальності за охорону навколишнього середовища та раціональне використання природних ресурсів. Воно передбачає вивчення законів взаємодії природи і суспільства та усвідомлення тісного зв'язку між діяльністю людини і оточуючим середовищем.

Екологічне виховання:

- виховує у військовослужбовців любов до рідної землі, природи, дбайливе ставлення до її багатств;
- роз'яснює вимоги законодавчих актів із цього питання;
- роз'яснює військовослужбовцям особливості дотримання заходів екологічної безпеки під час виконання службово-бойових завдань;
- інформує особовий склад про екологічну обстановку в державі, районі дислокації частини, заходи уряду, органів місцевої влади щодо екологічної безпеки.

Таким чином, можна зробити висновок, що організація роботи з особовим складом вимагає від командирів і їх заступників по роботі з особовим складом знання та впровадження у практику виховної діяльності всіх її напрямів, що визначають зміст заходів роботи з особовим складом.

7.2. Методи роботи з особовим складом

Методи роботи з особовим складом являють собою сукупність прийомів і засобів організаційно-виховного впливу на військовослужбовців та військові колективи з метою формування комплексу ідейних, моральних, психологічних якостей, необхідних для успішного виконання службово-бойових завдань.

Методи роботи з особовим складом такі: переконання, заохочення, покарання, приклад, вправа, змагання, критика.

Іноді методи виховання визначають як систему прийомів і засобів для досягнення мети виховання. Під прийомом розуміють одиночний вплив. Наприклад, праця – засіб виховання, але оцінювання праці, указання на помилку в роботі – це прийоми. Слово (в широкому розумінні) – засіб виховання, порівняння – прийом.

Немає методів добрих або поганих, жоден із них не може бути попередньо оцінений як ефективний чи неефективний без урахування умов, за яких його застосовуватимуть.

Загальний принцип вибору методів виховання – гуманне ставлення офіцера по роботі з особовим складом до вихованців. Методи не можна розглядати як набір виключно професійних засобів у руках людей, байдужих до своїх вихованців. Метод вимагає еластичності, гнучкості, навіть ніжності – таких якостей надає йому вихователь. Молодим командирам (начальникам) не слід забувати, що вони завжди мають справу з цілою системою методів і ніколи ніякий окремих засіб не буде успішним. На практиці вони завжди доповнюють, розвивають або уточнюють один одного.

Вибір методу залежить від стилю педагогічних стосунків. Товариські взаємини, нейтральні чи негативні, потребують різних шляхів впливу. Необхідно також передбачати психічний стан підлеглого на той час, коли методи будуть застосовуватися. Це не завжди можливо, але загальний настрій, ставлення підлеглих до вибраного методу можуть бути враховані попередньо.

Кожний метод відповідає певному характеру діяльності. Примусити підлеглого займатися легкою справою – це одне, а добитися виконання ним серйозного і незвичного завдання – зовсім інше.

Розглянемо педагогічні умови, засоби та прийоми застосування кожного із зазначених методів роботи з особовим складом.

Метод переконання – основний метод виховання, який виражає вплив командира (начальника) на раціональну сферу свідомості військовослужбовця. Він забезпечує виконання головного завдання виховання – формування світосприйняття, високих громадських та ідейних якостей, свідомого переконання. Особливого значення останнє набуває за умов змін у всіх сферах життя нашого суспільства.

Метод переконання апелює до розуму, логіки, досвіду й почуттів військовослужбовця, забезпечує свідоме прийняття ідей, їх обдумування і перетворення на мотиви поведінки. Саме тому йому надають перевагу в психолого-педагогічному аспекті. Важливо, аби результатом переконань військовослужбовців була тверда впевненість в істинності своїх ідей, здатність

їх захищати, активно реалізовувати, боротися з помилками, сумнівними поглядами.

Цей метод потребує оперативної, систематичної та об'єктивної інформації, роз'яснення і гласності з важливих питань суспільного життя, показу місця людського фактору в удосконаленні службово-бойової діяльності частин і підрозділів. Однією з умов такої роботи є правдивість, відвертість командирів (начальників).

Переконання не обмежується інформацією та роз'ясненнями, воно вимагає доведення, логічного обґрунтування, щоб у свідомості не залишилося жодних сумнівів. Цьому сприяють дискусії, вільне обговорення проблем, під час яких військовослужбовці обмінюються думками, полемізують, спільними зусиллями визначають істину.

Великою силою переконливості наділені факти й цифри. Факту притаманні якості дієвого педагогічного засобу: наочність, змістовність та емоційність. Для переконання важливо їх правильно підібрати й подати.

Для переконання суттєве значення мають практика, досвід, показовий приклад. Переконання справою, працею особливо актуальні, коли потрібно довести необхідність перетворення ідей на дії, спонукати військовослужбовців до оволодіння новими прийомами і формами діяльності. За цих умов кращим за словесні роз'яснення та переконання є живий, практичний приклад.

Переконання на практичному досвіді здійснюють шляхом показу досягнень (особистих чи інших). У процесі переконання відбувається об'єднання особистого досвіду з досвідом інших, ідеї перевіряють практикою, яка є критерієм істини.

Метод заохочення – це зовнішнє активне стимулювання, спонукання військовослужбовців до ініціативної, творчої діяльності.

Стимулом у Стародавній Греції називали дерев'яну палицю із загостреним кінцем, якою користувалися погоничі худоби. Людина також потребує стимулів, які вона здобуває із внутрішніх або зовнішніх джерел.

Заохочення здійснюють через суспільне визнання успіхів військовослужбовців, нагородження, задоволення їхніх духовних і матеріальних потреб. За допомогою заохочень командири й начальники досягають підвищення ефективності та якості служби підлеглих, сприяють їх самоствердженню.

Заохочення викликають позитивні емоції, породжують оптимістичний настрій і здоровий морально-психологічний клімат, розвивають внутрішні творчі сили військовослужбовців, їх позитивну життєву позицію. Незаслужене заохочення посилює честолюбство, прагнення досягти успіху тільки задля нагороди і в будь-який спосіб.

Порядок, види та права начальників щодо заохочення особового складу визначені в Дисциплінарному статуті Збройних Сил України.

Реакція військовослужбовців на заохочення є інформацією командирів щодо їх самолюбства і честолюбства, ставлення до справи та дійсних мотивів діяльності.

Від командира (начальника) у багатьох випадках залежить дієвість

заохочення військовослужбовців. Він оцінює результати їхньої служби, навчання й дисципліни, схвалює чи засуджує їхні вчинки та дії.

Вираження задоволення службою окремих військовослужбовців чи всього підрозділу, похвала, заклик наслідувати приклад кращих – прийоми заохочення, якими користується командир. Усі вони вимагають володіння методикою заохочення, активного використання її у своїй діяльності.

Головні умови дієвості заохочень:

- обґрунтованість і справедливість;
- застосовність переважно за основну діяльність;
- своєчасність;
- різноманітність;
- поступове зростання виду заохочення;
- участь командирів усіх ланок;
- урочистість ритуалу заохочення;
- розумне співвідношення матеріальних і моральних видів заохочень;
- поєднання заохочень окремих військовослужбовців із заохоченнями колективу;
- правильне формулювання мотивів заохочень.

Однак не можна захвалювати військовослужбовців, заохочення має супроводжуватися підвищенням вимог, визначенням складніших завдань.

Метод покарання – це застосування до військовослужбовця таких заходів, які спонукають виконувати обов'язки всупереч власному небажанню.

Примушення необхідно застосовувати тоді, коли воно ґрунтується на переконанні та інших методах виховання. Ним слід розумно користуватися: не захоплюватись і не зловживати. Насамперед треба переконати, а потім примушувати. Категоричні вимоги, які командир чи начальник висуває до підлеглих, у випадку їх нерозуміння мають бути обов'язково роз'яснені й аргументовані.

Військовослужбовцями негативно сприймаються необґрунтовані погрози застосувати репресивні заходи, а також часті скарги старшим командирам на будь-які недоліки. Командир і начальник передусім сам повинен знайти засоби особистого впливу на тих, хто виявляє несумлінність: посилити контроль за службою; визначити строки виконання конкретних завдань; провести бесіду в присутності інших військовослужбовців; організувати громадське засудження того, хто вчинив правопорушення в колективі.

Певна річ, це не виключає застосування до порушників суворих заходів примушення. У таких випадках необхідно створювати перспективу виправлення, своєчасно відзначати успіхи, старанність військовослужбовців, прагнення реабілітувати себе.

Покарання є способом гальмування конфліктів, зупинення аморальної діяльності, яка не збігається з інтересами служби. Воно не має на меті спричинити фізичне чи моральне страждання, проте зосереджує свідомість на переживанні вини.

Застосовують різні форми покарання: громадське засудження порушника

дисципліни; висловлення йому недовіри, незадоволення, обурення, попередження про покарання; оголошення дисциплінарного стягнення; притягнення до кримінальної відповідальності.

Зловживання стягненнями, використання нестатутних засобів пригнічує військовослужбовця, позбавляє його впевненості в собі, породжує переживання, почуття неповноцінності, озлоблення та активний опір вихованню.

Головні умови дієвості методу примушення такі:

- застосування його лише після того, як усі інші методи й засоби не дали позитивного результату, або коли обставини вимагають змінити поведінку військовослужбовця, примусити його діяти відповідно до інтересів служби;
- застосування на основі переконання і відповідно до вимог виховання;
- використання індивідуального і групового підходів;
- виявлення групових причин проступків;
- глибоке усвідомлення порушником своєї вини;
- своєчасність застосування примусових заходів;
- відсутність поспіху;
- посилення уваги до покараних військовослужбовців.

Метод прикладу. Розвиток особистості відбувається не тільки в результаті впливу слова і думки як засобів роз'яснення й переконання. Надзвичайно велике виховне значення мають позитивні приклади поведінки й діяльності інших людей. Влучним є вислів про те, що для духовного розвитку особистості необхідні три умови: великі цілі, великі перешкоди і великі приклади.

Багато мислителів і педагогів відзначали високу педагогічну ефективність цього методу. Давньоримський філософ Сенека стверджував: важко дійти до добра нравочінням, легко – прикладом. Видатний педагог К. Д. Ушинський зауважував, що виховна сила виливається тільки з живого джерела людської особистості і на виховання особистості може впливати тільки особистість.

Сутність позитивного прикладу як методу виховання полягає у використанні кращих зразків поведінки й діяльності інших людей для збудження у військовослужбовців прагнення до активної роботи над собою, до розвитку й удосконалення своїх особистісних якостей і подолання недоліків.

Психологічним підґрунтям впливу позитивного прикладу на виховання особистості є схильність до наслідування. На думку Я. А. Каменського, особистість навчається раніше наслідувати, ніж пізнавати.

Сутність психологічного механізму наслідування в тому, що через сприйняття різних зразків поведінки та діяльності особистість переживає внутрішню суперечність між досягнутим і необхідним рівнем розвитку, унаслідок чого виникає потреба в удосконаленні особистісних якостей.

Хоча приклад як метод виховання ґрунтується на наслідуванні особистості, його психолого-педагогічне значення не обмежується тільки пристосуванням. Він впливає на розвиток свідомості та моральних почуттів особистості. Спостереження й аналіз прикладів патріотизма, мужності,

зразкової служби, культури взаємин між військовослужбовцями дозволяють особистості чіткіше усвідомлювати сутність і зміст цих якостей. Позитивний приклад виконує своєрідну функцію переконання і є засобом підвищення ефективності роз'яснювальної роботи, формування у військовослужбовців духовних потреб, мотивів поведінки і моральних установок.

Виховне значення прикладу зумовлено його суспільною цінністю. У ньому закріплений соціальний досвід, результати діяльності та поведінки інших людей. Позитивний приклад – поняття конкретно-історичне, це зразкові дії, вчинки, якості людей, прийоми і способи досягнення цілей діяльності, які відповідають нашому ідеалу.

Для виховання особливо цінні позитивні приклади, які характеризуються ідейним змістом, високим рівнем розвитку якостей особистості (колективу) і можуть бути зразком для наслідування. У такому разі приклад перетворюється на самовплив. Людині властиво ототожнювати себе з популярними особистостями, літературними та кіногероями, наслідувати їхні вчинки, поведінку і спосіб життя.

Існує й негативне ставлення до наслідування. Ґрунтується воно на розумінні його як механічного копіювання зовнішніх сторін у поведінці інших людей. Заклик до наслідування такі особистості сприймають як обмеження їхньої самостійності.

За типом впливу на свідомість військовослужбовців приклади можна розділити на дві великі групи: безпосереднього та опосередкованого впливу.

До першої групи віднесені особистий приклад командирів і начальників, приклад товаришів, негативний приклад людей, з якими військовослужбовці контактують.

До другої групи належать приклади життя і діяльності видатних людей, історії своєї держави, літератури й мистецтва.

Основними засобами методу є приклади:

- життя видатних людей;
- історії держави і народу;
- літератури і мистецтва;
- діяльності командирів і начальників.

Головні умови дієвості методу такі:

- забезпечення позитивного особистого прикладу командирів і начальників;
- суспільна цінність;
- реальність досягнення цілей;
- пропагування діяльності своєї частини і підрозділу;
- близькість або збіг з інтересами військовослужбовців;
- яскравість, емоційність;
- поєднання з іншими методами.

Під методом вправи у військовому вихованні розуміють багаторазове повторення дій і вчинків військовослужбовців із метою набуття і закріплення у них необхідних навичок і звичок поведінки. У цьому процесі мають

повторюватися не тільки дії та вчинки, а й потреби і мотиви, які їх викликають, тобто внутрішні сили, що визначають поведінку особистості.

Вправи застосовують для виконання різноманітних завдань ідейного, військового, морального, естетичного і фізичного розвитку особистості. Їх організують як активні, ритмічні прийоми, що повторюються, або системи відрегульованої поведінки військовослужбовців у типових ситуаціях відповідно до їх звичної моральної свідомості, дій і вчинків.

Вправи упорядковують систему ділових відносин, формують психологію стійкого, розміреного способу життя і службової діяльності, зміцнюють позитивні риси характеру й волі. Вони є основним методом формування у військовослужбовців санітарно-гігієнічних навичок, розвитку художньо-естетичних здібностей.

Широкий діапазон виховного впливу цього методу на військовослужбовців обумовлює різноманітність заходів його реалізації. Ними можуть бути: форми навчальної роботи, організаційні заходи, а також спілкування як особливий вид діяльності. Інакше кажучи, будь-яка практична діяльність військовослужбовців, якщо вона відповідним чином організована, є засобом методу вправи.

Як стверджував А.С. Макаренко, виховати мужню людину неможливо тільки за допомогою бесід. Необхідно поставити її в такі умови, коли можна будь у чому виявити мужність: у стриманості, прямому відкритому слові, деяких обмеженнях, терпінні, сміливості.

Педагогічні основи організації вправ глибоко розкрив К.Д. Ушинський. Згідно з психологічною структурою особистісних якостей у процесі формування навичок і звичок він виділив такі прийоми:

- постановка виховного завдання і спонукання в особистості потреби в тому чи іншому виді діяльності;
- роз'яснення способів діяльності;
- практичний показ дій щодо виконання поставленого завдання;
- перше виконання тим, хто навчається, показаних дій;
- тренування з удосконалення та закріплення способів діяльності й поведінки;
- пред'явлення вимог до особистості стосовно завдань, які вона виконує;
- нагадування та контроль за поведінкою.

Ушинський зазначав, що звичка вкорінюється повторенням якої-небудь дії доти, поки в нервовій системі не виникне схильність до цієї дії. Спочатку повторення має бути частішим, аби дії швидше закріпились у поведінці, у подальшому сформовані навички слід підкріплювати нагадуванням, контролем і періодичним повторенням.

Засоби вправи такі:

- дотримання службового й навчального порядку;
- виконання пізнавальних завдань;
- виконання завдань діяльності;
- громадські доручення.

Головні умови дієвості методу вправи такі:

- зв'язок з іншими методами виховання;
- свідомий підхід до виконання;
- забезпечення позитивних умов діяльності;
- послідовність, систематичність і різноманітність;
- постійний контроль і оцінювання результатів діяльності.

Метод змагання. Утвердження себе серед оточення – важлива потреба людини. Прагнення до суперництва особливо властиве молодим людям. Результати такого змагання стійко і на тривалий час закріплюють статус особи в колективі.

Метод змагання виник ще в стародавньому світі. За радянських часів він отримав назву соціалістичного змагання, коли у виховання намагалися перенести виробничі заходи. Недивно, що метод перетворився на формальне спонування людей боротися за досягнення далеких від їх потреб цілей. Урешті його взагалі перестали використовувати. Однак правильно організоване змагання є дієвим стимулом для підвищення ефективності виховного процесу.

Змагання – це метод спрямування природної потреби особистості до суперництва та пріоритету на виховання необхідних суспільству якостей. Змагаючись між собою, військовослужбовці швидко засвоюють досвід виконання службово-бойових завдань, програму бойової та спеціальної підготовки, статутні взаємовідносини, розвивають фізичні й морально-естетичні якості. Особливе значення має змагання для тих, хто відстає: порівнюючи свої результати з досягненнями товаришів, вони отримують нові стимули для вдосконалення, починають докладати більше зусиль.

Організація змагання – нелегка справа, яка вимагає знання психології та педагогіки, дотримання певних вимог і умов.

Умовами забезпечення високої ефективності методу змагання такі:

- визначення цілей і завдань змагання;
- складання програми змагання;
- розроблення простих і зрозумілих критеріїв оцінок;
- створення умов для проведення змагання;
- відкрите підведення підсумків і нагородження переможців.

Змагання організують на основі таких принципів:

- гласність;
- порівняння результатів;
- можливість повторення кращого досвіду;
- заохочення кращих (переможців).

Метод критики – система виховних дій, спрямованих на військовий колектив та особистість, у формі суджень, аналізу, узагальнення та об'єктивного оцінювання їх діяльності, поглядів із метою усунення помилок і негативних явищ.

Особливість критики як методу виховання полягає у виявленні та попередженні негативних проявів у житті колективу, створення специфічного психологічного стану, комплексу глибоких переживань, почуття вини, боязні

втратити повагу товаришів. Критика формує почуття відповідальності, самокритичності та принциповості. Водночас неприпустима критика наказів і розпоряджень командирів і начальників.

Правила застосування методу критики такі:

- ніколи не критикуйте у схвильованому чи роздратованому стані;
- критика буде дієвішою відразу після скоєння порушення, коли підлеглий пам'ятає всі обставини того, що відбулося;
- перш ніж критикувати підлеглого, з'ясуйте всі причини, які спонукали його вчинити саме так;
- критикуйте доброзичливо, не провокуйте на виправдання; підлеглий повинен мати можливість дати пояснення;
- піддавайте критиці дії, а не людину та її особисті якості;
- пояснюйте підлеглому, як важливо для нього і колективу не порушувати встановлених правил;
- якщо підлеглий чутливий до критики, наприкінці бесіди запевніть його, що помилки він більше не повторить;
- вибирайте форми критики залежно від конкретної ситуації, віку підлеглого, його місця в колективі, дисциплінованості та працездатності.

Рекомендації щодо реакції на критику:

- у разі публічної критики краще зберігати спокій;
- не треба поспішати з відповіддю, а тим більше гарячкувати й обурюватися;
- вислухайте критику спокійно, дайте чіткі пояснення, визнайте її правильність;
- уважно й доброзичливо вислухайте будь-яку критику та пропозицію підлеглого, навіть якщо це дрібниця, в іншому випадку за серйозніших обставинах він мовчатиме і позбавить вас необхідної інформації.

Отже, методи роботи з особовим складом є важливим елементом організаційно-виховного впливу на свідомість, волю та почуття військовослужбовців. Усі командири й начальники повинні їх знати й успішно застосовувати у своїй діяльності.

7.3. Форми роботи з особовим складом

Важливим елементом організаційно-виховного впливу є форми роботи з особовим складом – способи вираження змісту виховної дії суб'єкта виховного процесу на об'єкт виховання з певним застосуванням засобів роботи з особовим складом.

Найпоширеніші форми роботи з особовим складом такі: єдиний виховний день командування, вечір ушанування кращих військовослужбовців, усний часопис, мітинг, диспут, тематичний вечір, вікторина, екскурсія, культпохід, година духовного відродження, інформування, вечір запитань і відповідей.

Єдиний виховний день командування – це система щомісячних одночасних виступів командування з'єднання, частини перед особовим складом підрозділів,

яка забезпечує поглиблений зв'язок керівного складу з військовослужбовцями.

У військових частинах єдиний виховний день командування традиційний і популярний у військовослужбовців. Його організують органи по роботі з особовим складом.

Головний зміст ідейно-виховної роботи в рамках єдиного виховного дня командування полягає у глибокому роз'ясненні закономірностей історичного процесу розвитку української державності, положень Конституції України, успіхів Українського народу в розбудові незалежної держави, завдань Національної гвардії України.

Тему єдиного виховного дня командування щомісяця визначають відділення (групи) по роботі з особовим складом частини та з'єднання. Його ефективність великою мірою залежить від методики проведення. Виступ керівника – це зустріч із людьми, найчастіше безпосередньо в підрозділах. Вона складається із двох частин. Перша – виступ за темою згідно з тематикою єдиного виховного дня. Друга – жива бесіда, відповіді на запитання, поради й рекомендації щодо виконання військового обов'язку, долання труднощів, взаємовідносин у колективі, підвищення професійної майстерності. Така форма спілкування ефективна і плідна, але вимагає ретельної підготовки, значного педагогічного такту, глибокого знання справ у підрозділі, уміння створювати обстановку невимушеної бесіди.

Після проведення заходу посадові особи командування військової частини обмінюються враженнями, знайомляться з отриманими запитаннями і скаргами, визначають шляхи їх вирішення.

Вечір ушанування кращих військовослужбовців справляє великий емоційний і виховний вплив на особовий склад підрозділу. Ця форма роботи з особовим складом призначена для популяризації досвіду відмінників навчання і служби щодо вмілого використання та грамотної експлуатації бойової техніки, підвищення класної кваліфікації, оволодіння суміжними бойовими спеціальностями; пропагування успіхів із дотримання норм моралі та культури поведінки.

Вечори вшанування кращих військовослужбовців приурочують, як правило, до ювілеїв, святкових дат, завершення літнього чи зимового періоду навчання. За часом вони можуть збігатись із прибуттям до підрозділу молодого поповнення та звільненням у запас військовослужбовців, які відслужили встановлений термін служби.

Організацію вечора розпочинають зі складання плану підготовки, сценарію та визначення прізвищ військовослужбовців, гідних ушанування. У плані зазначають терміни проведення підготовчих заходів, матеріальне забезпечення та відповідальних осіб.

Для вшанування відбирають відмінників навчання та служби, висококваліфікованих фахівців, воїнів, які оволоділи суміжними спеціальностями, не мали стягнень, дотримувалися морально-етичних норм поведінки, брали активну участь у громадському житті підрозділу.

На цих військовослужбовців складають службові характеристики, готують відгуки товаришів по службі, надсилають листи до навчальних

закладів або трудових колективів, де вони навчалися чи працювали. Узагальнюють їхній досвід навчальної та службової діяльності, готують витяги з їх біографій, службових карток про оголошені заохочення. Ці матеріали оформлюють у приміщенні, де буде проводитися вечір. Бажано сфотографувати військовослужбовців для вручення фотокартки за підписом командира підрозділу.

Готують також витяги з підсумкових і святкових наказів про заохочення військовослужбовців, грамоти, цінні подарунки, відзнаки командувача Національної гвардії України.

Актив готує номери художньої самодіяльності. Рада підрозділу може прийняти рішення про нагородження кращих військовослужбовців подарунками, які виготовлені товаришами по службі. Направляють листи батькам кращих військовослужбовців із проханням узяти участь у проведенні цього заходу. Подають клопотання про надання кращим військовослужбовцям відпусток.

Командирам слід приділяти особливу увагу зовнішньому вигляду та формі одягу тих, кого вшановуватимуть.

На вечір, який проводять у приміщенні народознавчої світлиці чи клубу, запрошують офіцерів військової частини, ветеранів НГУ, учасників Великої Вітчизняної війни, представників шефських колективів.

Ушанування, як правило, розпочинається з виконання Державного гімну України. Якщо вечір проводить командування військової частини, до приміщення можна вносити Бойовий Прапор із дотриманням усіх елементів цього ритуалу. Кращих військовослужбовців відрекомендовують їх прямі начальники. Потім надають слово для виступів товаришам і їм особисто. На їх честь виконують номери художньої самодіяльності, показують фрагменти телепередач тощо. Надають слово батькам військовослужбовців. Кульмінацією вечора стає нагородження цінними подарунками та відзнаками згідно з наказом командира військової частини.

Після закінчення урочистої частини можна провести показове виконання групових нормативів досвідченими військовослужбовцями з використанням бойової або учбової техніки.

До цього заходу доцільно приурочити вручення посвідчень класного спеціаліста, перехідних вимпелів “Кращий фахівець”, “Кращий стрілець”, знаків військової доблесті.

Заступник командира по роботі з особовим складом разом з активом обов’язково аналізує результати проведення вечора вшанування, визначає, які питання були підготовлені добре, а які потребують подальшого вдосконалення, заохочує військовослужбовців, що виявили ініціативу та старанність. Актив підрозділу за підсумками вшанування може випускати стінні, фото- та радіогазети, блискавки, бойові аркуші.

Усний часопис – це короткі виступи, які називають сторінками (по 10–15 хвилин кожний), із художніми заставками. Як правило, часопис складається з 4–5 сторінок.

Для підготовки і систематичного випуску часописів у роті доцільно мати

редколегію у складі 3–5 чоловік. Вона може бути обрана на загальних зборах військовослужбовців. Редколегія розробляє план кожного номера, підбирає авторів, організує художнє й музичне оформлення.

Автори – члени редколегії, але якщо є можливість, для виступів можна запрошувати й інших осіб: науковців, діячів літератури, працівників державних органів влади, досвідчених пропагандистів, командирів, офіцерів структур по роботі з особовим складом.

Для кращого сприйняття часопису доцільно оформити його макет. На обкладинці вказують назву, номер, дату випуску і тих, хто його готує. Кожну сторінку оформлюють у вигляді плаката, що наочно розкриває її зміст.

Необхідно також підібрати музичний супровід – музику, пісні за темою випуску або підготувати номери художньої самодіяльності.

Залежно від змісту усні часописи бувають двох видів: змішані і тематичні.

У змішаних кожна сторінка присвячується окремим питанням: наприклад, перша – важливій події в державі; друга – розвитку науки й техніки; третя – мистецтву; четверта – спорту; п'ята – досвіду передовиків служби. Назви таких журналів можуть бути різними: “Новини життя”, “Хочу все знати”. Деякі організатори виправдано у зміст часописів систематично включають сторінку з життя свого підрозділу, наприклад, “Наші маяки”, “Відмінники служби” та ін.

У тематичному усному часописі всі сторінки присвячені одній темі, наприклад, “Етапи розбудови Української держави”, “Гетьмани України” та ін.

Часопис відкриває редактор. У короткому вступному слові він повідомляє про його зміст, знайомить присутніх з авторами сторінок, надає їм слово, коротко коментує виступи, аби логічно їх об'єднати.

Виступи можуть супроводжуватися музикою. Кожний із них, як правило, завершується виконанням номерів художньої самодіяльності або демонстрацією фрагментів відеофільму, які формують емоційний фон виступу.

Під час виступів використовують різноманітні наочні посібники, які сприяють формуванню у слухачів уявлення про події та людей, яким присвячені виступи.

У заключному слові редактор звертається до аудиторії з пропозицією ставити запитання, дає можливість авторам сторінок на них відповісти і наприкінці повідомляє дату наступного номера часопису. Як показує досвід, їх доцільно готувати щомісяця.

Мітинг – це масові збори особового складу з приводу обговорення важливих політичних питань і мобілізації особового складу на виконання поставленого завдання.

У військових частинах і підрозділах мітинги присвячують початку нового навчального року або періоду навчання, прийняттю Військової присяги, врученню Бойового Прапора, державних нагород і т. ін.

Мітинги – специфічна форма емоційного впливу. Необхідність в обмежений час максимально вплинути на почуття і свідомість військовослужбовців підвищує значення організації проведення мітингу. Головною умовою, що визначає його успіх, є висока ідейна спрямованість

виступів, яка забезпечується ретельною підготовкою. Заступник командира по роботі з особовим складом особливу увагу повинен звертати на підготовку тих, хто виступатиме, і готовність технічних засобів. Кількість промовців передбачається 5–6 чоловік, тривалість виступів не має перевищувати 3–4 хвилини.

Вимоги до промовців такі: авторитетність, вільне володіння державною мовою, яскравість і емоційність викладення змісту, логічність і простота, вільне володіння матеріалом, дотримання правил носіння форми одягу, її акуратність.

Мітинг, як правило, відкриває командир військової частини (підрозділу) інформацією про подію, з нагоди якої зібрано особовий склад. Зміст цієї інформації має відразу привернути увагу присутніх, тривалість виступу не має перевищувати 5–10 хвилин. Потім слово надається промовцям у певному порядку.

Особливо ефективні мітинги, які проводяться біля пам'ятників і братських могил загиблих у роки Другої світової війни, із нагоди державних свят, під час тактичних навчань.

Мітинги не можна перетворювати на буденні явища, до яких легко звикають: вони мають указувати воїнам на виключну важливість питання, що обговорюється.

Під час мітингу необхідно подбати про те, щоб тих, хто виступає, було добре видно і чути всім присутнім.

Іноді мітинги проводять із винесенням Бойового Прапора військової частини, що надає більшої урочистості й посилює емоційний вплив.

Деякі мітинги можуть закінчуватися прийняттям короткої резолюції чи звернення, які містять практичні цілі й завдання особовому складу, надихають на якісне їх виконання. Резолюцію оголошує військовослужбовець, який має добру дикцію і користується авторитетом серед особового складу.

Диспут – публічний спір на наукову літературу чи суспільноактуальну тему. У підрозділах диспути здебільшого проводять на морально-етичні теми.

Тема диспуту має відповідати таким вимогам: злободенність і суспільна актуальність, наявність протилежних поглядів, зрозумілість для всіх учасників, чіткість, зрозумілість і конкретність висловлення проблеми.

Ефективність диспуту залежить від завчасної і кваліфікованої підготовки, яку доручають ініціативній групі військовослужбовців. Вони оповіщають особовий склад про диспут і зацікавлюють у предметі дискусії. Про диспут військовослужбовців інформують заздалегідь, усно і обов'язково наочно, у вигляді оголошення, де повідомляють про питання диспуту, час і місце його проведення.

Важливо так сформулювати питання, щоб вони примусили військовослужбовців замислитися, спонукали їх до виступів. Теми та питання мають бути нестандартними й гострими. Керівником диспуту повинна бути контактна людина, яка може узгодити протилежні позиції.

Разом із керівником ініціативна група складає приблизний план, намічає основні завдання диспуту, найцікавіші запитання. Готують гасла, плакати, наприклад: “Головне на диспуті – аргументи, логіка, докази. Міміка, жести,

вигуки не приймаються!”, “Пам’ятай! Власні переконання необхідно доводити, а не нав’язувати. Тільки тоді вони можуть стати переконанням інших!”

Ведучим диспуту призначають досвідчену, авторитетну особу, яка добре знає проблему. Він не тільки регулює виступи, а й ставить ті чи інші запитання, з’ясовує думки, запрошує до розмови тих, хто не виявляє активності, робить висновки. Своїми репліками, зауваженнями ведучий сприяє глибокому і всебічному вивченню проблеми, правильному її розумінню.

Диспут відкриває ведучий вступним словом, тривалість якого не перевищує 5 хвилин. У ньому він знайомить слухачів з основними правилами ведення дискусії. Вони, наприклад, можуть бути такими: тривалість першого виступу – до 7 хвилин, якщо хтось виступає неперпильно – 3 хвилин; питання промовцю задавати лише з дозволу промовця або ведучого; ведучий має право зупиняти промовців, ставити їм запитання, за необхідності брати слово (тоді, коли промовець припускається нетактовності, відволікається від сутності розмови).

Ведучий тактовно, не нав’язуючи своєї думки, добивається, аби учасники в процесі дискусії самі засудили хибні погляди і дійшли правильного, логічно-обумовленого висновку за допомогою переконань і доказів. Тривалість диспуту до 50 хвилин.

Наприкінці диспуту керівник підбиває підсумки дискусії, відзначає найактивніших військовослужбовців і дає пояснення, як сприймати те чи інше питання. При цьому слід визначити домінуючу думку військовослужбовців, тактовно вказати на помилкові висловлювання окремих учасників диспуту, аргументовано й переконливо, якщо в цьому є необхідність, висвітлити істину. Потім ведучий відповідає на запитання і оголошує про закінчення диспуту.

Тематичний вечір – одна з найцікавіших форм роботи з особовим складом, яка потребує значної підготовки й залучення широкого кола учасників. Його, як правило, проводять один раз на квартал.

Методика проведення тематичного вечора – справа творча і залежить від задуму, можливостей і матеріально-технічного забезпечення. Він може складатися з коротких, але змістовних усних виступів і художньої частини: прослуховування аудіозаписів, читання уривків із художньої літератури, показ фрагментів кінофільмів, номерів художньої самодіяльності, демонстрування повнометражного кінофільму, концерту художньої самодіяльності. Усе це робить вечір яскравим і переконливим, викликає емоційні переживання.

Відкриває і веде тематичний вечір ведучий, він оголошує його тему, відрекомендовує присутніх на ньому старших начальників, гостей. Потім заслуховують виступи окремих військовослужбовців про життя свого колективу, проблеми служби, завдання, що виконує підрозділ.

Між виступами можуть демонструватися фрагменти з кінофільмів, аудіо-та відеозаписів. Цікавим робить вечір присутність на ньому незвичайного гостя – ветерана війни, письменника, представника місцевої влади. Бажано, аби гість виступив перед аудиторією, розповів про свою службу, життя, творчість, проблеми міста, регіону. Далі показують номери художньої самодіяльності військовослужбовців. Наприкінці, як правило, виступає один із прямих

начальників, який підбиває підсумки.

Варто записувати вечір на відео і фотографувати задля оформлення фотогазети, трансляції виступів його учасників на місцевому радіо або телеканалі.

Добре підготовлені і проведені на високому організаційному, методичному й художньому рівні тематичні вечори являють собою дієвий засіб ідейного і патріотичного виховання військовослужбовців.

Вікторина – вид гри, зміст якої становлять відповіді на попередньо підготовлені запитання. Це своєрідне змагання у правильності відповідей. Зазвичай вікторину проводять в усній формі. Її темами можуть бути знання історії держави, поглиблене вивчення статутів, техніки та ін.

Мета вікторини полягає в поширенні корисної інформації, закріпленні набутих знань, згуртуванні військових колективів, формуванні громадської думки.

Вікторину, як правило, проводять у взводі чи роті один-два рази на квартал.

У процесі її організації виконують таке: визначають тему; підбирають ініціативну групу у складі 3–5 чол.; запрошують військовослужбовців до складу журі; готують контрольні запитання, призи, оголошення з визначенням теми, часу й місця проведення; готують приміщення і два комплекти номерків відповідно до кількості учасників у командах і кількості запитань; здійснюють технічне оснащення місця проведення; відпрацьовують методику і критерії оцінювання відповідей. Зі складу групи обирають або призначають керівника (ведучого) вікторини. Він повинен бути професіоналом у питаннях інтелектуального змагання, відзначатися широтою кругозору, умінням гостро й цікаво ставити запитання, тактовно, аргументовано і переконливо виявляти правильні відповіді.

Розпочинає вікторину коротке вступне слово ведучого, в якому він оголошує її тему, мету, доводить умови проведення. Особливу увагу звертають на критерії оцінювання. Після чого особовий склад поділяють на команди. Як правило, ними є штатні підрозділи.

Для забезпечення більшої активності кожному військовослужбовцю команди можна присвоїти порядковий номер. Капітани команд по черзі витягують номерки питань і прізвищ військовослужбовців, які на них відповідатимуть. Журі оцінює відповіді та оголошує про кількість балів.

Вікторину можна проводити й іншим способом, коли ведучий ставить запитання, а відповідає на нього військовослужбовець, який першим підніме руку. Запитання та відповіді мають бути короткими, зрозумілими, науково обґрунтованими. Як правило, порядок запитань має бути від простого до складного.

Оголошувати бали необхідно в наочній формі для досягнення більшого емоційного підйому і забезпечення підтримки військовослужбовцями своїх команд. Найчастіше відповіді оцінюють за п'яти- або десятибальною системою. Команду, яка перемогла, визначають за більшою кількістю набраних балів. Переможцям вікторини вручають призи, найактивнішим військовослужбовцям

оголошують заохочення.

Після проведення вікторини аналізують позитивні моменти і те, чого не вдалося досягти. Висновки доводять до членів ініціативної групи, заохочують найбільш активних і сумлінних, ставлять завдання на підготовку наступних заходів. За результатами вікторини можна випустити блискавку, інформаційний аркуш.

Екскурсія – колективне відвідування з виховною метою пам'ятних місць, промислових і сільськогосподарських підприємств, історичних пам'ятників, музеїв тощо, під час якого досвідчений фахівець дає необхідні пояснення, розкриває зміст тієї чи іншої події.

За змістом екскурсії поділяють на такі:

1) історичні, під час яких відбувається знайомство з історичними місцями, документами тощо;

2) виробничі – дають можливість побачити досягнення підприємств і фермерських господарств;

3) природничі – сприяють знайомству з краєм, у якому служать, корисними копалинами, рослинним і тваринним світом;

4) архітектурні – дають можливість особовому складу оглянути кращі зразки будівель різних стилей;

5) літературні, мистецтвознавчі – сприяють підвищенню рівня культури й формуванню у військовослужбовців високих морально-естетичних якостей.

Екскурсії будуть ефективними, якщо вони ретельно підготовлені. Доцільно проводити їх після вивчення відповідних тем бойової та гуманітарної підготовки.

Ініціатором екскурсії в підрозділі може бути рада підрозділу. Організує її проведення заступник командира підрозділу по роботі з особовим складом. Час проведення наближають до свят, важливих подій у житті частини, підрозділу і погоджують із планом бойової та гуманітарної підготовки.

Заступник командира роти по роботі з особовим складом разом із радою підрозділу визначає музеї, виставки, підприємства, навчальні заклади, які бажано відвідати. Про екскурсію слід домовитися з їх керівниками, уточнити тему, кількість військовослужбовців, час прибуття, порядок огляду, оплати, оформити заявку на її проведення та інші необхідні документи. До проведення екскурсії можна залучати фахівців виробництва, діячів науки та культури.

Перед її початком рекомендується нагадати військовослужбовцям тему, пояснити мету екскурсії, тривалість, маршрут слідування, місця зупинок тощо.

Останнім часом набувають поширення дні науки – цільові зустрічі особового складу з науковцями під час екскурсій до наукових центрів, культурно-освітніх закладів.

Популярні у воїнів кіномандрівки та кіноекскурсії різноманітними культурно-освітніми установами, науковими центрами та спортивними закладами. За допомогою науково-документальних фільмів військовослужбовців знайомлять із досягненнями науки й техніки, передовим досвідом будь-якої галузі господарства.

Особливу зацікавленість викликають екскурсії до військових частин, що

дають можливість ознайомитися з іншим родом або видом військ. Такі екскурсії сприяють розвитку військового товариства та дружби серед військовослужбовців.

Після екскурсії керівник у невимушеній обстановці обговорює її підсумки, спонукає військовослужбовців замислитися над окремими питаннями.

Культпохід – це колективне відвідування театру, цирку, концертних залів, виставок тощо. Організують його заступники командирів по роботі з особовим складом за активної участі громадськості підрозділу. Цей захід проводять, як правило, у передвихідні, вихідні та святкові дні 1–2 рази на квартал.

Методика проведення культпоходів різноманітна. Наприклад, на початку роблять невелику доповідь про життя і творчість письменника, драматурга, який написав ту чи іншу п'єсу, книгу, сценарій кінофільму, а потім переглядають фільм чи виставу.

В іншому випадку організують зустрічі з акторами, письменниками, поетами, композиторами або читають уривки з художніх творів, інформують про час їх створення, події, яким вони присвячені. У всіх випадках доцільно використовувати фрагменти з кінофільмів, фотознімки, анотації, уривки з музичних творів.

Порядок культпоходу може бути таким. Напередодні проводять вечір за відповідною тематикою, який відкриває голова ради військового колективу. Після цього військовослужбовці підрозділу виконують пісні з кінофільмів, демонструють фрагменти кінострічок, присвячених вибраній темі. Далі виступає представник культурно-освітнього закладу (бібліотеки, театру). Його виступ супроводжується демонстрацією уривків хронікально-документальних фільмів. Після цього ведучий надає слово тим, хто бажає висловити свою думку щодо переглянутого. Наступного дня відбувається культпохід до кінотеатру для перегляду вибраної стрічки. Потім її обговорюють.

Велику цікавість у військовослужбовців викликають культпоходи до планетарію, зоопарку, ботанічного саду. Відвідування виступів артистів естради, цирку, театру також є різновидом культпоходу.

Офіцери по роботі з особовим складом організують придбання квитків, визначення порядку пересування особового складу, оформлення заявки на необхідний автотранспорт, інструктування воїнів щодо правил поведінки, дотримання порядку й дисципліни під час культпоходу.

Добре підготовлені культпоходи відіграють важливу роль у вихованні військовослужбовців, зміцненні військової дисципліни, покращенні культурного відпочинку.

Година духовного відродження – важливе джерело інформації про історію, культуру, побут, традиції народу України. Цей виховний захід проводять за завчасно запланованими темами раз на місяць. Матеріал беруть з історичної, художньої літератури, часописів, газет, які надходять у бібліотеку військової частини, із повідомлень радіо і телебачення. Готуючись до проведення, необхідно вивчити літературу, зробити необхідні виписки, визначити зміст, спосіб проведення, порядок використання фактичного

матеріалу, прикладів, наочних посібників, скласти план проведення та підготувати текст виступу.

Кожне слово години духовного відродження має доходити до свідомості й серця слухачів. Досягненню цієї мети сприяють міміка, рухи, жести. Мова має бути доступною. Позитивно впливатиме використання експонатів, які ілюструють історичний розвиток українського суспільства (рушники, глечики, вишиванки тощо).

До підготовки та проведення подібних заходів не буде зайвим залучати батьків або знайомих військовослужбовців, що дає можливість додаткового використання національно-етнічного матеріалу. Наприкінці узагальнюють усе сказане, чітко і зрозуміло формулюють висновки, які закликають до якісного виконання військовослужбовцями свого обов'язку перед Батьківщиною.

Інформування є обов'язковою та найоперативнішою формою роботи з особовим складом. Його проводять з метою ознайомлення військовослужбовців із внутрішніми та міжнародними подіями, роз'яснення змісту та значення службово-бойових завдань військових частин і підрозділів.

Планування інформувань здійснюється відділеннями (групами) по роботі з особовим складом у розділах "Інформаційно-пропагандистське забезпечення" відповідних планів роботи з особовим складом, де передбачається участь керівного складу в їх проведенні та відповідний час проведення в розпорядку дня.

Суспільно-політичне інформування проводиться:

- 1) із офіцерами та військовослужбовцями, які проходять військову службу за контрактом, – один раз на місяць тривалістю 30 хвилин;
- 2) із військовослужбовцями, які проходять строкову службу, службу за призовом під час мобілізації, резервістами – один раз на тиждень тривалістю 20 хвилин.

Правове інформування проводиться:

- 1) з офіцерами та військовослужбовцями, які проходять військову службу за контрактом, – один раз на місяць тривалістю 30 хвилин;
- 2) із військовослужбовцями, які проходять строкову службу, службу за призовом під час мобілізації, резервістами – один раз на тиждень тривалістю 20 хвилин.

Із військовослужбовцями, які заступають для несення служби в змінному режимі, усі види інформувань проводити під час інструктивних занять перед кожним заступанням тривалістю до 10 хвилин.

Оперативне (бойове) інформування проводити щоденно за рішенням відповідного командира (начальника) у будь-який час для повідомлення інформації, яка потребує негайного доведення.

Суспільно-політичні інформування можуть бути тематичними або загальними.

Тематичні інформування присвячують видатним подіям української історії, діячам мистецтва та літератури, релігійним і міжнародним святам, подіям, що відбуваються в нашій державі та країнах світу.

Підготовка до інформування розпочинається з'ясуванням теми, її

важливості й місця в загальній системі військового виховання. Потім підбирають матеріал, складають план майбутнього виступу, визначають порядок застосування прикладів і цифрових фактів, обмірковують логіку, методичні прийоми, послідовність викладення змісту, виконують розрахунок часу.

Інформування розпочинають з оголошення теми, доведення її актуальності. На відміну від групової бесіди подання матеріалу має інформаційно-пояснювальний характер. Увагу зосереджують на доповіді, роз'ясненні та обґрунтуванні. В окремих випадках можна використовувати метод обговорення. Обов'язково використовувати карту світу та адміністративну карту України, на яких показують регіон або місто події, про які йде мова.

Промовець повинен додержуватися таких вимог: оперативно регулювати темп викладення, адаптувати зміст матеріалу до освітнього рівня слухачів, частіше вдаватися до зрозумілої військовослужбовцям аргументації, уважно стежити за слухачами, за необхідності повторювати деякі положення.

Інформування можна завершити загальним висновком або визначенням завдань, які випливають із того, що було сказано. Бажано також залишити 2–3 хвилини для відповідей на запитання.

На загальному інформуванні передусім висвітлюють найважливіші події життя країни (укази Президента, постанови Верховної Ради, рішення Уряду), за можливості пов'язують їх із завданнями Національної гвардії України. Далі розглядають події, які відбулись у ближньому й дальньому зарубіжжі, дають їм оцінку з позиції інтересів нашої держави. Бажано відзначити, як розглянуті події впливають на виконання завдань частинами й підрозділами Національної гвардії України.

Правове інформування передбачає доведення військовослужбовцям вимог державних законодавчих актів, що стосуються життєдіяльності підрозділів Національної гвардії України, наказів і розпоряджень із питань юридичної відповідальності, правопорядку й дисципліни.

Методика підготовки і проведення правового інформування в основному збігається з методикою тематичного інформування. Проте є деякі особливості. Підготовка правового інформування передбачає підбір і вивчення нормативно-правових актів, консультації з юристами та іншими посадовими особами. Під час викладення матеріалу рекомендується демонструвати в надрукованому вигляді закони, розпорядження й накази, які згадуються, указати, де вони опубліковані і де їх можна отримати для самостійного ознайомлення.

Вечір запитань і відповідей – одна з найоперативніших і цікавих форм роботи з особовим складом, яка дає можливість розглядати й задовольняти майже всі запити, пов'язані з життям підрозділу.

Підготовку вечора розпочинають за 1–2 тижні. Для оповіщення особового складу про тему, час і місце проведення заходу вивішують оголошення. У цей час можна проводити бесіди, виставки літератури з визначеної теми. Чимало уваги приділяють підготовці місця проведення вечора. Приміщення можна оформити афоризмами й висловами громадських діячів, видатних науковців,

письменників, полководців, а для ілюстрації окремих відповідей можна виготовити плакати, схеми, макети.

Важливою частиною підготовки вечора є збір запитань. Їх можна задавати як письмово, так і усно. Для збирання письмових запитань призначають активістів або вивішують спеціальні скриньки, які обов'язково замикають і опечатують. Бажано вивішувати їх у місцях, де військовослужбовці зможуть без стороннього ока опустити аркуш із запитанням. Зібрані запитання заступник командира підрозділу по роботі з особовим складом аналізує й систематизує, запрошує кваліфікованих фахівців для відповідей або консультується з ними. На вечір запрошують начальників служб, юристів, лікарів та інших фахівців. За зверненням заступника командира по роботі з особовим складом, який організує вечір, бібліотека військової частини може підготувати книжкову ілюстровану виставку, дати перелік літератури, де можливо знайти відповіді на запитання.

Відкриваючи вечір, командир підрозділу оголошує його мету, указує порядок проведення, відрекомендує запрошених осіб, оголошує блоки запитань. Після чого надає слово фахівцям, які відповідають на запитання.

Питання, які виникають упродовж вечора, подають у письмовій формі або задають усно. Відповіді мають бути продуманими, обґрунтованими, стислими за змістом і короткими за формою. Якщо відповідь потребує звернення до офіційного документа, необхідно його назвати й роз'яснити, де можна його знайти. Якщо питання вимагає перевірки чи додаткового з'ясування, військовослужбовцеві повідомляють про час і місце надання відповіді.

Коли вечір проводять у масштабі військової частини, окремі запитання записують до журналу обліку скарг і пропозицій із визначенням термінів виконання і відповідальних.

Після закінчення вечора особовому складу можна демонструвати хронікально-документальні, науково-популярні та художні фільми.

Таким чином, застосування різноманітних форм роботи з особовим складом дозволяє командирам і їх заступникам по роботі з особовим складом оперативно реагувати на події в житті держави та військових частин, уміло спрямовувати зусилля особового складу на успішне виконання поставлених службово-бойових завдань.

Основні категорії і поняття

Напрями роботи з особовим складом; національно-патріотичне виховання, військове виховання, правове виховання, моральне виховання, естетичне виховання, фізичне виховання, релігійне виховання, економічне виховання, екологічне виховання; методи роботи з особовим складом, метод переконання, метод заохочення, метод примушення, метод прикладу, метод вправи, метод змагання, метод критики; форми роботи з особовим складом, єдиний виховний день командування, вечір ушанування кращих військовослужбовців, усний часопис, мітинг, диспут, тематичний вечір,

вікторина, екскурсія, культпохід, година духовного відродження, інформування, вечір запитань і відповідей.

Завдання і тести для самоконтролю

1. Дайте визначення напрямів роботи з особовим складом, назвіть головні з них.
2. Сутність і зміст національно-патріотичного виховання.
3. Назвіть головні форми фізичного виховання.
4. Дайте визначення сутності методів роботи з особовим складом, назвіть головні з них.
5. Назвіть головні умови ефективного застосування методу змагання.
6. Педагогічні умови застосування методу примушення.
7. Назвіть головні умови дієвості застосування методу заохочення.
8. Дайте визначення сутності форм роботи з особовим складом.
9. Методика проведення вечора вшанування кращих військовослужбовців.
10. Порядок підготовки усного часопису.
11. Методика проведення вечора запитань і відповідей.
12. *Правове виховання – це:*
 - а) об'єкт роботи з особовим складом;
 - б) засіб роботи з особовим складом;
 - в) напрям роботи з особовим складом.
13. *Усний часопис – це:*
 - а) короткі виступи, по 10–15 хвилин кожний, із художніми заставками;
 - б) дискусія особового складу на актуальну тему;
 - в) опитування особового складу з будь-якої теми гуманітарної підготовки.
14. *Переконання – це:*
 - а) метод роботи з особовим складом;
 - б) суб'єкт роботи з особовим складом;
 - в) завдання роботи з особовим складом.

Правильні відповіді: 12в, 13а, 14а.

Р о з д і л 8. ЗАСОБИ РОБОТИ З ОСОБОВИМ СКЛАДОМ У ПІДРОЗДІЛАХ

8.1. Народознавча світлиця підрозділу і організація її роботи

Культурно-освітні заклади у Національній гвардії України такі: центри культури (клуби), бібліотеки, музеї (кімнати бойової слави), народознавчі світлиці.

Центром роботи з особовим складом у підрозділах є народознавчі світлиці. Їх обладнують у найбільш просторому, світлому і зручному приміщенні. Народознавча світлиця містить наочну агітацію, бібліотечку, культурно-освітнє майно, обладнана необхідними меблями, квітами.

Змістом роботи ради народознавчої світлиці становить виховання у військовослужбовців високої відповідальності перед Українським народом за постійну готовність до захисту держави, а також пропаганда військово-історичних традицій, вимог Військової присяги, статутів, дотримання законності, сумлінного виконання військового обов'язку, завдань служби, зміцнення військової дисципліни.

Під час проведення заходів використовують технічні засоби роботи з особовим складом, культурно-освітнє майно, наочну агітацію. За змістом усю наочну агітацію світлиці підрозділу можна умовно поділити на дві групи.

До першої належить наочна агітація тривалої дії: цитати з керівних документів, текст Військової присяги, витяги з Конституції України, військових статутів і т. ін.

До другої – оперативна інформація з життя військ, частини, підрозділу, підсумки змагань, новини дня тощо. Для цих матеріалів необхідно відводити до 40 % від загальної площі всіх стендів.

Оформлення першої групи наочної агітації має стабільний характер. Композиція і стиль оформлення другої забезпечує швидку зміну як окремих її елементів, так і експозиції в цілому.

Якість, виразність, конкретність і переконливість наочної агітації, ефективність її впливу залежать від уміло складеного єдиного тематичного плану оформлення народознавчої світлиці та окремих приміщень підрозділу. Його детально опрацьовують у вигляді ескізів приміщення і окремо для кожної стіни.

В оформленні наочної агітації необхідно:

- визначити її мету і те, на що слід звернути головну увагу;
- урахувати специфіку підрозділу, площу й конфігурацію приміщення, матеріальні можливості для створення наочної агітації, наявність художників-оформлювачів, їх здібності, ступінь допомоги з боку клубу частини.

Наочна агітація світлиці має бути державно-патріотичної спрямованості, бути оперативною, злободенною, пов'язаною з життям підрозділу. У процесі виготовлення стендів бажано витримувати єдиний художній стиль, не прагнути до заповнення ними всього простору, бо при

цьому втрачається виразність агітації.

Стенди розміщують на добре освітлених місцях. На всіх стінах і простінках між вікнами розміщують один або кілька щитів, об'єднаних схожим змістом. Найзручніші площі відводять для головних матеріалів.

Найкращий варіант такий, у якому ширина стендів не перевищує 140 см. Стенди необхідно розмішувати на висоті 80 – 90 см від підлоги, щоб їх не закривали меблі. Простір над стендами можна заповнити окремими декоративними елементами: емблемами, великими заголовками, гаслами тощо.

Оформлюючи стенди, необхідно використовувати мінімум тексту. Основою є малюнки та фотографії з коротким підписом.

Наочна агітація народознавчої світлиці має містити такі матеріали:

- державні символи України (прапор, герб, гімн, духовний гімн);
- портрет Т.Г. Шевченка (або бюст);
- портрет Президента України;
- портрети видатних діячів України;
- текст Військової присяги на вірність Українському народу;
- фотографія командувача Національної гвардії України та його вимоги;
- основні положення Закону України “Про Національну гвардію України”;
- головні етапи історичного розвитку України і її війська; релігія, звичаї, обряди та традиції Українського народу;
- основні періоди становлення Національної гвардії України, з'єднання, частини; подвиги героїв, які виявили мужність і відвагу під час виконання завдань служби;
- матеріали про Україну, область, місто, на території яких дислокована частина;
- завдання підрозділу на період навчання; інформація про поточне навчання, службу, дисципліну; місце підрозділу в частині, взводів у роті; передовий досвід; фотографії кращих військовослужбовців.

Зазначені вище матеріали об'єднують в експозицію, що складається з чотирьох груп стендів.

1-ша група. Наша держава – Україна.

Державні символи України (герб, прапор – із коротким описом, текст гімну). Портрет Президента України, його коротка біографія. Акт проголошення незалежності України. Конституція України (дата прийняття, короткий зміст).

2-га група. Від сивої давнини до сьогодення.

Головні періоди історичного розвитку України (Київська Русь, козацтво, національно-визвольна боротьба, Україна в 20-ті роки, Україна в Другій світовій війні, Чорнобильська трагедія). Карта України. Дані про Україну, область, місто, де розташовано підрозділ (територія, населення).

3-тя група. На сторожі внутрішньої безпеки держави.

Історія створення та діяльності НГУ. Завдання НГУ. Вимоги командувача Національної гвардії України. Військова присяга.

4-та група. Рота – наша честь, гордість і слава (5 стендів).

Стенд 1. Ми ратною службою сильні.

Стенд 2. Рівняння на передових.

Стенд 3. Бережи та примножуй традиції підрозділу.

Стенд 4. Ми дружбою військовою сильні.

Стенд 5. Бережи військову честь: свою та підрозділу.

Фото військовослужбовців, які відзначилися під час виконання службово-бойових завдань (учасники АТО тощо). Фото спортивних змагань, проведення культурно-виховних заходів (вікторини, естафети тощо), на яких військовослужбовці відстоюють честь підрозділу. Фото із взірцем зовнішнього вигляду.

У світлиці оформлюють і ведуть альбом з історії підрозділу, де зберігають світлини військовослужбовців, які відзначилися під час виконання службово-бойових завдань, загальні фото військовослужбовців за призовами з описом результатів їхньої служби.

Наведений перелік стендів і їх змісту є основою. Доповнення і зміни необхідно вносити з урахуванням специфіки конкретного підрозділу.

8.2. Стінний друк підрозділу

За існуючими вимогами оформлення стінного друку здійснюється таким чином:

- щомісячний випуск у ротах стінних або сатиричних газет;
- випуск фотогазет (фотобюлетенів, фотозвітів, фотоповідомлень) не рідше одного разу на період (модуль) навчання, а також спеціальні випуски, присвячено знаменним датам та історичним подіям у житті країни, Національної гвардії України, військової частини, підрозділу, населеного пункту, де дислокується військова частина (підрозділ);
- випуск інформаційних аркушів у ротах і рівних їм підрозділах після повернення з навчань, стрільб, виконання завдань у відриві від місць постійної дислокації, а також у разі мужніх, умілих і рішучих дій військовослужбовців під час виконання завдань служби, досягнень високих результатів у професійній підготовці та спорті, перемоги в конкурсах тощо.

Дозвіл на випуск стінного друку дає заступник по роботі з особовим складом, про що робить відмітку на зворотному боці аркуша.

Стінний друк зберігати протягом року й використовувати під час проведення заходів з особовим складом.

Найдієвішою формою стінного друку є *стінні газети*. Стінна газета – рукописна або друкована газета, що вивішується на стіні, – готується групою осіб для висвітлення поточних новин, публікації звітів, результатів службово-бойової та навчальної діяльності, привітань зі святами та ін.

Готує матеріали і щомісяця випускає стінну газету редколегія стінного друку підрозділу (далі – редколегія). За наявності цікавих і важливих подій у житті підрозділу, за іншої потреби редколегія випускає фото- та сатиричну газети, однак не рідше одного разу на квартал.

Редколегія призначається з військовослужбовців підрозділу заступником командира роти по роботі з особовим складом у складі 3–5 осіб перед початком навчального року. Склад редколегії уточнюється після призова молодого поповнення.

До складу редколегії підбираються військовослужбовці, які мають певний досвід в оформленні наочної агітації, достатній рівень освіти й широкий загально-пізнавальний кругозір, художні здібності та навички організаторської роботи.

Головні критерії роботи редколегії такі: ідейність змісту, усебічне висвітлення служби та повсякденної діяльності підрозділу, надання критичних матеріалів, дотримання вимог періодичного випуску, художнє оформлення, багатство мови, стилістична культура, дієвість виступів, тобто результати впливу на різноманітні сторони життя підрозділу; збереження військової й державної таємниці, залучення до роботи в підготовці та випуску стінного друку підрозділу широкого кола військовослужбовців.

Заступник командира підрозділу по роботі з особовим складом щомісячно проводить інструктивне заняття з членами редколегії, акцентує їхню увагу на найважливіших проблемах життєдіяльності роти, які потребують висвітлення в стінному друці, і надає практичну допомогу.

Зі складу редколегії призначається (обирається) редактор. Члени редколегії розподіляють між собою обов'язки. Наприклад, один відповідає за художнє оформлення, другий – за літературну обробку заміток, третій – за написання тексту газети, інші збирають замітки. Редактор організовує всю роботу редколегії. Він відповідає за зміст, своєчасний випуск і художнє оформлення газети.

Обов'язкові такі елементи:

- постійна назва, наприклад “Патріот України”;
- номер із початку поточного року;
- дата випуску;
- підрозділ, наприклад “Стінна газета 9-ї роти” (недоцільно підрозділ називати прізвищем командира роти);
- назва номеру газети або тема, якій присвячується випуск, наприклад, “День незалежності України”, “З Новим роком”;
- 8–10 заміток із назвами (одна з них передова);
- військові звання, прізвища та ініціали авторів заміток;
- список членів редколегії;
- письмовий дозвіл на випуск газети заступника командира роти по роботі з особовим складом (на зворотньому боці газети).

Правильно роблять у тих підрозділах, де зміст стінних газет присвячують різним подіям: підсумковій перевірці за період навчання, державним або релігійним святим, узагальненню передового досвіду кращих військовослужбовців підрозділу та ін.

Стінні газети за своєю сутністю є продуктом колективної творчої думки, тому неприпустимо, щоб її готував тільки редактор. Редколегія повинна дбати

про те, щоб газета випускалася регулярно, кожний її номер мав значний виховний і мобілізуючий вплив. Цього досягають шляхом оперативного, правдивого і принципового висвітлення актуальних питань навчання та життя підрозділу, високою якістю заміток, яскравим художнім оформленням, цілеспрямованою працею редакційної колегії та активу підрозділу.

Матеріали для газети надають не тільки військовослужбовці строкової служби та військової служби за контрактом, а й офіцери та прапорщики. Усі матеріали підлягають обов'язковому редагуванню, метою якого є: допомогти автору зрозуміло й доступно сформулювати свою думку, відокремити головне від другорядного, дати правильні висновки, усунути зайві слова та фрази, зберегти мову і стиль автора. Писати треба просто і зрозуміло, без застосування термінів, які вимагають особливого пояснення, не використовувати без потреби слів іншомовного походження.

Для успішної роботи редколегії велике значення має план випуску газет. У ньому визначають дату випуску стінгазети, питання, яким присвячується кожний номер, відповідальний за підготовку матеріалів, час проведення нарад редколегії. Крім того, у плані вказують рубрики й жанри: передова стаття, кореспонденція про життя підрозділу, інтерв'ю з відмінником служби, звіт про спортивне змагання, замітка, кореспонденція, репортаж із місця події, фейлетон, куточок дозвілля. План роботи редакційної колегії стінної газети затверджує заступник командира підрозділу по роботі з особовим складом.

Спочатку доцільно скласти у зменшеному масштабі макет стінгазети, на якому виконати кілька варіантів розміщення матеріалів, а потім вибрати кращий.

Після підготування основних матеріалів редколегія обговорює зміст заміток, їх розміщення та художнє оформлення стінгазети. Особливу увагу приділяють передовій статті та розміщенню заміток. Передову статтю, як правило, пишуть командир роти або його заступник по роботі з особовим складом.

Важливо вміти коротко формулювати назви матеріалів. Це мають бути два-три яскравих слова, які точно визначають зміст.

У замітках прізвища передових військовослужбовців виділяють червоним кольором, а прізвища тих, кому треба усунути певні недоліки, – синім або чорним. Усі факти мають добре перевірятися. Наприкінці кожної замітки пишуть посаду, військове звання, прізвище та ініціали автора.

Художнє оформлення стінгазети має бути яскравим, але без надмірностей. Головне місце в ній відводять не малюнкам і заголовкам, а змісту заміток.

Замітка – найпоширеніший спосіб подачі газетного матеріалу. У всіх видах стінного друку цей жанр переважаючий. Вимогами до заміток є стислість і лаконічність. Якщо факт, то найбільш цікавий і важливий. Головна перевага замітки – її близькість до життя. Замітки поділяють на інформаційні та замітки-зарисовки.

В інформаційній замітці йдеться про яку-небудь подію чи факт. Пишеться вона в спокійній розповідній формі. Її автор піклується про логічність,

зрозумілість викладення.

У замітці-зарисовці читачеві подається живе уявлення про те, що відбувається, про учасників, обстановку подій.

Оформляють стінгазети на листах ватманського чи креслярського паперу кольоровими олівцями, фломастерами, тушшю, чорнилом або акварельними фарбами. Найважливіші за змістом матеріали розміщують на самому видному місці. Деякі матеріали, наприклад, завдання підрозділу на місяць, можна виділити напівжирною рамкою та супроводити цікавими фотознімками.

Важливе завдання стінної газети – практичні результати. Якщо в кожному номері (а це потрібно враховувати під час планування) будуть повідомлення про заходи, вжиті за критичними замітками, це свідчитиме про авторитетність газети.

Під крайнім правим стовпцем відводять місце для списку редколегії, який пишуть за абеткою із зазначенням військового звання. Навпроти прізвища редактора зазначають – “редактор”.

Заступник командира роти по роботі з особовим складом здійснює безпосереднє керівництво редколегією, добивається, аби матеріали газети допомагали командирові у зміцненні військової дисципліни, підвищенні активності особового складу підрозділу. Офіцер по роботі з особовим складом повинен не опікуватися членами редколегії, а сприяти залученню до створення газети нових авторів, забезпечувати яскраве висвітлення прикладів сумлінності військовослужбовців у навчанні й виконанні службово-бойових завдань.

Різновидом стінної є сатирична газета. Конкретних вимог до її випуску немає. Однак вона має дотепно й доброзичливо висміювати негативні вчинки окремих осіб.

Газета-папка нагадує інформаційний аркуш. Її видають у польових умовах. Основу становлять картонні прямокутники, з'єднані між собою тканиною, яка дозволяє складати газету “гармошкою”. На кожному прямокутнику роблять рамку, куди вкладають аркуш із текстом статті або малюнком. Заголовок у газети-папки постійний, редколегія проставляє тільки дату і номер випуску. Обсяг такої газети від 3 до 10 колонок.

Найоперативніший вид стінного друку становлять *інформаційні аркуші*. Він може включати 3 – 5 невеликих за розмірами, лаконічних і стислих заміток. Замість передової статті пишуть короткий вступ, у якому визначають завдання та підбивають підсумки за певний проміжок часу. Далі йдуть повідомлення про виконання службових обов'язків, службово-бойових і навчальних завдань, інколи додають світлини кращих військовослужбовців взводу з обов'язковим пояснювальним текстом. Можна також розміщувати критичні матеріали, гасла й цифри. На кожному інформаційному аркуші обов'язково позначають номер, дату випуску, підрозділ. Замітки розміщують обов'язково під назвою та вказують прізвища їх авторів.

Важливою вимогою до інформаційного аркуша є оперативність. Тільки з додержанням цієї умови вони не відставатимуть від життя та надихатимуть особовий склад на виконання завдань. Оперативність значною мірою досягається участю у їх випуску різних категорій особового складу.

Інформаційний аркуш випускає редактор. Він призначається, як правило, командиром взводу із підлеглих військовослужбовців. Редактор повинен мати художні здібності, добре знати державну мову й користуватися авторитетом серед товаришів по службі.

Успіх аркуша залежить від редактора, який повинен:

- постійно отримувати інформацію від командирів, активу про виконання завдань взводом, знати, які військовослужбовці досягли позитивних результатів у службі та навчанні;
- відображати досвід кращих військовослужбовців, показувати шляхи досягнення високих результатів;
- систематично відображати результати виконання групових та індивідуальних вправ, успіхи й недоліки у службово-бойовій діяльності;
- яскраво оформлювати блискавки;
- подавати їх командиру взводу, який перевіряє зміст і на зворотному боці ставить свій підпис;
- постійно інформувати командира взводу про потреби, запити й настрої колективу.

Із метою підвищення професійного й методичного рівня редакторів стінного друку і редакторів інформаційних аркушів у частині раз на період навчання можуть проводитись одноденні навчально-методичні заняття. У підрозділах заступникам командирів по роботі з особовим складом доцільно щомісячно здійснювати інструктажі редакторів стінного друку підрозділу і редакторів інформаційних аркушів, а також проводити навчально-методичні заняття з редколегією стінного друку підрозділу з питань планування і практики роботи, вивчення передового досвіду.

Отже, стінний друк підрозділу являє собою надійний засіб морально-психологічного впливу на свідомість, волю та почуття військовослужбовців і вимагає значної уваги з боку командирів, начальників та активу.

8.3. Наочна агітація та вимоги до її оформлення

Наочна агітація – це зорові об'єкти, які містять у собі закінчену активну виховну думку, що виражена логічно й емоційно за допомогою образотворчих методів і засобів та художньо-публіцистичного слова.

Головним методом впливу наочної агітації на людину є експонування. Воно передбачає самостійне сприйняття особою наочного матеріалу, виставленого чи вивішеного для огляду. Значний емоційний вплив агітації відчутно позначається на всіх сферах життя та діяльності військовослужбовців.

Принципи наочної агітації такі: ідейно-патріотична спрямованість, актуальність, оперативність, переконливість, художня виразність.

Відповідає за оформлення наочної агітації в підрозділі заступник командира по роботі з особовим складом. Він зобов'язаний:

- постійно стежити за її станом та оновленням;
- розробляти зміст наочної агітації та її художнє оформлення;

- давати дозвіл на експонування стендів і планшетів, виготовлених самодіяльними художниками;
- навчати актив підрозділу теорії і практики виготовлення наочної агітації.

Найпоширенішим елементом наочної агітації є *стенд*. Його оформлення залежить від способу нанесення наочних елементів. Якщо їх приклеюють або приколюють, можна використати природну фактуру матеріалу стенда. Якщо поверхня не підходить для використання, її обклеюють папером або обтягують тканиною.

Виготовлення планшетів. Спочатку з дерев'яних рейок виготовляють підрамник і на ньому закріплюють фанеру чи іншу основу. Потім виконують такі дії:

- беруть аркуш паперу, більший за підрамник (із кожного краю має виступати не менше 3 – 4 см);
- папір зволожують чистою водою за допомогою губки або щітки;
- краї планшета покривають клеєм;
- папір накладають на планшет вологим боком назовні та рівномірно натягують від середини до країв;
- в останню чергу заправляють кути.

Папір не потрібно надмірно змочувати, інакше він може лопнути під час висихання. Сушку здійснюють рівномірно (подалі від батарей опалення та вікон), планшет при цьому кладуть горизонтально.

Гасло оформляють на папері, тканині або дереві. Перш ніж працювати на тканині, її необхідно натягнути на підрамник за допомогою цвяхів. Якщо потрібно написати гасло без підрамника, полотно закріплюють на столі або підлозі, підстеливши під тканину газети або інший папір.

Найчастіше гасло пишуть на тканині білою чи жовтою гуашшю. Якщо фарби немає, її з успіхом може замінити пігмент, виготовлений із крейди та клею.

Надписи пишуть плоскими щетинними пензлями (або з використанням трафарета), розчин для написання пензлями має бути консистенції сметани, а для трафарета – густішим.

У процесі роботи над гаслом варто пам'ятати, що його привабливість у більшості випадків залежить від того, як скомпоновано й написано текст. Він завжди привертатиме увагу, якщо дотримуватися таких правил:

- відстань між літерами у слові повинна бути 0,2 – 0,5 ширини літери;
- відстань між словами має бути не менше ширини літери і не більше її висоти;
- відстань між рядками має бути 0,33 – 0,5 висоти літер;
- не допускати переносу слів;
- текст гасла писати, відступивши від лівого краю на ширину 2 – 3 літер;
- у гаслі не має бути більше трьох рядків;
- рядок починати й закінчувати на однаковій відстані від країв;
- колір шрифту не має збігатися з кольором фону.

Кольорові комбінації літер і фону такі:

- чорні на білому – дуже добре;
- чорні на жовтому, темно-сині на білому, зелені на білому – добре;
- червоні на білому, червоні на жовтому, білі на червоному – задовільно;
- зелені на червоному, червоні на зеленому, оранжеві на білому, оранжеві на чорному, червоні на синьому – незадовільно.

Гармонії кольорового рішення досягають у такому разі:

- кольори сприяють емоційному розкриттю змісту;
- кольорове рішення поєднується з навколишньою обстановкою і відповідає відчуттю естетичного задоволення.

Аби правильно скомпонувати й написати гасло, необхідно:

- підрахувати кількість літер у кожному рядку;
- розділити довжину рядка на число літер у ньому;
- визначити висоту рядків і відстань між ними;
- визначити загальну висоту тексту.

Плакат – малюнок із коротким текстом до нього, що закликає до чого-небудь, популяризує, рекламує щось. Плакат сприймається миттєво, тому його художнє рішення має бути виразним.

Плакати класифікують:

- 1) за технікою створення (друковані і трафаретні);
- 2) за призначенням (рекламні, інструктивні, просвітницькі, інформаційні).

Отже, важливий засіб роботи з особовим складом становить наочна агітація. Дотримання певних вимог під час виготовлення забезпечує її високу ефективність. В оформленні використовують різноманітні матеріали та інструменти. Знання їх властивостей – умова якісного виготовлення наочної агітації.

Основні категорії і поняття

Культурно-освітні заклади, центри культури, клуби, бібліотеки, музеї, кімнати бойової слави, народознавчі світлиці, стінний друк підрозділу, стінна газета, сатирична газета, фотогазета, інформаційний аркуш, аркуш-блискавка, бюлетень, редколегія стінної газети, редактор інформаційного аркуша, наочна агітація, гасло, плакат, фотографія, планшет.

Завдання і тести для самоконтролю

1. Які матеріали мають бути в наочній агітації народознавчої світлиці?
2. Назвіть основні вимоги до наочної агітації.
3. Розкрийте методику випуску стінної газети.
4. Розкрийте зміст обов'язків заступника командира підрозділу по роботі з особовим складом щодо оформлення наочної агітації.
5. Методика виготовлення планшетів.
6. Основні вимоги до оформлення гасел.

7. Інформаційні аркуші у взводах випускають не рідше одного разу:

- а) на тиждень;
- б) на місяць;
- в) у два тижні.

Правильні відповіді: 7а

Р о з д і л 9. ІНФОРМАЦІЙНО-ПРОПАГАНДИСТСЬКЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯК ВАЖЛИВИЙ СТРУКТУРНИЙ КОМПОНЕНТ СИСТЕМИ РОБОТИ З ОСОБОВИМ СКЛАДОМ

9.1. Сутність і зміст інформаційно-пропагандистського забезпечення

Сучасний світовий і вітчизняний досвід переконує, що значення цілеспрямованого інформаційно-пропагандистського впливу на свідомість і психіку військовослужбовців як засобу формування їх морально-психологічного духу зростає в геометричній прогресії. Інформаційні технології дедалі глибше проникають у всі сфери суспільства. Процес настільки масштабний, що зачіпає життєві інтереси держави.

Останнім часом на сторінках газет і журналів, у виступах науковців дедалі частіше згадуються такі поняття, як інформаційний вплив, інформаційна зброя, інформаційна війна. Більше того, існує думка, що в третьому тисячолітті лідерство у світі визначатиметься здатністю держави контролювати й управляти інформаційними потоками та процесами. Американський соціолог і публіцист А.Тофлер у книзі “Війна та антивійна” стверджує, що незабаром відбудеться перехід від економічної ери розвитку цивілізації до інформаційної.

Бойовий досвід локальних і регіональних збройних конфліктів другої половини ХХ ст. переконливо свідчить, що підготовка й ведення сучасної війни – це жорстоке протиборство в інформаційно-психологічній сфері. Визначальну роль у війні відіграють інформаційні потоки та інформаційно-пропагандистське забезпечення (далі ІПЗ). Розум, воля, організаторський талант осіб, які приймають рішення, а якщо говорити в цілому – рівень суспільної свідомості, мають наразі провідне значення. Формою й концентрованим виразом суспільної свідомості є ідеологія – концептуальне розуміння світу, яке притаманне нації, її суспільний інтелект.

У Національній гвардії України створена нормативно-правова, організаційна, дієво-практична, функціональна система морально-психологічного забезпечення діяльності військ узагалі та ІПЗ зокрема.

У чому ж його сутність, які основні завдання і зміст ІПЗ у мирний і воєнний час?

Згідно з Директивою командувача Національної гвардії України ІПЗ є одним із напрямків здійснення гуманітарного забезпечення, а в Концепції виховної роботи у Збройних Силах та інших військових формуваннях України, ІПЗ визначається однією зі складових виховної роботи.

ІПЗ діяльності військ – здійснення державними органами та органами військового управління, командирами (начальниками), органами по роботі з особовим складом, засобами масової інформації заходів щодо впровадження гуманітарної політики держави у військових формуваннях України за допомогою системи інформації, військово-патріотичного виховання особового

складу з метою формування у військовослужбовців громадянської свідомості та відповідальності.

Завдання ІІЗ діяльності військ такі:

1) формування в особового складу високого морального духу, психологічної стійкості, свідомого виконання положень Конституції і законів України, Військової присяги, військових статутів, інших нормативно-правових актів і наказів командирів, загально визнаних принципів міжнародного гуманітарного права;

2) організація гуманітарної підготовки з усіма категоріями особового складу;

3) системне суспільно-політичне, правове та військово-технічне інформування особового складу;

4) підвищення ролі військових засобів масової інформації у вихованні військовослужбовців, формуванні позитивного іміджу НГУ в суспільстві, поширення інформації про їх діяльність;

5) організація та здійснення протидії інформаційно-психологічному впливу негативної інформації на особовий склад;

6) вивчення, аналіз та прогнозування морального духу і морально-психологічного стану військ, соціально-політичної обстановки в районах дислокації та місцях виконання завдань за призначенням;

7) доведення та роз'яснення особовому складу вимог Конституції, законів України, актів Президента України та Кабінету Міністрів України, наказів і директив командувача НГУ, мобілізація військовослужбовців на якісне виконання покладених завдань;

8) проведення інформаційно-пропагандистських заходів на підтримку державної воєнної політики, сприяння формуванню громадської думки в інтересах оборони держави, підняття престижу військової служби, налагодження й підтримання зв'язків із цих питань з органами державної влади, місцевого самоврядування, громадськими об'єднаннями, творчими спілками, центральними й місцевими засобами масової інформації;

9) здійснення координаційно-методичних функцій щодо управління військовими засобами масової інформації;

10) сприяння заходам міжнародного військового співробітництва.

ІІЗ службово-бойових завдань – це система цілеспрямованих заходів щодо формування стійкого й керованого морального духу та морально-психологічного стану шляхом оперативного інформування особового складу про воєнно-політичну та бойову обстановку, завдання військ та умови їх виконання.

Зміст ІІЗ службово-бойових завдань становить таке:

– управління інформаційними потоками, захист інформаційного простору навколо НГУ;

– формування у військовослужбовців свідомого ставлення до виконання службового і громадського обов'язку;

– використання військових засобів масового інформування для введення противника в оману;

- створення міжнародного позитивного іміджу України та НГУ;
- сприяння соціально-політичним і психологічним умовам застосування НГУ.

ІПЗ дій військ за надзвичайних умов передбачає:

- заняття з гуманітарної підготовки із солдатами й сержантами – двічі на тиждень, з офіцерами та військовослужбовцями військової служби за контрактом – один раз на тиждень у формі інформування протягом 30 хвилин;
- оперативне (бойове) інформування за рішенням відповідного командира (начальника) у будь-який час з метою повідомлення інформації, яка потребує негайного доведення;
- активне використання в агітаційно-пропагандистській роботі військової преси, радіо і телебачення з метою роз'яснення особовому складу причин, характеру й мети війни (збройного конфлікту), внутрішньої і зовнішньої політики держави; виховання військовослужбовців на національно-історичних і військових традиціях Українського народу; пропаганду подвигів захисників Батьківщини, формування в особового складу ненависті до ворога;
- агітаційно-пропагандистську роботу з особовим складом військ у взаємодії з органами державної влади, місцевого самоврядування, громадськими і релігійними організаціями, засобами масової інформації з питань військово-патріотичного виховання та надання правдивої інформації щодо бойових дій;
- завчасну підготовку інформаційно-довідкового матеріалу про район виконання завдань, тактику дій противника, місцеве населення, а також необхідної друкованої продукції, кіно- та відеофільмів;
- активне використання друкованих пам'яток, кіно- і відеофільмів з метою надання військовослужбовцям упевненості щодо надійності штатної зброї і бойової техніки; пропагування досвіду ефективної боротьби з бойовою технікою та зброєю противника;
- організацію інформаційно-пропагандистської роботи серед особового складу щодо прикладів мужності, героїзму, надання взаємодопомоги, формування товариських взаємин між військовослужбовцями;
- організацію роботи агітаційно-пропагандистських груп у районах із нестабільною соціально-політичною обстановкою;
- розгортання установок супутникового телебачення в районах нестійкого прийому телевізійного сигналу, а також у разі знищення противником телетрансляційної мережі;
- організацію випуску друкованої продукції з використанням поліграфічної бази військ, а також можливостей місцевих державних адміністрацій, органів місцевого самоврядування в районах застосування військ (районах бойових дій);
- використання військових електронних і друкованих засобів масової інформації, мережі Інтернет для введення противника в оману щодо дій військ;
- надання акредитованим журналістам офіційної інформації про хід бойових дій, забезпечення їх аудіо-, відео- та друкованими матеріалами;

– організацію роботи журналістів (знімальних груп) у районі виконання службово-бойових завдань.

Інформаційно-пропагандистський процес передбачає таке:

– включення військовослужбовців у систему відносин усіх суб'єктів ПЗ;
– формування й розвиток комплексу соціально-ціннісних якостей військовослужбовців;

– ефективний вплив на показники військової праці та діяльність військового колективу;

– удосконалення інформаційно-пропагандистського процесу.

Функції ПЗ такі:

– програмно-методичне забезпечення гуманітарної підготовки;
– організація та аналіз стану інформування особового складу;
– розроблення нормативної бази та організація воєнно-патріотичного виховання;

– координація управління й методика організації діяльності військових засобів масової інформації;

– налагодження зв'язків із ветеранськими, спортивними, релігійними та іншими громадськими організаціями;

– організація реалізації державної мовної політики в НГУ;

– організація заходів державної молодіжної політики в НГУ;

– аналіз суспільно-політичної обстановки в регіонах.

Під закономірностями ПЗ слід розуміти стійкі суттєві зв'язки інформаційно-пропагандистського процесу, які дозволяють досягти результатів, що сприяють розвитку військовослужбовців і військових колективів і здійснюють виховний вплив.

Системний характер інформаційно-пропагандистського процесу в підрозділі (частині) виявляється як цілеспрямована, організаційно-оформлена взаємодія всіх суб'єктів військової служби, що регулюється чинним законодавством і спрямована на забезпечення успішного вирішення завдань військової служби та виховання військовослужбовців – патріотів України.

Для офіцера розуміння цих категорій дозволяє творчо, самостійно виявляти закономірності ПЗ. Серед інших можливо виділити *п'ять закономірностей впливу* на військовослужбовців.

1. Взаємообумовленість цілей і завдань ПЗ конституційними, доктринальними, світоглядними, морально-етичними орієнтирами та позиціями, правовими рамками військової служби. Ця закономірність відображає соціальну детермінованість ПЗ, яка становить важливу функцію держави.

Державно важливі цінності – це цінності військовослужбовця, а державні завдання – його завдання. У зв'язку з цим основні положення ПЗ мають виходити від державних структур і фокусуватися на формуванні особистості військовослужбовця.

2. Посилення цивілізаційно-технологічного складника у формуванні військовослужбовців, військових колективів і забезпеченні їх військової активності.

В армійських умовах необхідна ефективна соціалізація на загальнолюдських і конкретних рівнях (особовий склад повинен опановувати досвід цивілізованого життя та військової служби).

3. Відповідність моделі та технології ПЗ вимогам нормативних документів, науково-методичним рекомендаціям, призначенню конкретного військового колективу.

Неможливо створити боекдатну армію за відсутності єдиних вимог до морально-психологічного забезпечення взагалі та ПЗ зокрема. Найкращі керівні документи не будуть дієвими, якщо не буде механізму їх реалізації. Його можливо розробити й реалізувати шляхом прив'язування офіційно прийнятої концепції морально-психологічного забезпечення до особливостей конкретної військової частини.

4. Формування і прояв сутності військовослужбовця як результат його самовираження в житті та військовій службі.

Усі проблеми суспільства, його об'єктивні потреби, цілі є сумою індивідуально-конкретних інтересів, цілей конкретних осіб. Усі військовослужбовці повинні отримувати конструктивні виховні імпульси, що сприяють їх продуктивній самореалізації в режимі взаємодії з суспільством, НГУ, конкретним військовим колективом.

5. Залежність результатів ПЗ не тільки від інформаційно-пропагандистської діяльності, але й від реальних умов і взаємодії з ними у конкретних процесах і ситуаціях.

Згідно з цією закономірністю організатори ПЗ повинні створити нормальні умови життя та діяльності військовослужбовців, що передбачає задоволення всього комплексу потреб особового складу.

Урахування закономірностей ПЗ здійснюється через його принципи.

Принципи ПЗ – це вихідні інформаційно-пропагандистські положення, які є керівними нормами. У сукупності вони визначають спрямованість, організацію та методику інформаційно-пропагандистського процесу в підрозділі, частині, з'єднанні (об'єднанні). Їх дотримання дозволяє прогнозувати розвиток процесу виховання воїнів. Разом із цим принципи ПЗ не є догмою, а їх вимоги – не сукупність інструктивних указівок. Це комплекс організаційно-методичних заходів, керівництво до дій.

Основні принципи ПЗ можливо згрупувати за різними ознаками. Наприклад, ті, що окреслюють зміст, організацію, керівництво процесом ПЗ.

Принципи змістовного характеру відповідають на питання: що робити. Організаційні принципи указують, яким чином здійснювати формування військовослужбовців. Принципи керівництва вказують на роль і місце суб'єктів у процесі здійснення інформаційно-пропагандистського впливу.

Зміст ПЗ визначають такі принципи: конкретна соціально-ціннісна спрямованість і цілеспрямованість; відповідність характеру завдань і потребам військовослужбовців; гармонійність змістовних складників виховання –

патріотичного, військово-професійного, морального, правового; естетизація інформаційно-пропагандистського впливу, взаємовідносин у військовому колективі.

Організацію процесу здійснюють згідно з такими принципами: виховання в процесі військової праці та повсякденної діяльності; виховання в колективі і через колектив; звернення до позитивного в особистості воїна та військовому колективі; повне охоплення ІІЗ усіх суб'єктів військової праці та сфер їх функціонування; активність, системність і конкретність інформаційно-пропагандистських заходів; сполучення комплексного, диференційованого та індивідуального підходів; оптимізація процесу ІІЗ.

У керівництві ІІЗ ураховують вимоги таких принципів: правова домінантність суб'єктів та органів управління; адекватність управлінсько-пропагандистських рішень завданням, які вирішують; позитивно-мотиваційна спрямованість управлінсько-пропагандистських впливів; урахування індивідуально-психологічних особливостей різних категорій військовослужбовців.

Принципи ІІЗ тісно взаємопов'язані та обумовлюють інформаційно-пропагандистський ефект. Недотримання їх вимог значно знижує ефективність ІІЗ і порушує процес інформаційно-пропагандистських впливів.

У системі ІІЗ виділяють такі напрями: ідейно-патріотичний, військовий, моральний, правовий, естетичний, екологічний та ін.

Сутність ідейно-патріотичного напрямку в процесі ІІЗ полягає у формуванні в кожного військовослужбовця почуття любові до України та її народу, культури, традицій; духовних цінностей, національної свідомості, постійної готовності до захисту Батьківщини.

Військове виховання як напрям ІІЗ має на меті формування і підтримання в особового складу високих морально-бойових якостей. Воно здійснюється в процесі військової діяльності і пов'язане з вивченням та експлуатацією бойової техніки й озброєння, несенням бойового чергування, з виконанням інших завдань військ.

Моральне виховання як напрям ІІЗ затверджує в свідомості особового складу загальнолюдські цінності, формує звичку додержуватися норм моралі на службі і в побуті, почуття честі, колективізму, гідності, гуманного ставлення до людей, особистої відповідальності за обороноздатність держави.

Правове виховання в системі ІІЗ – це цілеспрямований, систематичний вплив на свідомість, психологію особового складу з метою формування стійких правових переконань, виховання правової культури, навичок і звичок правомірної поведінки.

Естетичне виховання передбачає формування у воїнів розуміння краси, розвиток естетичних поглядів, культури поведінки.

Екологічне виховання спрямоване на засвоєння екологічних знань, формування відповідального ставлення до природного середовища, організацію виконання навчально-бойових завдань згідно з чинними природно-охоронними нормами.

Основа структури процесу ІІЗ становлять такі елементи: суб'єкти, об'єкти, мета, система інформаційно-пропагандистських впливів, система взаємозв'язків між елементами ІІЗ.

Їх аналіз сприяє глибшому розумінню психолого-педагогічного механізму формування у військовослужбовців необхідних якостей.

З урахуванням зазначеного вище визначимо *механізм процесу ІІЗ*. Вихователь формулює мету, цілеспрямовано впливає на військовослужбовців і військовий колектив. Для досягнення виховної мети існують три канали: безпосереднього інформаційно-пропагандистського впливу, інформаційного впливу на військовослужбовців шляхом створення бажаних умов, досягнення інформаційно-пропагандистської мети через особистий приклад учасників інформаційно-пропагандистського процесу.

ІІЗ як система є сукупністю взаємопов'язаних елементів для досягнення цілей і завдань, у якій виділяють модель, алгоритм і технологію.

Структурно-динамічна модель ІІЗ військової частини – це система взаємопов'язаних принципів, цілей, завдань, напрямів, варіантів та етапів досягнення інформаційно-пропагандистських результатів, а також характер і механізми взаємодій і взаємовідносин.

Алгоритм інформаційно-пропагандистської діяльності є системою вимог щодо інформаційно-пропагандистських дій, послідовне виконання яких додає інформаційно-пропагандистському процесу результативності.

Технологія ІІЗ – це сукупність методологічних та організаційно-методичних установок, які визначають підбір, компонування та порядок використання інформаційно-пропагандистського інструментарію. Вона визначає стратегію, тактику, техніку організації процесу ІІЗ.

Стратегія визначає загальний задум, перспективи, план досягнення цілей.

Тактика ІІЗ згідно зі стратегією визначає систему організації інформаційно-пропагандистської діяльності у військовій частині. Ефективність вибраної тактики залежить від комплексності сил, засобів і методів.

Техніка ІІЗ – сукупність прийомів і дій щодо використання інформаційно-пропагандистського інструментарію.

У технології виділяють такі елементи: прийом, ланка, ланцюжок. Прийом визначає сили й засоби для досягнення конкретного інформаційно-пропагандистського впливу. Ланка – окрема, самостійна частина інформаційно-пропагандистської технології зі своєю метою. Ланцюжок – сукупність взаємопов'язаних, послідовних прийомів і ланок для формування соціально-ціннісних якостей та звичок поведінки.

У практиці ІІЗ велике значення має методика усних публічних виступів. Існують різноманітні її методи, прийоми та способи, які можна об'єднати в три групи.

Перша група – прийоми і способи формування у військовослужбовців установки на активне сприймання інформації. До неї входять:

- формулювання центральної проблеми виступу;
- підбір матеріалу, включення до нього проблемних питань;
- використання даних науки та військової практики;

- визначення положень, які становлять ядро проблеми виступу;
- аналіз суспільних думок із конкретних питань;
- визначення співвідношення проблемної та інформаційної частин матеріалу.

Другу групу становлять прийоми і способи виступів проблемного характеру:

- підведення аудиторії до суперечності та спонукання до його вирішення;
- переказ різних думок і пропозиція визначити правильну;
- спонукання військовослужбовців до пошуку визначальних причин і факторів явища, що розглядається;
- виступ у вигляді роздумів;
- спонукання військовослужбовців до порівнянь, наведення відомих їм фактів, прикладів, положень.

Третя група – прийоми і способи орієнтації аудиторії в самостійній розумовій роботі пізнавально-пошукового, пізнавально-критичного і творчого характеру:

- звернення уваги на принципи побудови аргументів;
- посилення на джерела, які відображають різні підходи до теми;
- контроль за результатами роботи аудиторії.

У педагогіці пропаганди існує декілька класифікацій методів інформаційно-пропагандистського впливу на свідомість військовослужбовців і психологію військових колективів.

Традиційний підхід дає перевагу переконанню, прикладу, заохоченню, вправі, змагання, критиці.

Інший підхід передбачає такі групи методів:

- ті, що безпосередньо спонукають до службової активності;
- методи оволодіння узагальненим соціальним досвідом;
- методи накопичення особистого досвіду соціальної діяльності;
- оцінювально-стимулювальні та коригувальні методи.

Публічні виступи класифікують за видами:

- доповідь (звітна, інструктивно-методична, тематична, наукова, на святкових зборах);
- лекція (навчальна, популярна та ін.);
- інформація (соціально-політична, технічна, бойова, правова, наукова);
- повідомлення (агітаційно-пропагандистське, політичне, ювілейне, наукове та ін.);
- бесіда (групова, індивідуальна).

Основні форми ПЗ такі: гуманітарна підготовка різних категорій військовослужбовців, лекції, доповіді, бесіди, інформації, інструктивно-методичні заняття, диспути, обговорення, тематичні вечори, гуртки, соціально-політичні читання та ін.

Форми ПЗ доповнює мовлення, яке буває монологічним, монологічним з елементами діалогу, діалогічним з елементами монологу, діалогічним.

Публічні виступи виконують такі функції: освітню, виховну, організаторську, мотиваційну і мобілізаційну.

Результативність ПЗ залежить від його засобів: кіно-, відео-, радіопродукції, засобів наочності, літератури, театру, преси, інформаційно-комп'ютерних засобів, творів музичного та образотворчого мистецтва, традицій, мови.

Отже, система ПЗ у НГУ поєднує в собі методологічно-теоретичні і практично-мотиваційні аспекти, які реалізуються за допомогою відповідних технологій і методик.

9.2. Організація інформування військовослужбовців

Інформація – слово латинського походження, означає повідомлення про що-небудь. Інформувати – повідомляти про що-небудь; доводити до відома.

Мета інформування – здійснення цілеспрямованого впливу на свідомість особового складу, досягнення керованості духовними процесами у військовому середовищі, формування необхідних переконань, спонукання військовослужбовців до активних дій щодо виконання положень Конституції, вимог законів України, указів і розпоряджень Президента України, командувача НГУ, наказів командирів.

Головними завданнями інформування у НГУ є роз'яснення і впровадження державної гуманітарної політики, забезпечення функціонування системи постійного й оперативного інформування всіх категорій військовослужбовців про внутрішні та міжнародні події, завдання військ, хід їх виконання, проблеми та перспективи розвитку.

Суспільно-політичне інформування проводиться:

- 1) з офіцерами та військовослужбовцями, які проходять військову службу за контрактом, – один раз на місяць тривалістю 30 хвилин;
- 2) із військовослужбовцями, які проходять строкову службу, службу за призовом під час мобілізації, резервістами – один раз на тиждень тривалістю 20 хвилин;

Правове інформування проводиться:

- 1) з офіцерами та військовослужбовцями, які проходять військову службу за контрактом, – один раз на місяць тривалістю 30 хвилин;
- 2) із військовослужбовцями, які проходять строкову службу, службу за призовом під час мобілізації, резервістами – один раз на тиждень тривалістю 20 хвилин.

Оперативне (бойове) інформування проводиться щоденно протягом 10–15 хвилин у бойових умовах, в умовах надзвичайного стану, виконання службово-бойових завдань за межами пунктів постійної дислокації, на польових виходах, під час несення служби вартами без змін. Оперативне (бойове) інформування проводиться за рішенням відповідного командира (начальника) у будь-який час із метою повідомлення інформації, яка потребує негайного доведення.

Методом інформувань проводиться гуманітарна підготовка у бойових умовах, в умовах надзвичайного стану, виконання службово-бойових завдань за межами пунктів постійної дислокації, на польових виходах і під час тривалого несення служби у вартах у час, коли дозволяє обстановка, і в обсязі, необхідному для підтримання високого морально-психологічного стану (морального духу) особового складу.

Методом інформування проводиться гуманітарна підготовка з працівниками та службовцями територіальних управлінь, вищих навчальних закладів, установ і військових частин по одній годині на місяць з актуальних проблем суспільно-політичного та економічного життя України, Національної гвардії України, військової частини.

Висвітлення інформації наочними засобами здійснюється за допомогою технічних засобів роботи з особовим складом, інформаційних стендів на території військових частин і стенди правових знань у підрозділах і вартових приміщеннях.

У розділі “Інформаційно-пропагандистські заходи” планів роботи з особовим складом лінійних батальйонів, факультетів вищих навчальних закладів, роти та рівних їй підрозділів, курсів вищих навчальних закладів планувати проведення інформувань за категоріями особового складу в час і дні, визначені розпорядком дня.

Суспільно-політичне інформування можуть бути як загальними, так і тематичними, присвяченими окремим подіям.

На загальному інформуванні під час розгляду соціально-політичних і економічних тем у першу чергу подають найважливіші події, які відбулися в житті країни, за можливості пов’язують їх із завданнями підрозділів і частин НГУ. Далі розглядають події, які відбулись у ближньому й дальньому зарубіжжі, дають їм оцінку з позиції інтересів нашої держави. Бажано відзначити, якою мірою розглянуті події впливають на виконання завдань частинами й підрозділами НГУ. Потім доводять інформацію щодо подій у районі дислокації, оцінюють їх вплив на діяльність військової частини, а також щодо подій, які відбулись у військовій частині.

У заключній частині інформування доводять завдання підрозділу на наступний період, відзначають кращих військовослужбовців, звертають увагу на особливості завдань і відповідають на запитання.

Тематичне інформування проводять з окремої теми в такій послідовності:

- історична довідка;
- розвиток подій;
- основні нормативно-правові акти;
- особистості, які впливають на розвиток подій;
- завдання особового складу в межах розглянутої теми.

Інформування необхідно проводити жваво, звертатися до присутніх із запитаннями, вислуховувати їхню думку, детальніше роз’яснювати те, що особливо цікавить аудиторію. Обов’язково використовувати карту світу і карти України, на яких показують регіон чи місце події, про яку розповідають.

Це значною мірою сприяє засвоєнню матеріалу, надає можливість орієнтуватись у географічному положенні регіону подій.

Неприпустимо проводити інформування методом читання газети чи інших матеріалів.

Основні напрямки суспільно-політичного інформування такі: громадсько-політичний, міжнародний, правовий, військовий, військово-технічний.

Підготовка інформування передбачає:

- опрацювання всіх доступних інформаційних джерел (газети, часописи, наукові видання, теле- та радіоповідомлення);
- визначення головних тем інформування та систематизацію матеріалів;
- зв'язок змісту повідомлень із практичною діяльністю та завданнями підрозділу;
- написання плану-конспекту (повідомлення можуть бути також наклеєні на папір);
- визначення на картах місць подій, про які інформують.

В основній частині інформування розкривають головне питання теми, роз'яснюють закони, укази, постанови та їх окремі положення.

Доцільним буде звернення з питаннями до слухачів, однак слід пам'ятати, що брак часу не дозволяє їх детально обговорювати, натомість вимагає чіткої відповіді.

Службово-бойове інформування особового складу. Найдоцільнішими його напрямками є інформування воїнів щодо важливих питань службово-бойової діяльності, роз'яснення матеріалів періодичної преси, короткі групові й індивідуальні бесіди, перегляд і прослуховування теле- і радіопередач, доведення змісту звернень Військової ради НГУ, інформаційних бюлетенів, випуск стінгазет, інформаційних аркушів і листків-блискавок, передавання важливої інформації за допомогою бойових радіостанцій.

Відсутність або неповне інформування військовослужбовців вигідні для протидіючих сил. Інформаційний голод – причина чуток, паніки, апатії та інших психологічних розладів, що негативно позначаються на моральному дусі військ. Чутки можуть бути навмисно сфабриковані протидіючими силами. Дієвим засобом боротьби з ними є своєчасне, об'єктивне, переконливе і повне інформування особового складу про події, проблеми й факти.

В екстремальних умовах особливого значення для військовослужбовців набуває *інформація, що забезпечує особисту безпеку*: спеціальні пам'ятки, бюлетені, листівки. Нерідко єдиною доступною формою при цьому є передавання інформації в бойових лініях або за допомогою бойової радіомережі. У таких випадках на моральний дух військовослужбовців значно впливає персональна адресність повідомлень.

За оцінкою спеціалістів цей напрямок задоволення інформаційних потреб військовослужбовців у складних умовах є найефективнішим.

Інформаційними силами й засобами викривають і нейтралізують психологічні акції та операції протидіючих сил. Органи по роботі з особовим складом здійснюють профілактику й припинення чуток і панічних настроїв аж до тимчасової ізоляції деморалізованих військовослужбовців. Передусім слід проводити роботу з перекриття каналів проникнення ворожої інформації, підвищення пильності та збереження військової таємниці.

Одночасно через місцеві засоби масової інформації та інші відкриті канали зв'язку проводять скоординовану дезінформацію протидіючих сил щодо сил і засобів, місця, часу і способів виконання поставлених завдань. В організації протидії інформаційно-психологічному впливу протидіючих сил органи по роботі з особовим складом тісно взаємодіють зі штабами, відділами і службами інших органів військового управління.

Не менш актуальним є нарощування матеріально-технічної бази інформаційної роботи. Її ефективність залежить від рівня технічного оснащення.

Таким чином, правильна організація інформування мобілізує військовослужбовців на якісне виконання службово-бойових і навчальних завдань. Офіцери всіх рівнів військового управління повинні мати високу інформаційну культуру, необхідні знання, навички й уміння інформаційної діяльності.

9.3. Технічні засоби роботи з особовим складом

Ефективність навчальної і виховної діяльності значно збільшується, якщо під час навчальних занять і роботи з особовим складом застосовують наочні посібники й технічні засоби. Вони дозволяють дати особовому складу повнішу інформацію, цікаво провести заняття чи агітаційно-пропагандистський захід, підсилити ідейний та емоційний вплив на слухачів.

Під технічними засобами навчання та роботи з особовим складом розуміють системи, комплекси, окрему апаратуру, що використовують для оброблення й подання інформації з метою керування пізнавальною діяльністю військовослужбовців і підвищення ефективності педагогічного впливу на них.

Технічні засоби поділяють на три групи.

1. За функціональним призначенням:

– навчальні (для забезпечення навчального процесу та пізнавальної діяльності);

– інформаційні (для подання будь-якої інформації);

– засоби контролю підготовленості слухачів.

2. За способом дії на органи чуттів людини:

– візуальні;

– аудіозасоби;

– комбіновані (аудіовізуальні).

3. За рухомістю подання інформації:

– статичного зображення;

– динамічного зображення.

До навчальних засобів віднесено: автоматизовані на базі комп'ютерних технологій засоби, які самостійно подають інформацію з логічною послідовністю; інтелектуальні системи з можливостями керування пізнавальною діяльністю; фізичні, математичні та змішані моделі, що спроможні моделювати ті чи інші процеси.

У процесі підготовки до занять або агітаційно-пропагандистських заходів із використанням наочних посібників і технічних засобів роботи з особовим складом офіцер зобов'язаний:

- підібрати навчальний матеріал;
- визначити необхідні технічні засоби й наочні посібники;
- замовити на кінобазі, у фільмотеці відібрані матеріали, якщо таких немає в підрозділі, частині;
- ретельно переглянути (прослухати) відібраний матеріал і визначити ступінь його придатності для заняття;
- визначити місце демонстрації кожного матеріалу в ході заняття або виховного заходу;
- визначити тривалість демонстрації наочних матеріалів (найбільшого ефекту досягають, коли вона не перевищує 10–12 хвилин протягом двогодинного заняття; якщо на заняттях використовують кілька наочних засобів, тривалість скорочується);
- продумати пояснення до наочних матеріалів: зображення має органічно сполучатися з логічним поясненням, бути наочними аргументами, ілюстраціями до слів офіцера по роботі з особовим складом;
- скласти у двох примірниках фоно-фільмографічний лист – план застосування технічних засобів (один – для себе, інший – для особи, яка допомагає готувати заняття);
- напередодні перевірити готовність дидактичних матеріалів, справність апаратури, бажано провести репетицію за складеним планом;
- перевірити стан приміщення, справність електромережі, готовність апаратури.

Деякі правила застосування наочних посібників.

- наочними посібниками ілюструють лише головні положення лекції, розповіді, бесіди;
- графічні зображення мають бути максимально чіткими, без зайвих подробиць та деталей;
- розміри наочних посібників мають відповідати розмірам приміщення, де проводять заняття;
- малий предмет сприймається краще, якщо зображений поруч із великим;
- швидше впадає в око зображення, виконане в контрастних кольорах;
- супроводжувати показ наочного посібника варто сповільненням темпу мови, іноді навіть переривати роз'яснення;

– під час демонстрації посібника стояти до нього вправо ліворуч, щоб не закривати його.

Перед показом фільму необхідно дати установку на його цілеспрямоване сприйняття. Це можна зробити по-різному: коротко охарактеризувати, що буде переглянуто; звернути увагу на окремі кадри, епізод або поставити питання, на які слухачі повинні знайти відповідь під час перегляду.

Офіцерам по роботі з особовим складом важливо знати, що загальна тривалість звучання на двогодинному занятті не має перевищувати 10 хвилин. Звучання одного фрагмента на занятті 2,5 – 3 хвилини. Звукозаписи, що потребують більшого часу, краще прослуховувати на семінарі або в години роботи з особовим складом. Звукозапис доцільно застосовувати під час викладення матеріалу як аргумент, ілюстрацію чи підтвердження будь-якого положення. Він допоможе викласти матеріал жваво, цікаво й емоційно.

Заступникам командирів підрозділів по роботі з особовим складом важливо знати й методику випуску основних форм місцевих радіопередач (радіогазета і радіожурнал).

Радіогазету випускають у частинах не рідше двох разів на місяць тривалістю 20–30 хвилин. Вона висвітлює найважливіші питання життя частини, популяризує досвід передових підрозділів, відмінників бойової підготовки, класних спеціалістів, інформує про події в країні і за її межами.

Радіожурнал випускають не рідше одного разу на місяць, тривалістю 50–60 хвилин. Він інформує про внутрішню і зовнішню політику України, новітні досягнення науки й техніки, літератури, мистецтва та спорту. У радіожурнал включають номери художньої самодіяльності, сцени з вистав, нариси, вірші та оповідання письменників і поетів. Радіожурнали зазвичай готують за розділами, які можуть мати назви: “Рідна країна”, “Із міжнародного життя”, “Наука і техніка”, “Література і мистецтво”, “Спорт”, “У нашому підрозділі” та ін.

Таким чином, наочні посібники й технічні засоби за умов умілого застосування значно покращують ефективність навчання та роботи з особовим складом.

Основні категорії і поняття

Інформаційно-пропагандистське забезпечення, технологія інформаційно-пропагандистського забезпечення, тактика інформаційно-пропагандистського забезпечення, техніка інформаційно-пропагандистського забезпечення, усні публічні виступи, форми інформаційно-пропагандистського забезпечення, інформування, правове інформування, інформаційна година, технічні засоби навчання та роботи з особовим складом, радіогазета, радіожурнал.

Завдання і тести для самоконтролю

1. Розкрийте сутність і зміст ІПЗ.
2. Класифікація технічних засобів навчання та роботи з особовим складом.
3. Розкрийте зміст ІПЗ службово-бойових завдань.
4. Порядок підготовки до занять із використанням наочних посібників і технічних засобів роботи з особовим складом.
5. Назвіть основні завдання ІПЗ діяльності військ.
6. Розкрийте зміст головних закономірностей впливу ІПЗ на військовослужбовців.
7. Назвіть головні функції ІПЗ.
8. Методика проведення інформування з особовим складом підрозділу.
9. Головні принципи ІПЗ.
10. Назвіть групи методів публічних виступів, що використовують у практиці ІПЗ.
11. Назвіть основні форми ІПЗ.
12. *Тривалість тематичного інформування з особовим складом строкової служби:*
 - а) до 20 хвилин;
 - б) до 30 хвилин;
 - в) до 40 хвилин.
13. *Інформування з військовослужбовцями строкової служби проводять:*
 - а) тричі на тиждень;
 - б) двічі на тиждень;
 - в) один раз на тиждень.
14. *Тривалість інформування з офіцерами та військовослужбовцями військової служби за контрактом:*
 - а) 20 хвилин;
 - б) 30 хвилин;
 - в) 40 хвилин.

Правильні відповіді: 12а, 13в, 14б.

Р о з д і л 10. ОРГАНІЗАЦІЯ ГУМАНІТАРНОЇ ПІДГОТОВКИ В ЧАСТИНАХ І ПІДРОЗДІЛАХ

10.1. Вимоги командувача Національної гвардії України щодо організації гуманітарної підготовки

Гуманітарна підготовка у військових частинах і підрозділах здійснюється відповідно до вимог Організаційно-методичних вказівок з бойової та спеціальної підготовки НГУ, плану гуманітарної підготовки особового складу НГУ, директиви командувача НГУ “Про вдосконалення організації роботи з особовим складом у Національній гвардії України”.

Цілі гуманітарної підготовки такі:

- надання навчально-виховному процесу ідейних засад і цільової спрямованості;
- підтримання високого морального духу особового складу і морально-психологічної стійкості військових колективів;
- виховання у військовослужбовців почуття особистої відповідальності за захист України, розуміння засад державної політики та заходів, що здійснюються в інтересах забезпечення національної безпеки й оборони;
- формування в особового складу національно-патріотичних цінностей, ідей вірності Військовій присязі, бойовим традиціям, гордості за належність до Національної гвардії України;
- досягнення кожним військовослужбовцем бойових спроможностей до виконання конкретних завдань.

Головні завдання гуманітарної підготовки:

- роз’яснення засад державної зовнішньої та внутрішньої політики;
- формування в особового складу свідомого розуміння державної політики у військовій сфері, виховання патріотизму та особистої відповідальності за захист України;
- усвідомлення місця і ролі Національної гвардії України в забезпеченні обороноздатності держави з урахуванням історичного досвіду та сучасних викликів і загроз, специфіки визначених завдань за призначенням;
- формування у військовослужбовців персональної відповідальності за дотримання положень Конституції України, законів України, наказів командирів (начальників), підтримання бойової готовності та виконання службово-бойових завдань.

Гуманітарна підготовка як предмет навчання, інтегрований у бойову та спеціальну підготовку, проводиться у складі штатних підрозділів під час планових занять за складовими, які можуть об’єднуватись у будь-яких варіантах чи застосовуватись кожна окремо:

- психологічне моделювання;
- інформаційна підготовка;
- ідеологічна підготовка.

Відповідно до розкладу проведення занять з бойової та спеціальної підготовки заступники командирів підрозділів по роботі з особовим складом

складають *комплексні методичні картки гуманітарної підготовки* на навчальний тиждень, а в разі проведення лише кількох днів занять на місяць – на місяць.

Заступники командирів батальйонів, військових частин по роботі з особовим складом під час перевірки готовності комплексних методичних карток додають до них заходи, які проводять психологи, офіцери відділів (відділень, груп) по роботі з особовим складом, військові священики (капелани), інші фахівці, а також розподіляють офіцерів для контролю і надання допомоги в проведенні занять.

Комплексні методичні картки гуманітарної підготовки зберігають протягом двох років, аналізують і використовують відділи (відділення, групи) по роботі з особовим складом для вдосконалення діяльності, підбиття підсумків, видання наказів, звітності тощо.

За необхідності й за наявності службового часу (особливо в навчальних підрозділах і для військовослужбовців строкової служби) за рішенням командирів (начальників) до *розкладів занять можуть включатися теоретичні заняття з гуманітарної підготовки у формі лекцій, бесід, семінарів тощо*. Для проведення теоретичних занять слід складати плани-конспекти і робити відмітки в окремому розділі журналу бойової та спеціальної підготовки.

Під час першого етапу підготовки поповнення підрозділів планують і проводять заняття з вивчення історії та сучасності Національної гвардії України, ролі й завдань особового складу в забезпеченні законності і правопорядку в державі, порядку проходження військової служби та відповідальності за його порушення.

В окремих взводах і підрозділах, які не мають заступників командирів (начальників) по роботі з особовим складом, гуманітарну підготовку організовують відділи (відділення, групи) по роботі з особовим складом, заступники командирів батальйонів по роботі з особовим складом, надаючи офіцерам цих підрозділів необхідні методичні рекомендації та періодично беручи участь у практичному проведенні занять. Навчання методиці гуманітарної підготовки слід проводити в процесі професійної підготовки офіцерів по роботі з особовим складом.

У бойових умовах, в умовах надзвичайного стану, виконання службово-бойових завдань за межами пунктів постійної дислокації, на польових виходах і під час тривалого несення служби у вартах гуманітарну підготовку проводять *методом інформувань* у час, коли дозволяє обстановка, і в обсязі, необхідному для підтримання високого морально-психологічного стану (морального духу) особового складу.

Для особового складу Головного управління Національної гвардії України, територіальних управлінь, управлінь навчальних закладів, військових частин та установ, офіцерського складу батальйонів, рот, професорсько-викладацького складу Національної академії Національної гвардії України *основним методом занять з гуманітарної підготовки слід вважати гуманітарну самоосвіту* та опрацювання переліку питань, обов'язкових для самостійного вивчення.

Із працівниками та службовцями територіальних управлінь, вищих навчальних закладів, установ і військових частин гуманітарну підготовку проводять *по одній годині на місяць методом інформування* з актуальних проблем суспільно-політичного та економічного життя України, Національної гвардії України, військової частини.

Плани гуманітарної підготовки, методичні рекомендації з їх відпрацювання, кількість навчального часу й перелік питань, обов'язкових для самостійного вивчення, складає управління по роботі з особовим складом Головного управління Національної гвардії України на рік і доповнюють відділи (відділення, групи) по роботі з особовим складом територіальних управлінь, навчальних закладів і військових частин відповідно до потреб та обстановки.

Поточні завдання з гуманітарної підготовки та перелік питань, обов'язкових для самостійного вивчення, заступникам по роботі з особовим складом доводять до особового складу на початку кожного періоду (модуля) навчання протягом однієї години занять.

У народознавчих світлицях підрозділів, бібліотеках і клубах військових частин слід створювати добірки літератури та довідкових матеріалів відповідно до переліку питань, обов'язкових для самостійного вивчення. Форми організації, методи й засоби проведення занять із гуманітарної підготовки визначають заступники командирів (начальників) по роботі з особовим складом, відділи (відділення, групи) по роботі з особовим складом з урахуванням специфіки завдань за призначенням, аналізу рівня підготовки, бойового духу та морально-психологічного стану особового складу.

До розкладів занять у години самостійної підготовки включають питання для самостійного вивчення гуманітарної підготовки.

Облік занять з гуманітарної підготовки вести в журналах обліку бойової та спеціальної підготовки взводів (підрозділів), де записувати по одній годині занять на початку кожного періоду навчання та контрольно-перевірочні заняття. Облік занять із працівниками та службовцями вести в окремих журналах.

Оцінювання теоретичних знань здійснюють в оптимальний для військових частин час після завершення навчального року шляхом тестування чи опитування. Контрольно-перевірочні заняття проводяться з питань, обов'язкових для самостійного вивчення, і питань, відпрацьованих практично, за складовими гуманітарної підготовки під час занять із бойової та спеціальної підготовки з виставленням оцінок.

Порядок оцінювання гуманітарної підготовки

Військовослужбовець оцінюється за рівнем знань переліку питань, обов'язкових для самостійного вивчення, особистої дисциплінованості й особистих результатів бойової та спеціальної підготовки:

– *відмінно* – вільно володіє матеріалом, правильно посилається на факти, історичну хронологію, літературу та документи, логічно пов'язує навчальний матеріал із практикою службово-бойової діяльності, добре володіє державною мовою;

– *добре* – вільно володіє матеріалом, правильно посилається на факти, історичну хронологію, добре володіє державною мовою, але не може правильно пов'язати ті чи інші питання із сучасними подіями, фактами, документами;

– *задовільно* – в основному опанував усі питання, але фактичний матеріал плутає, історичні дати знає приблизно, не може логічно і чітко викласти свою думку, погано володіє державною мовою;

– *незадовільно* – програмний матеріал не засвоїв, має систематичні порушення військової дисципліни та (або) незадовільні результати з бойової і спеціальної підготовки, суттєві порушення під час виконання службово-бойових завдань.

Підрозділ, військова частина оцінюється за узагальненими результатами індивідуального оцінювання, стану військової дисципліни, виконання службово-бойових завдань, нормативів бойової та спеціальної підготовки:

– *відмінно* – не менше 90 % перевірених військовослужбовців отримали позитивні оцінки, а не менше 50 % від перевірених – не нижче оцінки “відмінно”;

– *добре* – не менше 80 % перевірених військовослужбовців отримали позитивні оцінки, а не менше 50 % від перевірених – не нижче оцінки “добре”;

– *задовільно* – не менше 70 % перевірених військовослужбовців отримали позитивні оцінки.

Для особового складу строкової військової служби і в разі необхідності інших категорій особового складу, визначених рішенням відповідного командира (начальника), контрольно-перевірочні заняття проводити двічі на рік.

За результатами контрольно-перевірочних занять з гуманітарної підготовки особового складу складають відомості.

Підбиття підсумків стану гуманітарної підготовки проводять у територіальних управліннях, навчальних закладах і військових частинах один раз на рік. За необхідності поточні питання стану гуманітарної підготовки розглядають у загальній системі підбиття підсумків протягом року.

10.2. Застосування активних методів на заняттях із гуманітарної підготовки

Мозковий штурм. Цей метод виник у 30-х роках ХХ ст. як спосіб колективного генерування нових ідей. Термін походить від англійського слова *brainstorming*, що в дослівному перекладі означає “мозковий штурм”. Деякі дослідники цей метод визначають як “банк ідей”.

Отже, він ґрунтується на груповому формуванні ідеї вирішення якогось завдання. Група, перед якою воно ставиться, викладає якомога більше нових ідей, інколи абсолютно несподіваних, що сприяє створенню атмосфери невимушеності, вільності, змагальності та співробітництва. Заохочується будь-яка пропозиція, думка, ідея, забороняються критика і глузування щодо них.

Тільки після збирання всіх пропозицій починається їх оцінювання. Зміст оцінювання полягає в усебічному й об'єктивному аналізі всіх пропозицій і

виборі найоптимальнішої з них. Практично немає сфери, де за допомогою цього методу не можна було б розв'язати будь-яку складну проблему.

Оптимальна кількість учасників для такого обговорення 10 осіб. Однак доцільно його використовувати і в тих групах, де кількість учасників більша. У цьому разі слід чіткіше розробляти методику заняття. Тих слухачів, які безпосередньо не беруть участі в генеруванні нових ідей, слід використати як експертів, спостерігачів та в інших ролях.

Методика мозкової атаки складається з кількох етапів.

Зміст першого етапу становить:

- формулювання проблеми, яку необхідно розв'язати;
- обґрунтування основних завдань для пошуку рішення;
- визначення умов групової роботи;
- установа основних правил пошуку рішення і поведінки під час мозкової атаки;
- формування кількох робочих груп у складі трьох-п'яти осіб і визначення їм завдання (розроблення критеріїв оцінювання і відбору найкращих ідей).

Тренувальний етап передбачає таке:

- формування навичок швидкого пошуку відповіді на запитання;
- збудження в учасників заняття творчості та ініціативи;
- розвиток почуття співробітництва, невимушеності;
- створення атмосфери змагальності та зняття психологічних бар'єрів.

Третій етап – “штурм” визначеної проблеми. Попередньо ще раз уточнюються проблеми й завдання і нагадуються правила гри й поведінки, конкретизуються завдання учасників заняття (наприклад, експертної групи, спостерігачів, опонентів).

Генерування ідей розпочинається одночасно в усіх робочих групах і триває до повного їх вичерпання. Кожна робоча група має власних експертів (можуть бути також і спостерігачі, якщо чисельність навчальної групи це дозволяє), які чітко фіксують усі ідеї, що виникають у групі.

Зміст четвертого етапу становлять оцінювання і відбір оптимальних ідей експертами. Цю роботу вони здійснюють на основі попередньо опрацьованих критеріїв оцінювання висунутих ідей. Робочі групи в цей час відпочивають.

На заключному етапі відбувається:

- повідомлення про результати мозкової атаки;
- обговорення результатів роботи робочих груп;
- оцінювання найкращих ідей та їх обґрунтування;
- публічний захист оптимального варіанта розв'язання проблеми.

Після цього ухвалюється колективний варіант рішення і даються рекомендації щодо впровадження найкращої ідеї у практику.

Метод круглого столу. Дослідження свідчать, що до 40 % коефіцієнта корисних дій від різних симпозиумів, семінарів, конференцій спеціалісти отримують під час неформального спілкування в кулуарах. Ефект цього спілкування можна підвищити, надаючи їм організованого характеру у вигляді тематичних дискусій, тобто круглого столу.

Круглий стіл як дидактичний метод використовується зазвичай для проведення міждисциплінарних занять із метою обговорення складних теоретичних проблем і обміну досвідом. Для аналізу формулюється тема, яка має неоднозначне тлумачення, і тому існує необхідність її аналізу й обґрунтування в різноманітних аспектах: політичних, економічних, психологічних, педагогічних, юридичних або правових, тактичних тощо. На це заняття запрошуються певні компетентні особи – фахівці різних галузей знань тощо.

Ті, хто навчаються, заздалегідь готують доповіді, реферати й виступи. На занятті відбувається їх заслуховування. Після цього розпочинається їх обговорення, аналіз, коментування, обмін думками. Аби створити сприятливі умови для активної участі всіх у цьому процесі, викладачеві слід дотримуватися рекомендацій, які стосуються проведення дискусії. Можна також широко застосовувати технічні засоби наочності, матеріали з періодичної преси, схеми, наочні приклади тощо.

Завдання викладача полягає в тому, щоб спрямувати дискусію в необхідному напрямі, уміло поєднуючи між собою різні погляди щодо предмета дискусії, звертаючи особливу увагу на суттєві аспекти проблеми, що вивчається, але й не гальмуючи полемічних виступів тих, хто навчається. Він повинен забезпечити змістовний і всебічний аналіз проблеми, намагаючись уникати поверхового обговорення проблем. У своєму заключному виступі викладач узагальнює колективну думку і визначає основні напрямки самостійної роботи тих, хто навчається, над проблемою.

Можуть проводитися також навчальні круглі столи, коли є необхідність розгляду важливої і суперечливої проблеми в межах одного навчального предмета. У цьому разі запрошуються фахівці в галузі цієї проблеми.

Метод інсценування. Інсценування звичайно пов'язують із театром. Цей метод має багато спільного з театром, який викликає сильні почуття і відповідно справляє значний вплив на емоційно-вольову сферу особистості. Тому не тільки на сучасному етапі, а й у давнину цей метод мав важливе дидактично-виховне значення. Тому його можна визнати не тільки одним із найдавніших методів навчання, але й найефективнішим сучасним методом навчання й виховання. Важливість цього методу для сучасної дидактичної науки полягає, головним чином, у тому, що він забезпечує умови максимального наближення дидактичного процесу до дійсності.

Характерні риси цього методу:

- 1) ознайомлення учасників заняття з конкретною дидактичною ситуацією, яка найповніше відповідає професійній діяльності і потребує вирішення;
- 2) визначення ролі конкретних посадових осіб, які існують у реальній ситуації;
- 3) розподіл цих ролей між слухачами.

Такі риси забезпечують безпосередню участь у груповому розв'язанні дидактичної проблеми шляхом виконання учасниками заняття певних майбутніх функціональних обов'язків. Уміле, педагогічно обґрунтоване інсценування збуджує навчально-пізнавальну активність слухачів, їх

зацікавленість сприяє ефективнішому оволодінню програмним матеріалом, практичними навичками й уміннями, заохочує до активного пошуку оптимального вирішення завдань, які містить дидактична ситуація, шляхом виконання ролей і загальної дискусії.

Дидактична практика свідчить про те, що слухачі краще опановують навчальний матеріал у галузі історії, соціології, психології, педагогіки, коли свої навчально-пізнавальні дії вони реалізують за допомогою методу інсценування. Виступаючи в ролі певних посадових осіб і виконуючи їх функціональні обов'язки, слухачі починають краще розуміти не тільки мотиви й характер власних дій, але також і інтереси інших осіб, оцінювати свої дії на тлі дій інших слухачів.

Метод інсценування забезпечує такі умови для занять, які не в змозі створити інші методи навчання, а саме: випробувати на собі результати власних рішень і дій.

Під час навчання можна використовувати *дві форми інсценування* занять.

1-ша – заздалегідь підготовлене інсценування.

2-га – імпровізоване інсценування, яке порівняно з першим виникає ніби ненавмисно, випадково й несподівано під час обговорювання певних навчальних проблем.

Цього можна досягти двома шляхами.

1. Педагог заздалегідь готує такі ситуації і висуває їх для обговорення під час розгляду загальної навчальної проблеми.

2. Пропонують самі слухачі під час дискусії з певної проблеми. У такому разі педагог повинен уміло інсценувати цю навчальну проблему для колективного розігрування.

Інсценування заняття може здійснитись у двох варіантах.

1-й – ролі розподіляються серед окремих слухачів, а інші, хто не отримав ролі, виконують роль активного глядача або функції “арбітра”.

2-й – слухачі розподіляються на невеликі групи. Кожна група виконує роль певної посадової особи, учасника ситуації та ін. Спочатку вони активно дискутують у цих групах над розв'язанням дидактичної проблеми. Після цього представники груп пропонують усім слухачам для дискусійного обговорювання свій власний варіант.

*Методичні рекомендації щодо підготовки й проведення занять
методом інсценування*

Безумовно, цей метод потребує від педагога всебічної підготовки, уміння методично правильно опрацювати ситуації, які підлягають розігруванню, і володіння необхідними навичками й умінням щодо їх здійснення. Суттєвим мотивом проведення цих занять є відповідна підготовленість слухачів до активної участі в них. Виходячи з цих умов, можна визначити деякі організаційні й методичні аспекти проведення заняття методом інсценування.

Заняття методом інсценування рекомендується проводити головним чином під час розгляду ситуацій, в основі яких проблеми взаємовідносин у військовому колективі, а також під час вивчення тем, які стосуються вдосконалення стилю і методів роботи певних посадових осіб.

У зв'язку з цим педагог повинен уміло підійти до вибору конкретної ситуації:

- 1) взята з практики;
- 2) належить до кола майбутніх обов'язків слухача;
- 3) цікава за змістом і нестандартна за характером вирішення.

Тому педагог повинен вдумливо підійти до опрацювання конкретної дидактичної ситуації, яка має включати загальне тло ситуації, конкретну дидактичну проблему, чіткий розподіл ролей згідно з “функціональними обов'язками” і визначення характеру їх діяльності. Дидактичну проблему, що підлягає інсценуванню, має бути докладно описано з чітким наданням загальних та індивідуальних інструкцій. Ці описи мають бути об'єктивного характеру, не включати будь-якого критичного аналізу й оціночних фактів, але містити всі необхідні елементи, які допомагають слухачам з'ясувати сутність дидактичної проблеми.

Докладному визначенню цих аспектів і недопущенню певних організаційних і методичних помилок сприяє ґрунтовний план інсценування, де педагог передбачає власні дії і дії учасників цього заняття щодо конкретної дидактичної проблеми, розписує ці дії в часовому просторі.

Опис ситуації і конкретні загальні та індивідуальні інструкції щодо виконання певних ролей роздають учасникам або напередодні заняття, або під час заняття залежно від його дидактичного й методичного задуму. Проте в будь-якому разі часу має бути достатньо для обмірковування дидактичної проблеми учасниками та усвідомлення власної ролі в її вирішенні, складання плану її розв'язання і відповідної його реалізації.

Отже, опис має містити інформацію для навчальної групи, з якою ознайомлюються всі учасники заняття, та інформацію для конкретних учасників інсценізації відповідно до їх ролей, яку знають тільки вони. Характер загальної інформації чи інструкції має допомагати учасникам заняття зрозуміти дидактичну проблему, формувати емоційно позитивне ставлення до неї і сприяти активній участі всіх учасників заняття.

Індивідуальні інструкції доводять до відома тільки конкретних слухачів, які виконують відповідні ролі. У тому разі, коли тільки деякі слухачі виконують ролі, а інші стають активними глядачами чи “арбітрами”, до них також доводять зміст індивідуальних інструкцій. У зв'язку з цим останні є найінформованішими особами на цьому занятті тому, що вони знають як загальну, так і індивідуальну інструкції. Тому їм залишається лише оцінити характер міркувань учасників інсценування і зміст рішень. При цьому з дидактичною метою їм можна роз'яснити, на що слід звертати особливу увагу і що необхідно оцінити.

Перебіг таких занять багато в чому залежить від умілого керування. Підготовчими роботами керує, безумовно, педагог, а перебігом заняття може керувати як педагог, так і певний слухач, виходячи з конкретної педагогічної ситуації і дидактичного задуму заняття. Однак завжди педагог чітко визначає порядок проведення заняття і роз'яснює правила дискусії, бо успіху всього заняття передусім сприяють обстановка емоційної піднесеності, театральності і

відсутність скованості.

Після цього починається обговорення дидактичної проблеми між учасниками цієї інсценізації. Безумовно, їм необхідно дати час на “вживання” в ролі. Вони мають можливість звертатися до педагога за певними уточненнями, додатковою інформацією. Під час інсценізації інші учасники-глядачі не мусять заважати виконавцям порадами, висловлюючи схвалення або несхвалення.

Такі заняття закінчуються загальною дискусією, під час якої оцінюється динаміка його ходу, а також гра як окремих слухачів, так і всієї навчальної групи. Залежно від дидактичного й методичного задуму заняття зміст дискусії може бути різним. Проте в будь-якому разі педагог повинен вимагати від учасників чіткої аргументації й наукового обґрунтування власних поглядів. Обговорення цих аспектів можна розпочинати з питання до виконавців: як вони самі оцінюють виконання ролей і яким способом діяли б у реальній ситуації або коли б знову виконували ці ролі. Виконавці в такий спосіб отримують можливість критично оцінити власні дії. Це стимулює початок змістовної дискусії.

Учасники-глядачі спочатку оцінюють позитивні, а потім негативні аспекти в діях виконавців конкретних ролей. Як перше, так і друге систематизується, аналізується й узагальнюється педагогом. Аби з’ясувати ставлення виконавців ролей до критики, необхідно дати їм можливість відповісти на критику, обґрунтувати власну позицію. Після цього знову організується дискусія щодо формування найобґрунтованішого варіанта розв’язання дидактичної проблеми. Підсумки дискусії підбиває педагог, але перед підсумковим оцінюванням він може спитати і думку групи.

Дидактично-виховна дієвість методу інсценування, як свідчить педагогічна практика, дуже висока, бо за його допомогою можна реалізувати таку дидактичну мету, якої не можна досягти за допомогою традиційних методів навчання.

Головні позитивні аспекти інсценування:

- полегшує навчання;
- сприяє спостереженню як за власними діями, так і діями інших;
- допомагає критично їх оцінити;
- навчає відчувати мотиви дій товаришів і відповідно приймати обґрунтованіше рішення;
- дозволяє всебічно проаналізувати дидактичну проблему з урахуванням як власного погляду, так і поглядів інших слухачів та ін.

Ділові ігри. Мають багато різновидів. Їх загальною характеристикою є елемент гри. Існує теорія ігор. Автором першої є Ф. Врубель, який вважав гру виявом потреби самовираження дитини. Згадаймо Е. Берна, який стверджував, що будь-яка людина існує одночасно в трьох іпостасях: людина-дитина, людина-доросла, людина-батько. І якщо людина-доросла і батько в різних ситуаціях ведуть себе згідно зі своїми життєвими стереотипами, то людина-дитина поводить себе природніше. А тепер накладіть сюди принцип природовідповідності. Яким методом легше виховувати? Долати стереотипи дорослих? Або слідувати природі дитини? Відомі також теорія відпочинку

після неігрової діяльності М. Лазаруса, теорія надміру енергії Г. Спенсера, теорія підготовки до праці С. Л. Рубінштейна. Останніми роками концепція ділової гри має тенденцію інтенсивно розвиватися.

На функціональні, тематичні, конструктивні класифікує ігри В. Оконь, а за змістом – на дидактичні, спортивні і воєнні.

Добре опрацьована методика ділової гри має відтворити зміст майбутньої професійної діяльності слухачів або окремі її елементи і змодельовати систему соціальних відносин, які виникають у цій діяльності. Через це під час їх здійснення особлива увага приділяється формуванню навичок ухвалення рішень за умови змістовної взаємодії, активного суперництва і конкуренції між особами, які перебувають у стані активних дій. Під час ділових ігор слухачі мають можливість виконувати ролі учасників певних ситуацій дидактичного змісту протиборчих або взаємодіючих сторін. Однак такі ситуації розглядаються в динаміці їх довільного розвитку.

Стислому виконанню цих умов сприяють знання *психолого-педагогічних принципів їх конструювання і використання*:

- 1) принцип імітаційного моделювання конкретних умов і динаміки певного виду діяльності;
- 2) принцип ігрового моделювання змісту і форм професійної діяльності;
- 3) принцип спільної діяльності;
- 4) принцип діалогічного спілкування;
- 5) принцип двоплановості;
- 6) принцип проблемності змісту імітаційної моделі і процесу його розгортання в ігровій діяльності.

Ці принципи, відображаючи сутність ділової гри, визначають її складники, логіку, внутрішні зв'язки і вимагають їх системного застосування. Тільки в їх системному застосуванні можна досягти дидактичних і виховних цілей ділових ігор, в іншому разі взагалі втрачається сенс їх застосування в навчальному процесі і дискредитується сама ідея їх існування як дидактичного прийому.

Отже, *сутність ділової гри полягає у відтворенні предметного й соціального змісту професійної діяльності, моделюванні основних умов і системи відносин, характерних для відповідної діяльності. Вони розгортаються на імітаційній моделі, яка відтворює динаміку певного виду діяльності.*

Спрощено перебіг таких ігор може мати такий вигляд: її учасникам рекомендується брати участь у розв'язанні конфліктної ситуації, яка склалась, і на основі інформації, що є на цей час, прийняти обґрунтоване оптимальне рішення. Під час його ухвалення ситуація постійно змінюється під впливом середовища, унаслідок дій педагога.

Після цього прийняте рішення підлягає всебічному аналізу з метою виявлення його обґрунтованості, відповідності ситуації, нарешті, його оптимальності в цій ситуації. Отже, ухвалені рішення і його всебічний та об'єктивний аналіз надають можливість оцінити конкретні дії учасників цієї гри, проаналізувати перебіг їх міркувань і опрацювати певний алгоритм дій у стандартних ситуаціях. Вони також сприяють формулюванню певних правил

ефективної діяльності в екстремальних умовах, розвитку евристичного мислення під час вирішення складних завдань, кращому розумінню логіки дій інших людей і відповідно можливості діяти цілеспрямованіше і рішуче.

Ділові ігри в навчальному процесі проводяться у *формі професійних, педагогічних ігор*. Існують й інші форми. Розглянемо класифікацію ділових ігор та їх різновиди.

За призначенням вони поділяються на *навчальні і дослідницькі*. Перші спрямовані на імітаційне моделювання в навчальному процесі реальних процесів і механізмів, які мають місце у професійній діяльності. Дослідницькі ігри, крім моделювання реальності, дозволяють моделювати певні об'єкти, процеси, механізми для їх експериментального вивчення. Останнім часом з цією метою широко застосовуються ПЕОМ, які дають різноманітні можливості для творчого розв'язання навчальних проблем.

Імітаційна модель відтворює момент дійсності, який можна визначити як прототип моделі або об'єкт імітації, що створює змістовний контекст професійної діяльності слухача в дидактичному процесі.

Ігрова модель являє собою фактичний спосіб опису роботи учасників заняття з імітаційною моделлю, що відтворює соціальні аспекти професійної діяльності слухачів.

Безумовно, ефективність заняття тим вища, чим адекватнішою є створена модель реальності, що вивчається.

Професійна гра як різновид ділової гри відтворює імітаційну модель і відображає її основні властивості, може успішно застосовуватись і з навчальною метою, і з дослідницькою.

Методика проведення професійних ігор, яка складається з кількох етапів, має багатозмістовний характер. Проте в будь-якому разі їх проводять за певною моделлю, яка має такі етапи:

- 1) підготовка учасників гри;
- 2) вивчення ситуації, інструкцій, установок та інших додаткових матеріалів;
- 3) проведення гри; етап аналізу, обговорення й оцінювання результатів

гри.

Етап підготовки учасників гри передбачає такі заходи:

- визначення теми гри й опрацювання проблемної ситуації;
- формулювання головної мети гри і встановлення її правил;
- опрацювання конкретних завдань щодо вирішення й визначення його форм;
- встановлення організації гри та форми її проведення;
- визначення посадових осіб, ролі яких будуть виконуватися під час гри;
- моделювання навчальної ситуації відповідно до попередньо опрацьованих матеріалів;
- вручення учасникам гри, експертам та іншим особам пакету документів і матеріалів, необхідних для розв'язання дидактичної проблеми;

Зміст етапу вивчення дидактичної ситуації, інструкцій, настанов і низки інших матеріалів, потрібних для розв'язання навчальної проблеми, такий:

- вивчення різноманітних матеріалів;

- збирання додаткової інформації та її систематизація;
- отримання інформації у педагога, експертів;
- здійснення певних контактів між учасниками ігор, коли виникає така необхідність;
- опрацювання потрібних документів і підготовка навчально-методичної бази.

Під час гри ніхто не має права втручатись у її перебіг і змінювати його. Тільки педагог за необхідності коригує дії учасників гри, коли цього вимагають дидактичні обставини. Головною властивістю цієї гри має бути динамізм і саморозвиток дидактичної ситуації. Усі елементи ситуації мають становити систему, де все взаємопов'язано і взаємообумовлено. Саме тому будь-яке розв'язання певної проблеми безпосередньо впливає на перебіг усієї гри. Такий характер гри позитивно впливає на процес самонавчання учасників гри, що є однією з властивостей ділових ігор. Тренування в умінні аналізувати інформацію, приймати обґрунтоване рішення, знаходити помилки, вносити необхідні корективи в стратегію і тактику дій – це позитивні аспекти ділових ігор, які слід використовувати під час їх проведення.

Отже, ділові ігри сприяють формуванню практичних навичок і вмінь діяльності за складних обставин, навчають її учасників узгоджувати інтереси різних сторін і забезпечувати взаємодію різних посадових осіб. Заохочується також створення додаткових труднощів, які мають ускладнити процес прийняття рішення.

Відповідальним і змістовним етапом ділових ігор є аналіз, обговорення та оцінювання її результатів, на якому здійснюється:

- обмін думками;
- дискусії;
- захист учасниками ігор власних рішень і висновків;
- остаточне підведення підсумків і результатів гри.

Аналіз конкретної ситуації, чи ситуаційний метод. Перші приклади використання цього методу можна знайти ще в діяльності педагогів у Стародавньому Римі під час викладання права. Від учнів, які вивчали право, вимагали доведення власних поглядів на основі аналізу автентичних судових прикладів.

Методична цінність цього методу полягає в тому, що він передбачає опанування професійних знань шляхом самостійного розв'язання проблем, які містять дидактично обґрунтовані і відповідно підібрані ситуації, а не пасивним вислуховуванням інформації, як це буває в більшості випадків. Він також забезпечує розвиток абстрактного і творчого мислення, що сприяє підготовці й ухваленню рішень у складних ситуаціях і формуванню умінь використовувати набуті теоретичні знання під час діяльності й ухвалення рішень.

Аналіз конкретної ситуації, в основі якої лежить певна проблемна ситуація, відрізняється від традиційних методів навчання тим, що опанування знань і формування практичних навичок слухачами відбувається не шляхом вислуховування теоретичних трактувань, а за допомогою наведення їм реальних прикладів певної складності із життя країни, підрозділу, військової

частини, певної діяльності. Стосовно цього відбувається дискусія, яка сприяє розв'язанню проблеми, що і становить сутність проблемної ситуації. Характерна риса цього методу полягає в тому, що слухачі отримують більш чи менш складну ситуацію, для вирішення якої бракує повного обсягу інформації. Використання індуктивного і дедуктивного методів розв'язання різноманітних складних ситуацій створює вигідні умови для набуття й розвитку умінь аналізувати та ухвалювати обґрунтовані рішення в різних сферах діяльності.

Ефективності цього методу сприяє тісний зв'язок теорії з практикою, який реалізується завдяки досвіду слухачів і обговоренню ними реальних ситуацій, які мали або мають місце в їх практичній діяльності. Отже, виникають сприятливі умови для надання в широкому обсязі і за короткий час різноманітних, інколи дуже складних, проблем практичного характеру.

У зв'язку з тим, що цей метод сприяє порушенню будь-яких проблем, які впливають із ситуаційного опису, він полегшує виникнення змістовних емоційних дискусій, метою яких є опрацювання обґрунтованого плану діяльності та прийняття відповідного рішення. Визволяючи творче мислення під час усебічного аналізу конкретної ситуації, він спрямовує слухачів на шлях творчої дії та колективного самовдосконалення. Необхідність обов'язкового прийняття обґрунтованого рішення змушує слухачів виконати такі дії: знайти серед великої кількості різноманітної та суперечливої інформації необхідну проблему, виділити її і зрозуміло сформулювати; означити серед багатьох чинників ті, які справляють вирішальний вплив на цю проблему; розглянути і проаналізувати вплив цих чинників на об'єктивний стан явища, що вивчається; опрацювати альтернативні варіанти розв'язання проблеми і оцінити їх; здійснити аналіз, зробити порівняння всіх альтернативних варіантів і вибрати серед них найоптимальніший; ухвалити рішення для розв'язання проблеми і сформулювати рекомендації для реалізації цього рішення; запланувати контрольні дії за ходом реалізації ухваленого рішення та його результатів.

Залежно від дидактичної мети й необхідності акцентування на перевагах якихось зазначених вище дій щодо прийняття рішення можна провести заняття, застосовуючи такі *різновиди ситуаційного методу*:

- розв'язання ситуаційних задач чи метод аналізу;
- розбір інцидентів (явищ) або метод інцидентів;
- розбір конфліктів, чи метод конфліктів;
- “лабіринт дій”;
- послідовні ситуації тощо.

Розв'язання ситуаційних задач (метод аналізу). Його дидактична цінність полягає в тому, що він навчає правильно і логічно мислити, розвиває вміння спостерігати й аналізувати проблеми, які впливають із певної діяльності. Цей варіант рекомендується застосовувати в тих випадках, коли є необхідність розвитку у тих, хто навчається, самостійного і творчого мислення, формування в них переконання про те, що в діяльності немає готових проторованих шляхів ухвалення стандартних рішень. І, навпаки, кожне рішення потребує всебічного аналізу ситуації, яка складається, і врахування різноманітних чинників, які впливають на цю ситуацію.

Безумовно, не кожен ситуацію в діяльності можна розглядати як ситуаційну. Ситуація, яка становить ситуаційну задачу, повинна крім матеріалу для аналізу обов'язково містити й проблему, яка потребує розв'язання. Тільки в такому разі її використовують як навчальний матеріал для вдосконалення професійних знань, навичок і вмінь тих, хто навчається, у прийнятті рішень.

Розв'язання ситуаційних задач спрямоване не стільки на ухвалення остаточного рішення щодо проблеми, скільки на вдосконалення вмінь тих, хто навчається, системно аналізувати конкретну ситуацію, знаходити шляхи її вирішення. Головне – виявити закономірності цієї ситуації, розкрити суттєві зв'язки системи, яка вивчається, нові факти, осмислення яких визначає вмінь свідомо й цілеспрямовано впливати на систему, установлювати шляхи її розвитку.

Цей метод сприяє вдосконаленню навичок роботи тих, хто навчається, із різноманітною інформацією, розвитку творчого й аналітичного мислення, опануванню вмінь формувати колективне рішення, створенню уявлення про методiku дослідження складних професійних проблем, ухваленню рішення і його обґрунтуванню, розвитку здібностей, постановці перед собою реальної мети, якої можна досягти, і передбаченню наслідків рішень, які приймаються.

Під час проведення заняття із застосуванням цього методу педагог виступає не в ролі викладача, а насамперед у ролі консультанта, який допомагає тим, хто навчається, досліджувати і знаходити обґрунтоване рішення, хоча ситуаційна задача не завжди має розв'язок у загальноприйнятому розумінні цього слова.

Головне – це виявити й усвідомити проблему, її проаналізувати і визначити орієнтовні шляхи дій у ситуації, що склалася. У зв'язку з цим викладач окрім того, що він має теоретичні знання, досвід, повинен уміти організовувати й керувати дискусією, що потребує від нього ґрунтовної підготовки до цього заняття і докладного опрацювання його методики. В інноваційних моделях навчального процесу досвід слухача є джерелом навчального пізнання.

Викладач (рівно як і весь комплекс використовуваних ним дидактичних засобів) виконує не роль фільтра для пропускання через себе навчальної інформації, а помічника в роботі тих, хто навчається, перебираючи на себе роль одного з джерел інформації.

Із цією метою він повинен:

- вибрати тему, яку можна опрацювати методом розв'язання ситуаційних задач;
- чітко з'ясувати мету заняття;
- визначити рівень підготовленості тих, хто навчається, до цього заняття і їх здібності щодо опрацювання цієї теми методом аналізу;
- визначити проблеми, які можуть бути предметом аналізу під час проведення заняття;
- остаточно вибрати проблему, яка становить основу ситуаційної задачі, і докладно її описати, виходячи з дидактичної мети і методичного задуму заняття;

- остаточно окреслити форму проведення заняття;
- визначити місце і способи збирання матеріалу для ситуаційного опису;
- опрацювати план збирання інформації;
- класифікувати і провести селекцію зібраної інформації;
- опрацювати першу версію ситуаційного опису;
- передбачити шляхи обговорення ситуації в навчальній групі, окремих підгрупах і зробити калькуляцію часу на ці дії;
- остаточно визначити питання для проблемного обговорення і опрацювання на цій основі докладного плану проведення заняття;
- опрацювати конспект до заняття, в якому чітко має бути визначено опис ситуаційної задачі, проблема або проблеми для дискусійного обговорення, шляхи подальшої самостійної роботи над ситуаційним задачам, калькуляція часу з докладною методикою їх вирішення та ін.

Реалізація викладених вище дидактичних і методичних вимог до заняття за допомогою методу вирішення ситуаційних задач можлива тільки в тому разі, коли опис відповідає змісту й методиці цієї теми, сформульований зрозуміло й чітко, а різні факти, явища, приклади, наведені відповідно до змісту теми, відтворюють правдивий перебіг процесів і явищ, які мають місце в цій діяльності.

Таким чином, опис ситуації не має включати жодних коментарів викладача, його емоційного ставлення до неї, а охоплювати лише ту інформацію, яка є вкрай необхідною для прийняття рішення. Це означає, що він висвітлює лише побічні та проміжні вказівки, які підштовхують до пошуку правильного рішення.

Безумовно, за змістом ситуаційні задачі різноманітні, що також, у свою чергу, передбачає різні форми проведення цих занять.

Однак не залежно від цього можна визначити *загальну методику занять, які проводять шляхом розв'язання ситуаційних задач. Вона складається з трьох етапів.*

1. Уведення в завдання, під час якого педагог дає коротку інформацію про тему заняття, його мету, організацію, презентує ситуаційну задачу за допомогою слова, фільму, прикладу, малюнка тощо. Іноді її можуть описувати спеціально запрошені особи. Ця частина може тримати від 15–20 хвилин до однієї навчальної години, залежно від складності ситуаційної задачі.

2. Вивчення ситуації та підготовка рішення. На цьому етапі слухачі вивчають і аналізують ситуацію; звертаються до педагога за додатковою інформацією; проводять дискусію щодо змісту ситуації та ймовірних шляхів її реалізації; використовуючи довідкову літературу, особистий досвід і професійні знання, формулюють оптимальне рішення.

Залежно від характеру змісту ситуації та її складності ця робота може проводитись у навчальній групі протягом короткого терміну (наприклад, 20–30 хвилин) або в малих підгрупах. Коли ситуація вимагає більше часу на вивчення, її опис слухачам роздається заздалегідь. Відповідно її обговорення може проводитись у невеликих (три-чотири особи) підгрупах, у яких значно зручніше вивчити, проаналізувати ситуацію і опрацювати рішення. Такий склад підгрупи

створює сприятливі умови для активної участі всіх учнів в обговоренні ситуаційних задач, сприяє обміну досвідом, знаннями і думками, формує навички і вміння колективного дослідження проблеми, яка вивчається, та ін.

Після цього настає *останній найважливіший етап – групова дискусія, яка складається з трьох фаз.*

Від уміння педагога керувати ходом дискусії залежить кінцевий результат цього заняття. Він повинен знати основні вимоги до проведення дискусії і вміти нею керувати, не беручи в ній безпосередньої участі. Інакше кажучи, дискутувати повинні ті, хто навчаються, а не викладач. Головна перевага дискусії полягає в тому, що вона шляхом правильно організованого обговорення дозволяє виявити різні погляди на ситуацію, що аналізується, і тим самим забезпечує її об'єктивний аналіз.

Викладач не має завчасно оцінювати думки тих, хто навчається, а навпаки, за допомогою різних методичних прийомів повинен змусити їх висловитися. Однак він мусить уважно слідкувати за перебігом змісту дискусії, не залишати без уваги суперечливих хибних думок, намагатись у будь-якому разі викликати правильну реакцію тих, хто навчається. За допомогою навідних запитань він може спрямувати дискусію в необхідному напрямку, заохочувати обговорення тих проблем, які мають суттєве значення для прийняття всебічно обґрунтованого рішення. Шляхом правильно сформульованих навідних запитань і вказівок він допомагає тим, хто навчається, зрозуміти свої помилки.

Характер і атмосфера колективного обговорення проблеми створюють сприятливі умови для розвитку навичок і вмінь стислого, чіткого й логічного висловлювання своїх думок, уміння вислуховувати думки своїх товаришів і аргументовано відстоювати власний погляд. Однак у будь-якому разі рекомендації педагога мають висловлюватись у формі побажань без надмірного повчання. На перебіг дискусії також негативно впливає роль ментора, який наставляє аудиторію. Тому викладач має уникати такої ролі, бо вона гальмує активність тих, хто навчається, під час дискусії.

Перша фаза визначає спрямованість обговорень усієї дискусії та її характер. У ній окреслюються одна або кілька проблем, відбувається обмін думками щодо них, визначаються мета й вимоги щодо вирішення задачі. Виявляти й аналізувати проблеми, формулювати метод ті, хто навчаються, повинні самі. Викладач лише надає їм необхідну допомогу, а головне – керує перебігом дискусії. У тому разі, коли обговорення ситуаційних задач відбулось у малих підгрупах, на цій фазі доповідаються результати їх роботи.

На другій фазі ті, хто навчаються, за допомогою викладача обговорюють прийняті рішення, оцінюють їх з урахуванням вимог, які було визначено на першій фазі. Вони можуть ставити додаткові чи уточнюючі запитання представникам підгруп. Головна функція тих, хто навчається, на цій фазі полягає у створенні умов для всебічного й обґрунтованого аналізу всіх запропонованих варіантів розв'язання проблеми, пошуку його найоптимальніших шляхів і прийняття обґрунтованого рішення. Тому найважливіший момент – це характер і атмосфера дискусії, створення умов для висловлювання учасниками заняття своїх поглядів, заохочення нестандартних

варіантів розв'язання проблеми. Викладач у разі необхідності повинен спрямувати перебіг дискусії в потрібному руслі, надати їй цілеспрямованості та змістовності. Проте в будь-якому разі він не має "гасити" атмосферу співробітництва, вільного висловлювання думок учасниками дискусії та не допускати висміювань і негативних оцінок думок тих, хто навчається.

Остання фаза передбачає остаточне формулювання групового рішення. Ті, хто навчаються, на основі попередніх обмірковувань і обговорень ухвалюють рішення, яке задовольняє більшість учасників заняття і оптимально розв'язує проблему.

Третій, заключний, етап передбачає підведення викладачем підсумків перебігу і результатів усього заняття. Коли він не підводить підсумків заняття або це робиться неякісно через відсутність часу чи з інших причин, можна вважати, що вона не досягла ні дидактичної, ані виховної мети. Саме тому на цей етап має бути заплановано 15–20 хвилин.

Ті, хто навчається, часто самі не в змозі запам'ятати і оцінити багато положень, які наводилися під час дискусії. Тому викладач аргументовано аналізує і показує їм позитивні аспекти заняття і недоліки. Окремо оцінює роботу кожної малої підгрупи, виділяючи правильні та хибні рішення і порівнюючи їх із реальною практикою. Наприкінці заняття він пропонує найоптимальніший варіант розв'язання проблеми, обґрунтовує його, визначає основні проблеми для подальшого самостійного вивчення і рекомендує для цього відповідну літературу.

Розбір інцидентів, чи метод інцидентів, спрямований на вдосконалення умінь певних посадових осіб, з одного боку, прийняти обґрунтоване рішення в умовах нестачі інформації, а з іншого – раціонально зібрати і використати необхідну для цього інформацію. Він вимагає швидкого збирання додаткової інформації, її аналізу і прийняття рішення. Отже, слухачі замість повної інформації отримують лише коротке повідомлення про інцидент. Це повідомлення може бути письмовим або усним. Проте цього вкрай мало для прийняття обґрунтованого рішення. Ті, хто навчається, змушені шукати додаткову інформацію, яку вони також можуть отримати у викладача, ставлячи йому відповідні запитання.

Отримавши необхідну й достатню, на їх думку, інформацію, вони можуть проаналізувати інцидент у невеликих (3–5 осіб) підгрупах, прийняти відповідне рішення і винести його на загальну дискусію в навчальній групі.

Відомо, що вміння ставити правильні й обґрунтовані додаткові запитання, які потребують суттєвих відповідей, – це велике мистецтво. Тому викладач має навчати правильно й обґрунтовано формулювати запитання і вміло добирати необхідну інформацію для відповіді. Цьому можуть сприяти такі форми занять.

1. Кожне запитання для додаткової інформації обговорюється тими, хто навчається, і тільки після цього приймається рішення про його необхідність для розв'язання проблеми-інциденту.

2. Кожна мала підгрупа отримує всю інформацію, яку замовляла, а під час загальної дискусії оцінюється вміння використовувати цю інформацію.

3. Оцінюється (у балах) якість замовленої інформації для порівняння її цінності щодо прийнятого рішення (теж у балах). При цьому цінність інформації заздалегідь обговорюється, а оцінюють її колективно ті, хто навчаються. По-перше, це формує мотивацію навчання, по-друге, навчає слухачів замовляти необхідну інформацію.

Метод конфліктів поряд із зазначеними вище методами застосовується дедалі більше. Від педагогів, які використовують цей метод, потрібне вміння виділити з конкретної практики такі конфліктні ситуації, які мають суттєве значення у життєдіяльності тих, хто навчається, і можуть стати змістовним предметом дискусії на занятті.

Дидактично-виховна цінність цього методу полягає головним чином у тому, що він сприяє навчанню на конкретних життєвих прикладах шляхом їх усебічного аналізу і прийняття обґрунтованого рішення. За його допомогою можна вчити розв'язувати проблеми, узяті з професійної діяльності, в обмежений проміжок часу і за відсутності достатньої інформації для їх аналізу. Він також навчає їх відповідальності і формує її в процесі прийняття рішень щодо різноманітних людських проблем.

Метод “лабіринту дій” передбачає отримання тими, хто навчається, великої кількості однакової інформації. Це може бути докладний опис складного інциденту або ситуаційного завдання. Серед цієї інформації можуть бути як необхідні, так і побічні відомості, які не стосуються розв'язання навчальної проблеми або не входять до компетенції цієї посадової особи.

Кожний повинен окремо з'ясувати цю різноманітну інформацію, адресувати її до відповідних виконавців, накласти резолюцію там, де це необхідно. Крім того, на основі розрізненої інформації з вивчених документів йому необхідно формувати чітке уявлення про ситуацію, яка склалася на цьому об'єкті, зробити висновки і прийняти всебічно обґрунтоване рішення з метою знаходження правильного виходу зі складної ситуації.

Отже, цей метод удосконалює вміння працювати з різноманітною інформацією в умовах обмеженої її кількості та часу, формує навички й уміння правильно оцінювати обстановку, вибрати обґрунтовану лінію поведінки, прийняти правильне і своєчасне рішення.

Інтелектуальну розминку можна застосовувати для приведення тих, хто навчається, в активний “стартовий” стан за рахунок актуалізації знань, які вони мають, шляхом обміну думками, опрацювання загальної позиції та формування мотивації навчально-пізнавальної діяльності. Разом із тим педагог має можливість з'ясувати рівень підготовленості слухачів до подальшої роботи щодо розв'язання певних теоретичних і практичних проблем і набуття знань. Вона здійснюється в швидкому темпі у формі експрес-опитування. Педагог звертається до тих, хто навчається, із запитаннями, на які вони повинні дати коротку, але конкретну і змістовну відповідь. На проведення цього дидактичного заходу відводиться 10–15 хвилин. Вони можуть передувати практично будь-яким груповим заняттям.

Дидактична цінність методу полягає в тому, що він сприяє повторенню у швидкому темпі досить великого за обсягом і глибиною навчального матеріалу,

дає можливість здійснити контроль за перебігом навчальних занять і за їх ефективністю, допомагає актуалізувати знання в тих, хто навчається, і формує в них позитивне ставлення до навчально-пізнавальної діяльності.

Сократична бесіда спрямована на формування навичок і вмінь творчого мислення. Цей метод дозволяє виявити певні прогалини у знаннях тих, хто навчається, підвищує інтерес до професійної діяльності чи певного навчального предмета, сприяє активному опануванню знань, формує навички творчого мислення і самостійної роботи, розвиває критичне мислення та вміння аргументовано відстоювати власну думку, озброює ефективними способами ведення полеміки.

Вона здійснюється шляхом постановки викладачем перед тими, хто навчається, певних запитань у чіткій логічній послідовності. Реалізація методу передбачає їх ґрунтовну попередню підготовку до заняття. Однак викладач так формулює запитання, що вони повинні давати не готові відповіді, а аналізувати певні факти і явища та одночасно формулювати власний погляд. Викладач, критично оцінюючи їхні відповіді, уміло спрямовує перебіг бесіди в потрібне русло, заохочуючи до активної участі в бесіді та нестандартного ставлення до проблеми, розвиває навички дослідницької діяльності.

10.3. Методичні рекомендації щодо підвищення ефективності занять із гуманітарної підготовки

Ефективність гуманітарної підготовки залежить від майстерності осіб, які проводять заняття. Педагогічна майстерність складається з багатьох елементів, одним із яких є ораторське мистецтво. Його предметом становлять закономірності публічних виступів, принципи усного мовлення, форми й методи взаємодії з аудиторією.

Компоненти ораторського мистецтва такі:

- взаємодія з аудиторією;
- використання логічних законів мислення і передавання інформації;
- техніка усного мовлення.

Основні психолого-педагогічні вимоги до взаємодії з аудиторією.

1. Новизна – викладення раніше невідомих положень за темою, що розглядається, або нових положень про раніше відомі факти, події, явища. Брак новизни спричиняє переключення уваги слухачів на інші справи і втрату контакту з ними.

2. Доказовість – логіка викладання й аргументації положень, яка допомагає слухачам під час заняття засвоїти нову інформацію.

3. Експресивність – візуальний і звуковий прояв ставлення керівника до того, що він говорить. Тон, тембр голосу, характер інтонацій іноді мають більше значення, ніж усі інші прийоми риторики.

Одна з основних функцій публічного виступу – інформативна. Керівник заняття дає слухачам нові знання, які виявляються в поняттях і їх зв'язках, у судженнях, висновках та інших логічних елементах.

Розрізняють дві групи понять. Нові, ще не відомі слухачам, і ті, що вже їм

знайомі. Відомі поняття необхідні для того, щоб, спираючись на них, можна було ввести нові поняття. Як у будь-якому пізнавальному процесі, засвоєння слухачами знань на занятті відбувається через установалення зв'язку відомого з невідомим.

Вибір засобів розкриття змісту та обсягу понять, установалення послідовності їх викладення край важливий, оскільки забезпечує підвищення теоретичного й методичного рівня проведення занять.

Логічні закони мислення і передавання інформації під час виступу узагальнюють і систематизують найефективніші прийоми та способи аргументації. Разом із педагогікою, психологією і лінгвістикою вони є методичним підґрунтям і практичною основою ораторського мистецтва.

Будь-який процес передавання інформації складається з трьох взаємопов'язаних елементів:

- 1) положення, істинність якого намагаються обґрунтувати;
- 2) аргументи-докази – вихідні фактичні чи теоретичні положення, за допомогою яких здійснюють обґрунтування;
- 3) демонстрація – логічний зв'язок, що показує залежність між аргументами і тезою.

Способи міркувань у процесі обґрунтування тези в основному збігаються з відомими формами умовиводів: дедукцією, індукцією, аналогією.

Дедукцією в логіці називають умовивід, у формі якого здійснюється логічний перехід від загального знання до часткового.

Індуктивний спосіб передбачає розгортання повідомлення і аргументацію від конкретного до загального.

Умовивід за аналогією являє собою висновок про належність одиничного предмета до будь-якого явища на основі подібності істотних ознак цього предмета іншому одиничному предмету, який віднесено до цього явища.

Для керівника групи гуманітарної підготовки велике значення має техніка мови. Якщо голос слабкий, дикція нечітка, інтонація невиразна, у мові відсутні логічні наголоси, то і сприйняття навчального матеріалу значно ускладнюється. І навпаки, чим досконаліша мовна майстерність, вище рівень культури мови, тим ефективнішим буде заняття.

Вимоги до мови такі:

- у кожного речення має бути логічна мелодія, підкоряючись якій слова складаються в чіткі думки;
- не вимовляти всі слова однаково, виділяти серед них головні за змістом, робити на них логічні наголоси;
- групи слів необхідно розділяти логічними паузами.

Логічна мелодія визначається зміною інтонації мови, що пов'язана з напрямком думки керівника. Логічна мелодія створює в кожному реченні певний мелодійний малюнок.

Логічний наголос – це підкреслення голосом у змісті речення головного слова, що додає точного значення.

Способи логічних наголосів:

- висотний, коли слово, на яке падає наголос, виділяють підвищенням або зниженням тону голосу;
- темповий, коли слово під наголосом вимовляють швидше або повільніше, ніж інші;
- силовий, коли слово під наголосом підкреслюють вольовим жестом або мімікою;
- використання пауз, коли перед словом під наголосом роблять паузу, яка зосереджує увагу слухачів.

Логічні паузи – зупинки в мові, що поєднують слова за змістом у мовні такти. Правильно розставлені логічні паузи полегшують сприйняття змісту, особливо в довгих реченнях. Випадкові паузи руйнують зазначену структуру, ускладнюють сприйняття. Перестановка логічної паузи може різко змінити зміст речення. Керівник повинен уміло користуватися логічними паузами. Ворогом пауз є поспіх, який різко знижує ефективність сприйняття матеріалу.

Логічну композицію публічного виступу керівник заняття складає за допомогою плану, у якому весь зміст заняття поділяють на частини, не рівнозначні за значенням. У кожній частині виділяють головну думку. Найважливіші з них подають першим планом, а інші – другим або третім. Це полегшує засвоєння змісту тими, хто навчається. Правильне співвідношення частин створює логічну композицію. При цьому слід завжди прагнути до ясності і простоти викладення матеріалу.

Інтонаційне багатство мови передає тим, хто навчається, розмаїтість почуттів керівника. Яскрава, захоплююча мова можлива, якщо керівник відчуває перед початком і під час заняття емоційну піднесеність. Вона досягається застосуванням розробленого Станіславским методу “фізичних дій”, сутність якого в тому, що ті чи інші емоції викликають у собі не штучно, а шляхом зовнішніх і внутрішніх дій.

Безпосередньо перед виступом викладачеві необхідно концентрувати свою увагу на головних формулюваннях, усвідомити, що сказати, які почуття викликати.

Інтонаційна виразність керівника заняття багато в чому залежить від того, як він викладає матеріал, від мови й фактів, які наводить. Одним із важливих факторів інтонаційної виразності мови є звучний, добре керований голос.

Жест і міміка оживляють мову, роблять її наочною. Жест як емоційно значеннєвий рух має “звучати” тієї миті, коли вимовлена фраза потребує посилення виразності. Саме тому жестикуляція віднесена до ораторського мистецтва. Вважається, що жести – це рухи рук і кистей, але реально кожний рух тіла з метою підкреслення значення вимовлених слів – також жест.

Правила жестикулювання:

- жести мають бути мимовільними, не слід ними зловживати;
- жестикулювання не має бути безупинним, не кожна фраза підкреслюється жестом;
- жест не має відставати від слова, яке ним підкріплюється;

- не користуватися однаковими жестами в усіх випадках;
- жести, їх інтенсивність мають відповідати характеру мови.

Знання й дотримання законів і правил орфографії забезпечує грамотність звучання мови. При цьому необхідно завжди враховувати склад аудиторії, уникати трафаретних виразів, мовних штамтів.

Дикція – це правильна і чітка вимова звуків мови. Чіткість дикції визначає культуру мови і загальну культуру керівника заняття.

Не слід говорити швидко. За одну хвилину варто вимовляти не більше 70 слів (7–8 речень). Навпаки, розтягування мови створює монотонність. Особливу увагу варто приділити вимовлянню останніх слів речень. У деяких керівників відбувається так зване вгасання або проковтування їх.

За допомогою голосу передають зміст теми, свої думки, почуття і переконання. Необхідно навчитися керувати своїм голосом, розвивати його силу, витривалість і гнучкість. Навіть небагаті голосові дані можна істотно поліпшити, як кажуть, “поставити голос”. Цей процес передбачає розвиток певних якостей і властивостей:

- 1) благозвучність – наявність металевих відтінків і відсутності носових;
- 2) широта діапазону – від нижньої ноти до верхньої;
- 3) витривалість – здатність тривалий час говорити не стомлюючись;
- 4) сила – здатність наповнювати повноцінним звуком приміщення;
- 5) гнучкість – здатність змінювати висоту і відтінки звуку.

Давно відомі дієві прийоми, що привертають увагу аудиторії.

Несподіваність – повідомлення нової інформації, а також парадоксальних випадків із повсякденного життя.

Провокування – на короткий час викликати в особового складу реакцію згоди з викладеною інформацією. Цей прийом використовують для того, аби підготувати слухачів до конструктивних висновків.

Прогнозування – ґрунтуючись на реальних фактах, прогнозувати очікувані події через визначення ціннісних орієнтацій інтересів і побажань підлеглих.

Співставлення – ознайомлення слухачів з усіма аргументами за і проти будь-яких думок або положень. Після цього пропонується правильне рішення проблеми.

Апелювання до авторитету. Для підтвердження правильності власних думок керівник посилається на авторитет науки, а також на досвід присутніх.

Застосування висловлювань, як правило, особистісного характеру: “я був свідком”, “перебуваючи якимось...” і т. ін.

Персоніфікація – керівник розкриває проблему через життя і поведінку людей, яких прямо чи опосередковано стосується матеріал, що викладається.

Співучасть – керівник робить слухачів немовби учасниками тих подій, про які йдеться. У цьому випадку слід використовувати такі вирази: “уявіть, що ви перебуваєте...” чи “уявіть, що ви стали командиром ...” та ін.

Драматизація – наочне й захоплене викладення матеріалу для того, щоб слухачі змогли ототожнити себе із життєвою ситуацією і зрозуміти її значення.

Пряме включення – відсутність вступу.

Гумор – використання жарту, кумедних історій із життя надає слухачам можливість подумати і відпочити.

Експресивність і гострота – використання формулювань і цитат, які значно відрізняються від звичайного стилю (несподівані, стилістично незвичайні, ті, що запам'ятовуються).

Досвідчені педагоги застосовують такі прийоми: “побіжне обговорення”, “знайти опонента”, гумористичний початок, широка орієнтація у проблемі, використання опорного конспекту, семінар “чиста сторінка” та інші, які звернені до аудиторії.

“Побіжне обговорення” певної проблеми здійснюється шляхом її аналізу під час проведення будь-якого заняття. Це можуть бути міжнародні події, певні нестандартні ситуації в країні, навчальному закладі, історичні події, які викликають підвищену зацікавленість слухачів. У досвідченого педагога таке обговорення може стати вдалим входженням у тему, що вивчається, чи її аргументації. Через те він не має шкодувати час на їх аналіз.

Багато педагогів використовують у практиці вдалий прийом, який називається **“знайти опонента”**. Мета цього прийому полягає в намаганні надати заняттю діалогічного характеру шляхом діалогу з найактивнішими його учасниками. Звідси розмірковування педагога немовби звернено не тільки до всієї аудиторії, а й до конкретної людини, яка про предмет обговорення має власну думку. Таким чином, він заохочує її до реплік. Педагог, реагуючи на ці репліки, більш аргументовано і логічно будує виклад власних міркувань.

Гумористичний початок виправдовує себе на будь-якому етапі дидактичного заходу. Розумною мірою гумор можна використати для певного збудження аудиторії, коли вона має негативний емоційний настрій, пригнічений психічний стан. Доречний жарт розряджає психологічне напруження, сприяє взаєморозумінню тих, хто навчається, створює атмосферу піднесеного настрою, підтримує позитивний морально-психічний настрій.

Іноді ті, хто навчаються, пасивно стежать за думкою і логікою викладача, особливо під час викладення складних тем. Аби уникнути цього досвідчені педагоги у вступній частині лекції намагаються показати зовнішні зв'язки явища, що вивчається, його внутрішню структуру і практичну значущість для майбутньої діяльності.

В останні роки широко застосовується **опорний конспект**. Методику його застосування опрацював *В. Ф. Шаталов*. Опорний конспект видається слухачам напередодні заняття або на початку заняття. На кількох картках викладається структурно-логічна схема певної теми. Однак у цій схемі існують певні пустоти, логічні прогалини, які ті, хто навчається, мусять самостійно опрацювати після прослуховування певного теоретичного змісту цієї теми. Такий прийом сприяє об'ємному охопленню всього навчального матеріалу з певної теми, умінню знаходити структурно-логічні зв'язки у проблемі, що вивчається, формуванню навичок і умінь цілеспрямованої самостійної роботи з додатковою літературою, заохоченню дослідницького стилю навчально-пізнавальної діяльності.

Під час проведення **семінару “чиста сторінка”** ті, хто навчається, на чистій картці занотовують свої зауваження, запитання, додатки щодо виступів

своїх товаришів. Наприкінці заняття картки здаються педагогу, який їх аналізує. На основі аналізу характеру цих нотаток педагог оцінює якість підготовки тих, хто навчається, до заняття і глибину розуміння ними проблем, які вивчаються.

Позитивне ставлення у тих, хто навчається, викликають **прийоми індивідуального впливу**, до яких можна віднести натяк, удавану недовіру, удавану заборону, схвалення і похвалу, довіру, стимулювання часом тощо.

Натяк – це прийом, який береже самолюбство слухача, звичайно використовується за незначних порушень навчальної дисципліни. Інформація педагога озвучується у формі, яка певним чином стимулює позитивну поведінку слухача і надає йому можливість “урятувати своє лице” в очах оточення.

Удавана недовіра, навпаки, спрямована на те, щоб зачепити самолюбство слухача, аби викликати в нього бажання довести несправедливість цього зауваження.

Удавана заборона як ефективний педагогічний прийом використовується в тих випадках, коли існує необхідність зацікавлення слухачів певною інформацією. Тут діє правило “заборонений плід завжди солодкий”.

Схвалення і похвала у відповідний вдалий час справляють великий стимулюючий вплив на слухачів, заохочують їх до певної діяльності, надають додаткових сил, створюють позитивне емоційне тло для навчальної діяльності.

Довіра як прийом дидактичного впливу спрямована на формування самостійності і творчості у слухачів під час здійснення навчально-пізнавальної діяльності.

Стимулювання часом полягає в наданні слухачам можливості прискореними темпами виконати завдання, а залишок часу використати на власний розсуд.

Крім зазначених вище прийомів для надання виступу дохідливості та переконливості застосовують питання до аудиторії, повтори, узагальнення, перерахування, повернення до викладеного, доповнення та ін.

Отже, оволодіння основами ораторського мистецтва сприяє якісному проведенню занять з гуманітарної підготовки.

Основні категорії і поняття

Гуманітарна підготовка, активні методи проведення занять з гуманітарної підготовки, ораторське мистецтво, дедукція, індукція, аналогія, поза, жест, міміка, дикція.

Завдання для самоконтролю

1. На основі яких керівних документів організується гуманітарна підготовка у НГУ?
2. Розкрийте порядок оцінювання гуманітарної підготовки військовослужбовця.

3. Які посадові особи складають комплексні методичні картки проведення занять з гуманітарної підготовки?
4. Назвіть основні компоненти ораторського мистецтва.
5. Розкрийте порядок оцінювання гуманітарної підготовки підрозділу.
6. Як ведеться облік занять з гуманітарної підготовки?
7. Розкрийте зміст комплексної методичної картки проведення занять з гуманітарної підготовки.

Р о з д і л 11. МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СЛУЖБОВО-БОЙОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ВІЙСЬК

11.1. Сутність і зміст морально-психологічного забезпечення дій військ

Морально-психологічне забезпечення (МПЗ) дій військ – комплекс узгоджених за цілями, часом, послідовністю, силами та засобами заходів, що здійснюють командири, штаби, органи виховної роботи, служби для досягнення високого морального духу особового складу та забезпечення успішного виконання службово-бойових завдань за умов мирного і воєнного часу.

Мета МПЗ дій військ – забезпечення стійкого, постійного і адекватного функціонування свідомості і психіки військовослужбовців, дій військових колективів частин та підрозділів під час виконання службово-бойових завдань у мирний і воєнний час.

МПЗ дій військ у сучасних умовах може бути успішним, якщо відбувається на основі досягнень військової науки, психології, психофізіології, педагогіки, соціології, правознавства, теорії інформатизації і враховує конструктивний досвід вітчизняної і світової практики.

На характер МПЗ дій військ впливають такі чинники:

1) загальні – військово-політична обстановка у світі і на театрі бойових дій, загальнополітична і економічна ситуація в державі, ставлення суспільства до армії;

2) часткові – укомплектованість, бойова злагодженість і професіоналізм, особливості бойових дій;

3) окремі – індивідуально-психологічні та особистісно-професійні особливості військовослужбовців, характеристики військових колективів.

Сукупність цих чинників безпосередньо чи опосередковано впливає на психіку військовослужбовця, психологію колективу, визначає міру їх внутрішньої готовності до виконання службово-бойових завдань. Вони також впливають на зміст МПЗ, засоби і способи його організації.

Актуальність проблеми забезпечення високого морального духу військ значною мірою зумовлюється змінами, що відбуваються у світосприйнятних установах військовослужбовців, у розумінні обов'язку перед Батьківщиною.

Особливості МПЗ такі: самостійність, охоплення всіх сфер повсякденної і бойової діяльності військ; здійснення в мирний і воєнний час; вплив на особовий склад усіх протидіючих сторін; взаємозв'язок з іншими видами забезпечення.

МПЗ – принципово новий, комплексний вид забезпечення, який поєднує основні види і способи організованого впливу у свідомості і психіці військовослужбовців під час проведення заходів, спрямованих на підтримання бойової і мобілізаційної готовності в процесі виконання службово-бойових завдань мирного і воєнного часу.

На державному рівні МПЗ являє собою комплекс узгоджених заходів, які проводять державне та військове керівництво країни, усі органи військового

управління, посадові особи з метою досягнення необхідного морально-психологічного стану особового складу збройних формувань і населення країни. На цьому рівні воно охоплює політичні, економічні та військові об'єкти і здійснюється всіма державними і військовими органами, командирами з активним використанням засобів масової інформації, досягнень науки, літератури, мистецтва.

На військовому рівні МПЗ – це єдиний нерозривний процес формування і підтримання у військовослужбовців високого морально-психологічного стану, розвинення інших морально-психологічних і бойових якостей, необхідних для успішного виконання завдань у мирний час і за умов сучасної війни. На цьому рівні МПЗ організовують і здійснюють командири, штаби, структури роботи з особовим складом.

Важливо розуміти, що логіка створення сучасної моделі МПЗ виходить з основної загальної мети – досягнення перемоги в бою. Цю мету ставить перед собою і противник. Тому за рівних умов досягти перемоги можна тільки завдяки морально-психологічній перевазі, а вона визначається морально-психологічним станом особового складу.

МПЗ службово-бойової діяльності Національної гвардії України (НГУ) ґрунтується на таких принципах:

- патріотична спрямованість;
- спадкоємність;
- науковий підхід до проблематики МПЗ;
- взаємозалежність змісту, форм і методів МПЗ від завдань військ, суспільно-політичних і економічних умов їх виконання, вікових, індивідуальних, психофізичних особливостей особового складу;
- використання досвіду армій інших країн і новітніх досягнень психології, соціології, психофізіології;
- визнання особистості військовослужбовця як мети, результату й показника ефективності МПЗ;
- формування особистісних властивостей та якостей на основі мотиваційної сфери людини;
- взаємозв'язок соціально-психологічної діагностики, консультації і корекції поведінки військовослужбовців;
- розвиток у військовослужбовців позитивної мотивації до служби, виконання вимог Військової присяги та службових обов'язків;
- стимулювання соціально-ціннісних потреб, насамперед бойової активності та стійкості військовослужбовців і військових колективів;
- забезпечення активності, безперервності, системності і конкретності заходів МПЗ.

Головні напрямки МПЗ такі:

- мобілізація військовослужбовців на свідоме виконання бойових завдань, прогнозування динаміки МПЗ, збереження його стійкості і керованості;

- досягнення високої бойової активності особового складу, спроможності витримувати нервово-психологічні напруження і зберігати боєздатність за умови дії психотравматичних факторів сучасного бою;

- зрив психологічних операцій противника, прогнозування і профілактика негативного інформаційно-психологічного впливу;

- організація комплексного захисту психологічних (психофізіологічних) властивостей військовослужбовців, реабілітація психотравмованих.

Головні завдання МПЗ такі:

- доведення і роз'яснення воєнно-політичної і морально-психологічної обстановки, що склалася, заходів керівництва країни та НГУ з підготовки і ведення бойових дій;

- формування необхідного рівня морально-психологічної готовності та здатності успішно виконувати службово-бойові завдання, упевненості у своїх командирах, правильності їх рішень, у бойових товаришах, власній силі, можливостях бойової техніки та озброєння;

- забезпечення й реалізація правових і соціальних гарантій військовослужбовців, передбачених законами і правовими актами воєнного часу, взаємодія з органами державної влади з метою розв'язання соціальних проблем військовослужбовців і членів їхніх сімей, забезпечення військ усім необхідним для виконання службово-бойових завдань;

- проведення заходів протидії інформаційно-психологічному впливу противника, попередження дезінформації і деморалізації особового складу;

- організація інформаційно-пропагандистської роботи, забезпечення військ технічними засобами виховання, поліграфії, їх своєчасний ремонт і відновлення;

- надання медичної і психологічної допомоги військовослужбовцям, їх реабілітація.

Зміст і завдання МПЗ у бойовій обстановці визначають і уточнюють відповідно до законодавства України, законів воєнного часу, рішень Верховного Головнокомандувача, наказів і директив органів військового управління, обстановки, що склалася, наявності часу, сил і засобів.

Основні складники МПЗ такі:

- інформаційно-пропагандистське забезпечення;

- психологічне забезпечення;

- військово-соціальна робота;

- культурно-виховна робота;

- інформаційно-психологічна протидія.

Інформаційно-пропагандистське забезпечення – система цілеспрямованих заходів щодо формування стійкого і керованого морально-психологічного стану на основі оперативного інформування особового складу про воєнно-політичну та бойову обстановку, завдання військ та умови їх виконання.

Головні завдання інформаційно-пропагандистського забезпечення такі:

- мобілізація військовослужбовців на самовіддане і професійне виконання бойових завдань;
- збір, аналіз і роз'яснення воєнно-політичної і оперативно-тактичної обстановки в районах дислокації військ та їх бойового застосування;
- формування в особового складу свідомого ставлення до виконання військового і громадського обов'язку;
- збір, узагальнення, пропаганда та поширення передового досвіду ведення бойових дій.

Психологічне забезпечення – це комплекс заходів із підтримання та відновлення в особового складу психологічних якостей, що забезпечують виконання бойових завдань за будь-яких умов.

Загальна спрямованість психологічного забезпечення передбачає підготовку військовослужбовців до війни в цілому, надання їм військово-психологічних знань, виховання психологічної готовності до ведення сучасних бойових дій. Головне завдання – формування стійкої психіки військовослужбовців.

Цікавими є спостереження спеціалістів НАТО. Важливими психогенними, психофізіологічними якостями, що визначають поведінку військовослужбовців під час виконання службово-бойових завдань, вони вважають: ступінь духовної і фізичної перевтоми, наслідки стресу, наявність почуття страху, рівень мотивації, бойовий дух. Під час підготовки й ведення бойових дій особливу увагу приділяють психологічному забезпеченні діяльності офіцерського складу, особливо командирів. У ході тренувань виробляють і закріплюють не лише психомоторні навички керування технікою і зброєю, але й вербальну активність, мислення, увагу, здатність тримати у пам'яті весь комплекс проблем, що відображають динаміку бою, передбачати і прогнозувати її розвиток.

Військово-соціальна робота забезпечує соціально-правовий захист діяльності НГУ, передбачений Конституцією та законодавством України, створює сприятливі умови для ефективних дій військовослужбовців під час виконання службово-бойових завдань.

Під час виконання службово-бойових завдань військово-соціальна робота охоплює таке коло питань:

- створення соціальних і правових умов для повного виконання військовослужбовцями своїх функціональних обов'язків, дотримання й реалізація всіх правових і соціальних гарантій, передбачених Конституцією і законодавством України;
- організація і здійснення взаємодії всіх категорій військовослужбовців, службовців, оперативна соціальна і правова консультація і допомога;
- роз'яснення особовому складу законів, прав і обов'язків військовослужбовців у мирний і воєнний час, формування почуття особистої відповідальності за виконання законів, правових актів воєнного часу, у тому

числі міжнародних, а також вимог Військової присяги, статутів, наказів і розпоряджень командирів (начальників);

– зміцнення єдиноначальності, організованості, правопорядку і військової дисципліни.

Культурно-виховна робота відновлює моральні, психічні та фізичні сили особового складу, мобілізує його на виконання службово-бойових завдань, задовольняє духовним потребам військовослужбовців. Її завдання такі:

– формування загальної і військово-професійної культури військовослужбовців, сприяння їх підготовці до бойових дій;

– формування у військових колективах статутних відносин;

– організація дозвілля, відпочинку, культурного обслуговування всіх категорій особового складу, відновлення психофізіологічного ресурсу військовослужбовців, взаємодія із закладами і органами культури з урахуванням обстановки і завдань, що виконують.

Інформаційно-психологічна протидія – це комплекс заходів прогнозування, профілактики та недопущення інформаційно-психологічного впливу противника, нейтралізація його намагань дезінформувати і деморалізувати особовий склад, дезорганізувати бойову діяльність.

Морально-психологічне протиборство сьогодні набуває дедалі більшого значення. Воно є одним із найбільш ефективних і безкровних способів досягнення політичних, економічних і військових цілей. Нехтування питаннями інформаційної війни неприпустиме, ухилитися від інформаційно-психологічного впливу противника неможливо. В арміях розвинутих країн триває постійний пошук найперспективніших засобів, форм і методів впливу на свідомість і психіку військовиків і цивільних громадян.

Досвід збройних конфліктів і навчань обумовлює такі основні завдання інформаційно-психологічної протидії:

– аналіз морально-психологічної обстановки (соціально-політичної, релігійно-етнічної, конфліктогенної, криміногенної) у регіонах дислокації та виконання службово-бойових завдань;

– збір, аналіз та узагальнення відомостей щодо можливостей потенційного противника (учасника конфлікту) здійснювати інформаційно-психологічний вплив на війська;

– прогнозування ймовірного характеру й можливих наслідків психологічних операцій, інформаційно-психологічного впливу противника на особовий склад і протидія цьому та іншим видам впливу на свідомість і психіку військовослужбовців;

– зрив (ослаблення) психологічних операцій противника, знищення його сил і засобів, нейтралізація негативних наслідків впливу на психіку і дії особового складу;

– розроблення теоретико-методологічних і практичних основ інформаційно-психологічного протиборства та здійснення інформаційно-психологічних операцій;

- проведення заходів щодо підтримання пильності, здійснення контролю за використанням засобів зв'язку;

- організація роботи з воїнами, схильними до навіювання, попередження поширення пліток, чуток і дезінформації.

Без урахування інформаційно-психологічної протидії неможливо всебічно впливати на свідомість і психіку людини, психологію військових колективів як основи морально-психологічного стану особового складу НГУ.

Специфічні складники МПЗ дій НГУ такі:

- спеціальні соціологічні дослідження;
- організація забезпечення військ технічними засобами виховання та поліграфії;

- кадрове забезпечення органів виховної роботи.

Не менш важливими є завдання морально-психологічного впливу на війська противника. Їх реалізація покладена в основному на спеціальні органи та підрозділи НГУ. Вплив організують і проводять із метою ослаблення морального духу противника, його деморалізації, зниження боєздатності.

Серед завдань МПЗ важливим є прийняття своєчасних і дієвих заходів щодо нарощування морального, психологічного і фізичного потенціалу особового складу. Йдеться про створення умов морально-психологічної реабілітації, організацію відпочинку й дозвілля, безперервне забезпечення особового складу всім необхідним для життєдіяльності та виконання службових завдань.

Певною мірою МПЗ повинні здійснювати офіцери, прапорщики і сержанти, які безпосередньо навчають і виховують військовослужбовців.

Ефективність МПЗ службово-бойової діяльності військ оцінюють за двома критеріями: оптимальність організації і дієвість за реальних умов.

Критерій оптимальності організації МПЗ передбачає оцінювання морально-психологічного стану за конкретними показниками:

- 1) діагностична підготовленість – уміння посадових осіб аналізувати МПЗ із використанням діагностичних методів, вивчати людей та обстановку;

- 2) прогностичні здібності – підготовленість до вироблення своєчасних і обґрунтованих варіантів рішень, уміння передбачати наслідки бойових та інших дій під час виконання службово-бойових завдань;

- 3) проектно-конструкторська підготовленість – уміння завчасно й оперативно планувати МПЗ, виробляти оптимальні варіанти дій залежно від особливостей завдань, що виконують, і розвитку ситуації;

- 4) організаторсько-комунікативна компетентність – здатність реалізовувати рішення, підбирати, готувати, розставляти кадри, керувати діями підлеглих зі здійснення МПЗ за будь-яких умов обстановки;

- 5) аналітично-оціночна здатність – уміння об'єктивно і всебічно аналізувати організацію, стан і дієвість МПЗ службово-бойової діяльності.

Критерій дієвості МПЗ дає можливість оцінити таке:

- успішність виконання бойових і спеціальних завдань;

– відповідність морально-психологічного стану особового складу на індивідуальному і груповому рівні завданням і вимогам за різних умов обстановки;

– відповідність спрямованості мотиваційно-ціннісних орієнтацій, поглядів, переконань, традицій, норм поведінки, морально-психологічної атмосфери в колективі завданням військової служби;

– воєнно-професійну компетентність, що характеризує воєнну культуру, підготовленість військовослужбовців, їх психологічну стійкість на рівні завдань, які виконують за напружених умов.

Використання таких критеріїв оцінювання МПЗ дозволяє з'ясувати його дійсну відповідність інтересам успішного виконання службово-бойових завдань за напружених умов. Слід зазначити, що професіональний підхід до організації МПЗ службово-бойових завдань передбачає опанування найбільш прийнятної теорії і адекватної їй практики здійснення МПЗ службово-бойової діяльності.

Таким чином, МПЗ, яке здійснюють відповідно до законодавства України, указів і розпоряджень Президента, вимог командувача НГУ з урахуванням специфіки діяльності військ, має забезпечити готовність особового складу до успішного виконання службово-бойових завдань у мирний і воєнний час.

11.2. Досвід морально-психологічного забезпечення дій військових формувань США і країн Західної Європи

Аналіз військових праць, доктринальних положень, вимог бойових статутів армій країн світу дозволяє зробити висновок, що військово-політичне керівництво вважає підтримання високого морально-психологічного стану збройних формувань одним із пріоритетів у сфері забезпечення національної безпеки.

У рамках комплексу заходів, які проводить керівництво західних країн для підтримання необхідного рівня бойової готовності та боєздатності військових формувань, особливу увагу приділяють морально-психологічній підготовці особового складу.

МПЗ здійснюють у ході всіх видів підготовки військ за спеціальними програмами, погоджують із завданнями збройних формувань і спрямовують на формування у військовослужбовців усіх категорій необхідних якостей. Кінцевий результат становить висока моральна і психологічна стійкість як окремого військовослужбовця, так і підрозділу, частини, збройного формування в цілому.

Системі МПЗ службово-бойової діяльності армій країн НАТО властиві такі головні риси:

- її наявність практично в усіх структурах збройних формувань;
- розгалуженість і сувора підпорядкованість служб і органів;
- могутня матеріальна й фінансова база і численний висококваліфікований персонал;

- чітко визначені ідейно-теоретичні та методологічні основи морально-психологічної підготовки;
- дієве законодавче забезпечення;
- цілеспрямованість і масштабність морально-психологічної підготовки;
- комплексний підхід до завдань, що виконують;
- нерозривна єдність процесу навчання і виховання;
- добре організована практична діяльність.

Головні напрямки МПЗ збройних формувань країн НАТО такі:

- формування у військовослужбовців військово-професійних якостей;
- розвиток позитивної мотивації до військової служби;
- виховання вірності національним цінностям;
- вироблення навичок виживання в полоні, підготовка до ведення тривалих бойових дій в екстремальних умовах;
- фізичне виховання особового складу.

Основні завдання МПЗ збройних формувань країн НАТО такі:

- упровадження у свідомість військовослужбовців переконань про перевагу демократичних інститутів і моральних цінностей, важливість збройних сил для захисту національних інтересів;
- пропагування ідей про наявність військової загрози;
- формування образу ворога;
- упровадження ідеї моральної обґрунтованості будь-яких дій під час виконання службово-бойових завдань;
- розвиток у особового складу здатності зберігати самовладання і почуття відповідальності в складних умовах, уміння протистояти негативному інформаційно-психологічному впливу;
- соціальний захист прав військовослужбовців і військових пенсіонерів.

У збройних формуваннях США немає єдиного органу, відповідального за виховання військовослужбовців, а також заступників командирів по роботі з особовим складом. Головний суб'єкт виховання військовослужбовців – командир. У своїй роботі він покладається на спеціальний апарат із трьох служб:

- зв'язків із громадськістю;
- особового складу і тилу;
- військових священиків (капеланів).

Під керівництвом командира ці служби діють самостійно й узгоджено, гнучко й ефективно. Він визначає найближчі і перспективні завдання діяльності кожної служби, а також здійснює контроль за якістю виховної роботи з особовим складом. Цього командирів навчають у військових коледжах, академіях і під час служби у військах. Більше того, як свідчить практика, командир, який не вміє ефективно співпрацювати з цими службами, не може розраховувати на просування по службі.

Роль зазначених служб у вихованні американських військовослужбовців нерівнозначна. Головною є *служба військових священиків*. Самі капелани називають інші служби офісними, тобто такими, які реагують тоді, коли до них

звертаються. Капелани ж приходять до людини самі. Для них відкриті всі сторони життєдіяльності військовослужбовця – від побуту до виконання бойових завдань.

Капелани традиційно відіграють виняткову роль у системі виховання військовослужбовців. Невипадково видатний полководець Другої світової війни Д. Ейзенхауер заявляв, що добрий військовий священик дорожче за його власну вагу в золоті.

Керівництво США розглядає церкву як важливий інститут, що формує моральні принципи й норми поведінки, виховує особовий склад у душі моральних цінностей, що домінують у суспільстві. Релігійний вплив спрямовують на розвиток у військовослужбовців відповідальності, дисциплінованості, терпимості, фізичної і духовної гармонії, високого морального духу й самовідданості. Він дозволяє закріпити у свідомості особового складу стереотипи соціальної поведінки і автоматизм виконання будь-яких завдань.

У статутах американських збройних сил немає чіткого визначення обов'язків капелана: така регламентація заважала б його діяльності. Головні напрямки роботи військових капеланів такі:

- надання допомоги військовослужбовцям у задоволенні їхніх духовних потреб;
- проведення регулярних богослужінь;
- підтримання згуртованості та морального духу особового складу;
- розв'язання конфліктних ситуацій;
- інформування командира про настрої підлеглих;
- запобігання самогубствам;
- профілактика алкоголізму і наркоманії;
- відвідування хворих і поранених;
- турбота про родини військовослужбовців.

У роботі з особовим складом командири всіх ступенів широко використовують рекомендації *соціально-психологічної служби*. Вона є в усіх видах збройних сил США (у кожній медичній роті є психолог, психіатр і соціолог, а також 6–8 їхніх помічників). У цілому в ній зайнято близько 8 тис. дипломованих військових і цивільних фахівців.

Соціально-психологічна служба сприяє вирішенню таких питань:

- навчання військовиків методам розпізнавання порушень психіки;
- створення в підрозділах і частинах оптимального морально-психологічного клімату;
- зміцнення військової дисципліни.

Пріоритетним напрямком морально-психологічної підготовки у збройних силах США є формування і розвиток у військовослужбовців високих військово-професійних якостей. Вимоги до них закріплено в системі показників військової кваліфікації – інструменті, що сприяє зростанню професійної майстерності військовослужбовців.

Під професіоналізмом в американських збройних силах розуміють сукупність таких елементів:

- 1) спеціальні знання з основних сфер людської діяльності і безпосередньо своєї спеціальності;
- 2) визнання суспільних цінностей і неухильне слідування їм у службі;
- 3) корпоративність – членство в професійній організації, володіння спеціальними знаннями і прийняття особливих зобов'язань.

Як свідчить практика, наріжним каменем професіоналізму військовослужбовців США є їх ґрунтовна гуманітарна підготовка. На думку Міністерства оборони США, військові дисципліни в національних військово-навчальних закладах не мають перевищувати 15 % від загального обсягу навчального часу. Випускник військового коледжу повинен бути насамперед високоінтелектуальним, освіченим офіцером, який за багатьма параметрами випереджатиме випускника будь-якого престижного цивільного університету. Такий офіцер здатний швидко засвоїти вибрану спеціальність після прибуття у війська.

У військових навчальних закладах США гуманітарним дисциплінам приділяється до 50 % навчального часу на першому курсі, до 30 % – на другому, до 60 % – на третьому і до 70 % – на четвертому. Курсанти поглиблено вивчають політологію, основи економічної теорії, історію, психологію, правознавство, соціологію, світову культуру, основи військового керівництва, логіку, філософію, расову теорію, теорію лідерства, літературу, теологію, мистецтво, іноземні мови.

Володіння знаннями суспільно-гуманітарної спрямованості передбачає і статус сержанта професійної армії. У навчальних підрозділах і спеціальних курсах на вивчення гуманітарних дисциплін виділяють близько 80 % навчального часу.

Важливий напрямок формування морального духу американських військовослужбовців становить виховання патріотизму. Воно містить у собі такі елементи:

- виховання почуття гордості за свою країну і її збройні сили;
- формування прихильності ідеалам і цінностям американського способу життя, переконаності у винятковості соціально-економічних основ США;
- виховання особового складу на історії і традиціях збройних сил;
- формування у солдатів і офіцерів духу корпоративності;
- широке рекламування військової служби.

У мотиваційній сфері патріотизм військовослужбовців займає перше місце.

Особливого значення в американських збройних формуваннях надають вихованню гордості за свою частину. Кожне об'єднання і з'єднання має умовний знак. Його носять на рукаві повсякденного обмундирування. Деякі частини мають також різні талісмани (тварини, птахи, окремі предмети). Навколо них поширюються повір'я, ніби вони допомагають у бою. В одній із

повітряно-десантних дивізій таким талісманом вважається живий орел, винесення якого є урочистим елементом будь-якого параду.

Один із напрямків виховної роботи – морально-етичне виховання військовослужбовців, яке характеризують дві особливості.

По-перше, воно має яскраво виражену релігійну спрямованість і здійснюється на загальних принципах релігії: не заподій людям болю тим, від чого тобі боляче самому; не роби для інших того, що ти сам не любиш; роби для людей те, що зробив би для самого себе, та ін.

По-друге, морально-етичне виховання військовослужбовців ґрунтується на фундаментальних загальнолюдських цінностях з урахуванням специфіки військової професії, а саме: честі, мужності, самовідданості, вірності військовому обов'язку. Вони закріплені у військовій присязі, етичному кодексі збройних сил США та інших нормативних документах.

Одним з основних напрямків морально-психологічної підготовки в американських збройних формуваннях є організація здорового способу життя. Із цією метою розроблена програма профілактики алкоголізму і наркоманії, яка складається з чотирьох частин:

- медичний контроль (проведення медоглядів раз на три місяці, вибіркового тестів на кокаїн, марихуану, опіум, транквілізатори, алкоголь);

- освітня частина (заняття про шкоду алкоголю і наркотиків та наслідки їх вживання для організму);

- реабілітація військовослужбовців, які мають проблеми, пов'язані з алкоголізмом і наркоманією (у кожному з'єднанні працюють консультаційні центри);

- звільнення військовослужбовців, як правило, тих, хто на службі вживали наркотики і алкоголь більше двох разів.

Край важливе місце в системі морально-психологічної підготовки військовослужбовців США приділяється фізичному вихованню особового складу. Із цією метою від середини 80-х років здійснюється програма забезпечення відповідності фізичного розвитку військовослужбовців певним вимогам. Фізичний стан військовослужбовців визначають їхньою здатністю виконати комплекс фізичних вправ за нормативами. Наприклад, жінкам, які навчаються в навчальному центрі сухопутних військ Форт-Беннінг, необхідно виконати 60 віджимань на руках за 2 хвилини. Перевірку фізичної підготовки військовослужбовців проводять, як правило, раз на півріччя. Велику увагу приділяють контролю ваги особового складу.

Міністерство оборони США розробило спеціальні програми, що забезпечують реалізацію соціально-економічних прав військовослужбовців.

Основні цілі цих програм такі:

- підтримання високого морального духу військовослужбовців і членів їхніх родин, забезпечення ефективності їх діяльності, підвищення привабливості та престижності військової служби;

- забезпечення і підтримання соціально-побутового статусу військовослужбовців і членів їхніх родин на рівні, необхідному для фізичного й інтелектуального розвитку;

- забезпечення зайнятості та підвищення освітнього рівня членів родин військовослужбовців;

- створення умов для раціонального використання позаслужбового часу військовослужбовцями і членами їхніх родин;

- підтримання сприятливих умов життя військовослужбовців і впровадження в їх свідомість упевненості в завтрашньому дні.

Ці програми доповнюють інформаційні програми, що формують ширшу систему цінностей у рамках соціально-правової підготовки особового складу збройних формувань США.

Апарат духовного впливу на *особовий склад бундесверу (збройних сил Німеччини)* безпосередньо підпорядкований міністру оборони. При ньому створено раду з питань ідеологічної роботи, до якої входить 25 осіб. Вони представляють політичні партії, підприємців, профспілки, молодіжні організації, засоби масової інформації, католицьку та євангелістську церкви. У роботі ради регулярно беруть участь начальник центру ідеологічної роботи, генеральний інспектор бундесверу та інспектори видів збройних сил. Рада являє собою консультативний орган. Вона розробляє рекомендації та пропозиції з питань ідеологічної роботи і подає їх на розгляд міністру оборони.

Військове керівництво Німеччини приділяє серйозну увагу проблемам ефективного використання людського фактора в сучасній війні, удосконаленню системи МПЗ діяльності військ. У корпусах діють відділи, у бригадах – відділення по особовому складу. За змістом МПЗ у бундесвері здійснюють за такими напрямками:

- доведення до свідомості військовослужбовців необхідності ретельного виконання свого службового обов'язку, переконання їх у тому, що їм є що захищати;

- мотивація до підтримання військової дисципліни й виконання бойових завдань;

- інтеграція бундесвера в суспільство (суспільство підтримує армію, армія захищає суспільство і державу);

- правове забезпечення військовослужбовців у процесі служби і після звільнення.

Один із важливих напрямів МПЗ бундесверу становить морально-психологічна підготовка особового складу. Її завдання полягає в забезпеченні психологічної готовності військовослужбовців до ведення активних бойових дій за будь-яких умов, подолання страху й паніки, зміцненні згуртованості, досягненні безперервного і стійкого управління.

Керівництво військовим апаратом ідеологічної роботи здійснюють перші управління по роботі з особовим складом, управління ідеологічної роботи та бойової підготовки головного штабу збройних сил, головних штабів видів збройних сил. Аналогічні функції виконують перші відділи штабів армійських

корпусів, командувань ВПС та ВМС, дивізій і флотилій, перші відділення штабів бригад, авіаційних ескадр та ескадр кораблів.

У батальйонах (ескадрильях і на кораблях) штатні офіцери з ідеологічної роботи є радниками та помічниками командирів частин і підрозділів. На них покладено безпосередню відповідальність за організацію ідеологічної роботи. У ротах і окремих взводах є їх довірені особи, які користуються авторитетом серед особового складу, яким доручено впливати на морально-політичний стан співслужбовців. Загалом питаннями організації МПЗ на професійній основі у бундесвері займається близько 1900 офіцерів і більше 300 священників.

З особовим складом проводять заняття з громадянського виховання. Керівниками навчальних груп є, як правило, командири підрозділів. На допомогу їм міністерство оборони готує тематичні розробки, щомісячні збірники “Інформація для військ”, навчальні кінофільми, відеофільми, аудіозаписи, наочні посібники.

Важливу роль у вихованні та організації дозвілля особового складу відведено центру ідеологічної роботи, розташованому в Кобленці. Він є провідним навчальним закладом, де офіцери та унтер-офіцери навчаються і проходять перепідготовку з питань організації та ведення ідеологічної роботи з особовим складом. Центр підпорядкований заступнику генерального інспектора головного штабу бундесверу. У його роботі беруть участь інститут соціальних наук бундесверу, управління воєнно-історичних досліджень, Гамбурзька академія бундесверу, Мюнхенська медична академія бундесверу. Центр підтримує тісні відносини з пропагандистським апаратом НАТО.

Система організації впливу на особовий склад бундесверу передбачає й роботу з допризовною молоддю. Ще у 1959 р. конституювано посаду офіцера для роботи з призовним контингентом. Так звані “югенд-офіцери” також проходять підготовку у Кобленському центрі ідеологічної роботи.

Військовою пресою в бундесвері керує штаб інформації та преси, безпосередньо підпорядкований міністру оборони. Він складається із трьох відділів: преси, по роботі з громадськістю і вербування поповнення.

Відділ преси організує видання газети “Бундесвер актуель” і двадцяти різних військових журналів. Виданням військових журналів та іншої військової періодики, а також створенням фільмів за дорученням штабу інформації та преси безпосередньо займається центр засобів масової інформації.

Важливим складником МПЗ є військова церковна служба бундесверу (60–80 % особового складу – віруючі). Церковну службу організують євангелістський і католицький воєнні єпископи. Вони призначаються відповідними церковними органами за узгодженням із міністерством оборони. У штабах військових округів контроль за організацією церковної служби здійснюють декани військових округів різних віросповідань. Їм підпорядковані штатні корпусні, дивізійні та бригадні військові священники. При військових училищах, шпиталях та інших територіальних закладах і установах бундесверу є також позаштатні євангелістські та католицькі священники. Кожні 1,5 тис. військовослужбовців євангелістів чи католиків утворюють общину на чолі зі священником.

У збройних силах Великої Британії МПЗ здійснює апарат, що складається з чотирьох основних служб: просвіти, військових капеланів, організації дозвілля та побуту, пропаганди та інформації (зі зв'язків із громадськістю). До їх складу входить більше 3,1 тис. осіб.

Головну ланку апарату становить служба просвіти, започаткована з 1846 р. Вона організовує і проводить щотижневі одноденні заняття з політичної освіти у формі лекцій, бесід та дискусій, у з'єднаннях і частинах (на кораблях) розповсюджує періодичні та інші військові видання, відеокасети, організовує радіо- та телемовлення для особового складу.

Служба військових капеланів (священиків) існує з XVII ст. Її очолює головний капелан, якому підпорядковані управління капеланів видів збройних сил. У штабах дивізій, окремих бригад, ескадр і на великих кораблях є капелани різних віросповідань із розрахунку один капелан на полк, батальйон (на флоті – на 800–850 військовослужбовців). Богослужіння проводять тричі на тиждень. Крім того, статутом передбачена щотижнева ранкова молитва. Індивідуальна релігійна робота з військовослужбовцями відбувається в рамках щотижневої “години капелана”.

Служба організації дозвілля та побуту проводить роботу з військовослужбовцями та членами їхніх родин у позаслужбовий час. Вона підпорядкована службі (управлінню) генерал-ад'ютанта збройних сил. Аналогічні служби є у штабах видів збройних сил, військових округів, командувань. У штабах до батальйону, дивізіону, ескадрильї та на великих кораблях виконують обов'язки офіцери цієї служби. Вони відповідають за організацію розважальних програм, керують мережею клубів, кінотеатрів, барів, відео- та дискотек.

Служба пропаганди та інформації (зі зв'язків із громадськістю) відповідає за пропаганду та популяризацію збройних сил через цивільні засоби масової інформації. Її представники виконують зазначені функції також у країнах, де дислоковано британські війська, сили авіації та флоту. Апарат служби забезпечує організацію прес-конференцій, інтерв'ю військового керівництва, відвідування представниками засобів масової інформації та цивільними особами частин і кораблів, готує друковані та відеоматеріали для “Бі-бі-сі”, інформаційних агентств, телекомпаній, газет і журналів.

У полі зору служби інформації також питання підготовки й випуску друкованих видань міністерства оборони та видів збройних сил, яких налічується 110 найменувань.

У збройних силах Франції головну роль у МПЗ відіграє служба інформації та суспільних відносин (СІРПА), яка безпосередньо підпорядкована міністру оборони. Окрім того, існує служба соціальної дії (АСА), яка опікується роботою бібліотек, кас взаємодопомоги, офіцерських, унтер-офіцерських і солдатських клубів, різноманітних гуртків та секцій. У кожній частині, до окремого батальйону включно, є військові священики. Передбачено близько 2 тис. штатних посад фахівців із питань МПЗ.

У збройних формуваннях країн НАТО особливу увагу приділяють інформаційно-виховній роботі за такими напрямками:

- формування у військовослужбовців поглядів і переконань, що відповідають характеру державної військової політики;
- забезпечення органів військового керівництва та офіцерського складу оперативною військово-політичною і службовою інформацією;
- інформаційний вплив на свідомість і поведінку особового складу з метою формування спонукальних мотивів і духовних стимулів до виконання навчальних і бойових завдань;
- задоволення культурних, релігійних та інформаційних потреб військовослужбовців;
- рекламування військової служби, створення і культивування позитивного іміджу збройних формувань у суспільній свідомості.

Разом із тим інформаційно-виховна робота має свою специфіку. Так, у збройних силах європейських країн НАТО вона виховує в особового складу почуття атлантичної солідарності, у США має виражену спрямованість на американізацію свідомості та світогляду військовослужбовців.

Інформаційно-виховній роботі в арміях іноземних держав притаманні такі спільні риси:

- наявність розгалуженої структури інформаційного апарату, до батальйону включно;
- насиченість висококваліфікованими фахівцями з інформаційної роботи всіх ланок;
- могутнє інформаційно-методичне забезпечення всебічного інформування військовослужбовців;
- інтенсивне використання релігійного впливу.

Важливим завданням морально-психологічної підготовки вважається діяльність із формування у військовослужбовців морально-психологічної готовності до подолання труднощів і небезпеки в бойовій обстановці. Для цього, наприклад, командування бундесверу створює відповідні умови на заняттях і навчаннях, що дає можливість завчасно відчувати труднощі реального бою. Практичні заняття, військові змагання, навчання насичуються елементами небезпеки. Як зазначається у вказівках з бойової підготовки, останні мають бути в межах припустимого для мирного часу ризику і забезпечувати реальне тренування психіки солдата.

На заняттях такими елементами є:

- подолання складних перешкод в умовах реальної небезпеки для життя військовослужбовців (форсування на танках глибокої річки по дну тощо);
- наступ підрозділів безпосередньо за розривами снарядів своєї артилерії;
- форсування водних перешкод вплав зі зброєю і спорядженням на підручних засобах;
- обкатування особового складу танками і пересування на танках з наступним спішуванням на ходу;
- тривала активна діяльність із використанням засобів захисту від ядерної і хімічної зброї противника;

- здійснення тривалих маршів пішки в складних погодних умовах і вночі (особливого значення надають переходам в умовах низьких температур);
- пересування труднопрохідною місцевістю: болота, лісові масиви, невисокі гори.

Найбільшій ефективності морально-психологічна підготовка досягає під час навчань і маневрів, коли максимально повно здійснюється моделювання обстановки і умов сучасного бою, створюються значні фізичні і психологічні навантаження на всі категорії особового складу. Труднощі, фізичні незручності, що породжують негативні емоції і стани, “активний противник”, обстановка бою дозволяють найкраще готувати особовий склад до війни.

Отже, у сучасних арміях світових країн накопичено значний досвід підготовки особового складу, який певною мірою може бути використаний вітчизняними командирами та виховними структурами. Однак не можна допустити простого копіювання без урахування історичних, економічних, соціальних, національних особливостей і традицій збройних формувань України.

11.3. Морально-психологічне забезпечення миротворчих операцій

Перші спроби запобігання війнам і воєнним конфліктам пов'язані з діяльністю Організації Об'єднаних Націй. Від моменту свого заснування вона своєю головною метою визначила підтримання миру між народами. У 1965 р. було створено Департамент миротворчих операцій ООН і з того часу поняття “миротворчість” набуло конкретного змісту і значення.

МПЗ міжнародних миротворчих операцій (спеціальних дій) – це комплекс соціально-політичних, міжнародно-правових, організаційних, воєнно-соціальних, гуманітарно-освітніх і соціально-психологічних заходів, спрямованих на формування та морально-психологічне злагодження миротворчого контингенту, його всебічну підготовку і участь в операціях (спеціальних діях) із підтримання й відновлення миру під егідою ООН, ОБСЄ та інших міжнародних організацій.

Метою МПЗ є формування та підтримання морально-психологічного стану особового складу, бойових і психологічних якостей, дисциплінованості та правопорядку, згуртованості військових колективів на рівні, необхідному для успішного виконання завдань. МПЗ здійснюють у тісній взаємодії з оперативним (бойовим), правовим, технічним, тиловим і медичним забезпеченням.

Система МПЗ міжнародних миротворчих операцій (спеціальних дій) включає функціонально пов'язані між собою сили й засоби, технології і методики впливу на свідомість і поведінку особового складу миротворчих підрозділів і персоналу, захист їх психологічних (психофізіологічних) властивостей, реабілітацію психотравмованих.

Головні завдання МПЗ підготовки миротворчих підрозділів та персоналу такі:

- аналіз і роз'яснення особовому складу воєнно-політичної, економічної,

екологічної обстановки в країні, де виконують миротворчі завдання, мети і завдань миротворчого підрозділу, місця й ролі кожного військовослужбовця у їх успішному виконанні;

- організація морально-психологічної, гуманітарної підготовки особового складу, вплив на спеціальну підготовку;

- створення сприятливих соціально-психологічних умов підготовки миротворчих підрозділів і персоналу;

- підтримання правопорядку і військової дисципліни, зміцнення морально-психологічного стану особового складу;

- соціальне і правове забезпечення особового складу та їх родин;

- правове виховання особового складу;

- інформаційно-пропагандистське забезпечення;

- проведення культурно-виховної та просвітницької роботи, організація дозвілля особового складу;

- забезпечення військ (сил) технічними засобами виховної роботи, поліграфічним обладнанням і продукцією, іншим культпросвітмайном;

- організація взаємодії з органами державної влади, місцевого самоврядування, громадськими організаціями та об'єднаннями щодо підтримання сприятливої морально-психологічної обстановки в районах виконання завдань;

- морально-психологічний супровід виконання завдань миротворчих операцій (спеціальних дій), забезпечення психологічної стійкості воїнів, нейтралізація психологічного впливу на особовий склад;

- забезпечення адаптації особового складу миротворчих підрозділів і персоналу до умов країн перебування;

- інформаційно-психологічний захист особового складу;

- постійний аналіз морально-психологічної обстановки, управління морально-психологічними процесами в миротворчих підрозділах.

Ефективність МПЗ під час підготовки миротворчих підрозділів і персоналу і в ході виконання ними завдань досягається таким:

- своєчасна постановка завдань на організацію МПЗ;

- постійний аналіз і прогнозування розвитку морально-психологічної обстановки, якісне планування та проведення заходів МПЗ, визначення їх найефективніших форм і способів;

- безпосередня організаторська діяльність із метою формування у військовослужбовців високої морально-психологічної стійкості та високої активності;

- підтримання постійної взаємодії органів виховної роботи із штабами та іншими органами управління щодо організації МПЗ під час підготовки і в ході миротворчих операцій;

- стійке і безперервне управління силами й засобами МПЗ.

На прикладі 3-го окремого інженерного батальйону, який із липня 2000 р. виконує завдання у складі місії ООН у Лівані, розглянемо особливості МПЗ міжнародної миротворчої операції.

Відповідно до вимог “Концепції МПЗ підготовки та ведення операцій (бойових дій) Збройних Сил України”, а також керівних документів із підготовки миротворчих контингентів Збройних Сил України особлива увага зосереджувалася на психологічному забезпеченні, яке передбачало оцінювання та прогнозування морально-психологічного стану особового складу, включення до практичних занять елементів психологічної підготовки, відповідне супроводження виконання бойових завдань, подолання психологічної втоми.

Оцінюванням і прогнозуванням морально-психологічного стану особового складу 3-го окремого інженерного батальйону доводилося займатися не тільки під час аналізу військової дисципліни. Набагато частіше до нього вдавалися під час визначення ступеня підготовленості до виконання службово-бойових завдань з урахуванням бойового досвіду та навичок дій в бойових умовах, аналізу згуртованості бойових колективів, упевненості в озброєнні та бойовій техніці.

Психологічна підготовка проводилася з метою розвитку специфічних військово-професійних якостей та адаптації психіки військовослужбовців до умов виконання конкретних і водночас незвичних бойових завдань. Відпрацьовували витривалість в умовах нестачі питної води і високих температур, роботу саперів на мінних полях, дії водіїв на гірських дорогах тощо.

У другій половині піврічного терміну перебування посилювався вплив чинників, які загострили психологічну втому військовослужбовців. Далися ознаки обмеженості території пересування та кола суб'єктів повсякденного спілкування, сум за батьками й рідними. Найпоширенішим способом подолання психологічної втоми було тимчасове усунення військовослужбовців від виконання службових обов'язків, зміна позиції або середовища спілкування, проведення відповідних заходів під час відпочинку.

Одним із важливих питань, яке довелося вирішувати з перших днів створення інженерної роти зазначеного батальйону, – це зміна у свідомості військовослужбовців традиційних стереотипів цивільного життя.

У агітаційно-пропагандистській роботі широко використовували можливість супутникового телебачення, проводили запис сюжетів ліванських каналів теленовін з інформацією про дії сил ООН. У подальшому їх використовували для зміцнення впевненості військовослужбовців у своїх діях, зростання авторитету українських миротворців. Відомо, що короткий відеосюжет впливає на свідомість набагато ефективніше, ніж змістовна стаття або виступ.

Агітаційно-пропагандистська робота з особовим складом здійснювалася за інформаційної підтримки та у взаємодії з українськими дипломатами, акредитованими в Лівані. Про райони виконання бойових завдань із розмінування, місця обладнання позиції миротворчих сил було завчасно підготовлено необхідний інформаційно-довідковий матеріал, проведено службове інформування.

Реальна обстановка змусила офіцерів виховної роботи самим розробити тематику занять з гуманітарної підготовки і проводити гуманітарні години раз на тиждень. На заняттях обговорювали питання міжнародного гуманітарного

права, Кодекс поведінки учасників бойових дій, особливості звичаїв і традицій арабського світу, соціально-політичний розвиток Лівану та етнопсихологію регіону. У ході миротворчої місії в Південному Лівані заходи МПЗ відчутно сприяли успішному виконанню визначених завдань.

В операціях миротворчих сил особливого значення набуває інформаційно-психологічна протидія. Її цілі такі:

- дієвий контроль і управління військово-політичними, соціально-психологічними та іншими процесами серед цивільного населення і членів протиборчих угруповань;

- формування сприятливих умов для найефективнішого здійснення миротворчої діяльності в зоні збройних конфліктів з урахуванням інтересів конкретних країн.

Для досягнення зазначеної мети вирішують конкретні завдання.

Довгострокові:

- вивчення соціально-політичної обстановки в регіоні і настроїв місцевих жителів у районах дій миротворчих сил;

- розроблення й виконання планів стабілізації обстановки в зонах відповідальності миротворчих сил за допомогою інформаційно-психологічних заходів;

- переконання противників у необхідності проведення миротворчих заходів;

- інформаційно-психологічне забезпечення запобігання можливим ворожим діям із боку місцевого населення і збройних угруповань, що беруть участь у збройному конфлікті;

- сприяння міжнародним організаціям у доставці, розподілі або наданні гуманітарної та іншої допомоги постраждалому населенню;

- сприяння інформаційно-психологічними засобами обміну військовополоненими, поверненню біженців і переміщених осіб, свободі пересування територією збройного конфлікту;

- установа ефективної взаємодії із найупливовішими представниками місцевих і закордонних засобів масової інформації, владних структур, етнічними та релігійними лідерами, членами суспільно-політичних організацій, учасниками конфлікту з метою формування сприятливого ставлення до миротворчих сил у зонах їхньої дії та за їх межами;

- інформаційно-психологічне забезпечення пересування військових і гуманітарних конвоїв територіями і населеними пунктами, які контролюють учасники збройного конфлікту;

- формування в регіоні проведення операцій іміджу миротворчих сил і його постійний моніторинг, організація спільної діяльності національних частин і підрозділів;

- інформаційно-психологічне забезпечення допомоги цивільному населенню в разі стихійного лиха, технічних катастроф та евакуації; операцій щодо запобігання контрабанди наркотиків; збереження пам'ятників архітектури, творів мистецтва й архівів; надання допомоги місцевому населенню з питань цивільної оборони;

– організація регулярного радіомовлення, випуск газет, розповсюдження листівок.

Середньострокові:

– висвітлення в засобах масової інформації дій миротворчих сил, організація мітингів на їх підтримку;

– інформаційно-психологічне забезпечення переміщення населення з районів бойових дій у місця тимчасового проживання;

– забезпечення максимальної ефективності інформаційно-психологічного впливу на всі фактори військово-політичної обстановки і морально-психологічного стану різних соціальних груп у районі проведення операцій з метою переведення збройних зіткнень на рівень політичного врегулювання та формування сприятливої суспільно-політичної обстановки для проведення подальших миротворчих заходів;

– установа дружніх взаємин із місцевим населенням з метою профілактики протиправних дій опозиційно налаштованих соціальних груп і збройних формувань у зоні відповідальності миротворчих сил;

– забезпечення лояльності місцевих жителів і влади до миротворчих сил, сприяння з їхнього боку організації управління і життєзабезпечення в зоні відповідальності;

– проведення в зоні збройних зіткнень вільних виборів і відновлення діяльності місцевих органів влади і цивільної інфраструктури.

Короткострокові (разові):

– вплив на протиборчі сторони, місцеве населення та інші об'єкти з метою організації конструктивного спілкування і спільної діяльності щодо переведення конфлікту на нижчі рівні інтенсивності, а пізніше й повне відновлення умов для мирного співіснування в конкретних районах;

– пояснення необхідності суворих, аж до збройних, заходів із боку миротворчих сил прагненням не допустити розпалення й поновлення воєнних дій;

– розведення конфлікуючих сторін і забезпечення переговорного процесу між ними;

– створення сприятливих умов для цілеспрямованого інформаційно-психологічного впливу на конкретні соціальні групи в районі конфлікту з метою послаблення напруженості.

Отже, МПЗ миротворчих операцій є важливим чинником мобілізації особового складу на успішне виконання поставлених завдань.

Основні категорії і поняття

МПЗ дій військ, принципи МПЗ, напрями МПЗ, завдання МПЗ, складники МПЗ, інформаційно-пропагандистське забезпечення, психологічне забезпечення, військово-соціальна робота, культурно-виховна робота, інформаційно-психологічна протидія, військові капелани, міжнародні миротворчі операції.

Завдання і тести для самоконтролю

1. Розкрийте сутність МПЗ і назвіть головні фактори, які впливають на нього.
2. На яких принципах ґрунтується МПЗ службово-бойової діяльності НГУ?
3. Розкрийте зміст основних напрямків МПЗ дій військ.
4. Назвіть головні складники МПЗ дій військ.
5. Які завдання інформаційно-психологічної протидії виконують в операціях миротворчих сил?
6. Назвіть основні напрямки роботи військових капеланів у військових формуваннях США.
7. Розкрийте зміст інформаційно-психологічної протидії як складника МПЗ.
8. Назвіть головні завдання МПЗ дій військ.
9. Назвіть головні риси системи МПЗ особового складу армій країн НАТО.
10. Що розуміють під професіоналізмом в американських збройних силах?
11. *Інформаційно-психологічна протидія є:*
 - а) принципом МПЗ дій військ;
 - б) складником МПЗ дій військ;
 - в) завданням МПЗ дій військ.
12. *У військових навчальних закладах США на четвертому курсі на вивчення гуманітарних дисциплін приділяється:*
 - а) до 30 % часу;
 - б) до 50 % часу;
 - в) до 70 % часу.
13. *Головним суб'єктом роботи з особовим складом в американських збройних формуваннях є:*
 - а) командир;
 - б) служба зв'язків із громадськістю;
 - в) служба особового складу і тилу.
14. *У збройних силах Франції головну роль у МПЗ відіграє:*
 - а) служба інформації та суспільних відносин;
 - б) служба капеланів;
 - в) служба соціальної дії.
15. *Патріотичне виховання у військових формуваннях США:*
 - а) важливий напрямок формування морального духу військовослужбовців;
 - б) не здійснюється;
 - в) здійснюється лише прийд час ведення бойових дій щодо захисту національних інтересів.

Правильні відповіді: 11б, 12в, 13а, 14а, 15а.

Розділ 12. ПСИХОЛОГІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВИКОНАННЯ СЛУЖБОВО-БОЙОВИХ ЗАВДАНЬ

12.1. Сутність і зміст психологічного забезпечення дій військ

Досвід минулих війн і результати аналізу дій збройних формувань України, армій інших країн у військових конфліктах сучасності підтверджують, що психологічне забезпечення має не абстрактний, а конкретний характер. Так, за результатами досліджень американських науковців протягом Другої світової війни кількість психічних розладів у солдат зроста порівняно з Першою світовою війною на 300 %.

Висновки зарубіжних фахівців свідчать, що з усієї кількості солдат, які безпосередньо брали участь у бойових діях, 38 % мали різні психічні розлади. Через це тільки в американській армії було виведено зі строю 504 тис. військовослужбовців, близько 1,5 млн мало різні психічні порушення, які не дозволяли їм певний час брати участь у бойових діях.

Утрата емоційно-вольової стійкості може призвести до реальної поразки. Такий психологічний стан – головна причина розгубленості. Уникнути його можливо тільки формуванням у військовослужбовців постійної внутрішньої психологічної готовності до виконання службово-бойових завдань у будь-який час.

Службово-бойова діяльність в екстремальній ситуації пов'язана з небезпекою для життя, можливістю поранення. Під час виконання службово-бойових завдань порушується ритм харчування, сну, відпочинку, зростають фізичні й нервово-психічні навантаження. Усе це впливає на психічний стан особистості.

Службово-бойова обстановка визначає два основні стани людини. Перший – активний, енергійний, який супроводжується бойовим піднесенням, зібраністю, мобілізацією фізичних і психічних сил, що сприяє успішному виконанню бойового завдання. Другий – негативний, проявами якого є тривога, невпевненість, пригніченість, апатія, що спричиняють втрату боєздатності в бойовій обстановці. Психологічне забезпечення усуває негативні наслідки впливу бойової обстановки. Під час виконання службово-бойових завдань за його допомогою здійснюють такі заходи:

- своєчасна психодіагностика, психокорекція, оперативна психологічна допомога, психічна реабілітація військовослужбовців, що зазнали психологічних травм, повернення їх у стрій, практичні заходи щодо зменшення бойових і психологічних втрат;

- підтримання високої психологічної активності військовослужбовців, усунення негативних психологічних наслідків через втрати, невдачі та вплив інших факторів бойової обстановки;

- оперативна ліквідація психічного напруження та перевтоми військовослужбовців, створення умов для раціонального короткострокового відпочинку, нервово-емоційного і психічного відновлення, проведення антистресових заходів;

– адаптація військовослужбовців до бойової обстановки (фізична, психічна, інтелектуальна та емоційно-вольова здатність долати напруження, яке є наслідком дії факторів небезпеки, раптовості, невизначеності, дефіциту часу, високого темпу дій).

Складники психологічного забезпечення такі:

- прогнозування й оцінювання морального духу і морально-психологічного стану особового складу військ;
- психологічна підготовка військовослужбовців до виконання завдань бойової служби (бойових дій);
- психологічне супроводження виконання завдань бойової служби (бою);
- психологічна допомога особовому складу, який зазнав бойових психічних травм;
- соціально-психологічна реабілітація та реадаптація військовослужбовців.

Психологічна підготовка являє собою систему заходів щодо формування в особового складу емоційно-вольової стійкості, здатності протистояти дії психотравмуючих факторів, непохитної волі до перемоги, рішучості й наполегливості у виконанні бойового завдання за будь-яких умов.

Психологічна підготовка забезпечує:

- оволодіння теоретичними знаннями механізмів впливу бойової обстановки на свідомість, психіку і поведінку особового складу;
- практичні заняття і тренування щодо підготовки психіки військовослужбовців до складних умов;
- формування постійної готовності до виконання службово-бойових завдань, уміння подолати страх і паніку;
- стійкість навичок виконання військовослужбовцями функціональних обов'язків;
- психологічний аналіз виконання службово-бойових завдань;
- психологічне моделювання сучасного бою на навчаннях і заняттях із бойової підготовки;
- психологічний аналіз функціонування системи “людина – колектив – бойова машина”, визначення відповідності техніки й озброєння людським можливостям.

Простим упровадженням елементів психологічного тренування військовослужбовців у систему занять ці питання вирішити неможливо. Дослідження свідчать про необхідність самостійного виду підготовки – психологічної, мета якої полягає у формуванні психологічної стійкості військовослужбовців.

Головні завдання психологічної підготовки такі:

- функціональний розвиток психіки;
- формування емоційно-вольової стійкості;
- формування особистості воїна;
- підготовка командирів до управління психологічним станом підлеглих.

Із досвіду тренувань і командно-штабних навчань відомо, що психологічну підготовку доцільно організовувати за такими напрямками:

- вивчення й аналіз морально-психологічного стану військових колективів, тенденцій його змін, а також відпрацювання пропозицій і рекомендацій щодо управління соціально-психологічними процесами підтримання боєздатності, зміцнення військової дисципліни, організованості та порядку серед особового складу;

- виявлення чинників, що впливають на психіку військовослужбовців і психологічний стан військових колективів у період підготовки й виконання службово-бойових завдань, допомога особовому складу в адаптації до напружених умов;

- забезпечення оптимального соціально-психологічного режиму життєдіяльності на основі закономірностей функціонування психіки і перебігу психічних процесів під час зростання напруженості, а також сприяння підвищенню психофізіологічної стійкості військовослужбовців;

- проведення заходів психологічної реабілітації військовослужбовців, надання психологічної підтримки, а також сприяння їм у подоланні будь-яких труднощів.

Психологічну підготовку умовно класифікують таким чином.

За цілями: підготовка до військової служби, роботи на бойовій техніці, до видів бойової діяльності, дій за умов застосування засобів масового ураження.

За об'єктами: підготовка окремих військовослужбовців, підрозділів, командного складу, рядового складу, військових фахівців.

За часом (етапи): попередня підготовка, психологічне супроводження.

За обсягом завдань, що виконують: загальна, спеціальна, цільова (проводять постійно, але найінтенсивніше – під час підготовки до виконання спеціальних завдань та участі в бойових діях).

Загальну психологічну підготовку організовують із метою розвитку специфічних військово-професійних якостей.

Цільову психологічну підготовку проводять в інтересах адаптації психіки воїна до умов виконання конкретного бойового завдання.

Цікавими є спостереження спеціалістів НАТО. Серед психофізіологічних якостей, які визначають поведінку військовослужбовців під час бойових дій, вони називають: ступінь духовної і фізичної перевтоми, вплив стресу, наявність почуття страху, рівень мотивації, бойовий дух. Яскраво виражені особливості має психологічна підготовка командирів підрозділів, частин і з'єднань. Офіцери повинні тренувати не тільки психомоторні навички управління технікою і зброєю, а й ті психічні процеси та якості, які впливають на прийняття рішення: мовна активність, мислення, увага, здатність тримати в пам'яті весь комплекс проблем, які відбивають динаміку виконання службово-бойових завдань, передбачати і прогнозувати її розвиток. Характерною особливістю є те, що свідомість і психіка формуються не тільки в окремих військовослужбовців, одночасно здійснюється активний вплив на психологію військового колективу, колективну думку, бойовий настрій.

Психологічне супроводження виконання завдань бойової служби (бою) як комплекс специфічних заходів щодо підтримання високої бойової активності військовослужбовців, запобігання негативним індивідуальним і груповим психічним явищам передбачає:

- вивчення та аналіз динаміки морально-психологічного стану бойового складу з'єднання (частини), прогнозування розвитку морально-психологічних процесів і підготовку пропозицій командирів для прийняття рішень;
- підтримання і розвиток у військовослужбовців установок і настрою на безумовне виконання бойових завдань;
- контроль за втомленістю та психологічним пригніченням особового складу;
- розрахунок можливих психологічних втрат (під час дій в особливий період);
- усебічне забезпечення соціально-побутових умов життєдіяльності особового складу.

Психологічна допомога особовому складу, який зазнав бойових психічних травм, включає:

- надання військовослужбовцям першої психологічної допомоги;
- поновлення психологічної стійкості особового складу деморалізованих або дезорганізованих підрозділів;
- створення умов, що сприяють швидкому поверненню в підрозділи військовослужбовців, яким було завдано психічних травм.

Соціально-психологічна реабілітація та реадаптація військовослужбовців здійснюється медичними працівниками на базі реабілітаційних центрів, що розгортають у з'єднаннях і частинах в особливий період. Наприклад, у збройних силах Російської Федерації створена і функціонує вертикаль надання психологічної допомоги. Види збройних сил, військові округи, армії, дивізії мають штатні центри психологічної допомоги, які підпорядковані відповідним органам виховної роботи (у бригадах і полках – пункти психологічної допомоги, у батальйонах – психологи). До складу цих структур входять психологи, психоневрологи (практичні психологи), психотерапевти. При центральних (окружних) шпиталях створені й функціонують кабінети медико-психологічної корекції у складі 5 осіб (начальник, психоневролог, психіатр, психофізіолог, військовий психолог). Затверджена і діє інструкція з організації взаємодії центрів (пунктів) психологічної допомоги органів виховної роботи та медичних органів.

Основні методи психологічного забезпечення дій військовослужбовців такі:

- переконання;
- психологічна консультація;
- психологічні вправи і тренування;
- метод аварійних ситуацій;
- метод стресових впливів;
- аутотренінг;

– вольова саморегуляція.

Зокрема, метод аварійних ситуацій – це система прийомів і засобів, які моделюють діяльність військового колективу в складних умовах. Його метою є формування емоційно-вольової стійкості для роботи в аварійних (екстремальних) ситуаціях. Готовність особового складу до дій за цих умов досягається складанням алгоритму дій військовослужбовців у найтипівіших критичних ситуаціях і подальшим тренуванням в умовах, наближених до реальних.

Метод стресових впливів – це комплекс прийомів і засобів, за допомогою яких створюють емоційне та фізичне напруження різного ступеню для формування високих вольових якостей. Американський військовий психолог Р. Рігг до таких прийомів відносить:

- тривалі вибухи та інші звукові ефекти;
- виснажливі марші;
- проведення занять у складних погодних умовах;
- тривалі практичні дії без відпочинку;
- оголошення “тяжких втрат” і підвищення вимог до тих, хто залишився в строю;

- тиск командування, яке вимагає діяти і давати інформацію;
- постійні ускладнення обстановки.

До засобів психологічного забезпечення, що використовують у повсякденній діяльності військових частин, належать такі:

- бойове навчання;
- тренування з приведення в бойову готовність;
- спеціальна підготовка;
- гуманітарна підготовка;
- фізична підготовка;
- використання різноманітних тренажерів;
- використання навчальних відеофільмів.

Отже, психологічне забезпечення становить важливу складову МПЗ дій військ.

12.2. Психологічна підготовка особового складу до охорони громадського порядку

Головні завдання професійно-психологічної підготовки особового складу з охорони громадського порядку в умовах прояву криміногенних масових форм поведінки такі:

- розвиток професійно-психологічної орієнтованості особистості;
- розвиток і вдосконалення професійно значущих когнітивних якостей (професійної спостережливості, пам’яті, мислення, використання принципу системності у прийнятті рішень тощо);
- набуття навичок швидкого й ефективного встановлення психологічного контакту із співрозмовником або групою осіб;

- формування вміння реалізовувати спрямований психологічний вплив (із використанням вербальних і невербальних можливостей) на співрозмовника для зміни його емоційного стану, намірів, ставлення;
- діагностика та корекція індивідуального стилю поведінки в конфліктних ситуаціях;
- формування вміння реалізовувати посередницькі дії для вирішення або локалізації конфлікту;
- розвиток і вдосконалення самоконтролю і самовладання у психологічно складних ситуаціях;
- оволодіння методами релаксації, самомобілізації для подолання психологічних труднощів, що виникають під час вирішення службових завдань;
- формування вміння здійснювати оперативну діагностику поведінки натовпу, а також диференційоване оцінювання окремих категорій його учасників;
- формування вміння розробляти узгоджені варіанти виконання службових завдань в умовах шумових завад, дефіциту часу та інформації, з урахуванням особливостей індивідуального стилю прийняття рішень;
- формування вміння реалізовувати регулювальні заходи впливу на поведінку натовпу з урахуванням психологічних умов їх ефективності;
- набуття навичок публічного виступу;
- набуття навичок переговорної діяльності.

Ефективному вирішенню завдань підготовки найбільше відповідають такі методи практичної психології, як рольова і ділова гра, соціально-психологічний тренінг.

Специфіка психологічної підготовки військовослужбовців до дій в умовах прояву криміногенних масових форм поведінки визначає принципи-вимоги до її організації і методики.

1. Принцип діяльнісного (цільового) опосередкування визначає необхідність максимально конкретизувати зміст і цілі навчальних завдань і вправ відповідно до особливостей професійної діяльності в натовпі, психологічної специфіки функцій, що реалізуються на місці події, психологічних труднощів, які виникають за цих умов.

2. Принцип рефлексивного включення насамперед передбачає постійне залучання кожного учасника групи до інтенсивної групової взаємодії через активізацію спостережливості, спонукання до аналізу власного досвіду, активного залучення інших до аналізу групових процесів. Обов'язкові передумови для цього такі: наявність у тих, кого навчають, чітких уявлень про основні завдання підготовки, зміст і призначення завдань і вправ, що виконуються; усвідомлення перспектив застосування набутих знань, умінь і навичок; наявність зацікавленості у власних особистісних і професійних змінах.

3. Принцип колективного (командного) опосередкування функцій визначає необхідність наголошування в рамках підготовки психологічних особливостей, механізмів та умов ефективності взаємодії учасників групи між собою (зокрема під час виконання навчальних завдань і вправ).

Невід'ємним елементом професійно-психологічної готовності військовослужбовців до дій у натовпі є наявність у них умінь і навичок узгодженого аналізу й оцінювання ситуації, прийняття рішень, взаємодії.

Під *взаємодією* розуміють сукупність таких форм координації спільних дій членів групи:

- координація дій і зусиль у просторі (підсумовування сил);
- координація дій і зусиль у часі (вирівнювання сил);
- динамічне регулювання різних дій і зусиль у складній ситуації (упорядковування сил).

У першому випадку йдеться про комбінування окремих зусиль людей у більш значну спільну силу, що спрямована на загальний об'єкт уваги.

У другому випадку комбінуються не тільки окремі зусилля людей, але передусім їх можливі переваги чи недоліки, тобто їх якість. За умови одночасної дії кількох сил компенсуються окремі недоліки, зростає значення окремих переваг і завдяки цьому з'являється більш інтенсивна й могутня загальна сила.

Під упорядковуванням сил розуміють не їх елементарне комбінування, як у попередніх випадках, а використання якостей і здібностей людей відповідно до певного плану й у певному порядку. Останній є значущим чинником зростання ефективності спільних дій і зусиль щодо реалізації службових завдань.

4. Принцип індивідуалізації підготовки зобов'язує пристосовувати загальні мету й методикку проведення навчальних завдань і вправ до індивідуальних особливостей учасників групи, обов'язково аналізувати індивідуальні труднощі, які виникли під час виконання завдань, вправ, індивідуально підбирати рекомендації.

5. Принцип системного вирішення завдань підготовки визначає необхідність такого:

- змістовне об'єднання всіх етапів роботи, навчальних завдань і вправ у єдиний, цілісний процес;
- організація кожного етапу роботи у вигляді логічно завершеної структурної частини;
- наявність у кожному навчальному завданні або вправі труднощів з урахуванням можливостей учасників групи та результатів, що були досягнуті ними в процесі попередньої роботи.

Результат психологічної підготовки особового складу НГУ до дій у натовпі виявляється в наявності у кожного військовослужбовця психологічної готовності до виконання службових завдань.

Психологічна готовність – сукупність сформованих професійно значущих психологічних характеристик, які відповідають психологічним особливостям службово-бойової діяльності НГУ і є необхідною внутрішньою умовою її успішності.

Структурним компонентом професійної готовності військовослужбовця до виконання завдань з охорони громадського порядку в умовах натовпу є інструментальні професійно значущі психологічні якості.

До якостей, необхідних особовому складу для збирання, аналізу й оцінювання інформації в умовах натовпу, належать:

- здатність до тривалої концентрації уваги на об'єкті чи об'єктах професійного інтересу в умовах шумових завад;
- уміння розподіляти (переключати) увагу під час виконання кількох дій, функцій, завдань;
- здатність вести спостереження за кількома характеристиками об'єкта, а також за численними об'єктами водночас;
- запам'ятовування значного обсягу інформації;
- відтворення інформації в потрібний момент;
- уміння створювати зоровий образ за вербальним описом;
- уміння визначати обсяг і характер інформації, необхідної для вирішення проблеми;
- уміння фіксувати сутність основних взаємозв'язків і взаємозалежностей, притаманних проблемі;
- уміння робити висновки із суперечливої інформації;
- уміння прогнозувати розвиток ситуації;
- уміння швидко знаходити декілька варіантів вирішення проблеми і визначати найефективніший;
- здатність висувати нові, нестандартні рішення проблеми.

У натовпі військовослужбовець НГУ може стати об'єктом провокаційного, агресивного впливу або навіть фізичного насильства. Для тих, хто психологічно не підготовлений до спілкування з агресивно налаштованими учасниками натовпу, такі ситуації істотно знижують ефективність професійної діяльності, сприяють накопиченню нервово-психічного напруження, що негативно позначається на стосунках із колегами, членами родини тощо.

Базовим чинником успішної діяльності в умовах значних психологічних і фізичних перевантажень є відсутність психологічних протипоказань. Тому для виконання завдань у натовпі необхідно добирати осіб, які обов'язково пройшли попереднє психодіагностичне обстеження.

Формування і підтримання оптимальних психічних станів багато в чому забезпечують зовнішні чинники: наявність необхідної матеріально-технічної бази, соціальна захищеність, сприятливий соціально-психологічний клімат у підрозділі, режим харчування, вітамінотерапія. Однак вирішальну роль відіграють методи і прийоми саморегуляції. Вони дозволяють швидко й ефективно розрядити накопичене нервово-психічне напруження, зняти втому, набуті внутрішньої стабільності, миттєво мобілізувати психічні й фізичні сили.

До інструментальних якостей саморегуляції, що формуються в рамках професійно-психологічної підготовки, належать:

- здатність до самопостереження;
- здатність об'єктивно оцінювати свої досягнення, сили, можливості;
- здатність до самоконтролю і самовладання (управління увагою, регуляція дихання, тону м'язів, релаксація, вербальне самонавіювання);
- упевненість у своїх силах, можливостях;

– уміння зберігати емоційну витривалість у психологічно складних ситуаціях;

– здатність до тривалої високої активності;

– усвідомлена готовність до виправданого професійного ризику.

Вирішення професійних завдань у ситуаціях прояву криміногенних масових форм поведінки залежить від організації спілкування.

Існують такі психологічні вимоги до закликів, роз'яснень, вимог, повідомлень: лаконічність, простота й доступність, емоційна насиченість і виразність, адекватне використання невербальних знакових систем.

У натовпі великого значення набуває взаємодія співробітників між собою: наявність у них відпрацьованих способів, засобів і прийомів взаєморозуміння й динамічного обміну інформацією.

Інструментальні комунікативні якості, що формуються в рамках психологічної підготовки, такі:

– здатність до розуміння та адекватного оцінювання особистих якостей і стану партнера, стосунків між людьми;

– уміння швидко й ефективно встановлювати психологічний контакт із людиною або групою в ситуації спілкування;

– реалізація посередницьких дій для локалізації або вирішення конфліктної ситуації;

– уміння здійснювати переговорну діяльність;

– використання узгоджених засобів і прийомів спілкування між правоохоронцями в умовах взаємодії з натовпом.

Для особового складу, який забезпечує громадський порядок в умовах натовпу, розуміння і оцінювання конкретної ситуації зумовлені наявністю спеціальних психологічних знань: про причини й умови формування неорганізованих масових об'єднань, закономірності їх розвитку і можливості трансформації у соціально небезпечні форми, їх структуру та основні динамічні стани. Система цих знань є основою для формування вмінь і навичок, що забезпечують вибір стратегії і тактики дій. Найефективніший шлях формування зазначених умінь і навичок у рамках професійної підготовки – моделювання процесу виконання оперативно-службових завдань з урахуванням психологічних труднощів кожної конкретної ситуації прояву натовпу.

До інструментальних психологічних якостей, що визначають ситуативну адекватність, гнучкість та оперативність дій, належать:

– уміння здійснювати збір та аналіз психологічної інформації в конкретній ситуації формування й розвитку натовпу;

– вибір адекватного способу дій;

– реалізація вибраного способу дій.

Таким чином, формування у військовослужбовців комплексу означених психологічних якостей надає можливість ефективно діяти в умовах натовпу.

12.3. Психологічна реабілітація військовослужбовців після виконання службово-бойових завдань

Підвищення ефективності охорони громадського порядку й боротьби зі злочинністю багато в чому залежить від психології застосування вогнепальної зброї. У зв'язку з цим особливого значення набуває проблема соціально-психологічної реабілітації правоохоронця після застосування ним вогнепальної зброї з тяжкими наслідками. У таких осіб виникає післятравматична стресова реакція, котра спричиняє почуття туги, жалю, самотності, пригноблення. Така реакція здатна викликати суїцидальну поведінку, випадки проти керівництва, брутальність, конфлікт у родині, звільнення з військ.

Для попередження стресів і усунення їх наслідків необхідно створювати психологічні лабораторії, кімнати (кабінети) психологічної діагностики й розвантаження. Штатні психологи повинні допомогти військовослужбовцям самостійно проаналізувати свою поведінку і змінити емоційний стан.

Одним із методів відновлення працездатності військовослужбовця, його психологічної рівноваги є *психологічний дебрифінг*. Він сприяє розумінню причин, що викликали стрес, і усвідомленню дій, необхідних для усунення цих причин.

Психологічний дебрифінг являє собою групове обговорення ситуації, пов'язаної із застосуванням зброї. Його проводить психолог, який спрямовує бесіду в потрібне русло. Найоптимальніший час для проведення дебрифінга – дві доби після події. Його проводять із дотриманням таких умов:

- наявність окремої кімнати, ізольованої від внутрішніх і зовнішніх шумових впливів;
- кількість учасників не має перевищувати 10 чол. (оптимальна кількість 5 – 7 чол.)

Численнішу групу учасників поділяють на підгрупи, у кожній із них свій ведучий.

Психологічний дебрифінг здійснюється за методикою “круглий стіл” із використанням аудіо- і відеозаписів ситуацій і подій. Насамперед доцільно провести експресдіагностику післястресового стану, що допоможе з'ясувати ситуацію в групі і визначити тактику роботи з окремими її членами.

Психологічний дебрифінг прийнято поділяти на три частини і сім чітко виражених фаз.

Частина 1. Знайомство з правилами психологічного дебрифінга, з'ясування ходу подій. Фази: 1) вступна, 2) факти.

Частина 2. Детальне обговорення симптомів і забезпечення почуття захищеності та підтримки. Фази: 3) думки, 4) реагування, 5) симптоми.

Частина 3. Мобілізація ресурсів, забезпечення інформацією, складання планів на майбутнє. Фази: 6) завершальна, 7) реадаптації.

1. Вступна фаза. Її тривалість 15 хв. Протягом цього часу психолог знайомиться з групою, пояснює завдання психологічного дебрифінга і правила його проведення.

Правила психологічного дебрифінга:

- кожний учасник добровільно і без примусу повинен висловити своє ставлення до події;
- у жодному разі не припускати критики й категоричних оцінок;
- працювати без перерви;
- учасники можуть ставити будь-які запитання один одному.

2. Фаза фактів. Кожен із присутніх коротко розповідає, що відбулося і яка була послідовність дій. Ведучий заохочує перехресні запитання, що допомагають прояснити і скоригувати об'єктивну картину подій, тому що кожен реконструює її по-своєму. Це можуть бути безпідставні переживання чи помилкові уявлення. Відчуття часу також буває викривленим. Так, учасник однієї з перестрілок повідомив, що подія тривала принаймні 10 хвилин (насправді – 45 секунд).

Тривалість фази фактів не є однаковою та фіксованою, чим довше тривав інцидент, тим довшою буде фаза. Знання про всі події та їх послідовність сприяє розумінню того, що відбулося. Одне з головних завдань дебрифінга – дати військовослужбовцям якомога об'єктивніше з'ясувати ситуацію, аби блокувати тривогу і дискомфорт, які є наслідком викривлення реальної картини події.

3. Фазу думок фокусують на процесі мислення та прийняття рішення. Запитання можуть бути типу: “Якими були ваші перші думки, коли це трапилося?”

Слід ураховувати, що людина часто не бажає ділитися своїми першими враженнями, вони здаються їй недоречними, химерними, такими, що відображають інтенсивне відчуття страху. Ці думки можуть згодом скласти основу тривоги.

Потім варто запитати: “Що ви робили під час інциденту? Чому ви вирішили діяти саме так?” Останнє запитання часто висвітлює прагнення захистити тих, до кого були звернено перші думки.

Наприкінці можна поставити такі запитання: “Які ваші враження про те, що відбувалося навколо, коли подія тільки розпочалась і в ході її розвитку? Що ви думали й відчували?” Обговорення почуттєвих вражень дозволяє визначити і надалі уникати образів і думок, які можуть негативно впливати на психіку. Ось приклад такого типу вражень: “Усе, що я міг бачити тоді, – ствол пістолета”. Поєднання цих спогадів з їх обговоренням послаблюватиме руйнівний психологічний ефект.

4. Фаза реагування. Запитання про думки, враження та дії сприяють почуттєвому реагуванню. Це найтриваліша частина дебрифінга. Для досягнення успіху психологу потрібно розповідати військовослужбовцям про власні переживання, навіть хворобливі. Такий прийом зменшує руйнівну дію негативних почуттів, які вони переживають.

Необхідно з'ясувати, яка подія була найтяжчою. Відповідь на це запитання стосується переживань, пов'язаних із конфліктними почуттями, через які можуть виникнути труднощі. Психолог повинен спрямовувати бесіду таким чином, щоб у членів групи створювалися відчуття схожості, спільності

та природності психологічних реакцій.

У спілкуванні беруть участь усі. Психолог втручається у разі, коли правила дебрифінга порушено або має місце неконструктивна критика. Це особливо важливо мати на увазі, оскільки один із головних терапевтичних процесів дебрифінга – моделювання стратегій, що визначають, як розв'язати свої емоційні проблеми та допомогти іншим. Учасники повинні навчитися виражати почуття, знати, що це безпечно, і розуміти, що вони мають право обговорити свої проблеми з іншими.

5. Фаза симптомів. Під час цієї фази деякі події, до яких під час розповіді повертаються неодноразово, обговорюють детальніше. Учасники описують симптоми (емоційні, фізичні) і свій стан на момент завершення ситуації чи всієї події.

6. Завершальна фаза, у якій аналізують реакції учасників, пояснюють нормальність їхніх реакцій на ненормальні події. При цьому необхідно обґрунтувати природність індивідуальної реакції кожного, що сприятиме нормалізації психологічного стану членів групи.

7. Фаза реадаптації, протягом якої обговорюють і планують майбутнє, намічають стратегію подолання емоційних проблем. Група може прийняти рішення про необхідність ще одного дебрифінга. Він може проводитися через два тижні, але не пізніше двох місяців. Повторний дебрифінг менш структурований, аніж перший, його головне завдання – простежити процес відновлення учасників, виявити військовослужбовців, які потребують інтенсивнішої психологічної допомоги.

Таким чином, потрібно зробити висновок, що застосування зброї травмує психіку людини і вимагає психологічної реабілітації військовослужбовця.

Основні категорії і поняття

Психологічне забезпечення, психологічна підготовка, психологічне супроводження виконання завдань бойової служби, бойові психічні травми, соціально-психологічна реабілітація, свідомість, екстремальна ситуація, психіка, страх, психологічні втрати, психологічне напруження, стрес, переконання, психологічна консультація, психологічні вправи, метод аварійних ситуацій, метод стресових впливів, аутотренінг, вольова саморегуляція.

Завдання і тести для самоконтролю

1. Назвіть складники психологічного забезпечення.
2. Що забезпечує психологічна підготовка?
3. Назвіть головні завдання психологічної підготовки.
4. Умовна класифікація психологічної підготовки.
5. Напрямки психологічної підготовки військовослужбовців.
6. Назвіть основні засоби психологічного забезпечення, що використовують у повсякденній діяльності військових частин.

7. Назвіть головні завдання професійно-психологічної підготовки особового складу до дій у натовпі.

8. Методика психологічної реабілітації військовослужбовців, які застосували зброю з тяжкими наслідками.

9. Назвіть принципи-вимоги до організації і методики психологічної підготовки військовослужбовців до дій в умовах натовпу.

10. Назвіть основні групи психологічних якостей військовослужбовців, що формуються в процесі психологічної підготовки.

11. *Психологічне супроводження виконання завдань бойової служби – це складник:*

- а) роботи з особовим складом;
- б) морально-психологічного забезпечення дій військ;
- в) психологічного забезпечення.

12. *Який із зазначених методів не є методом психологічного забезпечення дій військовослужбовців:*

- а) метод аварійних ситуацій;
- б) метод спостереження;
- в) метод стресових впливів.

Правильні відповіді: 11в, 12б.

Розділ 13. ІНФОРМАЦІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНА ПРОТИДІЯ ПІД ЧАС СЛУЖБОВО-БОЙОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ВІЙСЬК

13.1. Сутність і зміст інформаційно-психологічної протидії

Інформаційно-психологічна протидія являє собою цілеспрямований процес психологічного впливу з метою зміцнення морального духу своїх військ, нейтралізації деморалізуючих дій противника і підризу його морального духу.

Інформаційно-психологічну протидію, що здійснюють на рівні органів державної влади, прийнято називати психологічною війною.

Психологічна війна – це діяльність спеціальних служб однієї держави в мирний або воєнний час із метою впливу на населення та особовий склад збройних сил іншої держави в інтересах досягнення своїх військових і політичних цілей.

Сутністю і змістом психологічної війни є процес і технології психологічного впливу, під якими розуміють форми й засоби соціально-психологічної активності груп людей, що спрямовано на інші групи з метою зміни психологічних характеристик особистості, групових норм і суспільної думки.

Психологічний вплив – це вплив на окремих індивідів або групи, який здійснюють із метою трансформації ідеологічних і психологічних структур їх свідомості чи підсвідомості, зміни їх внутрішнього світу, станів і переживань, стимулювання необхідних типів поведінки.

Психологічний вплив поділяють на такі види: інформаційно-психологічний; психогенний; психоаналітичний; нейролінгвістичний; психотронний; психотропний.

Інформаційно-психологічний вплив (часто його називають інформаційно-пропагандистським, ідеологічним) – це вплив словом, інформацією. Він формує або трансформує ідеологічні та соціальні цінності й переконання і водночас викликає схвалення чи несхвалення, ентузіазм або депресію, позитивні чи негативні емоції і навіть бурхливі масові реакції невдоволення.

Психогенний вплив являє собою:

– вплив певних явищ або подій на індивіда, у результаті якого порушується нормальна нервова діяльність, людина зазнає фізіологічних або психологічних травм головного мозку, втрачає раціональне мислення, порушується пам'ять;

– шоківий вплив навколишніх умов або фізичних факторів (наприклад бойові дії) на свідомість людини, унаслідок чого вона втрачає орієнтацію в просторі, відчуває страх і паніку.

Показовим прикладом є вплив кольору на емоційний і психофізіологічний стани людини. Експериментально встановлено, що пурпурний, червоний, жовтогарячий і жовтий кольори прискорюють дихання і пульс, підвищують артеріальний тиск, а зелений, блакитний, синій і фіолетовий кольори дають зворотний ефект. Перша група кольорів є збудливою, друга –

заспокійливою. Чорний колір спричиняє сум. Синій відповідає стану смутку, сірий і коричневий – страху і стомленню. Головна мета використання кольорів під час здійснення психогенного впливу – доповнювати за їх допомогою зміст інформаційно-пропагандистських матеріалів.

Психоаналітичний вплив (психокорекційний) – це вплив на несвідому сферу психіки людини терапевтичними засобами у стані гіпнозу чи глибокого сну.

Нейролінгвістичний вплив (нейролінгвістичне програмування) припускає зміну мотивації людей внесенням у їхню свідомість спеціальних лінгвістичних символ-пускових сигналів.

Психотронний вплив (парапсихологічний, екстрасенсорний) здійснюють за допомогою передачі енергії мислення через нечуттєве сприйняття, без додавання мускульних зусиль або використання технічних засобів.

Психотропний вплив на психіку людей здійснюють за допомогою медичних препаратів, запахів і непрямого застосування хімічних або біологічних речовин. Наприклад, двадцять п'ять років тому було створено препарат “бі-зед” – могутній психотропний засіб, що ефективно впливає на маси людей. Достатньо обробити ним батальйон на марші, і той стає некерованим.

Зміни психіки можуть бути різними: парціальними (зміна однієї якої-небудь психологічної якості, наприклад, погляду людини на конкретне явище) і загальнішими.

Застосування психологічного впливу в бойовій обстановці має такі особливості:

- припустимі як гуманні, так і антигуманні способи та прийоми;
- поєднання із застосуванням засобів збройної боротьби;
- прагнення до максимальної психогенної результативності.

Психологічний вплив здійснюють на конкретні сфери психіки людини та свідомості суспільства в цілому і психологію окремих його груп:

- мотиваційно-вольову (знання, переконання, бажання і ціннісні орієнтації);
- інтелектуально-пізнавальну (відчуття, сприйняття, уява, пам'ять і мислення);
- емоційно-вольову (динаміка, емоції, почуття, настрої, воля);
- комунікативно-поведінкову (характер і особливості спілкування, взаємини, сприйняття людей).

Психологічна операція – головний елемент психологічної війни, що передбачає використання в умовах збройної боротьби складної сукупності погоджених, скоординованих і взаємозалежних за метою, завданням, місцем, часом, об'єктами і процедурами видів, форм, способів і прийомів психологічного впливу.

Заходи психологічної війни – це короткочасні цілеспрямовані дії спеціальних підрозділів або окремих фахівців, що відрізняються обмеженим характером і здійснюються разово в локальних масштабах.

Психологічні операції і заходи психологічної війни відрізняються метою, завданням, спрямованістю (об'єктами), технологіями й умовами проведення.

Психологічні операції складаються з політичних, військових, економічних, дипломатичних та інформаційно-психологічних заходів, спрямованих на конкретні групи населення і війська противника з метою надання їм необхідних ідеологічних і соціальних установок, формування помилкових стереотипів поведінки, трансформації в потрібному напрямку їхніх емоцій, почуттів, волі, підбурювання до припинення бойових дій, зрадництва, здавання в полон або переходу до війська противника.

Психологічні операції бувають різних видів, їх класифікують за термінами, умовами здійснення і спрямованістю.

Психологічні операції за термінами.

1. Стратегічні (довгострокові) створюють сприятливі умови для ведення збройної боротьби, мають глобальний характер і тривають від місяця до кількох років. Ці операції зазвичай політичного характеру і, як правило, являють собою інформаційно-пропагандистські кампанії, об'єктом яких може бути вся світова громадськість, зокрема й населення своєї країни. Досить часто головною метою стратегічної операції є підготовка громадської думки до прямого збройного втручання. Для її проведення використовують політичну, фінансово-економічну, дипломатичну ізоляції держав імовірного противника, широко залучають спецслужби, впливових осіб на всіх рівнях аж до керівництва держави.

2. Оперативні (середньострокові) психологічні операції здійснюють на підтримку збройної боротьби в цілому або масштабних бойових дій. Із початком війни встановлюють монополію на всю інформацію, що надходить із зони боїв. При цьому її подають таким чином, аби хоча б на першому етапі створити позитивне враження в країні та за її межами про діяльність військово-політичних кіл.

3. Тактичні (короткострокові) психологічні операції проводять на підтримку бойових дій частин і з'єднань своїх військ. Їх об'єктом зазвичай є конфронтуюче угруповання військ противника. Головний психологічний вплив спрямовують, як правило, на розпалення національних, соціальних та інших суперечностей, деморалізацію, дезінформацію.

Психологічні операції за умовами здійснення.

1. Операції мирного часу (загрозливого періоду). Це майже аналог стратегічних психологічних операцій. Різниця лише в тому, що вони мають менш глобальний характер і орієнтовані переважно на населення країн імовірного противника, його союзників і дружні держави.

2. Операції воєнного часу відрізняються насамперед максимальним застосуванням видів, методів, способів і прийомів психологічного впливу, різноманіттям і найбільшою концентрацією його засобів, широким використанням психогенних факторів. Ці операції, у свою чергу, поділяють на підвиди: оборонні, наступальні, у тилу противника, у своєму тилу, під час дій військ спеціального призначення.

3. Операції в ході миротворчої діяльності проводять для запобігання військовим конфліктам або для їх припинення. Як правило, ці операції відкритого характеру і мають бути санкціоновані ООН.

Психологічні операції за спрямованістю.

1. Операції проти населення. Психологічний вплив може здійснюватися м'яко, тобто гуманними засобами з метою викликати позитивне ставлення до своєї країни і своїх військ, або жорстко, із використанням усього арсеналу способів і прийомів впливу на суспільну свідомість людей для введення в оману. Ці операції є прелюдією і доповненням до збройної боротьби.

2. Операції проти військ противника. Психологічний вплив під час таких операцій орієнтовано на програвання у свідомості військовослужбовців противника різних варіантів двох традиційних тем:

- страх смерті, поранення або каліцтва;
- розпалення ненависті у тих, хто діє на передньому краї, до тих, хто в тилу, і навпаки.

3. Операції проти командування противника дезорієнтують командний склад, навіюють думки про неминучість поразки, порушують самовладання, орієнтують на нестандартні й непередбачені дії, що завдають втрат своїм військам.

4. Операції щодо введення противника в оману є досить поширеною формою пропагандистських і військових акцій у ході збройної боротьби.

5. Операції щодо сприяння опозиційним силам і дисидентським рухам проводять як у мирний, так і воєнний час. Психологічний вплив спрямовують на створення сприятливих умов, надання моральної та іншої підтримки опозиційним силам і дисидентським елементам на території противника.

6. Операції щодо здійснення культурної експансії і диверсій полягають у поширенні своїх культурних ідеалів і принципів серед населення інших країн, що спричиняє моральну залежність останніх і порушує звичні культурно-етичні уявлення, породжує бездуховність, напруженість між різними верствами і групами, призводить до деградації національної свідомості.

7. Консолідуючі операції планують і проводять із метою психологічного впливу на населення нейтральних і дружніх країн та своєї держави.

Консолідуючі психологічні операції серед населення своєї держави спрямовують на створення підтримки з його боку, забезпечення позитивного сприйняття непопулярних заходів уряду та деяких обмежень воєнного часу, недопущення виступів антиурядових сил, так званої "п'ятої колони", здатних створити перешкоди діям своїх військ і дестабілізувати обстановку в тилу.

Підготовку і проведення психологічних операцій здійснюють за такими принципами:

- підготовку розпочинають і здійснюють завчасно, приховано, ретельно, з урахуванням індивідуально і соціально-психологічних особливостей об'єктів впливу;
- операції планують і проводять на основі виявлення слабких місць у морально-психологічному стані населення й особового складу військ противника з урахуванням військово-політичної й оперативної обстановки та наявних сил і засобів;

- начальники органів психологічної війни відповідають за ведення й ефективність завершення психологічних операцій і використання наявних сил і засобів;

- операції різних видів проводять за єдиним планом, узгоджують між собою і з бойовими діями військ;

- усі сили й засоби психологічних операцій використовують масовано, комплексно, диференційовано і різноманітно.

Заходи психологічної війни проводять для закріплення у свідомості населення й військ противника поглядів, переконань або гасел, що виражають недовіру чи незадоволення діями політичного й військового керівництва, сприяють усвідомленню свого несприятливого становища, загрози життю і благополуччю родичів, введення їх в оману, підбурюють до співробітництва.

Заходи психологічної війни прийнято поділяти на такі.

1. *Зниження морального духу населення і військ противника.* Протягом тривалого часу здійснюють ефективний психологічний вплив, а часто і нічим не прикритий психогенний тиск, аби деморалізувати цивільне населення і війська, змусити їх зневіритись у власних силах та авторитеті військово-політичного керівництва країни.

2. *Підрив боєздатності підрозділів і частин противника* спрямований на введення противника в оману щодо військового потенціалу й бойових можливостей протилежної сторони, пропаганду переваг її військової техніки і зброї. Роз'яснення причин поразок і втрат здійснюють разом з іншими акціями, що значно знижує боєздатність особового складу противника.

3. *Спонування противника до переходу на свій бік.*

Виділяють такі основні етапи підготовки і здійснення психологічних операцій і заходів психологічної війни:

- планування;

- формулювання робочих цілей;

- визначення й вивчення об'єкта впливу;

- вибір і осмислення конкретних видів, форм, методів, способів і прийомів психологічного впливу;

- розроблення змісту (технології застосування основних складників) психологічного впливу;

- визначення його комунікативних контурів і умов здійснення, а за необхідності і їх створення;

- налагодження контролю за ефективністю проведення конкретних операцій і заходів.

Суб'єктом психологічних операцій і заходів є фахівці, технічні сили й засоби, що здійснюють, погоджують і координують їх проведення.

Об'єкт психологічних операцій і заходів – окремі військовослужбовці, представники цивільного населення, соціальні групи та конкретні підрозділи і частини військ.

Комунікаційний канал – засіб або форма, за допомогою яких здійснюють психологічний вплив. Ними можуть бути засоби масової інформації,

міжособистісного спілкування та ін.

Умови впливу – це такі соціально-психологічні ситуації, обставини, у рамках яких здійснюють психологічний вплив.

Технологія психологічної війни – стратегія і тактика застосування видів, методів, способів і прийомів психологічного впливу з урахуванням науково обґрунтованої оцінки ефективності проведених психологічних операцій і заходів.

Отже, інформаційно-психологічна протидія становить важливий складник МПЗ дій військ. Її вмiла організація є суттєвою умовою успішного виконання службово-бойових завдань за надзвичайних умов.

13.2. Способи й форми інформаційно-психологічного впливу

Способи психологічного впливу такі: інформування, дезінформування (обман), маніпуляція, поширення чуток і міфів.

Форми психологічного впливу такі: усне мовлення, вплив за допомогою друкованих та образотворчих засобів, радіо і телебачення.

Інформування – основа психологічного впливу, на якій ґрунтуються всі його елементи і зміст. Без нього інформаційно-психологічний вплив не може бути ефективним. Воно забезпечує:

- інформацією, що відповідає цілям і завданням психологічної війни, населення і війська противника;
- доведення підготовлених органами психологічної війни відомостей у вигляді, що забезпечує найбільшу результативність впливу на об'єкти;
- надання населенню і військам противника інформації в обсязі, що найпридатніший для сприйняття психологічного впливу.

Антиподом інформування є *дезінформування*, сутність якого полягає в наданні населенню і військам противника дезорієнтуючої інформації щодо дійсного стану справ. Дезінформування передбачає використання свідомо помилкових даних і відомостей. У цьому випадку воно стає *обманом*. Межу між дезінформуванням і обманом визначити практично неможливо. Дезінформування широко застосовують у всіх видах психологічних операцій.

У стратегічних операціях головні його напрямки такі:

- уведення в оману ймовірного противника і світові засоби масової інформації щодо часу початку бойових дій і їх можливого характеру;
- створення через засоби масової інформації ілюзії підготовки великомасштабних операцій на другорядних напрямках;
- широке висвітлення труднощів бойової підготовки та злагодження військ;
- “витік” свідомо неправдивих даних про пересування своїх військ;
- перебільшення негативного впливу кліматичних умов, побутової невпорядкованості особового складу на морально-психологічний стан військ і боєздатність;

- значне завищення можливостей військ противника і створення на цій основі невинуватеної самовпевненості в його командування та особового складу;

- підготовка відеоматеріалів про бойове навчання військ на другорядних операційних напрямках і показ їх у засобах масової інформації.

Головним інструментом дезінформування під час стратегічних психологічних операцій є засоби масової інформації.

Під час проведення оперативних і тактичних психологічних операцій напрямки дезінформування такі:

- доведення помилкової інформації про дислокацію, характер дій своїх військ, їх професійний вишкіл і морально-психологічний стан;

- поширення суперечливих повідомлень про характер бойових дій військ, чуток про деморалізацію частин і підрозділів противника;

- поширення помилкових наказів, розпоряджень, команд.

Маніпуляція являє собою такий спосіб психологічного впливу, який націлений на зміну спрямованості активності інших людей, його здійснюють настільки вправно, що він лишається непоміченим ними. Маніпулювання також є способом застосування влади, коли впливають на поведінку людей, не розкриваючи кінцевої мети.

Маніпуляція дозволяє:

- здійснювати вплив таким чином, що він лишився непоміченим;

- керувати волею, почуттями і настроєм об'єкта впливу;

- доводити об'єкт впливу до стану інертності шляхом прихованого примусу, програмування думок, намірів, установок, поведінки;

- приховувати справжню інформацію від об'єктів впливу;

- спонукати об'єкта впливу обманом або грою на його передбачуваних слабкостях.

Маніпуляція свідомістю – це своєрідне панування над духовним станом людей, керування ним шляхом нав'язування відповідних стереотипів мислення і поведінки, що вигідні пропаганді. На думку теоретиків психологічної війни, за допомогою маніпуляції можна змінювати життєві установки людини в потрібному напрямку.

Виділяють три рівні маніпуляції:

- 1) посилення існуючих у свідомості людей потрібних установок, ідеалів, цінностей, норм;

- 2) часткові зміни поглядів на ту або іншу подію, процес, факт;

- 3) кардинальна зміна життєвих установок на основі повідомлення драматичних, незвичайних відомостей.

Маніпулювання передбачає використання низки прийомів, які підвищують його ефективність:

- подавання потрібної в цей момент інформації, найчастіше грубо сфабрикованої;

- навмисне приховування справжньої інформації;

- інформаційне перевантаження, що ускладнює об'єктові впливу можливість розібратись у дійсному стані справ.

Ще одним способом впливу, поширеному у психологічній війні, є *поширення чутток*, під якими розуміють специфічний вид інформації, що з'являється спонтанно внаслідок інформаційного вакууму або яку поширюють навмисно з метою впливу на суспільну свідомість людей.

Чутки класифікують за трьома параметрами:

- експресивний (емоційні стани та емоційні реакції);
- інформаційний (ступінь достовірності);
- за ступенем впливу на психіку людей.

За експресивністю розрізняють:

- 1) чутки-бажання – спричиняють розчарування з приводу невиправданих сподівань і деморалізацію об'єкта впливу;
- 2) чутки-лякала – ініціюють стан тривоги, непевності;
- 3) агресивні чутки – руйнують взаємини та соціальні зв'язки.

За інформативністю розрізняють такі: абсолютно недостовірні, недостовірні, недостовірні з елементами правдоподібності, правдоподібні чутки.

За ступенем впливу на психіку людей чутки поділяють на такі, що:

- хвилюють громадську думку в цілому або певні групи людей;
- викликають агресивну антигромадську поведінку деякої частини певних соціальних груп;
- руйнують соціальні зв'язки та організаційно-управлінські взаємини між людьми, спричиняють зухвалі масові безладдя, паніку.

Інформація перетворюється на чутки, якщо вона:

- значуща для об'єкта впливу;
- зрозуміла її поширювачеві і тим, хто її сприймає;
- сприяє підвищенню соціального престижу людини, яка її передає.

Розглянемо форми психологічної війни.

Усне (звукове) мовлення – це інформаційно-психологічний вплив, який здійснюють шляхом трансляції через звукові станції, установлені на військовій техніці й літаках, програм і повідомлень, що безпосередньо сприймаються населенням і військовослужбовцями противника.

Переваги усного мовлення такі:

- висока оперативність;
- висока адресність аудиторії впливу;
- високий ступінь конкретності;
- не потребує спеціальних технічних засобів для сприйняття;
- можливість візуального контакту і зворотного зв'язку з об'єктом впливу;
- припускає використання музики та інших звукових ефектів.

Фактори, що знижують ефективність впливу усного мовлення:

- бойові і природні шуми, погодні і кліматичні умови, інші завади, які може штучно створювати противник;
- обмеженість у просторі й часі;
- можливість виявлення і заглушення засобів звукового мовлення.

Основою усного мовлення є програми – різноманітні тексти, що містять коротку, цікаву інформацію, прикрашену додатковими зовнішніми (звуковими або шумовими) ефектами. Підготовка та організація їх трансляції – досить непроста справа, що має свої особливості.

За стилем викладення матеріалу програми поділяють на інформаційні, аналітичні та ультимативні.

За способами підготовки програми класифікують таким чином: записи, прямі передачі, змішані передачі.

Програми усного мовлення складаються з таких структурних елементів: сигнал про початок передачі, вступ, основний текст, кінцівка, сигнал про закінчення передачі.

Вплив за допомогою друкованих засобів здійснюють шляхом підготовки й видання друкованої продукції іноземними мовами, а також публікації матеріалів у засобах масової інформації своєї країни і держав-союзників. Ця форма психологічної війни має такі важливі особливості, як доступність, наочність, різноманітність, здатність впливати на різні групи об'єктів.

Основними видами матеріалів, що використовують при цьому, є листівки, газети, журнали, брошури, книги.

Листівка – це підготовлене в короткий термін інформаційно-пропагандистське друковане видання, що відрізняється невеликим обсягом, стислим викладенням та яскравим оформленням.

Залежно від змісту розрізняють інформаційні, аналітичні і спеціальні листівки.

Інформаційні листівки містять інформацію про яку-небудь подію, стан справ або дії конкретних людей. Для них характерний інформаційний стиль викладення, коли відомості підбирають цілеспрямовано з різних джерел. Вплив на читача здійснюють не стільки за допомогою логічних аргументів, скільки на основі фактів.

Аналітичні листівки – найпоширеніший вид листівок. Від інформаційних їх відрізняє різноманітність матеріалу, не об'єднаного загальною темою. Аналітичні листівки роз'яснюють яку-небудь одну проблему і обов'язково містять аргументовану тезу.

Листівки-документи з текстами урядових документів, офіційних заяв, розпоряджень, звернень командування до населення і військ противника відрізняє однозначність змісту. Вони можуть бути ксерокопіями оригіналів.

У маскувальних листівках зміст приховується за допомогою поліграфічного оформлення як у звичайних виданнях (періодичні, накази, інша службова документація).

Звернення та листи військовополонених або цивільних осіб містять виражені довірчим тоном і дохідливими словами відомості, добре знайомі або зрозумілі об'єктові психологічного впливу. Найчастіше їх автори авторитетні у населення.

Листівки-перепустки – своєрідний документ із закликом до здачі в полон і конкретними гарантіями безпеки для осіб, які добровільно здалися.

Листівки-гасла містять лаконічні тексти з метою спонукати читачів до конкретних дій і вчинків.

За жанровим оформленням листівки поділяють на текстові й ілюстративні.

У текстових листівках головним є текст. Вони бувають публіцистичні та художні. Зміст публіцистичних листівок має загальний характер і відрізняється гострим публіцистичним стилем. У художніх листівках застосовують різні літературні жанри: вірші, прозу, пародії, драматургію, які впливають насамперед на почуття, настрої і стан людей. Такі листівки відрізняє сентиментальність. Вони розраховані на те, щоб викликати у адресата тугу за домівкою або почуття страху за своє життя.

Ілюстративною називають листівку, виготовлену за допомогою переважно наочних засобів. Її текст дозволяє глибше зрозуміти ідею художнього задуму. Головна риса таких листівок – їх помітність і виразність.

Сукупність усіх шрифтових, графічних і ілюстративних елементів становить її структуру. Основні елементи структури аналітичних листівок такі: заголовок, звернення, вступ, основний текст, кінцівка, підпис, ремарка, перепустка.

Заголовок коротко і зрозуміло виражає головну ідею листівки. Його мета – привернути увагу читача, викликати бажання прочитати листівку. Заголовки можуть бути сформульовані як питання, твердження, гасла, прислів'я, крилаті фрази. Неприпустимі стандартні, довгі й маловиразні заголовки.

Звернення – це позначення адресата листівки.

У вступі зазвичай указують причини, що спонукали до написання листівки. Він привертає увагу читача, зацікавлює його, створює відповідний настрій. Іноді вступу може не бути (наприклад, у листівках у формі запитань-відповідей).

Основний текст листівки містить головну інформацію, тобто тезу й систему аргументів. Для досягнення необхідного ефекту має значення місце розміщення інформації в тексті. Краще сприймається інформація, розміщена наприкінці (кульмінація) або напочатку (антикульмінація) тексту.

Основний текст завершує кінцівка. У ній повторюють основну ідею листівки, подають висновки й гасла.

Під текстом вказується назва органу, що її випустив, або підпис посадової особи. Це робить листівку переконливішою.

Ремарку розміщують у верхній частині листівки. Нею можуть бути заклики типу “Прочитай і передай іншому!” тощо.

Текст перепустки зазвичай розміщують унизу листівки, як правило, на зворотному боці. Його друкують мовою противника і своєю, після нього розміщують зображення державного герба. Перепустку друкують у листівках, призначених для військ противника на передньому краї або поблизу нього.

Газета – один з ефективних і поширених видів друкованої пропагандистської продукції. Їх видають органи психологічної війни переважно для населення звільнених від противника країн (районів), а також для

військовополонених.

Брошура – поширений вид друкованої пропагандистської продукції. За достатньої кількості засобів доставки її можна, так само як і листівку, розповсюджувати серед населення і військ противника. Перевага брошури полягає в більшому обсягу, отже, є можливість докладно роз'яснити недостовірність аргументів противника. Брошури особливо зручні для викриття тез, що підкріплені формальною логікою або свідомо неправильними статистичними даними, тому що їх необхідно спростовувати пункт за пунктом, цифру за цифрою.

Вплив за допомогою образотворчих засобів. Використовують художньо оформлені плакати і транспаранти, фотостенди, стінні газети і карикатури, спеціальні виставки, карти, схеми та інші засоби наочності, наприклад, наклейки, сувеніри з відповідною символікою.

Вплив за допомогою радіо і телебачення здійснюють через штатні військові та цивільні, рухомі та стаціонарні радіо- і телепередавачі шляхом трансляції спеціальних радіопрограм і телепередач, а також ухилянням у мережі бойового управління і канали зв'язку противника через військові радіозасоби.

Переваги радіомовлення такі:

- сприйняття інформації за допомогою звуку як головного засобу вираження;
- імітація прямого спілкування;
- винятково висока оперативність доведення інформації;
- охоплення великої аудиторії;
- здійснення в будь-який час доби за різних умов, у тому числі в бою;
- використання широкого діапазону жанрів.

Недоліками радіомовлення є:

- відсутність постійної готовності об'єкта впливу до прослуховування передач противника (заборона та можливі покарання за прослуховування);
- одноразовий характер прийому інформації (радіослухач на відміну від читача не може повернутися до переданого тексту);
- обмеження тривалості передач;
- необхідність наявності в адресата приймальної апаратури;
- можливість заглушування і пеленгування радіостанцій;
- наявність технічних засобів, що автоматично переводять радіоприймальні пристрої на запасні частоти або засекречені канали зв'язку.

Переваги телебачення такі:

- ефект присутності, що змушує вірити інформації, яку подають;
- показ конкретних епізодів бойових дій, фотодокументів, що пропагують міць і перевагу своєї зброї, або показ прикладів вандалізму противника;
- можливість передачі факсимільним способом друкованих видань, у тому числі й листівок;
- можливість перегляду передач у громадських місцях, культурних

центрах і таборах військовополонених.

Разом із тим телебачення має й певні недоліки:

- необхідність наявності спеціальних передавальних пристроїв, що за технічними характеристиками відповідають системам телебачення країн – об'єктів телепропаганди;
- під час бойових дій вплив в основному здійснюють на тил країни противника та військовополонених, а не на бойові підрозділи;
- легкодоступність для радіоелектронних завад;
- складність процесу підготовки телевізійної передачі.

Отже, ефективність інформаційно-виховного впливу великою мірою залежить від уміння і своєчасності застосування всіх його способів і форм.

13.3. Методи інформаційно-психологічного впливу на протидіючі сили (противника)

Базовими методами, що застосовують для інформаційно-психологічного впливу на протидіючі сили, є переконання і навіювання.

Переконання – метод впливу на свідомість особистості або групи людей, звернений до їх особистого критичного сприйняття. Воно орієнтоване на інтелектуально-пізнавальну сферу психіки людей і груп таким чином, аби за допомогою логічних аргументів спочатку досягти з об'єктами впливу згоди щодо певних висновків, а потім на цій основі сформувані й закріпити нові установки (або трансформувати старі), які змінюватимуть їхню поведінку відповідно до мети впливу.

Метод переконання має відповідати таким вимогам:

- максимальна об'єктивність;
- особиста переконаність у питаннях, з яких переконують іншого;
- намагатися не казати неправди;
- доступність для розуміння;
- урахування індивідуальних і соціально-психологічних особливостей особистості та групи;
- послідовність, логічність і доказовість;
- наявність узагальнених положень і конкретних фактів;
- аналіз фактів, відомих об'єктам впливу;
- емоційність і спонукання до переживань і вчинків.

Критерієм результативності переконливого впливу є *переконаність* – тверда впевненість в істинності та реальності засвоєних понять, образів і їх зв'язків із дійсністю.

І тільки один шлях, аби похитнути впевненість населення і військ противника, трансформувати і сформувані нові установки і ціннісні орієнтації, – це досягти найвищого ступеню переконливості змісту переконливого впливу.

Переконливий вплив є складним сполученням зусиль та умов його здійснення. Зазначене сполучення складає вплив:

- джерела інформації;

- змісту переконливого впливу;
- ситуації переконливого впливу.

Ефективність переконання залежить від ставлення населення і військовослужбовців противника до *джерела інформації*. Ним можуть бути:

- уряд, офіційні органи і командування збройних сил своєї країни;
- особи, які мають авторитет у об'єктів переконливого впливу;
- органи психологічного впливу.

Зміст переконливого впливу залежить від багатьох факторів.

По-перше, від доказовості і переконливості.

Доказовість ґрунтується на логічності, науковості, правдивості та несуперечливості викладеного матеріалу.

Переконливість ураховує властиві об'єкту впливу установки, переконання, інтереси та потреби, спосіб мислення, національно-психологічні особливості і своєрідність мови.

Правила доказовості й переконливості такі:

- відповідність законам діалектичної і формальної логіки;
- конкретність;
- динамічність повідомлення та різноманітність аргументів;
- швидше сприймається й засвоюється інформація, що більше відома об'єктам психологічного впливу;
- краще впливають на людей аргументи та інформація, що мають для них суб'єктивну значущість, засновані на безперечних істинах, загальному досвіді;
- краще і швидше усвідомлюється інформація, яку подають невеликими значеннєвими частинами;
- ефективніше засвоюється те, що емоційно відчувається людьми, викликає тривалі позитивні переживання;
- продуктивніше запам'ятовується інформація, яку подають відповідно до національних традицій об'єктів психологічного впливу.

По-друге, вплив змісту переконливого впливу на населення і війська противника залежить від того, як підібрано й подано аргументи.

Для переконання противника використовують три основні категорії аргументів:

- щирі факти;
- аргументи, які містять позитивну апеляцію до психологічного задоволення, що забезпечує прийняття інформації;
- аргументи, які звертають увагу на негативні наслідки через неприйняття інформації.

Фактором, що визначає ефективність впливу змісту переконливого впливу, є спосіб подання аргументів (однобічні та двобічні повідомлення).

Однобічне повідомлення – це текст, що містить тільки аргументи джерела інформації.

Двобічне повідомлення містить як аргументи джерела інформації, так і контраргументи противника, що спонукає до активної розумової діяльності об'єктів. У результаті відбуваються зміни раніше сформованих ціннісних орієнтацій.

Результативність засвоєння змісту переконливого впливу залежить від послідовності викладення аргументів. Зокрема, доцільно ставити сильні аргументи перед іншою, не головною інформацією. Найдієвішими вони є всередині змісту переконливого впливу (так звана пірамідальна модель впливу).

Ефективність текстів, у яких сильні аргументи розміщено на початку і наприкінці повідомлення, залежить від установок об'єкта психологічного впливу.

Якщо він виявляє сильну зацікавленість у повідомленні, ефективніший зміст переконливого впливу, у якому сильні аргументи зосереджено наприкінці повідомлення (кульмінаційна модель впливу).

Якщо об'єкту переконливого впливу тема повідомлення нецікава, сильні аргументи розміщують на початку повідомлення (антикульмінаційна модель).

По-третє, вплив змісту переконливого впливу залежить від його закликів. Їх класифікація така:

- прямі заклики, що містять сильні прямі аргументи;
- непрямі заклики, які застосовують натяки, обіцянки, що схиляють до схвалення без роздумів; вони доречні тоді, коли на людей впливають випадкові і сприятливі фактори;
- заклики на основі конкретних прикладів, що популяризують або пропагують конкретні дії;
- невизначені заклики спонукають об'єкт переконливого впливу самостійно обмірковувати інформаційно-пропагандистські матеріали, які не містять пропозицій щодо конкретних дій.

Заклики орієнтують на такі об'єкти спрямованості:

- населення противника вони спонукають до організації масових виступів, страйків, відмови працювати на війну, ухилення від мобілізації, організації руху опору, лояльної поведінки стосовно збройних сил противника і його союзників;
- військовослужбовців противника вони спонукають до невиконання наказів, виведення з ладу бойової техніки, самовільного виходу з бою, дезертирства, усунення офіцерів, здавання в полон.

По-четверте, ефективність переконливого впливу залежить від його форми. Вибір останньої (мовлення, друковані засоби, радіо, телебачення) обумовлюється цілями й завданнями інформаційно-психологічного впливу, конкретними умовами обстановки та деякими іншими факторами.

Вплив ситуації переконливого впливу, тобто умов, за яких його здійснюють, і реакції об'єкта на його зміст.

Ситуація переконливого впливу може бути індивідуальною і масовою.

Індивідуальна ситуація складається тоді, коли переконливий вплив здійснюють на конкретну аудиторію, психологічні характеристики якої можливо враховувати. Це може бути усне мовлення на один із підрозділів противника в його бойових порядках або радіопередача для певної соціальної спільноти населення країни противника.

Масова ситуація має місце, коли переконливий вплив здійснюють одночасно на численну й неоднорідну аудиторію.

Вимоги до організації переконливого впливу такі:

- плановість;
- спрямованість на конкретний об'єкт;
- орієнтованість насамперед на інтелектуально-пізнавальну сферу психіки об'єкта переконливого впливу;
- спрямованість на ініціювання певної поведінки.

Головні принципи організації і здійснення переконливого впливу:

- повторення;
- досягнення первинності впливу;
- забезпечення довіри до джерела інформації;
- активізація перебігу психічних процесів щодо сприйняття об'єктом змісту психологічного впливу.

Існує чотири перевірених правила завоювання довіри аудиторії:

- якщо немає серйозних причин приховувати факти, їх варто повідомляти;
- крім збереження військової таємниці причинами приховування або обробки фактів може бути лише припущення, що аудиторія їм не повірить;
- щоразу, коли аудиторія відчуває неправду, відбувається значне послаблення впливу пропаганди;
- переконливий вплив ніколи не має оперувати фальсифікованими даними, що можуть бути викриті аудиторією.

Навіювання – це метод психологічного впливу на свідомість особистості або групи людей, заснований на некритичному (часто неусвідомленому) сприйнятті інформації.

Під час навіювання спочатку передають інформацію, що містить готові висновки, а потім на її основі формують мотиви й установки бажаної поведінки. Ефективність цього методу психологічного впливу залежить від такого:

- сила, підготовленість і статус суб'єкта навіювання;
- авторитетність;
- доброзичливість до об'єкта навіювання;
- зміст навіювання;
- характер інформації, що навіюється;
- сугестивність об'єкта впливу (властивість психіки, що визначає її піддатливість до впливу).

Тактичні принципи навіювання такі:

- застосовування тих його видів і прийомів, які можуть викликати специфічний інтерес у конкретних груп військовослужбовців і населення противника;
- вибір способів і прийомів навіювання, що можуть спростувати небажані ідеї або змінити настрій військ і населення противника, спричинені подіями, що не піддаються замовчуванню;

– застосовування таких способів навіювання, що мають шанси не бути спростованими, доки не буде досягнуто головної мети психологічного впливу.

Навіювання можна класифікувати таким чином:

- спосіб впливу (відкрите або закрите);
- наявність засобів впливу (контактне або дистантне);
- час між впливом і реакцією на нього (безпосереднє або відстрочене);
- тривалість ефекту впливу (короткочасне або тривале);
- зміст впливу (неспецифічне або специфічне).

Відкрите (пряме) навіювання – це навіювання конкретної, чітко сформованої мети.

Закрите (непряме) навіювання характеризується відсутністю мети або спрямованості на об'єкт впливу.

Контактне навіювання здійснюють за умов безпосереднього спілкування з об'єктом, головним чином у зайнятих військами населених пунктах і серед військовополонених.

Дистантне навіювання здійснюють за допомогою засобів усної, друкованої, радіо- і телепропаганди.

Реакція об'єкта на безпосереднє навіювання з'являється відразу після впливу.

Відстрочене навіювання передбачає між впливом і реакцією об'єкта часовий проміжок. У об'єкта формується установка на те, що навіювання спрацює в майбутньому.

Під специфічним навіюванням розуміють навіювання конкретних ідей, думок та іншої інформації з метою заміщення існуючої установки і створення бажаної поведінкової реакції об'єкта впливу.

Під неспецифічним навіюванням розуміють намагання створити в об'єкта впливу певні психічні стани.

Навіювання засноване на використанні *сугестивності* людей.

Загальна сугестивність обумовлена особливостями психічного розвитку особистості, вона властива всім людям, однак у дітей вона більша, ніж у дорослих, а у жінок – сильніша, ніж у чоловіків.

Ситуативна сугестивність виникає як наслідок аномальних станів психіки, дефіциту інформації і т. ін.

Розрізняють також сугестивність індивідуальну і групову.

Групова відрізняється від індивідуальної фактом існування взаємного впливу (зараження) між членами групи. Під зараженням розуміють процес передавання емоційного стану від одного індивіда до іншого на психофізіологічному рівні.

Умови підвищення сугестивності такі.

1. Наявність у об'єктів впливу певних особливостей: покори, нерозвиненого почуття відповідальності, відсутності зібраності в поведінці, боязливості, сором'язливості, довірливості, підвищеної емоційності, уразливості, мрійливості, тривожності, слабкості логічного мислення, схильності до наслідування, фантазування, забобонності та релігійності.

2. Прояв ситуативних факторів:

- спокою, розслаблення, стомлення, стресу, напруженості, заклопотаності, відчуття безвихідності, нудьги, байдужості, симпатії, фізичних дій, послаблення волі, неотримання допомоги, болю, зниження критичності, монотонності подразників;

- низького рівня інформованості;
- відсутності досвіду поведінки в складній або незнайомій обстановці;
- дефіциту часу для ухвалення рішення;
- несподіваності навіювання.

3. Захворювання або певні стани об'єкта навіювання: виснаження, нервово-психічна слабкість, підвищена стомлюваність, нестійкий настрій, порушення сну, наркоманія, імпотенція.

Опір об'єкта впливу називається *контрсугестією*. Вона відбивається у проявах таких компонентів психіки:

- світоглядні (погляди, переконання, соціальні цінності);
- розумові (сумнів, недовіра);
- емоційні (страх, сором'язливість);
- вольові (негативізм).

Виділяють три види прояву контрсугестії: негативні словесні репліки, негативні емоційні реакції, негативні дії.

Опірність навіюванню.

1. Навмисна і ненавмисна. Основою першої є властиві людям сумнів, недовіра та прояв інших якостей загальної критичності. Навмисна опірність навіюванню діє на усвідомлюваному рівні психіки. Об'єкт впливу критично аналізує інформацію, зіставляє її зміст зі своїми поглядами і переконаннями.

2. Індивідуальна і групова опірність навіюванню. Індивідуальна є протидією з боку однієї людини. Установлено позитивну залежність цього різновиду опірності від індивідуальних і вікових особливостей психіки особистості.

Під груповою опірністю розуміють опір із боку цілої групи, який залежить від її якісного і кількісного складу, згуртованості, єдності цілей, мотивів діяльності та ін. Чим менш розвинені міжгрупові зв'язки, тим слабкіша групова опірність навіюванню.

3. Загальна і спеціальна опірність навіюванню. Перша ґрунтується на загальній критичності людей щодо зовнішніх впливів. Спеціальна опірність навіюванню стосується однієї людини або конкретної інформації. Наприклад, особа, вихована на патріотичних принципах, не сприйматиме інформацію з пропозиціями зрадити Батьківщині або здатись у полон.

Опірність навіюванню мінлива. Той самий об'єкт виявляє неоднаковий ступінь опірності різним суб'єктам і змісту навіювання. Це залежить від авторитетності суб'єкта та відповідності змісту інформації потребам, поглядам і переконанням об'єкта навіювання.

Розрізняють такі *основні способи навіювання*.

Приклеювання ярликів. Використовують для того, щоб опорочити ідею або особистість в очах об'єкта впливу за допомогою образливих епітетів і метафор, що викликають негативне ставлення.

Свідчення. Полягає в наведенні висловлювань особистості, яку поважає або, навпаки, ненавидить об'єкт впливу.

Гра в народність. Спонукає об'єкт впливу асоціювати особистість суб'єкта і поняття, що він подає, з позитивними цінностями через народність цих понять або належності джерела інформації до простих людей.

Перетасування фактів – добір і тенденційне подання тільки позитивних або тільки негативних фактів для доведення справедливості будь-якої ідеї чи судження.

Загальна платформа. В основі цього способу специфічного навіювання лежить спонукування об'єкта впливу до прийняття цінності, яку подають в інформації, оскільки всі представники цієї соціальної групи або військового підрозділу нібито поділяють її.

Лякання (ініціювання страху) – формування в об'єкта станів занепокоєння, депресії, апатії, страху перед реальною чи вигаданою небезпекою або перед усвідомленою загрозою. Кінцева мета лякання – максимальне погіршення морально-психологічного стану противника, паралізування волі та здатності до опору.

Страх – психічний стан, пов'язаний із проявом почуттів тривоги й занепокоєння в ситуаціях загрози біологічному чи соціальному існуванню індивіда і спрямований на джерело дійсної або уявної небезпеки.

Страх перед реальною небезпекою є сильнішим, тому що ґрунтується на бойовому чи життєвому досвіді.

Спостереженнями за поведінкою військовослужбовців у період бойових дій доведено: чим вище ступінь усвідомленості небезпеки, тим більше можливостей для локалізації страху і підготовки до протидії загрози.

Найбільший страх відчують перед невідомою небезпекою, з якою об'єкт впливу раніше не стикався або не має уявлення про її наслідки. Такий страх значно погіршує бойові можливості військ. Солдати можуть навіяти собі, що вони, наприклад, піддалися ураженню за умов, коли зброя масового ураження не застосовувалася. Можуть навіть з'явитися ознаки, що нагадують реальні симптоми (слабкість, сліпота, нудота), острах уживати їжу й воду.

Використовуючи лякання, необхідно враховувати реальну обстановку, яка значно впливає на його ефективність.

Лякання доцільне тоді, коли противник:

- зазнав великих бойових втрат;
- перебуває в оточенні або відступає;
- перейшов до оборони;
- має нестачу продовольства;
- має меншу чисельність;
- зазнав удару засобів високоточної зброї і зброї масового ураження;
- зазнає поразки в ході бойових дій.

Способом неспецифічного навіювання є *емоційне придушення*, яке використовують для формування у військовослужбовців противника станів тривоги, депресії, апатії.

Тривога – емоційний стан, що виникає в ситуаціях небезпеки, невпевненості в перемозі і виявляється в очікуванні неблагополучного розвитку подій. Тривога може виявлятися як відчуття безпорадності, непевності в собі, безсилля перед зовнішніми факторами, перебільшення їх загрозливого характеру. Проявом тривоги є загальна дезорганізація діяльності, що порушує її спрямованість і продуктивність.

Депресія – афективний емоційний стан, що характеризується негативним емоційним фоном. Людина відчуває пригніченість, тугу, розпач. Її потяги, мотиви, волюва активність, самооцінка різко знижені. Зміненим виявляється і сприйняття часу, коли звичайні події тривають нескінченно. Для поведінки людей у стані депресії характерні сповільненість, безініціативність, швидка стомлюваність, що в сукупності знижує продуктивність діяльності.

Апатія – емоційний стан, що виникає внаслідок втрати перспектив, емоційної пригніченості, втрати віри в загальні цілі, керівництво. Апатія характеризується емоційною пасивністю, байдужністю, спрощенням почуттів, ослабленням прагнень та інтересів на фоні зниженої фізичної і психічної активності.

Прийоми емоційного придушення різноманітні. Зазвичай серед них виділяють такі.

1. Невербальний звуковий вплив, коли використовують звукові записи дитячого плачу, похоронної, симфонічної, важкої рок-музики, різних дратівних звуків (лементування, виття сирени, звуки вибухів, падаючих бомб). Головна мета – зниження морально-психологічного стану противника.

2. Показ безперспективності війни. Головний акцент роблять на тому, що війна пов'язана з величезними жертвами і втратами.

3. Показ реальності загибелі або каліцтва в бою.

4. Використання реальних труднощів (брак продовольства, недоліки технічного забезпечення тощо). Мета – показати, що вони мають постійний характер і дедалі більше погіршуватимуть ситуацію.

5. Використання у пропаганді незадоволених сексуальних потреб військовослужбовців противника під час бойових дій для погіршення його морально-психологічного стану.

6. Емоційне придушення противника за допомогою тверджень про те, що “поки солдат воює, його родина зазнає в тилу утисків, близькі залишилися без засобів до існування” і т. ін.

Рекомендації з використання емоційного придушення такі.

Правильний вибір об'єкта впливу. Найефективнішим є емоційне придушення противника, що перебуває в оточенні чи відступає, зазнає труднощів, морально-психологічний потенціал якого низький.

Урахування умов впливу. Найлегше піддаються емоційному придушенню деморалізовані військовослужбовці, у яких почуття страху і безвихідності занадто загострені.

Правильний вибір часу впливу. На відміну від лякання емоційне придушення доцільно застосовувати не тільки безпосередньо перед боєм, а й у період між бойовими діями.

Не менш значущий спосіб неспецифічного навіювання – *ініціювання агресивних емоційних станів*: гніву, ворожості, ненависті, підозрілості.

Агресія – це індивідуальна або колективна поведінка і дії, спрямовані на заподіяння фізичної чи психологічної шкоди, збитку іншим людям, а також на їх знищення.

Ініціювання агресивних емоційних станів спрямоване на розкол у середовищі противника, створення взаємної ворожості на соціальному, етнічному, релігійному чи ідеологічному ґрунті.

Теми, використання яких дозволяє досягати поставлених цілей, такі:

- розбіжність у політичних поглядах населення ворожої держави і її союзників;
- етнічні, расові та регіональні суперечності;
- релігійні або соціальні розбіжності;
- повідомлення про ворожість цивільного населення противника до своїх військовослужбовців;
- суперечності між сержантами, офіцерами і рядовими;
- побутові умови військовослужбовців тилкових районів і особового складу передових з'єднань і частин;
- невдоволення населення противника існуючою владою;
- розбіжності між правлячою елітою, політичними партіями та організаціями;
- нерівнозначне обкладання податками або їх високий рівень;
- брак товарів широкого вжитку, засобів матеріального й технічного забезпечення.

Таким чином, базовими методами інформаційно-психологічного впливу на протидіючі сили є переконання й навіювання. Правильне їх використання забезпечує ефективність проведення психологічних операцій.

Основні категорії і поняття

Інформаційно-психологічна протидія, психологічна війна, інформаційно-психологічний вплив, психогенний вплив, психоаналітичний вплив, психотронний вплив, психотропний вплив, психологічна операція, принципи психологічної війни, заходи психологічної війни, комунікаційний канал, технологія психологічної війни, способи інформаційно-психологічного впливу, форми інформаційно-психологічного впливу, інформування, дезінформування, маніпуляція, чутки, листівка, газета, брошура, радіомовлення, телебачення, методи впливу на протидіючі сили, переконання, навіювання.

Завдання і тести для самоконтролю

1. Назвіть основні види психологічних операцій.
2. На які сфери психіки людини чи свідомості суспільства здійснюють психологічний вплив?
3. Етапи підготовки психологічних операцій.
4. Назвіть особливості застосування психологічного впливу в бойовій обстановці.
5. Які основні принципи підготовки психологічних операцій?
6. Назвіть основні способи психологічного впливу.
7. Розкрийте зміст психологічних операцій за термінами здійснення.
8. Назвіть форми психологічного впливу.
9. Дайте визначення поняття “маніпуляція” і розкрийте його зміст.
10. Хто є об’єктом психологічних операцій?
11. Розкрийте сутність усного (звукового) мовлення, назвіть його переваги й недоліки.
12. *Дезінформування це:*
 - а) метод протидії інформаційно-психологічному впливу протидіючих сил на наші війська;
 - б) один із принципів ведення радіопропаганди;
 - в) спосіб психологічного впливу, сутність якого в навмисному наданні населенню і військам противника інформації, яка дезорієнтує щодо дійсного стану справ.
13. *За інформативністю розрізняють чутки:*
 - а) абсолютно недостовірні, недостовірні, недостовірні з елементами правдоподібності, правдоподібні чутки;
 - б) державні, громадські, партійні, законодавчі;
 - в) довготривалі, тимчасові, сезонні, цільові.
14. *У якій групі вказано види листівок за змістом:*
 - а) інформаційні, аналітичні та спеціальні;
 - б) наступальні, оборонні, змішані;
 - в) кольорові, чорно-білі, спеціальні.
15. *За стилем викладення матеріалу програми усного мовлення на протидіючі сили поділяють на:*
 - а) інформаційні, аналітичні та ультимативні;
 - б) мажорні, мінорні, змішані;
 - в) ліберальні, демократичні, авторитарні.
16. *Сугестивність це:*
 - а) властивість психіки, що визначає її піддатливість до впливу;
 - б) протидія особистості психологічному впливу сторонніх осіб;
 - в) властивість психіки пристосовуватися до різких змін обстановки.

Правильні відповіді: 12в, 13а, 14а, 15а, 16а.

Р о з д і л 14. МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВИКОНАННЯ СЛУЖБОВО-БОЙОВИХ ЗАВДАНЬ ЗА НАДЗВИЧАЙНИХ УМОВ

14.1. Керівництво морально-психологічним забезпеченням виконання службово-бойових завдань та його організація

Морально-психологічне забезпечення службово-бойової діяльності (МПЗ СБД) військ організують згідно з Конституцією України, указами Президента України, наказами командувача Національної гвардії України (НГУ).

МПЗ СБД військ спрямоване на тверде і послідовне втілення в життя волі народу на розбудову Української держави, забезпечення високої бойової готовності та боєздатності частин і підрозділів, зміцнення морального духу і свідомої дисципліни, уміле володіння зброєю і бойовою технікою, удосконалення військової майстерності особового складу та мобілізацію його на успішне виконання поставлених завдань.

Керівництво МПЗ СБД військ здійснюють командувач НГУ, начальники управлінь ОТрО, навчальних закладів, установ, командири з'єднань, частин і підрозділів.

Кожний командир (начальник):

1) отримавши наказ (розпорядження) на виконання службово-бойового завдання (СБЗ), інформує свого заступника по роботі з особовим складом про майбутні дії і ставить йому завдання на підготовку пропозицій щодо МПЗ виконання СБЗ;

2) у своєму рішенні визначає основні завдання МПЗ виконання СБЗ;

3) віддає вказівки щодо МПЗ виконання СБЗ;

4) затверджує рішення свого заступника по роботі з особовим складом;

5) затверджує план МПЗ виконання СБЗ;

6) інструктує командирів і офіцерів по роботі з особовим складом;

7) контролює виконання поставлених завдань;

8) особисто проводить заходи з особовим складом.

Після затвердження рішення старшим начальником командир (начальник) віддає *вказівки щодо МПЗ виконання СБЗ*. Вони складаються з таких пунктів:

1) на що спрямувати основні зусилля МПЗ;

2) завдання МПЗ на кожному етапі дій військ;

3) особливості МПЗ основних елементів бойового порядку;

4) підрозділ, на якому зосередити основні зусилля роботи з особовим складом;

5) о котрій годині доповісти рішення і план МПЗ виконання СБЗ заступнику командира по роботі з особовим складом.

Організує МПЗ виконання СБЗ заступник командира (начальника) по роботі з особовим складом.

Після ознайомлення з наказом (розпорядженням) старшого начальника на виконання СБЗ він подає командирові пропозиції щодо МПЗ виконання СБЗ і віддає попереднє розпорядження.

У пропозиціях до рішення командира (начальника) щодо МПЗ виконання СБЗ зазначають:

- мету й основні завдання, сили й засоби, які залучають;
- найменування підрозділів (елементів бойового порядку), в яких зосередити основні зусилля;
- на що звернути основну увагу під час організації роз'яснювальної роботи;
- інформацію, яку необхідно довести до особового складу в першу чергу;
- категорії військовослужбовців, які потребують найбільшого морально-психологічного впливу;
- заходи впливу на протидіючі сили.

У попередньому розпорядженні заступника командира по роботі з особовим складом щодо МПЗ виконання СБЗ зазначають:

- адресата, назву, номер, місце дислокації, час, дату;
- стислі висновки з оцінювання протидіючих сил;
- відомості про характер майбутніх дій і головну мету їх МПЗ;
- найважливіші заходи МПЗ;
- порядок взаємодії зі структурами по роботі з особовим складом сусідніх частин;
- порядок доповіді про виконану роботу й морально-психологічний стан військ і населення.

Попереднє розпорядження підписує заступник командира по роботі з особовим складом.

МПЗ СБД військ заступник командира (начальника) по роботі з особовим складом організовує на підставі рішення командира підрозділу, його вказівок і розпорядження вищого начальника щодо МПЗ виконання СБЗ. Порядок роботи залежить від конкретної обстановки, наявних сил, засобів і часу.

Послідовність організації МПЗ СБД військ заступником по роботі з особовим складом така:

- 1) надання пропозицій щодо рішення командира (начальника);
- 2) підготування попереднього розпорядження;
- 3) з'ясування рішення командира, його вказівок, розпоряджень вищого начальника по роботі з особовим складом;
- 4) оцінювання обстановки, сил і засобів МПЗ СБД військ;
- 5) прийняття рішення про МПЗ;
- 6) планування МПЗ і доведення заходів до частин (підрозділів);
- 7) оформлення робочої карти щодо МПЗ СБД військ;
- 8) підготовка додатка до робочої карти у формі довідки-повіді про МПЗ СБД військ;
- 9) віддання розпорядження про МПЗ;

10) подання донесень про МПЗ;

11) навчання та інструктування командирів, офіцерів по роботі з особовим складом, активу щодо методики проведення запланованих заходів;

12) надання допомоги у здійсненні МПЗ;

13) контроль за підготовкою і проведенням запланованих заходів;

14) узагальнення й поширення передового досвіду МПЗ СБД військ;

15) оцінювання ефективності проведених заходів;

16) підведення підсумків МПЗ СБЗ.

Під час з'ясування рішення командира, його вказівок про МПЗ виконання СБЗ, розпоряджень заступника командира з'єднання (частини) по роботі з особовим складом заступник командира по роботі з особовим складом повинен зрозуміти:

1) завдання і бойовий порядок частини (підрозділу);

2) основні етапи підготовки й виконання завдання;

3) підрозділи і категорії військовослужбовців, які потребують особливої уваги;

4) час готовності до дій і терміни подання плануючих і звітних документів.

У ході оцінювання обстановки виконання завдання і його МПЗ заступник командира частини (підрозділу) по роботі з особовим складом повинен з'ясувати таке:

– соціально-політичне становище в державі, регіоні дислокації, районі виконання СБЗ;

– морально-психологічний стан протидіючих сил і тих, хто їх підтримує;

– морально-психологічний стан своїх підрозділів і взаємодіючих сил;

– укомплектованість офіцерами по роботі з особовим складом, наявність засобів морально-психологічного впливу.

Заступник командира частини (підрозділу) по роботі з особовим складом приймає рішення після з'ясування рішення командира, його вказівок про МПЗ СБЗ, розпорядження заступника командира з'єднання (частини) по роботі з особовим складом про МПЗ СБЗ, висновків з оцінювання обстановки виконання завдань.

У рішенні заступника командира частини (підрозділу) по роботі з особовим складом щодо МПЗ виконання СБЗ зазначають таке:

– головні завдання МПЗ;

– сили й засоби МПЗ, які застосувати;

– розподіл офіцерів по роботі з особовим складом за підрозділами (елементами) бойового порядку;

– підрозділ, на якому зосередити основні зусилля МПЗ;

– заходи МПЗ в основних елементах бойового порядку;

– категорії військовослужбовців, які потребують особливої уваги;

– заходи підвищення морально-психологічного впливу на основних етапах дій військ;

– заходи протидії психологічному впливу протидіючих сил;

- заходи впливу на протидіючу сторону;
- порядок взаємодії з іншими збройними формуваннями, місцевими органами влади, громадськими організаціями;
- порядок заміни офіцерів по роботі з особовим складом;
- термін подання донесень про МПЗ СБД військ;
- порядок зв'язку;
- своє місце в період підготовки та під час виконання завдань;
- свого заступника.

Рішення щодо МПЗ виконання СБЗ заступник командира по роботі з особовим складом доповідає командирові, оформляє рішення у вигляді плану і відображає на робочій карті та пояснювальній записці до неї.

План МПЗ виконання СБЗ складається з трьох розділів:

- 1) заходи МПЗ перед початком дій;
- 2) заходи МПЗ під час дій військ;
- 3) заходи МПЗ після завершення дій.

У плані зазначають таке:

- заходи щодо національного і патріотичного виховання особового складу, його психологічної підготовки до виконання завдань;
- порядок оперативного доведення й роз'яснення особовому складу завдань і способів їх виконання;
- способи роз'яснення особовому складу особливостей обстановки, доведення набутого досвіду під час дій в аналогічних умовах, правил поведінки з місцевим населенням, необхідності суворого дотримання пильності, військової таємниці, законності;
- заходи щодо припинення можливих провокаційних чуток і паніки;
- організація інформування;
- використання технічних заходів, наочної агітації, установа взаємодії з місцевими органами влади, внутрішніх справ, службою безпеки, частинами прикордонних військ у районі дій;
- заходи роз'яснювальної роботи серед місцевого населення.

План МПЗ виконання СБЗ затверджує командир (начальник) і підписує заступник командира по роботі з особовим складом.

На робочій карті заступника командира по роботі з особовим складом (графічній частині плану МПЗ виконання СБЗ) відображають:

- склад, угруповання протидіючих сил, напрямки очікуваних дій;
- сили й засоби психологічного впливу протидіючих сил, можливості їх технічних засобів щодо інформаційно-психологічного впливу на особовий склад і населення;
- зони стійкого прослуховування радіостанцій і прийому сигналів телецентрів противника;
- дислокацію і зони (райони) дій з'єднань і частин НГУ;
- дислокацію підрозділів інших силових структур, з якими організована взаємодія;
- застосування сил і засобів психологічного впливу старшим начальником;

- розташування підпорядкованих сил і засобів психологічного впливу;
- інфраструктуру МПЗ СБД військ, можливості її технічних засобів;
- пункти психологічної реабілітації;
- райони зосередження основних зусиль МПЗ виконання СБЗ;
- місцеві засоби масової інформації і їх можливості, лікувально-оздоровчі бази, військово-історичні пам'ятки, заклади культури;
- райони компактного проживання національних меншин, підвищеної криміногенної і нестабільної соціально-політичної обстановки;
- райони значного впливу конфесій, політичних партій і громадських організацій;
- райони відселення населення;
- потенційно небезпечні об'єкти (АЕС, ТЕС, хімічні підприємства, сховища отруйних і радіоактивних речовин, нафто- та аміакопроводи, греблі), їх характеристики;
- об'єкти виконання покарань (табори і приймальні пункти затриманих).

На карті можуть бути також таблиці (схеми):

- сили й засоби психологічного впливу протидіючих сил;
- сили й засоби психологічного впливу на протидіючі сили;
- найбільш впливові політичні партії, громадські рухи, конфесії регіону (району виконання СБЗ) і їх характеристика;
- схема забезпечення військ технічними засобами виховання;
- схема забезпечення військ періодичними виданнями.

Пояснювальну записку до робочої карти заступника командира по роботі з особовим складом оформлюють у формі *довідки-довіді*, де вказують:

- дату, якій відповідає обстановка;
- соціально-політичні та географічні умови дій військ;
- дії протидіючих сил і висновки щодо їх морально-психологічного стану;
- завдання, які виконує частина (підрозділ);
- морально-психологічний стан своїх військ;
- основні завдання МПЗ виконання СБЗ;
- сили й засоби, що здійснюють МПЗ у ротній, батальйонній, полковій ланках, їх характеристика;
- засоби роботи з особовим складом, які залучають до МПЗ виконання СБЗ;
- соціально-демографічну характеристику особового складу;
- проведені й заплановані заходи МПЗ виконання СБЗ;
- організацію роботи відділу (відділення) по роботі з особовим складом;
- висновки.

Основні пункти рішення заступника командира по роботі з особовим складом і плану МПЗ виконання СБЗ доводять до частин і підрозділів розпорядженням.

У розпорядженні заступника командира частини (підрозділу) по роботі з особовим складом щодо МПЗ виконання СБЗ зазначають таке:

- адресат, назва, номер, місце дислокації, час, дата;

- соціально-політична обстановка навколо і всередині держави, у районі виконання СБЗ;
- висновки з оцінювання дій протидіючих сил і тих, хто їх підтримує;
- що довести до особового складу негайно, а що після глибокого роз'яснення;
- завдання МПЗ, на яких зосередити особливу увагу;
- планування заходів МПЗ виконання СБЗ;
- рекомендації щодо встановлення взаємодії з місцевими органами влади та взаємодіючими силами;
- організаційні й виховні заходи в допоміжних підрозділах і тих, які комплектують приписним складом;
- заходи щодо вивчення морально-психологічного стану військовослужбовців, запобігання панічних настроїв і нейтралізації негативного впливу протидіючих сил;
- виховні заходи з військовослужбовцями, які призвані з районів майбутніх дій;
- періодичність подання донесень про МПЗ СБЗ.

Розпорядження підписує заступник командира по роботі з особовим складом.

Заступник командира частини (підрозділу) по роботі з особовим складом у визначений термін подає донесення про МПЗ виконання СБЗ. Воно має бути коротким, чітким, обґрунтованим, а цифровий матеріал, факти і прізвища – достовірними.

У донесенні щодо МПЗ виконання СБЗ зазначають:

- адресата;
- суспільно-політичну обстановку в районі виконання завдань;
- наслідки дій противника та його морально-психологічний стан;
- завдання, які виконували війська, їх результати;
- морально-психологічний стан особового складу;
- загальні та психогенні втрати особового складу;
- інформацію про мужні й рішучі дії особового складу;
- проведені заходи МПЗ СБЗ і ті, що плануються;
- укомплектованість військ офіцерами по роботі з особовим складом;
- проблемні питання, можливі шляхи вирішення;
- пропозиції, прохання.

Донесення підписує заступник командира по роботі з особовим складом.

Отже, системний підхід до МПЗ СБД військ дає змогу виконати всі вимоги командувача НГУ щодо керівництва та організації роботи з особовим складом, готувати необхідні формалізовані документи.

14.2. Морально-психологічне забезпечення підтримання режиму надзвичайного стану

Службово-бойові завдання, які можуть виконувати підрозділи НГУ за надзвичайних умов, такі:

- участь у спеціальних операціях із знешкодження озброєних злочинців,

припиненні діяльності не передбачених законом воєнізованих або збройних формувань (груп), організованих груп і злочинних організацій на території України, а також у заходах, пов'язаних із припиненням терористичної діяльності;

- участь у припиненні масових заворушень;
- участь у відновленні правопорядку в разі виникнення міжнаціональних і міжконфесійних конфліктів, розблокуванні або припиненні протиправних дій у разі захоплення важливих державних об'єктів або місцевостей, що загрожує безпеці громадян і порушує нормальну діяльність органів державної влади й органів місцевого самоврядування;
- участь у підтриманні або відновленні правопорядку в районах виникнення особливо тяжких надзвичайних ситуацій техногенного чи природного характеру (стихійні лиха, катастрофи, особливо великі пожежі, застосування засобів ураження, пандемії, панзоотії тощо), які створюють загрозу життю та здоров'ю населення;
- участь у ліквідації наслідків надзвичайних або кризових ситуацій на об'єктах, що нею охороняються;
- участь у здійсненні заходів правового режиму воєнного стану;
- участь у виконанні завдань територіальної оборони;
- участь у припиненні групових протиправних дій осіб, узятих під варту, засуджених, а також ліквідації наслідків таких дій в установах попереднього ув'язнення, виконання покарань;
- розшук і затримання озброєних злочинців і порушників, що проникли на об'єкт;
- відбиття нападу на об'єкт;
- участь у ліквідації пожеж, наслідків аварій;
- знешкодження злочинців, які захопили заручників;
- ліквідація диверсійно-розвідувальних груп.

МПЗ дій військ за надзвичайних умов спрямоване на підтримання у військовослужбовців високого морального духу, пильності, стійкості в подоланні труднощів, розвинення розумної ініціативи, сміливості, винахідливості та рішучості.

МПЗ підтримання режиму надзвичайного стану здійснюють у три етапи: перед початком служби, під час виконання СБЗ, після закінчення дій.

Перед початком служби МПЗ дій військ має бути максимально оперативним через обмеженість у часі. Його мета:

- допомогти особовому складу усвідомити причини й необхідність уведення режиму надзвичайного стану;
- роз'яснити військовослужбовцям вимоги Закону України “Про надзвичайний стан” і накази командирів;
- мобілізувати військовослужбовців на якісне виконання СБЗ.

У період підготовки до дій заступник командира по роботі з особовим складом розробляє план морально-психологічного забезпечення дій підрозділу щодо підтримання режиму надзвичайного стану.

У плані вказують таке:

- підбір та інструктаж активу;
- розподіл активу за підрозділами або елементами бойового порядку;
- заходи з роз'яснення особовому складу особливостей обстановки, характеру та способів майбутніх дій, накопиченого у військах досвіду дій у подібних умовах, правил поведінки з місцевим населенням, дотримання пильності, військової таємниці, законності;
- заходи громадських організацій щодо мобілізації особового складу на успішне виконання завдань;
- організація інформування про зміни в оперативній обстановці;
- заходи щодо профілактики та припинення можливих провокаційних чуток і панічних настроїв;
- використання технічних засобів виховного впливу;
- організація взаємодії з місцевими органами влади;
- роз'яснювальна робота серед місцевого населення.

Під час виконання СБЗ заходи МПЗ спрямовують на роз'яснення особовому складу:

- історичного значення для Українського народу здобутої незалежності та необхідності її захисту;
- державної важливості завдань з охорони об'єктів і громадського порядку, мети перебування військ у регіоні, де введено надзвичайний стан;
- необхідності високої морально-психологічної готовності до дій в екстремальних умовах;
- особливого значення вольових якостей, рішучості і сміливості, дисциплінованості, чіткої взаємодії і військового товариства, згуртованості;
- необхідності суворого дотримання законності та конституційних прав громадян;
- правил несення служби з урахуванням національних і соціально-етнічних особливостей місцевого населення.

У разі, якщо завдання виконують протягом кількох місяців, після стабілізації обстановки половина підрозділів може бути в резерві у стані постійної готовності до дій. З особовим складом цих підрозділів проводять планові заняття. Решта несе службу у вартах і військових нарядах.

Треба мати на увазі, що ставлення особового складу до служби погіршується пропорційно її тривалості, особливо коли вона має одноманітний, буденний характер.

Перший тиждень характеризується загостренням обстановки та оперативним реагуванням особового складу на зміни в службі. У цей час виявляється непідробна цікавість до інформації, місцевого населення, завдань, які виконують. Пізніше спостерігається звикання до служби, знижується пильність, організованість і дисципліна. Через три-чотири тижні притуплюється гострота сприйняття обстановки. Головними стають особисті переживання і мотиви, що негативно впливає на бойову готовність.

У частинах і підрозділах разом із такими традиційними формами роботи з особовим складом, як інформування, бесіди, огляд преси, прослуховування і перегляд радіо- і телепередач, можна активно проводити інформаційні години.

У тимчасових клубах і світлицях ведуть підшивки газет, оформлюють стенд “Новини дня”, проводять заняття, наприклад, із вивчення району перебування підрозділу або бесіди “Витоки нації”, “Етапи боротьби Українського народу за незалежність” і т. ін.

У тимчасових побутових приміщеннях рот оформлюють “Куточки правових знань” із матеріалами щодо правових основ діяльності підрозділу, відповідальності військовослужбовців за скоєння правопорушень. На будівлях, де розташовується особовий склад, можна вивішувати державні прапори.

У цей період у кінотеатрах, будинках культури проводять заходи з місцевим населенням із залученням баз кінопрокату та преси.

Населенню роз’яснюють причини введення надзвичайного стану, обов’язки і права особового складу, організують концерти солдатської художньої самодіяльності, надають допомогу в проведенні польових і господарських робіт. Тісна взаємодія з органами державної влади та підприємствами сприяє вирішенню побутових і службових проблем.

Найдієвішими формами МПЗ у цей період є оперативне доведення обстановки й досвіду, накопиченого під час служби, популяризація прикладів сміливих і рішучих дій військовослужбовців, короткі інструктування офіцерів, активу, безпосереднє спілкування командирів із військовослужбовцями в бойових порядках.

Значна увага має приділятися вихованню в особового складу пильності, формуванню стійкого імунітету до антиукраїнської пропаганди, чуток та образливих випадів на адресу військовослужбовців.

Ні на день не можна припиняти роботи щодо зміцнення дисципліни, організованості та порядку в підрозділах. Командири і їх заступники по роботі з особовим складом можуть проводити збори військових колективів підрозділів, оперативно доводити випадки зниження пильності, нерішучих дій і їх наслідки.

На заняттях із гуманітарної підготовки, під час виховних заходів, в оформленні стендів використовують агітаційно-пропагандистські матеріали, пам’ятки, витяги із Закону України “Про Національну гвардію України” та Кримінального кодексу України.

МПЗ СБЗ у цих умовах має бути конкретним і цілеспрямованим, проводитися з урахуванням індивідуальних особливостей окремих військовослужбовців.

Приклади мужніх і рішучих дій, шляхетних вчинків військовослужбовців висвітлюють в “інформаційних аркушах”, фото- і радіогазетах.

У міру нормалізації загальної обстановки в районі виконання СБЗ поступово набуває системного характеру гуманітарна підготовка, яку проводять у формі інформування із солдатами та сержантами – двічі на тиждень, з офіцерами й військовослужбовцями військової служби за контрактом – один раз на тиждень протягом 30 хвилин.

Тематику занять визначає старший орган по роботі з особовим складом. Вона охоплює найактуальніші питання. Теми розраховані для обговорення протягом 10–12 днів, що дозволяє реагувати на зміни оперативної обстановки і спрямовувати військовослужбовців на успішне виконання поставлених завдань.

Окремі теми орієнтовані на розвиток глибокого розуміння важливості й необхідності виконання завдань, суворого дотримання вимог законів.

Для підтримання високої дієздатності особового складу в екстремальних умовах важливим напрямком МПЗ є зняття психологічної і фізичної втоми, подолання стресового стану, викликаного загибеллю людей, тяжкими травмами.

Після закінчення дій із підтримання режиму надзвичайного стану заступник командира по роботі з особовим складом доповідає командирові про проведені заходи МПЗ дій підрозділу, моральний дух і військову дисципліну особового складу, приклади героїзму, мужності й відваги військовослужбовців, а також свої висновки і пропозиції. Він також організує з активом розбір проведених заходів, прикладів позитивних дій підрозділів, військових нарядів, визначає недоліки і шляхи їх усунення, готує матеріали на заохочення військовослужбовців, які відзначилися.

Таким чином, уміло організоване МПЗ є важливою умовою успішного виконання СБЗ із підтримання режиму надзвичайного стану.

14.3. Морально-психологічне забезпечення проведення спеціальних операцій

Складним видом тактичних дій підрозділів НГУ є участь у спеціальних операціях, що зумовлює підвищені вимоги до бойової, тактико-спеціальної і морально-психологічної підготовки особового складу.

Спеціальні операції проводять для пошуку й затримання порушників на особливо важливих об'єктах, ліквідації втеч озброєних злочинців, масових безладь, диверсійно-розвідувальних груп противника й у деяких інших випадках.

У період їх підготовки МПЗ має бути максимально оперативним, тому що цей період гранично обмежений за часом. Його цілі такі:

- допомогти особовому складу глибоко усвідомити накази командирів;
- роз'яснити значення, конкретні завдання й особливості майбутньої спеціальної операції;
- довести до військовослужбовців прикмети злочинців, що втекли;
- забезпечити тверде засвоєння кожним військовослужбовцем своїх обов'язків в операції;
- мобілізувати особовий склад на якісну підготовку зброї, ініціативні й рішучі дії, підтримання дисципліни й організованості, налагодження відносин із місцевим населенням.

У цей період комплектують військові наряди, призначають актив, проводять групові та індивідуальні бесіди, організують взаємозв'язок із місцевими органами влади, громадськими організаціями та населенням. Проводять інструктажі офіцерів по роботі з особовим складом, активу щодо завдання і способів його виконання, форм і методів роботи з особовим складом.

Необхідно використати всі можливості для роботи з військовослужбовцями: до виїзду з частини, на зупинках під час маршу, на

пунктах збору, під час виходу підрозділів на рубежі блокування, на вихідному положенні для пошуку, на місцях розташування військових нарядів.

У роботі з особовим складом широко використовують приклади мужності й відваги воїнів НГУ під час несення бойової служби, організують виступи офіцерів, військовослужбовців військової служби за контрактом, оперативних працівників, які раніше брали участь у подібних операціях. Такі бесіди допомагають військовослужбовцям краще зрозуміти свої майбутні дії.

Зусилля МПЗ у підготовчий період спрямовують на забезпечення ретельної підготовки особового складу до операції, організованого здійснення маршу, своєчасного прибуття в район операції, мобілізацію військовослужбовців для успішного виконання завдання.

МПЗ дій під час операції організують з урахуванням задуму і прийнятого командиром рішення, тривалості операції, обстановки та динаміки подій. Воно спрямоване на підтримання морального духу особового складу, стійкості в подоланні труднощів, високої пильності й бойової готовності, прагнення до розумної ініціативи, сміливих і рішучих дій.

Важливе значення має підтримання у військовослужбовців стану бойової активності та патріотичного піднесення. Обов'язок командирів і їх заступників по роботі з особовим складом – викликати у військовослужбовців почуття впевненості в успіху, твердо керувати особовим складом, уміло стимулювати бойовий настрій. Керівник операції зобов'язаний передбачити заходи щодо попередження страху й паніки, постійно підбадьорювати підлеглих, особливо вночі, коли погіршується зоровий зв'язок і військовослужбовці відчувають утому.

Основною формою МПЗ дій під час операції є особисте спілкування командирів і офіцерів по роботі з особовим складом із підлеглими. Залежно від умов і тривалості операції можуть використовувати й інші форми та методи роботи з особовим складом.

У засідки та секрети на віддалені і відповідальні ділянки призначають актив і кращих воїнів. Військовослужбовців першого року служби доцільно призначати в наряди разом із досвідченими солдатами й сержантами. Особливу увагу в роботі з особовим складом приділяють діям у нічних умовах. Роботу в групах блокування спрямовують на виконання основного завдання служби заслонів – недопущення виходу злочинців із блокованого району, а у випадку спроби прориву – на їх захоплення чи знищення.

МПЗ дій пошукових груп зосереджують на такому:

- забезпечення активного пошуку злочинців;
- мобілізуванню особового складу для сміливих і рішучих дій при зустрічі зі злочинцями;
- особистий приклад активу, офіцерів і сержантів;
- забезпечення точного виконання кожним військовослужбовцем вимог статутів і наказів, надійної взаємодії між пошуковими групами;
- установа відносин із місцевим населенням, збереження майна, турбота про відпочинок і харчування особового складу.

На рубежах вирівнювання особовий склад інформують про зміни в оперативній обстановці, хитрування злочинців, хід пошуку, позитивні й негативні приклади дій.

При виході пошукових груп на рубіж блокування застосовують заходи взаємного впізнавання з особовим складом заслонів. Заступник керівника операції по роботі з особовим складом з урахуванням обстановки вносить корективи в розміщення активу.

Головне завдання МПЗ дій підрозділів, що перебувають у резерві, – настроїти особовий склад на успішне виконання завдань операції. Увагу активу зосереджують на ознайомленні особового складу з обстановкою, допомозі командирам у мобілізації військовослужбовців для швидкого приведення зброї і спеціальних засобів у бойову готовність. З особовим складом проводять бесіди про необхідність пильності й дотримання бойової готовності, роз'яснюють особливості дій під час проведення спеціальної операції, організують доставку й читання газет, прослуховування радіопередач.

Завдання МПЗ дій під час операції полягає в оперативному доведенні до особового складу прикладів мужності, відваги, розумної ініціативи, виявлених військовослужбовцями. Із цією метою організують виступи командирів, офіцерів по роботі з особовим складом, активу, випуск і розповсюдження інформаційних аркушів, блискавок. В окремих випадках можуть бути використані наявні засоби радіозв'язку.

Під час дій у населених пунктах особовому складу роз'яснюють правила правових відносин із населенням і норми поведінки.

У завершальний період операції, особливо в разі нарощування бойових дій з оточення, захоплення чи знищення злочинців, усі офіцери звертають увагу на неприпустимість проявів неорганізованості, втрати управління підрозділами і військовими нарядами, недопущення невиправданих людських утрат та інших надзвичайних подій.

Протягом усієї операції необхідно мати інформацію про моральний дух, морально-психологічний стан і військову дисципліну особового складу, хід виконання бойового завдання, проведені заходи роботи з особовим складом. Висновки з аналізу інформації, що надходить, оперативно враховують у подальшій діяльності командирів і органів по роботі з особовим складом.

Після завершення спеціальної операції зусилля МПЗ спрямовують на організоване пересування особового складу до місця постійної дислокації, збереження зброї, бойової техніки й матеріальних цінностей, а також нерозголошення інформації про проведення спеціальної операції.

Заступник командира роти по роботі з особовим складом зобов'язаний доповісти командирові про моральний дух, морально-психологічний стан і військову дисципліну особового складу, проведені заходи роботи з особовим складом, приклади героїзму, мужності й відваги військовослужбовців, свої висновки і пропозиції.

У підрозділах підводять підсумки з різними категоріями військовослужбовців та активом. Доводять приклади позитивних дій, головні недоліки і визначають заходи щодо їх усунення. Можуть проводитися збори

військових колективів за підсумками виконання бойового завдання. Готують матеріали на заохочення військовослужбовців, які відзначилися. Досвід МПЗ спеціальної операції узагальнюють із метою його використання під час виконання аналогічних бойових завдань.

Отже, уміло організоване МПЗ є важливою умовою успішного проведення спеціальних операцій.

Основні категорії і поняття

Морально-психологічне забезпечення, керівництво МПЗ, організація МПЗ, указівки командира щодо МПЗ, попереднє розпорядження щодо МПЗ, рішення заступника командира по роботі з особовим складом щодо МПЗ, план МПЗ, довідка-повідь про МПЗ, розпорядження щодо МПЗ, донесення щодо МПЗ, надзвичайний стан, спеціальна операція, актив, елементи бойового порядку, моральний дух, морально-психологічний стан.

Завдання і тести для самоконтролю

1. Що передбачає організація МПЗ СБД заступником командира по роботі з особовим складом?

2. Розкрийте зміст МПЗ в основних елементах бойового порядку під час проведення спеціальної операції щодо ліквідації озброєної злочинної групи у блокованому районі.

3. Що відображають на робочій карті заступника командира по роботі з особовим складом (графічній частині плану МПЗ виконання СБЗ)?

4. Розкрийте зміст МПЗ дій військ щодо підтримання режиму надзвичайного стану.

5. Які пункти включають указівки командира щодо МПЗ виконання СБЗ?

6. Що повинен зрозуміти заступник командира по роботі з особовим складом під час з'ясування рішення командира, його вказівок про МПЗ виконання СБЗ?

7. Розкрийте зміст розпорядження заступника командира по роботі з особовим складом щодо МПЗ виконання СБЗ.

8. Визначте послідовність організації МПЗ СБД військ заступником командира по роботі з особовим складом.

9. Що повинен з'ясувати заступник командира частини (підрозділу) по роботі з особовим складом під час оцінювання обстановки виконання завдання та його МПЗ?

10. Під час виконання СБЗ за умов надзвичайного стану гуманітарну підготовку проводять у формі:

- а) вікторини;
- б) інформування;
- в) диспуту.

11. Донесення про МПЗ дій військ готує:

- а) командир взводу;

- б) командир роти;
 - в) заступник командира роти по роботі з особовим складом.
12. План МПЗ виконання СБЗ складається із:
- а) чотирьох розділів;
 - б) трьох розділів;
 - в) п'яти розділів.

Правильні відповіді: 10б, 11в, 12б.

Розділ 15. МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДІЙ ВІЙСЬКОВИХ ФОРМУВАНЬ У РЕГІОНАЛЬНИХ КОНФЛІКТАХ

15.1. Морально-психологічне забезпечення бойових дій у Кореї, В'єтнамі, Гренаді, Панамі, Афганістані і Перській затоці

Війна в Кореї розпочалась у 1950 р., однак США задовго до цього у штабі своїх військ на Далекому Сході сформували відділ психологічної війни. Із початком бойових дій було затверджено організаційну структуру підрозділів психологічної війни на чолі з управлінням психологічної війни.

Стратегічні завдання вирішувала група психологічних операцій у складі штабу і рот: штабної, репродукції і мобільної радіомовлення. Особовий склад штабу і штабної роти вирішував не тільки адміністративні, а і творчі завдання. Рота репродукції оснащувалася складним поліграфічним устаткуванням для друку багатоколірних листівок і газет різного формату. Мобільна рота радіомовлення здійснювала радіопропаганду.

Для вирішення тактичних завдань психологічної війни було сформовано групу гучномовних установок і друку листівок.

У 1953 р. сформували й відправили до Кореї роту з ведення роз'яснювальної роботи серед місцевого населення. До її функцій належало встановлення контактів із населенням і забезпечення лояльного ставлення до військ.

Головною формою психологічного впливу американських військ у Кореї була друкована пропаганда. Листівки виготовляли величезними накладками. Тільки група гучномовних установок і друку листівок щотижня випускала їх близько 20 млн примірників. Протягом перших трьох днів бойових дій американці надрукували 100 млн листівок, які розповсюджували за допомогою авіації й артилерії.

Усну пропаганду вели гучномовні установки, змонтовані на різних бойових машинах і легких літаках.

Значна кількість тем інформаційно-пропагандистських матеріалів присвячувалася питанням добровільної здачі в полон. При цьому пропонували грошову винагороду, лунали навіть обіцянки щодо американського громадянства.

У ході війни американці натрапили на активну ідеологічну протидію. Газета "Нью-Йорк таймс" 1952 р. повідомляла, що за перші півтора року війни зі збройних сил США дезертирувало 47 тис. чол. У подальшому їх кількість трималася на рівні 35–40 тис. чол. на рік.

Із метою протидії пропаганди противника американським командуванням була підготовлена інструкція "Методи протидії особливим заходам противника", за якою командири повинні були через максимальну зайнятість зробити солдат несприйнятливими до її впливу. Командирам частин ставилося в обов'язок забороняти прослуховування радіопередач, читання пропагандистських матеріалів, пропонувалося проводити заходи протидії:

стрільбу по гучномовних установках, спеціальні операції з їх захоплення, створення завад у роботі радіостанцій.

Психологічну війну у В'єтнамі США організували з метою викликати сумнів, непевність, поширити чутки. У американських радіопрограмах і листівках використовували аргументи, засновані здебільшого на соціально-психологічних мотивах. Переважали методи психологічного впливу (крики жаху, жіночий і дитячий плач, буддійська похоронна музика, крики диких звірів). Наприклад, командування 1-ї бригади 101-ї повітряно-десантної дивізії в ніч перед наступом своїх військ транслювало над районами зосередження військ противника записаний на плівку пронизливий крик орла (емблема 101-ї повітряно-десантної дивізії США) упереміш із дитячими вигуками: “Батьку, повертайся додому!”

Іноді для того, щоб не дати відпочити бійцям протидіючих сил, психологічно їх виснажити, застосовували тактику звукового мовлення з вертольотів протягом усієї ночі. Програми готували як звертання “блукаючих душ” загиблих до своїх близьких.

Головні зусилля органи психологічної війни спрямовували на деморалізацію особового складу військ і населення В'єтнаму. Особливо великі надії командування покладали на залякування бомбардуваннями, що мали на меті не стільки знищити живу силу і зруйнувати об'єкти, скільки вселити страх і розпач перед військовою силою США. За даними спеціальної статистики за період активних бойових дій в Індокитаї тільки авіацією було скинуто бомб та інших боєприпасів близько 8 млн тонн – майже втричі більше, ніж скинула американська авіація на всіх фронтах за роки Другої світової війни.

У В'єтнамі широко використовували й наочну агітацію. У населених пунктах розклеювали листівки і плакати певного змісту.

Дієвим пропагандистським засобом було телебачення. Американські студія і чотири передавальні станції віщали по 6 годин на добу. В'єтнамцям було роздано 3,5 тис. телевізійних приймачів.

Поширеною була виплата грошової винагороди у великих розмірах за здану зброю (до 11 тис. дол.), розвідувальну інформацію, приведеного із собою перебіжчика (24 дол. за солдата, 2,1 тис. дол. за офіцера).

Психологічні операції під час війни у В'єтнамі були достатньо ефективними. За період бойових дій приблизно 250 тис. в'єтнамців добровільно перейшли на бік США.

У жовтні 1983 р. збройні сили США разом із підрозділами держав Карибського басейну провели **операцію “Спалах люті” із захоплення Гренади**, метою якої була зміна уряду цієї острівної країни.

Частиною інформаційно-психологічного впливу США на Гренаду було використання економічних засобів. Економічна блокада сприяла дестабілізації обстановки на острові і спровокувала невдоволення населення своїм урядом.

Із початком операції американське командування встановило фактичну монополію на всю інформацію, що надходила із зони конфлікту, із метою зробити максимально ефективним психологічний вплив на світову громадську

думку у вигідному для США світлі, а також виключити появу в засобах масової інформації небажаних фактів.

Силами 1-го батальйону психологічних операцій була надрукована велика кількість листівок і плакатів. Серед жителів острова розповсюджували газету “Голос Гренади” іспанською мовою. Безупинно передавали звернення американського командування до місцевого населення і солдат про марність опору, що супроводжувалися вимогами негайно здати зброю і припинити боротьбу.

Американські війська активно застосовували гучномовні установки. Кореспондент Юнайтед Пресс Інтернешнл, що перебував у той час у Гренаді, писав про групи американських військовослужбовців із гучномовцями, які роз’їжджали островом із закликами до гренадських солдат здаватись у полон.

Для поліпшення ставлення населення острова до американських військовослужбовців фахівці психологічних операцій збройних сил США організували публікацію відкритих листів американських десантників гренадцям.

Підрозділи психологічних операцій США також брали активну участь в *операції “Праве діло” у Панамі* у 1989 р. Вони розповсюджували друковану пропагандистську продукцію (книги, буклети, плакати), листівки-перепустки для здачі в полон, листівки із закликами здавати зброю, новорічні привітання.

Фахівці по роботі з цивільним населенням і зв’язках із громадськістю виконували завдання, котре можна охарактеризувати як боротьбу за сприятливу громадську думку.

У Панамі вперше була апробована нова система взаємодії апарата зв’язків із громадськістю з цивільними і військовими засобами масової інформації. Для цього заздалегідь було спеціально підібрано і проінструктовано контингент журналістів і фоторепортерів, які до початку бойових дій прибули до Панами. Командування в такий спосіб прагнуло із самого початку обмежити доступ у зону бойових дій небажаних журналістів. Служба зв’язків із громадськістю регулярно, кілька разів на добу, організовувала брифінги і зустрічі високопоставлених військових із журналістами, під час яких громадськості оперативно доводили інформацію про бойові дії і політичну ситуацію в країні.

Для ведення усної пропаганди практично кожна рота, задіяна в операції, мала переносну або встановлену на автомобіль станцію звукового мовлення.

Важливим аспектом діяльності підрозділів психологічних операцій була нейтралізація негативного ставлення місцевого населення до США і їх збройних сил. Для цього широко рекламували допомогу, яку надавали американські війська місцевому населенню, діяльність таборів для біженців, шпиталів, де американські військові медики лікували поранених панамських військовослужбовців. Усіляко спростовували чутки про жорстокість американського полону.

У грудні 1979 р. розпочалися *бойові дії підрозділів збройних сил колишнього СРСР у Афганістані*. Незважаючи на те, що значна частина його населення була неписьменна або напівписьменна, основною формою психологічного впливу була друкована пропаганда, яка виявилася достатньо

ефективною. Радянські військовослужбовці знаходили листівки в домівках афганців і в таборах опозиції. Відомі факти, коли керівництво афганської опозиції вживало заходів із обмеження їх розповсюдження. Наприклад, у грудні 1983 р. у повіті Пагман під Кабулом моджахеди скуповували листівки у місцевого населення за ціною 10–15 афгані.

Важливим композиційним елементом листівок був вислів: “В ім’я Аллаха, милостивого і милосердного”. Просте використання атрибутики ісламу давало значний позитивний ефект, тому що спростовувало твердження опозиції про негативне ставлення до релігії афганського уряду.

Найефективнішим способом розповсюдження друкованої продукції була авіація. Разом із нею це завдання виконували агітаційні загони під час ідеологічних рейдів і спеціальних заходів. Використовувалася також артилерія. Починаючи з 1982 р. для розповсюдження листівок застосовували ручні агітаційні ракети.

Пріоритетними формами психологічного впливу були усна пропаганда і звукове мовлення. Їх спрямовували як на членів збройної опозиції, так і на цивільне населення, яке перебувало під її контролем.

У 1985 р. в Афганістані було введено в дію ширококомовну радіостанцію “Буря”. Про ефективність її роботи свідчить той факт, що прослуховування її передач категорично заборонялося опозицією. За порушення заборони винні сплачували штраф у розмірі 50 тис. афгані.

Серед форм спеціальної пропаганди важливе місце займала наочна агітація. Її матеріалами були оформлені кімнати радянсько-афганської дружби в радянських частинах, контрольно-пропускні пункти, військові комендатури, міські центри дружби. Під час агітаційно-масових заходів у населених пунктах комплекти наочної агітації вивішували на техніці, стінах будинків, установлювали на щитах у тіні дерев. Засобами наочної агітації обладнували місця мітингів, пункти надання матеріальної і медичної допомоги місцевому населенню.

Агітаційно-пропагандистські заходи, як правило, поєднували з наданням матеріальної і медичної допомоги. Тільки у 1988 р. матеріальну допомогу отримали 5630 родин, медичну – 20 325 осіб.

Значні практичні результати було досягнуто під час проведення “паливного експерименту” – безоплатного роздавання гасу населенню кишляків на трасі трубопроводу, прокладеного до Афганістану. Пальне розподілялося й у ході активної роботи агітзагонів, що сприяло зменшенню диверсій і його розкрадань.

В Афганістані активно використовували кінопропаганду. Щорічно відбувалося близько 2 тис. кінопоказів. Найемоційніше вона впливала на населення сільських районів, яке слабо уявляло, що таке кіно.

Поступово органи спеціальної пропаганди дійшли висновку про необхідність відмови від нав’язування ідеологічних і класових постулатів, почали широко використовувати методи і прийоми психологічного впливу, насамперед поширення чуток.

Був також накопичений досвід підготовки й поширення політичних анекдотів. Так, у лютому-квітні 1985 р. офіцерами спеціальної пропаганди радянських військ і міністерства державної безпеки Афганістану було підготовлено більше 50 анекдотів, спрямованих на загострення суперечностей, дискредитацію ватажків афганської опозиції.

Під час війни в Перській затоці у 1990–1991 рр. психологічна боротьба відбувалася в реальній бойовій обстановці, в умовах активної ідеологічної протидії спеціальним службам Іраку і відрізнялася залученням максимальної кількості сил і засобів, із використанням усіх відомих форм і методів впливу на війська, населення і союзників противника.

Завдання психологічних операцій багатонаціональних сил проти Іраку в ході бойових дій, що отримали назву “Буря в пустелі”, були такі:

- формування громадської думки в США, арабських країнах і у світі;
- дискредитація існуючого режиму й особисто президента С. Хусейна;
- послаблення морального духу населення та особового складу збройних сил;
- психологічне забезпечення і підтримка дій опозиційних сил;
- дезінформація противника.

Головним завданням психологічних операцій був підрив боєздатності збройних сил Іраку, переконання у безперспективності їх опору.

Фахівці психологічної війни у своїй діяльності використовували мусульманську релігію, високопрофесійно інтерпретували її положення до завдань дня. У пропагандистських матеріалах релігійної тематики цитували визнаних ісламських авторитетів із Єгипту, Саудівської Аравії та інших країн. Було підготовлено цикл передач про те, що війна С. Хусейна немає нічого спільного з ісламським джихадом, а відмова військовослужбовців від участі в ній є богоугодною справою.

У психологічних операціях під час бойових дій у зоні Перської затоки використовувався комплекс різноманітних взаємопов’язаних форм і методів психологічного впливу.

1. *Активно застосовували радіопропаганду*, яку здійснювали з використанням усіх можливих засобів, у тому числі підрозділів радіоелектронної боротьби. Широко використовували також військові засоби зв’язку для входження безпосередньо в радіомережі іракських підрозділів і частин. Четверо з кожних п’яти іракських військовополонених слухали передачі радіостанції “Голос Затоки”, підготовлені фахівцями групи психологічних операцій. Вони вірили цій радіостанції більше, ніж передачам урядового радіо.

2. *Інтенсивно й комплексно здійснювали друковану пропаганду.* За даними агентства Рейтер тільки 31 січня 1991 р. літаки США розкидали 5 млн листівок. Усього ж за операцію було розповсюджено більше 30 млн листівок. Основним способом було скидання їх із літаків, пізніше застосовували агітаційні снаряди артилерії корпусу морської піхоти ВМС США.

Головними темами листівок були: марність опору, неминучість розгрому, здача в полон, дезертирство, залишення зброї, покладання всієї провини на С. Хусейна.

Про високий ступінь ефективності листівок свідчать результати дослідження фахівців батальйону психологічних операцій США по роботі з військовополоненими: 98 % опитаних визнали, що бачили ці листівки; 88 % вірили в те, що там було написано; 70 % підтвердили, що саме листівки вплинули на їхнє рішення дезертирувати або здатись у полон.

Органи психологічних операцій збройних сил США достатньо оперативно реагували на зміни бойової обстановки і вносили корективи у зміст підготовлених документів. Так, після деяких непорозумінь при здачі в полон іракських військовослужбовців було підготовлено кілька варіантів листівок, які містили рекомендації щодо переходу лінії фронту і використання умовних сигналів.

Поєднання цілеспрямованої друкованої і радіопропаганди з безперервним вогневим впливом також деморалізувало іракські війська і сприяло масовій здачі військовослужбовців у полон.

За оцінками експертів Саудівської Аравії, агітаційно-пропагандистські матеріали завжди враховували національно-психологічні особливості арабського населення. Листівки відрізнялися лаконічністю і простотою, мали захист від вологи і прямих сонячних променів.

3. У ході бойових дій широко використовували усну пропаганду.

Командирам частин і підрозділів на всьому фронті дій багатонаціональних сил було придано 66 груп фахівців із засобами звукового мовлення. Мобільні станції звукового мовлення, установлені на автомобілях високої прохідності, розташовували вздовж переднього краю. Диктори-араби зачитували текстові повідомлення, перериваючи їх трансляцією музики. Такі станції застосовували також для введення в оману противника щодо переміщення багатонаціональних сил і їх дислокації.

Передачі для станцій звукового мовлення готували з урахуванням морально-психологічного стану іракських військ і трансливали на місцевих діалектах. Тому ефективність усної пропаганди була дуже високою. Так, за допомогою змонтованої на вертольоті установки звукового мовлення потужністю 2,7 кВт удалося схилити до здачі в полон батальйон іракської армії, що обороняв острів Файлака у затоці Кувейт.

4. Під час операції використовували відеопробанду. Через Йорданію та інші сусідні з Іраком країни переправляли і розповсюджували відеокасети пропагандистського змісту.

5. Велику роль відіграло дезінформування. У виступах державних і громадських діячів, матеріалах засобів масової інформації, військових та інших відомств відповідно до єдиного плану-сценарію, давалася інформація, що забезпечила виконання головної мети – досягнення вищого ступеня раптовості.

Калейдоскоп “точних” дат початку бойових дій, що суперечили одна одній, докази про готовність або неготовність багатонаціональних сил, різного роду “витоки інформації” тощо дезорієнтували керівництво Іраку щодо

справжньої дати початку операції та реальних планів дій.

Дезінформацію активно поєднували з правдивою інформацією для забезпечення максимального психологічного впливу на противника. Наприклад, перебільшені чутки про колосальні успіхи перших годин війни, передані по всіх каналах американськими засобами масової інформації, забезпечили потрібний ефект: приголомшили й деморалізували іракців і водночас створили атмосферу ейфорії серед населення та військ антиіракської коаліції, зняли стрес у військовослужбовців.

6. *Особливе місце в психологічних операціях багатонаціональних сил займала пропаганда полону.* Для подолання у іракських військовослужбовців почуття полонобоязні органи психологічної боротьби постійно доводили до їх свідомості, що полон – це єдина можливість вижити. Пропагандистські матеріали всіляко рекламували побутові умови для полонених. Їм гарантували добру їжу, висококласне медичне обслуговування, можливість переписки з рідними, право на відправлення релігійних обрядів і навіть вільний вибір подальшого місця проживання.

7. *Активно здійснювали роботу з полоненими.* У спеціально обладнаних на території Саудівської Аравії величезних наметових містечках офіцери служби психологічних операцій багатонаціональних сил здійснювали політичну фільтрацію 60-тисячного контингенту іракських полонених. Визначали ступінь розпропагованості, відбирали найпідготовленіших і тих, хто дав свою згоду на залучення до пропагандистської роботи.

Практикували також своєрідне “зворотнє повернення” військовополонених, коли групи розпропагованих іракців зі зброєю направляли в тил іракських частин для диверсійно-терористичної діяльності.

Однією з форм роботи підрозділів психологічних операцій була ідеологічна переорієнтація військовополонених. Фахівці з психологічної війни цілеспрямовано займалися їх обробкою, готували до співробітництва з органами психологічних операцій.

Підводячи підсумки психологічних операцій у зоні Перської затоки, слід зазначити, що вся пропаганда багатонаціональних сил ґрунтувалася на незаперечному факті – повній військово-технічній перевазі армій коаліції над іракськими військами. Однак, за визнанням західних аналітиків, перемога сил коаліції була також результатом уміло організованого психологічного впливу, що багаторазово підсилив військові успіхи й забезпечив практично повну втрату іракцями здатності до опору.

Таким чином, МПЗ бойових дій у регіональних конфліктах і війнах є важливою умовою перемоги. Розглянутий досвід значною мірою може бути використаний у процесі здійснення інформаційно-психологічної протидії під час виконання СБЗ.

15.2. Морально-психологічне забезпечення дій військ Російської Федерації у Чеченській Республіці Ічкерія

Військові конфлікти між Російською Федерацією та Чеченською Республікою Ічкерія наприкінці ХХ – на початку ХХІ ст. увійшли в історію як чеченські війни.

Перша чеченська війна відбулася переважно на території Чечні у період з 1994 по 1996 р. Результатом конфлікту стала перемога чеченських збройних сил і виведення російських військ, масові руйнування, жертви та збереження Чечнею незалежності (Вікіпедія).

Друга російсько-чеченська війна – військовий конфлікт між Російською Федерацією та Чеченською Республікою Ічкерія тривав у період з 1999 по 2009 р. (Вікіпедія).

У бойових діях брали участь підрозділи й військові частини Російської Федерації.

Головною метою МПЗ бойових дій було формування в особового складу високого бойового настрою і морально-психологічної готовності до виконання поставлених завдань, переорієнтування свідомості військовослужбовців із мирного на воєнний час.

Завдання МПЗ підготовчого періоду були такі:

- роз'яснення особовому складу причин чеченського конфлікту;
- доведення до військовослужбовців конкретних завдань, особливостей майбутньої операції, вимог до підготовки військ, заходів безпеки;
- роз'яснення особовому складу законності майбутніх дій;
- мобілізація військовослужбовців на ретельну підготовку до операції;
- підвищення пильності й боєздатності, досягнення повної самовіддачі у бою;
- формування в особового складу морально-психологічної стійкості, упевненості в бойових можливостях техніки і зброї, своїх силах і здібностях, знаннях і вміннях командирів і начальників;
- припинення або нейтралізація спроб противника деморалізувати війська.

За короткий час було налагоджено систему інформування особового складу тривалістю 15–20 хв щодня, а за необхідності – двічі і навіть тричі на день. Проводили також заняття із суспільно-державної підготовки протягом години методом групової бесіди безпосередньо у відділеннях, екіпажах та обслугах.

Оперативно аналізували повідомлення радіо і телебачення щодо розвитку ситуації у Чечні. За цими повідомленнями готували матеріали з коментарями, які використовували для впливу на настрої військовослужбовців.

У підготовчий період активно пропагували бойові традиції внутрішніх військ. Було показано відеофільми про бойовий шлях полків, дивізій із побажаннями ветеранів сучасним солдатам.

У особового складу цілеспрямовано формували почуття ненависті до протидіючих сил. Для цього організували зустрічі з очевидцями цих подій,

розповсюджували відповідні матеріали у вигляді листівок, газетних оглядів. Сильний емоційний вплив на особовий склад мали фільми з фактами так званої “злочинної діяльності” бойовиків.

Протягом усього періоду підготовки до операції глибоко вивчали обстановку у військових колективах із метою їх згуртування, створення здорової моральної атмосфери у підрозділах.

Військові психологи виявляли осіб із низькою нервово-психічною стійкістю, загостреним почуттям тривоги і невпевненості. Із такими воїнами проводили цілеспрямовану індивідуальну роботу, використовували психологічну корекцію. Якщо ця робота не давала позитивного результату, їх переводили в підрозділи, що не залучалися до проведення операції.

Серйозну увагу приділяли правовому інформуванню особового складу: проводили правові інформації, організовували зустрічі військовослужбовців із військовими юристами, працівниками прокуратури, роз’яснювали положення Кримінального кодексу про відповідальність за військові злочини.

У підготовчий період робили все можливе для припинення спроб протидіючих сил дезінформувати особовий склад. Було проведено комплекс заходів щодо запобігання проникнення у військові колективи осіб, які мали на меті схилити особовий склад до непокори й самовільного залишення частин.

Особливо зосереджувалися на роботі з місцевим населенням. Військовослужбовцям роз’яснювали звичаї, традиції і особливості психології чеченців, як поводитися під час зустрічей із місцевими жителями, при підході до населених пунктів, у яких випадках застосовувати зброю та ін.

Разом із тим на підготовчому етапі виникли і значні труднощі. Деякі офіцери, особливо низової ланки, висловлювалися, що підготувати солдат до бойових дій у короткий термін неможливо. Такі настрої були викликані тим, що з особовим складом тривалий час не проводили заняття з водіння бойової техніки і стрільби. Крім того, значна частина військовослужбовців була впевнена, що конфлікт буде розв’язано мирним шляхом. Усе це, звичайно, розхолоджувало людей, вимагало перебудови їхньої свідомості. Проте, як тільки війська переходили до напруженого бойового навчання, у офіцерів з’являлася віра в підлеглих, упевненість у собі.

У період формування підрозділів не завжди враховували національний фактор, релігійний склад і місце проживання військовослужбовців. Із цієї причини інколи заміняли 60–70 % особового складу частин. Наприклад, відправлений із Волгограда полк практично цілком складався з дагестанців. За три дні до початку операції 103 військовослужбовця заявили про своє небажання виконувати завдання. У терміновому порядку їх довелося замінити.

Підрозділи виявилися не готовими до негативного впливу засобів масової інформації. Виступи на телебаченні, у газетах провокували військовослужбовців і їхніх батьків на протиправні дії, вносили розкол у військові колективи, дезінформували їх. Це призвело до того, що в деякій частини офіцерського складу, особливо керівної ланки, з’явилося відчуття розгубленості, невпевненості у собі. Офіцери виховних структур не зуміли

нейтралізувати інформаційний тиск, зробити засоби інформації своїми союзниками.

Не готовими виявилися офіцери виховної роботи протистояти деяким лідерам партій, парламентаріям. Нападки на армію, її керівництво, як свідчать опитування воїнів у бойових порядках, болісно сприймалися солдатами й офіцерами.

На етапі висування військ і блокування Грозного головним завданням виховних структур було забезпечення своєчасного прибуття частин і підрозділів у призначені райони в повній бойовій готовності. Для цього з командирами напередодні маршу проводили короткі інструктивні наради, на яких було визначено порядок МПЗ у ході висування військ. Уся організаторська робота зосереджувалась у підрозділах. Офіцери виховної роботи допомагали командирам роз'яснювати особовому складу необхідність вступу федеральних військ у Чечню, завдання маршу, проводили бесіди з метою поліпшення дисципліни й пильності.

Під час маршу на привалах офіцери виховної роботи проводили бесіди, розповідали про останні події в Чечні, роз'яснювали положення документів уряду Російської Федерації щодо збройного конфлікту в Чеченській Республіці.

Особливу увагу в ході маршу приділяли питанням збереження життя і здоров'я військовослужбовців, попередження травматизму.

У ході висування командири, офіцери виховних структур використовували будь-яку можливість, щоб поговорити з людьми, підтримати в них упевненість у своїх силах, можливостях техніки і зброї, підготувати до бойової обстановки.

Рішучі дії командирів надихали солдат, додавали сміливості й рішучості, що позитивно позначилося на морально-психологічному стані особового складу. Однак перші бої мали й негативні наслідки: бойові втрати, вид поранених і вбитих негативно вплинули на деяких військовослужбовців, спричинили стрес. Щоб зняти стресовий стан, їм надавався дводенний відпочинок. Це дозволило в цілому відновити фізичні й духовні сили учасників боїв.

На етапі висування військ, як і в ході бойових дій, активно пропагували приклади позитивних дій військовослужбовців. Для цього використовували аркуші-блискавки, бойові аркуші, інформаційні повідомлення. Організовували виступи тих, хто виявив мужність у боях. Водночас докладно аналізували неправильні дії окремих військовослужбовців, що призвели до поранення або загибелі. Давали поради, як уникнути подібних помилок, наочно демонстрували способи допомоги пораненим, евакуації з поля бою. Усе це деякою мірою знижувало негативні емоції у необстріляних військовослужбовців.

Морально-психологічний стан особового складу багато в чому залежить від організації побуту й відпочинку. Тому офіцери виховної роботи спільно з фахівцями тилу постійно піклувалися про своєчасне харчування особового складу (особливо про забезпечення гарячою їжею на марші), обігрів, сушіння взуття й одягу, відпочинок у польових умовах.

Протягом усього етапу висування військ протидіючі сили здійснювали психологічний пресинг.

На етапі висування була організована робота з інформаційно-психологічного впливу на місцеве населення. Деякі бойові машини в колонах були оснащені станціями звукового мовлення. До складу екіпажів входили офіцери-виховники, що активно брали участь у проведенні спецпропаганди. Через гучномовці передавали звернення президента РФ у зв'язку з подіями в Чечні, роз'яснювали причини введення федеральних військ.

У налагодженні зв'язків із місцевим населенням використовувався афганський досвід. Наближаючись до аулів, командири й офіцери виховних структур починали переговори з місцевими старійшинами. У результаті колони безперешкодно пропускали через населені пункти, отже, вони без втрат і вчасно прибували у визначені райони.

У бойовій обстановці важливо було змінити свідомість військовослужбовців із мирного на воєнний лад. Через благодущність і відсутність пильності війська зазнали невинуватих втрат. Наприклад, військовослужбовці однієї з військових частин, захопивши населений пункт, кинули техніку, розбрелися. Не була виставлена бойова охорона, не організована система вогню, і після раптового нападу бойовиків особовий склад зазнав великих втрат.

Щоб послабити психічне напруження в очікуванні першого бою, командири прагнули тримати особовий склад у постійній зайнятості: організовували заняття, готували техніку і зброю.

У період бойових дій вплив на особовий склад здійснювали командири і начальники, офіцери штабів і органів управління особистим прикладом. Своїми вміннями, ініціативними діями вони показували, як треба виконувати бойові завдання. Інколи офіцери виконували обов'язки рядових і сержантів замість тих, хто психологічно виявився не готовим до бою. Ці дії були вимушеними, але водночас вони піднімали авторитет офіцерів і дозволяли підлеглим відчувати впевненість у своїх силах.

У ході боїв за Грозний командири й офіцери виховної роботи прагнули використати будь-яку можливість для оперативного бойового інформування особового складу. У проміжках між боями вони роз'яснювали обстановку, нові бойові завдання, рішення командування про висування резервів. Особливу увагу приділяли оцінюванню протидіючих сил, їх бойових можливостей, намірів, морально-психологічного стану. Для цього використовували дані розвідки, радіоперехоплень, опитування місцевих жителів.

Великого значення надавали евакуації поранених і вбитих із районів бойових дій. Це позитивно впливало на морально-психологічний стан військ, надавало впевненості, що товариші винесуть із поля бою у разі поранення.

Під час бойових дій командири й офіцери виховної роботи зіткнулися з несподіваною проблемою – масовим прибуттям батьків у Чечню. Довелось оперативно створювати спеціальні структури по роботі з батьківською громадськістю. В округах було створено довідково-інформаційні центри.

Позитивно впливали на морально-психологічний стан

військовослужбовців зустрічі з представниками законодавчої і виконавчої влади.

Недоліки в організації МПЗ дій військ.

По-перше, деякі командири, офіцери виховних структур не зрозуміли значення МПЗ дій військ у бойовій обстановці, запізнювалися з організацією роботи на цьому важливому напрямку.

По-друге, не всі офіцери виховних структур змогли швидко переключити свою свідомість із мирного на воєнний час, повільно вирішували організаційні завдання.

По-третє, багато офіцерів-психологів виявилися професійно слабо підготовленими.

По-четверте, офіцери виховних структур, особливо на початковому етапі операції, виявилися неготовими до роботи з батьками військовослужбовців, які масово прибули в район бойових дій.

По-п'яте, недостатньо ефективно здійснювався інформаційно-психологічний вплив на противника і місцеве населення. Необхідні сили й засоби психологічної боротьби почали застосовувати зі значним запізненням.

Отже, розглянутий досвід МПЗ дій військ у бойових умовах є важливим аспектом у навчанні командирів і начальників, підготовки частин і підрозділів до дій у надзвичайних обставинах.

15.3. Морально-психологічне забезпечення дій військ Російської Федерації на території Республіки Дагестан

Збройне зіткнення між загонами “Ісламської миротворчої бригади” під командуванням Шаміля Басаєва та Хаттаба на території Дагестану 7 серпня – 14 вересня 1999 р. із співробітниками органів внутрішніх справ переросло в широкомасштабні бойові дії за участі підрозділів і частин внутрішніх військ РФ (Вікіпедія).

Мобілізуючи особовий склад на якісну підготовку до бойових дій, командири частин і підрозділів, штаби, виховні структури зосередили свою увагу на виконанні таких основних завдань:

- доведення до особового складу частин і підрозділів обстановки в районах майбутніх бойових дій, роз'яснення рішень уряду РФ і органів державної влади Дагестану;

- забезпечення глибокого розуміння всіма військовослужбовцями особливостей проведення майбутньої операції, вимог до підготовки військ, конкретних бойових завдань і способів їх виконання, дотримання військової дисципліни і заходів безпеки;

- мобілізування учасників операції на ретельну особисту підготовку до бойових дій, підвищення пильності, ініціативи, рішучості та взаємовиручки;

- з'ясування кожним військовослужбовцем особливостей побуту і традицій народів Дагестану, сутності тероризму й екстремізму, їх прояву з боку незаконних збройних формувань.

Щодня проводили 15–20-хвилинні інформування особового складу про обстановку, що склалася. У перервах між заняттями з бойової підготовки в деяких частинах практикували проведення інформаційних годин із суспільно-державної підготовки методом групових та індивідуальних бесід.

Через дефіцит часу і необхідність оперативного прийняття рішень, як правило, ці заходи включали у щоденні плани підготовки особового складу до майбутніх дій. Проводили інструктажі офіцерів, сержантів із роз'яснення особливостей проведення інформаційних заходів. Головні зусилля зосереджували безпосередньо в підрозділах.

До особового складу доводили пам'ятки, листівки, де наголошувалося на важливості майбутніх дій, особливостях їх виконання. Приклад однієї з листівок наведено в дод. 15.1.

Складні й незвичні завдання щодо підготовки та ведення бойових дій командири, штаби, органи виховної роботи виконували за підтримки деякої частини місцевого населення. Це значною мірою сприяло зміцненню морального духу особового складу. Разом із тим командирам і офіцерам виховної роботи доводилося здійснювати МПЗ в умовах інформаційної протидії деяких засобів масової інформації.

Із метою захисту свідомості військовослужбовців від психологічного впливу з боку протидіючих сил активно використовували такі форми роботи: своєчасне інформування особового складу за оперативними зведеннями МВС Росії; доведення до особового складу через листівки, блискавки, бойові листки фактів знущань терористів над мирними жителями і військовослужбовцями, захопленими в полон; викриття під час бесід з особовим складом агресивних намірів бойовиків. Завдяки цьому вдалося забезпечити високий бойовий дух військовослужбовців.

У підготовчий період значну увагу приділяли підвищенню рівня морально-психологічного стану і бойового настрою підрозділів. Офіцери виховної роботи шляхом збирання, систематизації й узагальнення інформації, проведення різного роду опитувань, групових та індивідуальних бесід вивчали громадську думку і настрої особового складу, його реакцію на зміни в обстановці і вносили необхідні корективи в організацію МПЗ майбутніх дій. Проводили роботу з виявлення військовослужбовців із недостатньою психічною стійкістю, загостреним почуттям тривоги, проявами нервозності, невпевненості та страху перед майбутніми діями.

МПЗ виконання завдань із зачищення населених пунктів і прилеглої території спрямовували на вирішення таких завдань:

- роз'яснення особовому складу особливостей майбутніх дій, способів і методів виконання СБЗ, мобілізуванню військовослужбовців на безумовне виконання бойових наказів;
- узагальнення і пропагування бойового досвіду, популяризація прикладів героїчних учинків, умілого використання бойової техніки й озброєння;
- своєчасне подання на заохочення і до нагородження бойовими орденами й медалями списків військовослужбовців, які відзначилися;

- мобілізуванню особового складу на ефективне застосування бойової техніки й озброєння, максимальне використання їх бойових можливостей;
- зміцнення морального духу військ, підвищення психологічної стійкості, дисциплінованості й бойової активності особового складу;
- організація чіткої взаємодії підрозділів внутрішніх військ із підрозділами інших силових структур, загонами народного ополчення;
- роз'яснення особовому складу пошукових груп особливостей виконання поставлених завдань, необхідності затримання підозрілих осіб, збереження вилучених документів, зброї і боєприпасів;
- організація роботи серед населення з метою лояльного ставлення й активної допомоги командуванню в проведенні заходів щодо стабілізації обстановки і знищення бойовиків;
- турбота про своєчасне матеріально-технічне, побутове, медичне забезпечення підрозділів, харчування, відпочинок і здоров'я особового складу.

Практика організації МПЗ дій у бойовій обстановці довела, що основні форми виховного впливу на військовослужбовців такі:

- інформування (бойове, оперативне) про події в країні та районі виконання СБЗ;
- групові та індивідуальні бесіди у взводах (пошукових групах), відділеннях, екіпажах і обслугах;
- виступи перед особовим складом військовослужбовців, що раніше брали участь у бойових діях в Афганістані та інших збройних конфліктах;
- зустрічі з очевидцями злочинів терористів.

Досвід ведення бойових дій на території Дагестану ще раз підтвердив важливість особистого прикладу офіцерів, наявності в них таких якостей, як сміливість, рішучість, близькість до солдатів, здатність у складній обстановці приймати правильні рішення і реалізовувати їх.

У ході бойових дій велася рішуча боротьба з безтурботністю, недбалістю, зневажливим ставленням до організації бойової охорони та патрулювання.

До культурно-виховної роботи з особовим складом залучали військові ансамблі, колективи художньої самодіяльності. Це дозволяло знімати психологічне напруження, стреси.

Як показала практика бойових дій, додатковими обов'язками офіцерів виховної роботи були евакуація вбитих і поранених із поля бою, розшук військовослужбовців, які пропали безвісти, відправлення рідним останків загиблих і організація їх поховання.

В організації МПЗ виконання службово-бойових завдань на території Республіки Дагестан мали місце певні недоліки.

По-перше, недостатня морально-психологічна підготовка військовослужбовців частин і підрозділів внутрішніх військ, передислокованих у Дагестан із внутрішніх районів Росії, що ускладнило процес зміни свідомості військовослужбовців із мирного на воєнний лад.

По-друге, частині офіцерів, які прибули з внутрішніх районів, були властиві благодущність і безтурботність. Вони мали слабу професійну

підготовку, що часто призводило до невиправданих втрат особового складу і створювало загрозу зриву виконання СБЗ.

По-третє, відсутність належної взаємодії з підрозділами інших силових структур, загонами народного ополчення, недостатня інформація про тактику дій протидіючих сил і місця їх дислокації значно знижували ефективність застосування частин і підрозділів внутрішніх військ, призводили до зайвих втрат.

Отже, вирішальним фактором, який визначає успіх об'єднаних зусиль зі знищення незаконних формувань, є рівень морально-психологічного стану, професійної виучки особового складу, готовності до виконання поставлених СБЗ.

Правила поведінки військовослужбовців із місцевим населенням у Республіці Дагестан

Постійно перебувайте на визначеному вам місці і без дозволу старшого ні на хвилину не залишайте його.

Характер служби вимагає від вас готовності до негайних, сміливих, рішучих та ініціативних дій, правильність яких залежить від знання законів, інструкцій і рекомендацій, їх неухильного та чіткого виконання.

Непорушний закон для вас – суворе дотримання правил збереження документів, зброї, ведення переписки, розмов по телефону і радіостанції.

Ви несете службу в умовах масового скупчення громадян, обставин, що швидко змінюються і вимагають прийняття самостійних рішень. Тому ваше ставлення до громадян має бути максимально уважним, а дії – законними, справедливими і зрозумілими.

Ніколи не забувайте про такт стосовно жінок, літніх людей та інвалідів. У розмові виявляйте особливу уважність і витриманість, будьте розбірливі у висловлюваннях. До громадян варто звертатися тільки на “ви”.

Поважайте традиції і релігію древнього народу.

Якщо хочете висловити побажання, не забудьте супроводити його словами: “Прошу вас, будь ласка”. Якщо ви хочете допомогти, зверніться з пропозицією: “Дозвольте допомогти” або із запитанням: “Вам допомогти?” На слова подяки завжди відповідайте: “Будь ласка”. Разом із тим не слід бути надто нав’язливим, виявляти дріб’язкову опіку, особливо до жінок (це не прийнято на Північному Кавказі).

Якщо до вас звернулись із запитанням, уважно вислухайте, дайте вичерпну відповідь. Не дратуйтеся, якщо вас не зрозуміють. Спокійно повторіть відповідь, роз’ясніть зміст сказаного. Не вживайте висловлювань: “Не знаю”, “Ви звернулися не за адресою”, “Це в мої обов’язки не входить” і т. ін. Якщо не можете дати відповідь, скажіть приблизно так: “Вибачте, я цього не знаю”, порадьте звернутися до командира (старшого).

Не залишайте без уваги звернене до вас запитання, відповідайте на нього чемно, не йдіть і не займайтеся чимось іншим, якщо з вами заговорили. Не зважайте на образливі зауваження, глузування.

Вимагаючи від громадян дотримання законності, не виявляйте дратівливості, дотримуйтеся спокою, добирайте слова м’які, а докази переконливі. Не припускайте брутальності, підвищення голосу – це може бути приводом для взаємної невічливості, небажаного розвитку подій. Не можна дагестанця образити більше, ніж сказати йому: “Ти не чоловік”. Це буде великою помилкою з боку людини, яка не знає звичаїв цього народу. Варто мати на увазі й те, що дагестанець як важку образу сприймає нецензурну лайку під час спілкування. Особливо сильним буває гнів, якщо в ній фігурує жінка: мати, сестра, інша близька родичка.

Не використовуйте жартівливих, іронічних або двозначних висловлювань, які можуть неправильно зрозуміти і викликати небажану реакцію.

Умійте володіти собою. Розмови з громадянами ведіть спокійно, по-діловому. За жодних обставин не підвищуйте голос, не розмахуйте руками. Під час розмови не паліть, не жуйте і не допускайте інших дій, які можуть розцінюватись як неповага до співрозмовника. Умійте терпляче вислухати людину, не перебивайте, поки вона не закінчить пояснення. Навіть у випадку незгоди вислухайте її до кінця.

Зауваження особі, яка припустилася порушення, намагайтеся зробити так, аби не принизити її гідності. Якщо порушник продовжує поводитись як і раніше, попередьте про можливі наслідки. Попередження має бути обґрунтованим і не містити погроз. Не виявляйте надмірної суворості, завжди будьте вимогливі та принципові. У будь-якому випадку поведіться коректно, не давайте приводу для провокацій.

Надавайте допомогу громадянам, які постраждали внаслідок нещасного випадку, та особам у безпомічному стані.

Звертаючись до громадян, які перебувають у нетверезому стані або у стані наркотичного сп'яніння, дійте обережно й обачно, не застосовуйте силу поодинці, не давайте приводу для образи. Дотримуйтеся заходів безпеки й обережності. Знайте: це не ознака боягузтва, а спосіб кращого виконання службових обов'язків.

Основні категорії і поняття

Психологічна війна, гучномовні станції, листівки, психологічний вплив, друкована пропаганда, усна пропаганда, методи психологічного впливу, конфлікт, наочна агітація, кінопропаганда, телемовлення, політичні анекдоти, морально-психологічне забезпечення дій військ.

Завдання і тести для самоконтролю

1. Назвіть завдання психологічних операцій багатонаціональних сил проти Іраку під час бойових дій, що отримали назву “Буря в пустелі”.

2. Поясніть необхідність урахування національності, релігії і місця проживання військовослужбовців у період формування і відправлення підрозділів для виконання СБЗ із підтримання режиму надзвичайного стану в особливому районі.

3. *Головна форма психологічного впливу американських військ на протидіючі сили в Кореї:*

- а) радіомовлення;
- б) друкована пропаганда;
- в) усне мовлення.

4. *Під час підготовки пропагандистських матеріалів релігійної тематики в Іраку використовували визначних ісламських авторитетів для:*

- а) дискредитації цієї релігії;
- б) посилення суперечностей в ісламському світі;
- в) інтерпретації ісламських норм і положень до завдань дня.

5. *Система інформування особового складу в ході МПЗ дій частин і підрозділів РФ у Чеченській Республіці передбачала проведення інформувань:*

- а) щоденно;
- б) раз на тиждень;
- в) двічі на тиждень.

6. *Головне завдання психологічних операцій багатонаціональних сил проти Іраку:*

а) підрив боєздатності його збройних сил, переконання у безперспективності їх опору;

б) викриття шкоди іракському народу, заподіяної агресивною політикою С. Хусейна;

в) пропаганда американського способу життя.

Правильні відповіді: 3б, 4в, 5а, 6а.

Р о з д і л 16. МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВИКОНАННЯ ПОВСЯКДЕННИХ СЛУЖБОВО-БОЙОВИХ ЗАВДАНЬ

16.1. Морально-психологічне забезпечення бойової служби варт

Організують МПЗ бойової служби всіх видів варт у три етапи:

- перед початком служби;
- під час служби у варті;
- після її завершення.

Мета МПЗ перед початком служби полягає в роз'ясненні особовому складу майбутніх завдань, мобілізуванні військовослужбовців на їх зразкове виконання.

У період підготовки особовому складу роз'яснюють обстановку, особливості несення служби, організують змагання на краще виконання обов'язків у варті. Форми й методи МПЗ можуть бути різноманітними, що залежить від обстановки, складу й завдань вартам і військовим нарядам.

Заходи МПЗ бойової служби передбачають:

- підбір і призначення посадових осіб варт і військових нарядів з урахуванням особистих якостей і службового досвіду кожного військовослужбовця;
- підготовку до бойової служби, вивчення й задоволення потреб особового складу, роз'яснення військовослужбовцям особливостей служби;
- проведення групових та індивідуальних бесід про події внутрішнього і міжнародного життя, обстановку на об'єктах, що охороняють, необхідність підвищення пильності, вивчення статутів та інструкцій з питань бойової служби;
- складання плану роботи з особовим складом варті;
- підбір і підготовку активу, а також його інструктаж заступником командира роти по роботі з особовим складом щодо проведення заходів МПЗ бойової служби варті;
- постановку завдань офіцерам, активу щодо особистої взірцевості на службі та проведення роботи з особовим складом у варті;
- організацію змагання за краще виконання завдань служби;
- індивідуальну роботу з начальниками варт, іншими військовослужбовцями, особливо з молодими солдатами;
- перевірку готовності офіцерів, які заступають на бойову службу, до проведення заходів МПЗ бойової служби варт;
- забезпечення варт газетами, журналами, настільними іграми, бланками бойових аркушів.

Можна також провести збори особового складу, обмін досвідом виконання бойової служби, вечори вшанування кращих фахівців.

План роботи з особовим складом варті (див. дод. 16.1.1) складається для варт у складі 10 осіб і більше, а також варт, які споряджаються на одну або кілька діб. У інших випадках заступник командира роти по роботі з особовим

складом під час інструктажу дає військовослужбовцям конкретні індивідуальні завдання.

Плани роботи з особовим складом варти мають урахувати особливості служби. Наприклад, для варти із супроводження спеціальних вантажів передбачаються заходи, які проводять під час слідування у прямому та зворотному напрямках і в пункті відстою вагонів.

На інструктажі активу заступник командира підрозділу по роботі з особовим складом нагадує про важливі політичні події країни та за її межами, доводить особливості обстановки, позитивні приклади й недоліки бойової служби за минулу добу, цікавиться настроєм військовослужбовців, ставить завдання активу з надання допомоги начальнику варти щодо виконання плану роботи з особовим складом, підтримання військової дисципліни й порядку у варті.

Окремо визначають завдання щодо роботи з особовим складом начальникам варт. Їм видають плани роботи з особовим складом варти або доводять індивідуальні завдання, видають газети, журнали, літературу, папки з відповідними пам'ятками, вирізками з газет, виписками з законів і наказів та інші матеріали. Вони отримують указівки щодо організації виконання плану роботи з особовим складом варти або індивідуального завдання.

У період підготовки до бойової служби начальник варти повинен:

- узяти участь у розподілі військовослужбовців за змінами та постами;
- перевірити знання військовослужбовцями обстановки на об'єкті, що охороняють, бойового завдання та своїх обов'язків;
- отримати в заступника командира роти по роботі з особовим складом указівки щодо проведення виховних заходів, літературу й посібники;
- упевнитися, що кожний військовослужбовець готовий до бойової служби, активісти засвоїли свої обов'язки й методику проведення доручених заходів;
- виявити військовослужбовців, які з поважних причин не можуть нести службу, доповісти про це командирі роти;
- потурбуватися, аби всі підлеглі були одягнуті відповідно до сезону, вчасно нагодовані, нормально відпочили;
- із прибуттям до варти перевірити наявність і стан наочної агітації, справність культурно-освітнього майна.

Завершальним етапом підготовки особового складу до служби є ритуал розводу, де особовий склад одержує додатковий моральний заряд, мобілізується на зразкове виконання СБЗ.

Мета МПЗ на етапі несення бойової служби полягає в забезпеченні якісного виконання вартою СБЗ.

Заходи роботи з особовим складом планують протягом усієї доби. Найпоширеніші й дієві такі форми:

- інформування про події у країні та за її межами;
- групові та індивідуальні бесіди на теми пильності, мужніх дій особового складу на бойовій службі;
- доведення змін щодо обстановки;

- вивчення статутів, проведення заліків щодо знання їх положень;
- вивчення технічних та інженерно-технічних засобів охорони;
- вивчення карти світу та України;
- повторення питань гуманітарної підготовки;
- колективне та індивідуальне читання й обговорення статей із газет і журналів, уривків із військової і художньої літератури;
- надання допомоги військовослужбовцям у вивченні обов'язків, розвитку їхньої уваги і пам'яті;
- перегляд телевізійних передач, прослуховування радіо;
- настільні ігри (шахи, шашки);
- випуск інформаційного аркуша.

Безпосередньо забезпечує виконання запланованих заходів і відповідає за МПЗ бойового завдання начальник варті. Він зобов'язаний:

- особисто проводити намічені заходи, надавати допомогу активу;
- організовувати прослуховування новин і перегляд телепередач, роз'яснювати події в державі і світі;
- оперативно доводити до особового складу зміни в обстановці, відзначати вмілі дії військовослужбовців, у тактовній формі вказувати на недоліки;
- постійно підтримувати сприятливий моральний клімат у варті;
- не допускати випадків нестатутних взаємин, рішуче припиняти конфліктні ситуації, негайно доповідати про них по команді;
- не перевищувати норми службового навантаження;
- допомагати молодим солдатам оволодівати службовою майстерністю;
- під час виконання бойового завдання покладатися на сержантів і актив;
- вивчати і знати настрій кожного військовослужбовця;
- піклуватися про додержання режиму відпочинку кожного вартового;
- організовувати харчування і піклуватися про збереження здоров'я особового складу;
- бути прикладом для підлеглих і вимагати від них постійної бойової готовності, пильності, суворого дотримання законності, військової дисципліни, правил і заходів безпеки на бойовій службі.

Начальники варт повинні враховувати, що протягом доби біологічна активність людини змінюється. Зранку (із 08.00 до 12.00) і у вечірній час (із 16.00 до 22.00) практично кожна людина відчуває себе добре і впевнено. Удень (із 12.00 до 16.00) і особливо вночі (із 02.00 до 08.00) спостерігається спад працездатності. Уночі, із 01.00 до 03.00, навіть практично здорові люди відчувають сильний душевний дискомфорт (страх, апатію, пригніченість, інколи галюцинації), тому в ці години недоцільно призначати на пости солдат із нестійкою психікою.

Для підвищення психічного тону військовослужбовців перед тим, як відправити їх у нічний час на пости:

- необхідно звернутися до кожного солдата, виявити доброзичливість;
- можна розповісти анекдот, веселу історію;

– нагадати, що солдат іде на пост не відпочивати, а охороняти й обороняти його;

– дати можливість випити гарячого чаю.

Статут бойової служби вимагає дотримання у вартовому приміщенні тиші для того, щоб завжди було чути сигнали з постів, команди і розпорядження начальника варти, дати можливість відпочити вартовим. Зараз, коли вартові приміщення обладнані телевізорами, начальник варти зобов'язаний особливо турбуватися про відпочинок чергової зміни. Непоодинокі факти, коли через цікаві передачі військовослужбовці не відпочивають. Цього не можна допускати: утома знижує пильність та якість несення вартової служби, стає причиною порушень.

Слід навчити солдат такому:

– справжня втома накопичується місяцями, а з іншим упорається воля;

– на посту слід намагатися, щоб шия і плечі не були скуті, рухати ними, утома починається з них;

– аби менше втомлювалися ноги, перед заступанням у варту їх треба обмити холодною водою.

Для звільнення від нервового чи емоційного напруження начальникам варт необхідно рекомендувати військовослужбовцям:

– розслаблювати м'язи і дихання;

– активно переключати увагу на дію, яку вони виконують (їжа, чищення обмундирування, прибирання приміщення);

– позбавлятися від нав'язливих думок;

– відключати увагу від подразників, які збуджують або пригнічують;

– фіксувати увагу на позитивних, приємних речах.

Після зміни з постів і повернення до вартового приміщення доцільно знімати зайве напруження жуванням їжі та ковтанням слини, фізичними вправами. В американській армії знайдено для цього простий засіб – жувальну гумку.

Якщо у вартовому приміщенні хочеться спати, коли цього робити не можна, рекомендується сидючи поставити ноги на носки і 2–3 хв робити рухи гомілкою вгору – униз. Сонливість також мине, якщо встати і походити, умитися, завести з ким-небудь розмову. На посту в жодному разі не можна зупинятися, краще ходити й пильнувати, можна відновити в пам'яті приємні емоції, створити зорову уяву радісного спогаду минулого, цікавих зустрічей, щастя. Це сприяє формуванню впевненості в собі, бадьорості, твердості духу.

Такі прості правила допоможуть військовослужбовцям швидше адаптуватися до несення бойової служби і забезпечать постійну пильність.

Важливим засобом МПЗ бойової служби варти є наочна агітація. У кожному вартовому приміщенні мають бути стенди з виписками із Конституції України, текстами Військової присяги, вимогами командувача Національної гвардії України, стенди з прикладами вмілих і мужніх дій військовослужбовців під час виконання СБЗ, плакати та ілюстрації про хитрування, які можуть застосовувати порушники, а також гасла, що закликають до пильності й підвищення бойової готовності.

На видному місці у вартовому приміщенні вивішують план роботи з особовим складом варти, інформаційні аркуші. Крім того, оформлюють альбоми, ведуть тематичні папки з вирізками з газет і журналів, підшивки газети “Ратник” і наукового журналу Національної академії Національної гвардії України “Честь і закон”.

Після виконання бойового завдання в підрозділі підводять підсумки служби, оцінюють дії активу, кожного солдата, сержанта, прапорщика й офіцера, пропагують передовий досвід, виявляють причини недоліків.

Начальник варти доповідає заступнику командира роти по роботі з особовим складом про виконання плану роботи з особовим складом варти, стан військової дисципліни і роботу активу, доводить позитивні приклади й недоліки, виставляє оцінки за несення служби кожному військовослужбовцю.

Командир підрозділу або за його дорученням інший офіцер заслуховує доповідь начальника варти про виконання бойового завдання з охорони об’єкта, стан військової дисципліни, приклади пильності й недоліки, що мали місце.

Оцінюють виконання завдання бойової служби за такими критеріями:

- знання особовим складом обов’язків;
- дії за бойовим розрахунком;
- практичне несення бойової служби;
- військова дисципліна;
- збереження зброї, спеціальних і технічних засобів охорони.

Головними є оцінки за практичне несення бойової служби та військовою дисципліну. Загальну оцінку кожному військовослужбовцеві визначає начальник варти на підведенні підсумків. Оцінку начальника варти визначає командир роти. Вона, як правило, не буває вищою за оцінку варти в цілому.

Командир підрозділу розглядає приклади вмілих дій чатових, патрульних, варт і військових нарядів, оголошує заохочення за відмінне несення служби, аналізує недоліки. Якщо дозволяє час, на підведенні підсумків служби практикують обмін досвідом військовослужбовців, які вміло діяли під час виконання службових завдань.

У ротах оформлюють стенд “Майстри бойової служби”, де відображають передовий досвід кращих за військовими професіями, а також тих, хто виконує бойові завдання з оцінкою “відмінно”.

Дієвою формою мобілізації особового складу на високу якість виконання завдань бойової служби є вшанування військовослужбовців за 25, 50, 75, 100 та 150 СБЗ, виконаних на “відмінно”.

Підсумкам несення служби присвячують інформування й бесіди з особовим складом, їх розглядають на нарадах із начальниками варт і військових нарядів, активом підрозділу.

У підрозділах ведуть облік виконання СБЗ кожним військовослужбовцем (див. дод. 16.1.2). Картки обліку зберігають разом зі службовими картками.

У підрозділах оформлюють стенди “Екран результатів службово-бойової діяльності роти” (див. дод. 16.1.3), де поряд із щоденними оцінками висвітлюють результати службово-бойової діяльності кожного

військовослужбовця за весь період служби. Ці результати записують у службових характеристиках під час звільнення військовослужбовців у запас.

Повідомлення про героїчні вчинки військовослужбовців заступники командирів по роботі з особовим складом надсилають до редакції газети Національної гвардії України “Ратник”, місцевих засобів масової інформації та за місцем призову військовослужбовця.

Таким чином, МПЗ бойової служби варт (військових нарядів, оперативних змін) – це безперервна спільна діяльність командирів, їх заступників по роботі з особовим складом, громадських організацій та активу, спрямована на зразкове виконання завдань бойової служби, підвищення пильності, бойової готовності.

ЗАТВЕРДЖУЮ

Командир 1 роти

капітан

І. І. Колос

08.04.201__

**План
роботи з особовим складом
внутрішньої варти № 1 з 11 на 12 квітня 201_ р.
(варіант)**

Актив:

- начальник варти прапорщик Гриб І. К.;
- помічник начальника варти сержант Горів К. І.;
- агітатори за змінами: солдат Зозуля К. В. (1-ша зміна), солдат Грабар Р. В. (2-га зміна), солдат Гринько В. Я. (3-тя зміна);
- редактор інформаційного аркуша солдат Гура С. Я.

Заходи	Дата	Хто проводить	Відм. про вик.
1	2	3	4
І. Перед початком служби			
1.1. Підбір особового складу у варту	09.04	капітан Колос І. І.	
1.2. Складання плану роботи з особовим складом варти, підготування бланків інформаційного аркуша, блискавок, підбір газет і журналів	10.04	старший лейтенант Рудь Г. І.	
1.3. Призначення та інструктаж активу варти	10.04	старший лейтенант Рудь Г. І.	
1.4. Доведення завдань і надання допомоги перевіряючим щодо проведення заходів роботи з особовим складом варти	18.00 10.04	старший лейтенант Рудь Г. І.	
1.5. Проведення бесіди “Пильність – наша зброя”	10.04	старший лейтенант Рудь Г. І.	
1.6. Психологічне обстеження особового складу	11.04	старший лейтенант Рудь Г. І.	

1	2	3	4
II. Під час несення служби			
2.1. Доведення до особового складу оперативної обстановки	увесь період	прапорщик Гриб І. К.	
2.2. Індивідуальні бесіди з молодими воїнами солд. Сидорчуком С. Б. і Горенком Т. Б.	до 05.00	прапорщик Гриб І. К.	
2.3. Колективне читання та обговорення статті з газети “Народна армія” за 9 квітня “Правоохоронці не підвели”	19.00 01.00	агітатори	
2.4. Надання допомоги солд. Семенчику П.К. і Борисенку В. С. у вивченні своїх дій за бойовим розрахунком	19.00 01.00	сержант Горів К. І.	
2.5. Бесіда “Військові походи князя Святослава”	01.00 07.00	прапорщик Гриб І. К.	
2.6. Турнір із шахів	07.00 13.00	агітатори	
2.7. Вікторина “Як я знаю адміністративну карту України”	13.00 06.00	прапорщик Гриб І. К.	
2.8. Доведення змісту виступу Президента України на засіданні Верховної Ради України	до 15.00	старший лейтенант Рудь Г. І.	
2.9. Бесіда “Успіхи України в освоєнні космосу”	до 16.00	капітан Колос І. І.	
2.10. Підведення підсумків служби після кожної зміни чатових	весь період	прапорщик Гриб І. К.	
2.11. Випуск інформаційного аркуша	до 17.00	солдат Гура С. Я.	
III. Після завершення служби			
3.1. Підведення підсумків бойової служби	до 19.00	прапорщик Гриб І. К.	
3.2. Підведення підсумків виконання плану роботи з особовим складом варти з начальником варти, його помічником та активом	до 19.30	старший лейтенант Рудь Г. І.	
3.3. Заохочення військовослужбовців, які відзначилися на бойовій службі	до 21.00	капітан Колос І. І.	
3.4. Заповнення накопичувальних відомостей результатів бойової служби	до 20.45	лейтенант Гора Л. І.	

Заступник командира 1-ї роти по роботі з особовим складом
старший лейтенант

(підпис)

Г. І. Рудь

**Облік
виконання службово-бойових завдань**

(військове звання, прізвище, ім'я, по батькові)

За період	Відмінно	Добре	Задовільно	Незадовільно	Усього виконано завдань
Січень					
Лютий					
Березень					
За I квартал					
Квітень					
Травень					
Червень					
За II квартал					
За I півріччя					
Липень					
Серпень					
Вересень					
За III квартал					
Жовтень					
Листопад					
Грудень					
За IV квартал					
За II півріччя					
За рік					

Командир взводу
лейтенант

(підпис)

В. В. Петренко

**Екран
результатів службово-бойової діяльності 2-ї роти**

Пор. №	Військ. звання	Прізвище та ініціали	Усього виконано СБЗ	Із них				За квітень (числа місяця)						
				Відмінно	Добре	Задовільно	Незадовільно	1	2	3	4	...	29	30
1	солдат	Рудь В. К.	50	20	20	10	–	5	4	5	5	...	4	–
2														
3														
...														

**16.2. Морально-психологічне забезпечення служби
з охорони громадського порядку**

Метою МПЗ на етапі підготовки до патрульно-постової служби є підготовка кожного військовослужбовця до виконання обов'язків, доведення обстановки, навчання діям у ситуаціях, що можуть виникнути раптово.

У цей період заступник командира підрозділу по роботі з особовим складом бере участь у підборі військовослужбовців на службу, розподіляє актив у військових нарядах, інструктує начальників військових нарядів і актив щодо питань проведення заходів роботи з особовим складом, організує роз'яснення військовослужбовцям правил поведінки і взаємин із громадянами, забезпечує патрульні підрозділи свіжими газетами й журналами.

Підбираючи військовослужбовців у військові наряди, ураховують їхні моральні й ділові якості, досвід служби, психологічну сумісність, район і маршрут несення служби, характер майбутніх завдань. Молодих солдатів, як правило, призначають із досвідченими військовослужбовцями. На найбільш складні й відповідальні маршрути патрульні пари комплектують із досвідчених воїнів із високими морально-психологічними й фізичними якостями. Дисциплінованих військовослужбовців призначають із тими, хто потребує контролю. При цьому необхідно суворо дотримуватися принципу комплектування військових нарядів військовослужбовцями з одного взводу (відділення).

Заступник командира підрозділу по роботі з особовим складом складає план МПЗ служби з охорони громадського порядку (див. дод. 16.2.1) для військових нарядів чисельністю більше десяти чоловік. Військовослужбовцям, які входять до складу нарядів чисельністю менше десяти чоловік, на інструктажі дають індивідуальні завдання.

План МПЗ служби з охорони громадського порядку розробляють на основі рішення командира. До нього недоцільно включати велику кількість заходів.

Інструктуючи командирів патрульних підрозділів (чергових військових нарядів), начальників патрульних груп, редакторів інформаційних аркушів, заступник командира по роботі з особовим складом: доводить підсумки несення служби за минулу добу; робить розбір проведених виховних заходів у військових нарядах; роз'яснює оперативну обстановку в районах несення служби; указує час, форми й методи роботи з особовим складом у військових нарядах; дає конкретні завдання щодо змісту запланованих заходів.

Етап підготовки до служби завершується розводом на службу. Цей військовий ритуал має значний виховний вплив. Він підсилюється, якщо розвід проводять з оркестром або з використанням радіотехнічних засобів. Спрямований до свідомості і почуттів військовослужбовців розвід налаштовує їх на зразкове виконання бойового завдання.

На етапі несення патрульно-постової служби МПЗ проводять найактивніше. Його спрямовують на якісне виконання завдань бойової служби, підтримання високої бойової готовності, пильності, військової дисципліни, дотримання чинного законодавства.

Основою МПЗ є особисте спілкування командирів, офіцерів по роботі з особовим складом, начальників військових нарядів, начальників патрульних груп, чергових військових нарядів із підлеглими, активний вплив активу на всіх військовослужбовців.

У цей період заступник командира підрозділу по роботі з особовим складом особисто проводить роботу з військовослужбовцями, перевіряє, як вони виконують свої обов'язки, заслуховує доповіді начальників військових нарядів про здійснені заходи МПЗ, моральний дух, морально-психологічний стан особового складу.

Чергові військових нарядів, начальники патрульних груп організують виконання розпоряджень заступника командира по роботі з особовим складом і плану МПЗ бойової служби.

Дорогою до місця несення служби, а також у районних відділеннях внутрішніх справ (до виходу на маршрути і після повернення) військовослужбовці проводять бесіди, читають і роз'яснюють матеріали з періодичної преси, інформують про події у світі і країні, мобілізують військовослужбовців на успішне виконання поставлених завдань.

Редактори інформаційних аркушів збирають матеріали для інформаційних аркушів і блискавок у підрозділі.

Після завершення служби чергові військових нарядів (командири патрульних підрозділів), начальники патрульних груп і начальники військових нарядів разом з оперативним черговим районного відділення внутрішніх справ за активної участі редакторів інформаційних аркушів роблять розбір несення служби.

Заступник командира підрозділу по роботі з особовим складом заслуховує доповіді начальників військових нарядів, активу про виконані заходи МПЗ, його результати, моральний дух, морально-психологічний стан і військову дисципліну особового складу.

У ході підведення підсумків несення служби особливу увагу звертають на факти вмілих дій військовослужбовців, аналізують порушення правил несення служби окремими військовослужбовцями, визначають заходи, які необхідно здійснити для підвищення якості патрульно-постової служби, заохочують воїнів, які відзначилися.

МПЗ служби військових нарядів з охорони громадського порядку під час проведення масових заходів здійснюють: у період підготовки до служби, під час несення служби і після її закінчення.

У період підготовки до служби метою заходів МПЗ є досягнення глибокого розуміння всіма військовослужбовцями державної важливості і значення служби, роз'яснення бойового завдання, моральна, психологічна і фізична підготовка особового складу до служби.

У цей період з особовим складом можна проводити:

- інформування про події у країні та світі;
- обмін досвідом несення служби і проведення заходів роботи з особовим складом;
- загальні збори особового складу;
- засідання ради підрозділу (якщо вона обрана);
- інструктажі начальників військових нарядів, активу про форми й методи МПЗ під час руху на транспорті та несення служби;
- бесіди з офіцерами, що заступають у військовий наряд, про їх завдання та особистий приклад на службі;
- різноманітні культурно-просвітницькі заходи.

Під час проведення зазначених заходів увагу зосереджують на такому:

- пропаганда позитивного досвіду несення бойової служби;
- роз'яснення військовослужбовцям обстановки, бойового завдання, прийомів і способів його виконання;
- доведення окремих положень статутів, інструкцій, нормативних документів, що регламентують охорону громадського порядку, а також функціональних обов'язків, правил поведження з громадянами, питань дотримання законності;
- роз'яснення правил безпеки під час руху на різних видах транспорту, поведження зі зброєю.

Командир взводу в цей період уважно вивчає обстановку, маршрути несення служби, обов'язки осіб військового наряду, підбирає особовий склад у військовий наряд, вносить свої пропозиції заступнику командира по роботі з особовим складом про призначення активу, знайомиться з планом МПЗ бойової служби, індивідуальними завданнями активу, усвідомлює свої завдання, проводить індивідуальні та групові бесіди.

МПЗ служби з охорони громадського порядку передбачає також організацію змагання на краще виконання обов'язків. У змаганні використовують моральне й матеріальне стимулювання окремих воїнів і військових нарядів: вручення їм перехідних призивів і вимпелів, нагородження грамотами, цінними подарунками, вручення листів-подяк, фотографій.

Під час проведення масових заходів мета МПЗ бойової служби полягає в забезпеченні успішного виконання бойового завдання. Командир підрозділу і його заступник по роботі з особовим складом допомагають начальникам військових нарядів і активу в проведенні виховних заходів, організують постійний збір даних про обстановку, приклади сумлінного ставлення до служби, мужності, відваги й героїзму воїнів, доводять їх до всіх військовослужбовців, залучають до проведення роботи з особовим складом офіцерів частини (підрозділу), співробітників МВС і СБУ.

Заступник командира по роботі з особовим складом особисто проводить заходи МПЗ, навчає актив формам і методам роботи, перевіряє, як виконують свої обов'язки військовослужбовці, заслуховує доповіді начальників військових нарядів про виконання заходів роботи з особовим складом, морально-моральний дух і психологічний стан особового складу.

Безпосередньо організовує МПЗ і відповідає за його стан під час несення служби начальник військового наряду. Він особисто проводить намічені заходи, надає допомогу активу, роз'яснює особовому складу державну важливість бойового завдання, вчасно інформує військовослужбовців про зміни оперативної обстановки, нагадує їх обов'язки і права під час несення служби, необхідність пильності й дотримання законності, проводить індивідуальну виховну роботу з військовослужбовцями, пропагує приклади активних і вмілих дій.

У зв'язку з тим, що використання групових форм роботи з особовим складом у військових нарядах, особливо у військових цепах, нарядах КПП, постах охорони порядку ускладнено, першочерговою є активна індивідуальна виховна робота, особисте спілкування з підлеглими командирів, офіцерів по роботі з особовим складом і начальників військових нарядів.

У випадку ускладнення обстановки завданнями командирів, їх заступників по роботі з особовим складом, активу є забезпечення рішучих, сміливих дій усіх військовослужбовців, особистого прикладу офіцерів, прапорщиків і сержантів, точне виконання вимог статутів і наказів кожним військовослужбовцем, попередження порушень чинного законодавства.

Ситуації, в яких діє особовий склад під час виконання завдань з охорони громадського порядку в умовах прояву криміногенних форм поведінки, мають яскраво виражену психологічну специфіку. У таких ситуаціях обов'язковою умовою ефективності дій особового складу є їх комплексна професійна підготовка: правова, вогнева, тактико-спеціальна, фізична і, особливо, психологічна. Остання є "хронічною" вадою професійної діяльності правоохоронців. Безпорадність у врегулюванні людських вчинків і стосунків, тягар відповідальності за вирішення службового завдання спричиняють трагічні наслідки.

Саме тому командирам і начальникам усіх ланок військового управління необхідно знати обставини виникнення, процес розвитку масових форм поведінки людей і напрямки роботи щодо попередження їх негативних наслідків.

До масових форм активності належать: організовані, неорганізовані та масовидні явища.

Суб'єкт організованих масових форм активності становлять публіка, учасники санкціонованих мітингів, демонстрацій, тобто відносно організовані великі групи людей, що гуртуються на основі загальних чи аналогічних інтересів, поведінку яких регулюють переважно раціональними засобами.

Суб'єктом неорганізованих масових форм поведінки є натовп – неорганізоване, відносно нетривале в часі об'єднання великої кількості людей, які безпосередньо контактують і стан яких характеризується високим рівнем емоційного збудження.

Суб'єкт масовидних явищ – сукупність індивідів, які складають численну аморфну групу, що не має безпосередніх контактів між собою та об'єднана загальним інтересом (мода, масові захоплення тощо).

Можна виділити такі види масових скупчень громадян:

1) випадкове – люди збираються внаслідок екстраординарної події (пожежі, автокатастрофи, бійки тощо) і можуть активно діяти (наприклад, надавати допомогу потерпілим);

2) споглядальне (публіка, уболівальники) – люди збираються для перегляду чи співучасті в цікавій для них події, їх поведінка може бути незвичною за формою, проте за своєю сутністю вона не агресивна і не має на меті порушення громадського порядку;

3) панічне (рятівне) – виникає як реакція на небезпечну чи незрозумілу ситуацію, завжди супроводжується активною діяльністю, спрямованою на уникнення небезпеки;

4) протестне (мітингове) – люди випадково чи навмисне збираються для демонстрування своєї незгоди зі словами або вчинками офіційних осіб.

Усі зазначені види масових скупчень громадян за певних обставин можуть трансформуватися в агресивний натовп. Такі трансформації відбуваються під сукупним впливом чинників (вік учасників, чутки, спрямований вплив із боку ядра натовпу чи підбурювачів).

Важливою характеристикою натовпу є його соціально-психологічний склад, у якому можна виділити такі прошарки:

а) активні учасники – беруть безпосередню участь у протиправних діях;

б) підбурювачі – ті, що не збираються діяти особисто, використовують для досягнення своєї мети інших осіб, до яких звертаються із закликами, маніпулюють суспільною думкою;

в) спостерігачі – ставляться зацікавлено до того, що відбувається, але наміру брати участь в активних діях не мають;

г) випадкові особи – до події ставляться байдуже або негативно, чисельно збільшують натовп, їх присутність надає відчуття сили.

Натовп переходить до активних дій, коли кількість активних учасників досягає приблизно 20 %.

Можна виділити три етапи розвитку натовпу.

1. Початковий – виникнення конфліктної ситуації, присутні висловлюють обурення, з'являються чутки. Громадяни втрачають спокій,

стають підвищено сприйнятливими до негативної інформації. Із числа присутніх виділяється лідер та активне ядро. Швидко зростає напруження, яке вимагає спільних і невідкладних дій, формується агресивна установка.

2. Активний – від перших спільних дій учасників натовпу до початку його розсіювання. На цьому етапі цілі й мотиви діяльності учасників натовпу можуть змінитися: агресивність спрямовується не на об'єкт, що викликав негативні емоції, а на осіб, які забезпечують охорону громадського порядку. Саме цим пояснюється ворожість до працівників поліції та опір їх правомірним діям.

3. Заключний – розсіювання натовпу із застосуванням сили.

Зазначені етапи та їх послідовність не завжди мають місце в реальних ситуаціях. Розвиток процесу може бути припинений, наприклад, коли подія, що викликала зацікавленість, втрачає актуальність, увага присутніх переорієнтовується на інший об'єкт, кваліфіковано вилучаються лідери та ядро натовпу. Активність учасників може також зменшуватися внаслідок об'єктивних обставин (злива, нічний час тощо) або застосування спеціальних засобів. У виключних випадках натовп може самоликвідуватися (наприклад, по досягненні лідерами своєї мети).

Важливим чинником впливу на динаміку натовпу (активізацію чи нейтралізацію) є чутки – усна, нічим не підтверджена інформація про події, що викликають інтерес багатьох осіб. Чутки провокують і стимулюють агресивний настрій присутніх. Наприклад, в одному з обласних центрів наряд поліції намагався затримати громадянина, що в нетверезому стані перебував на проїжджій частині вулиці і перешкоджав руху громадського транспорту. Громадянин почав чинити опір, конфліктна ситуація привернула увагу людей. Транспорт зовсім зупинився через значне скупчення громадян. Люди висловлювали своє невдоволення, не розуміючи того, що відбувається. Виникла чутка, що затриманого били головою об землю і вбили. Жінка з натовпу почала кричати: “Поліція вбиває людей”. Пізніше вона казала, що вбивали її сина, хоча сама навіть не була свідком події. У відповідь пролунав заклик бити поліцію.

У натовпі чутки орієнтують учасників у ситуації, стимулюють процес спільного прийняття рішення, формулюють спільні правила поведінки, підвищують рівень збудження й напруженості, а в окремих випадках провокують перехід до активних дій. Отже, якщо попередити поширення чуток ще на початковому етапі, можливість агресивних групових дій значно зменшиться. За певних умов чутки можуть бути корисними працівникам правоохоронних органів для попередження некерованих подій, наприклад, у разі поширення загрозливих чуток (про прибуття додаткових сил, застосування жорстких заходів тощо). Це сприяє переорієнтації уваги присутніх і зниженню рівня збудження та напруженості.

Можна виділити низку чинників, що визначають соціально-психологічну специфіку натовпу: кількість учасників, раптовість виникнення, бурхливість розвитку подій, високий ступінь невизначеності обставин.

Значна кількість людей, які складають натовп, створює сприятливі умови для механізмів емоційного зараження, навіювання та наслідування. Особливо

небезпечне скупчення людей на невеликій території, що суттєво полегшує взаємовплив, і здійснення провокації, які утруднюють діяльність працівників правоохоронних органів.

Раптовість виникнення визначається потенційною можливістю прояву некерованих процесів та подій і стосується як загострення ситуації, так і переходу учасників до активних дій чи трансформації організованого зібрання в некерований натовп. Вона особливо небезпечна за умови неготовності правоохоронців.

Високий ступінь невизначеності спричиняє трагічні наслідки. Коли значна кількість людей зосереджена на невеликій площі, а шляхи відходу перекрито заслонами, миттєво виникає панічний або агресивний натовп, випадковими жертвами якого стають найнезахищеніші учасники або сторонні особи.

Заходи соціально-психологічного впливу на поведінку натовпу поділяють на профілактичні, попередні й безпосередні.

Профілактичні заходи здійснюють постійно, безвідносно до будь-якої події. Вони передбачають забезпечення своєчасного надходження об'єктивної інформації про ситуацію в регіоні, регулярне вивчення громадської думки, постійне співробітництво із представниками засобів масової інформації, забезпечення високого рівня підготовки військовослужбовців до дій в екстремальних умовах.

Попередні заходи здійснюють напередодні конкретної події. Вони передбачають попередній контакт з організаторами заходу з метою виключення небажаних наслідків, ознайомлення їх із можливими варіантами розвитку ситуації та попередження про індивідуальну відповідальність, обговорення програми проведення заходу, визначення місткості приміщення чи території, де планується проведення заходу, визначення та перевірка маршрутів руху потоків людей, розроблення плану евакуації великої кількості людей.

Безпосередні заходи застосовують на місці: локалізуванню місця події, звернення до людей із проханням розійтися, достовірне інформування, переорієнтація уваги учасників, відкрите використання кіно- та відеоапаратури.

Проведення попередніх і безпосередніх заходів вимагає врахування особливостей масових скупчень громадян. У разі випадкового скупчення, коли люди збираються навколо пожежі, автокатастрофи, бійки тощо, ступінь їх єдності мінімальний, контакти між учасниками неупорядковані. Чим більше учасників, тим вищий рівень збудження й напруженості, що сприяє поширенню чуток. Необхідно пам'ятати, що значна кількість людей завжди приваблює осіб, які перебувають під впливом алкоголю чи наркотичних речовин, підлітків і молодь, емоційно невірноважених, а також із граничними станами психіки.

У подібних ситуаціях необхідно: по-перше, усунути джерело, об'єкт інтересу; по-друге, ужити заходів проти подальшого збільшення кількості людей (інформування про розвиток ситуації, прохання розійтися, блокування шляхів); по-третє, спостерігати за громадянами та їх поведінкою, попереджувати і припиняти спроби порушення громадського порядку.

Поведінка публіки (уболівальників, глядачів, учасників дискотеки) втручання не потребує. Незважаючи на підвищений рівень експресивності та емоційності, присутні потенційно не мають наміру порушувати громадський порядок, отже, достатньо загального контролю за ситуацією та припинення хуліганських учинків. Позитивний ефект мають звертання до глядачів керівника чи соліста музичної групи, ведучого програми, інших авторитетних людей або зупинення масового видовища в разі надмірної активності окремих осіб. Проте слід пам'ятати, що світлові та шумові ефекти, специфічний ритм музики створюють своєрідний фон наркотизації, коли навіюваність значно підвищується, а контроль за поведінкою гальмується. Інколи достатньо незначного імпульсу, щоб публіка перетворилася на агресивний натовп. Таким імпульсом може бути поведінка правоохоронців у формі необґрунтованих претензій до зовнішності, заборони скандувати лозунги, аплодувати піднятими руками тощо.

Особливий різновид публіки – футбольні фанати. Це не вболівальники у традиційному значенні слова, а групи молодих людей і підлітків, які збираються не стільки заради самого видовища, скільки для настрахання суперників і зведення з ними рахунків. Їх ставлення до правоохоронних органів, незалежно від розвитку подій, агресивне, що потребує контролю за поведінкою не тільки на стадіоні, а й за його межами, своєчасного вилучення лідерів, найактивніших осіб і тих, що перебувають у стані сп'яніння.

Паніка – раптове замішання, розгубленість або прояв страху за справжньої чи уявної небезпеки. Відомий випадок виникнення паніки на півдні США під впливом радіопередачі за романом Г. Уелса “Війна світів”. Із 6 млн слухачів приблизно 30 % сприйняли її як інформаційну, тобто як повідомлення про реальну подію, 17 % злякалися і здійснювали спроби врятувати своє життя.

Наслідки паніки дуже тривалі, інколи психічний статус людини не відновлюється протягом усього життя і спричиняє різні захворювання. Ситуація завжди ускладнюється в разі дефіциту інформації. З урахуванням цього основними заходами попередження паніки можуть бути: якнайшвидше одержання правдивої інформації; роз'яснення правил поведінки в ситуації, що склалася; надання громадянам посильної допомоги.

У випадку протестного (мітингового) скупчення об'єднуючим механізмом стає почуття “ми”, яке виникає внаслідок негативних емоцій учасників і потребує пошуку винуватця напруженості – “вони”. Індивідуальна агресивність акумулюється і поступово трансформується у групову. З'являється почуття єдності цілей і правомірності своїх вимог та дій, хоча насправді це може бути зовсім не так. Не маючи змоги визначити справжнього винуватця, присутні звертають свою ворожість на представників влади.

Аналіз практики свідчить про подібність приводів виникнення агресивного натовпу та помилок, яких припускаються правоохоронці у взаємодії з великою емоційно збудженою групою людей. Визначимо головні з них.

На початковому етапі правоохоронці часто поводяться пасивно, очікують указівок від керівництва. Контакт із присутніми встановлюють надто пізно або ж таких спроб взагалі не роблять.

Не здійснюються заходи щодо визначення і своєчасного вилучення ініціаторів емоційного збудження.

Не створюються умови для розосереджування людей. Не всі активно підтримують дії натовпу. Багато хто має намір “просто подивитися” (таких може бути до 80 %). Особливо це стосується дітей і підлітків, які приєднуються до натовпу з цікавості, не розуміючи серйозності ситуації. Зменшення розмірів зібрання майже автоматично знижує активність присутніх і виявляє лідерів.

Не враховується значущість почуття анонімності, що породжує впевненість у безкарності. Отже, необхідно нівелювати анонімність. Цього можна досягти залученням працівників поліції або представників місцевих органів влади, які багатьох знають в обличчя. Фотоапарат також може бути ефективним. Учасники масових заворушень бояться бути впізнаними.

Не переорієнтовується увага присутніх на сторонній об’єкт. Люди в натовпі легко вірять чуткам, у тому числі загрозливим (наприклад, про застосування спеціальних засобів). Можливі також повідомлення про неординарну подію поблизу або трансляція радіопередачі чи музики, роз’яснення за допомогою гучномовців сутності того, що відбувається.

Немає налагоджування контактів та *організації переговорів* із групою, що активно висловлює невдоволення.

Ефективно проводити переговори може не кожний. Офіційний високий статус для учасників масового скупчення майже нічого не вартий. Потрібні комунікабельність, впевненість у собі та рішучість, але без ознак авторитаризму. З учасниками натовпу не можна розмовляти, як із своїми підлеглими, – це лише ускладнить ситуацію. Небажано, щоб налагоджувати контакт бралася посадова особа, до якої учасники мають претензії.

Звертання має бути лаконічним, мова яскравою, зрозумілою і ситуаційно виправданою. Загальне правило: говорити просто, з ефективним застосуванням інтонацій, авторитетно, із почуттям власної гідності, увічливо і водночас категорично, інакше буде зроблено висновок, що говорить несерйозна і безвідповідальна особа. Переговорник повинен мати виразну мову, швидку реакцію, винахідливість і почуття гумору. Відомі випадки, коли настрої учасників змінювався радикально завдяки влучним висловам і вдалому жарту.

Роз’яснення про непричетність представника влади до подій, що стали причиною ексцесу, зазвичай не дає позитивного ефекту. Воно сприймається як непряме визнання вини. Краще взагалі не обговорювати це питання або категорично, не аргументуючи, заперечувати. Тільки коли є абсолютна впевненість у своїй правоті, можна вдаватися до аргументованого переконання.

Не слід починати будь-які дії за недостатніх сил. Натовпу можна протиставляти тільки ефективні заходи. Непротивлення збуджує натовп, а невмілі й нерішучі дії провокують його активність. Під час інструктажу слід наголошувати, що індивідуальні, навіть самовіддані і героїчні дії неприпустимі, вони небезпечні не тільки для конкретної особи, а й для всіх інших, тому що

стимулюють агресивні наміри збуджених людей. Потрібні витримка, самовладання, здатність не піддаватися на провокаційні дії. Емоційний вибух є психологічно зрозумілим, але в жодному разі не виправданим.

Вивчення й аналіз особливостей поведінки людей в умовах значної скупченості дозволяє сформулювати загальні правила поведінки правоохоронців під час забезпечення громадського порядку.

1. Утримуйтеся від зауважень, особливо на адресу конкретних осіб, не вдавайтеся до суперечок. Увічливо й доброзичливо роз'яснюйте сутність того, що відбувається, і можливі варіанти розвитку ситуації.

2. Не поспішайте. Загострення обстановки можуть спричинити надто прямолінійні та жорсткі дії, які не відповідають ситуації, прагнення досягти результату якнайшвидше.

3. Зважено підходьте до затримання і вилучення підбурювачів. Воно виправдане лише у випадках, коли ви впевнені в підтримці громадян. Якщо ні, то доцільно лише встановити особу правопорушника, а затримання провести у зручніший момент.

4. Уживайте заходів, які зрозумілі оточенню, не викликають негативних емоцій і відповідають ситуації й поведінці правопорушників. Невиправдана жорстокість, брутальність загострюють обстановку, коректна поведінка, як правило, викликає підтримку і схвалення громадян.

5. Переходьте до активних дій лише тоді, коли всі інші заходи впливу вичерпано.

Після завершення служби командир підрозділу і його заступник по роботі з особовим складом організують підведення її підсумків, пропагують умілі дії підлеглих, аналізують причини неправильних дій, порушення правил несення служби, визначають, що необхідно здійснити для поліпшення якості служби, заохочують військовослужбовців, які відзначилися.

Підводячи підсумки, широко використовують моральне й матеріальне стимулювання. Кращим військовослужбовцям і підрозділам вручають перехідні призи та вимпели, грамоти й цінні подарунки. Батькам військовослужбовців можуть надсилати листи-подяки і фотографії. На підведення підсумків доцільно запрошувати працівників МВС, що несли службу разом із військовослужбовцями.

Отже, МПЗ є важливою умовою якісного виконання завдань з охорони громадського порядку частинами й підрозділами Національної гвардії України.

ЗАТВЕРДЖУЮ

Командир 2-ї патрульної роти

капітан

А.А. Власенко

23.07.201__

План
морально-психологічного забезпечення служби з охорони
громадського порядку особовим складом
2-ї патрульної роти 24 липня 201_ р.
(варіант)

Актив:

- голова ради підрозділу сержант Гнатюк Д. В.;
- член ради підрозділу мол. сержант Вишневецький О. А.;
- редактори інформаційних аркушів: солдат Михалюк П. В., солдат Дробот О. В., солдат Савченко М. П.

№ пор.	Заходи	Час проведення	Хто проводить	Відм. про виконання
1		2	3	4
I. Перед початком служби				
1.1	Інструктаж чергового військових нарядів, начальників патрульних груп, начальників військових нарядів, активу. Доведення індивідуальних завдань	12.30 25.07	лейтенант Шевчук П. Г.	
1.2	Забезпечення активу необхідними матеріалами, підготовка його до проведення виховних заходів	до 12.30	лейтенант Шевчук П. Г.	
1.3	Бесіда з особовим складом військових нарядів: “15 секунд подвигу” (про подвиг солдата Давиденка С. П.)	13.00 – 13.15	лейтенант Шевчук П. Г.	
1.4	Індивідуальні бесіди з військовослужбовцями, які вперше заступають на службу, і з тими, хто схильний до порушень правил несення служби	13.15 – 13.50	капітан Іваненко О. Д., лейтенант Шевчук П. Г.	
1.5	Перевірка готовності офіцерів і прапорщиків, призначених для контролю за службою, до проведення роботи з особовим складом	14.30 – 15.00	лейтенант Шевчук П. Г.	
1.6	Контроль організації відпочинку водіїв і проходження особовим складом медичного огляду	до 13.00	лейтенант Шевчук П. Г.	

З а к і н ч е н н я д о д. 16.2.1

	1	2	3	4
1.7	Перевірка (усне або письмове опитування) знання особовим складом вимог чинного законодавства та керівних документів із питань підтримання громадського порядку	10.00 – 10.15	капітан Іваненко О. Д., ком. взводів	
II. Під час служби				
2.1	Бесіди. Під час руху до РВВС: “Правові підстави виконання завдань з охорони громадського порядку військовослужбовцями”. У РВВС після закінчення служби: “Роль і місце незалежної України у світовому суспільстві”	15.00 – 15.20 21.45 – 22.00	мол. сержант Байда Ю. А., ст. солдат Мандрик Ю. Б.	
2.2	Доведення до особового складу обстановки на маршрутах патрулювання, інформації про несення служби кращими військовослужбовцями	постійно	ЧВН, НВН, актив	
2.3	Надання допомоги в оволодінні навичками несення служби з охорони громадського порядку рядовим Микульському А.Т., Євтушенку А.В., Іваненку С.Г.	постійно	сержант Гнатюк Д. В., рядовий Дробот О. В.	
III. Після завершення служби				
3.1	Заслуховування ЧВН, НВН про виконання плану морально-психологічного забезпечення, поведінку військовослужбовців під час несення служби	9.00 – 9.15 26.07	лейтенант Шевчук П. Г.	
3.2	Підведення підсумків несення служби з охорони громадського порядку в РВВС та у підрозділі	22.00 – 22.10 26.07	капітан Іваненко О. Д., ЧВН	
3.3	Заохочення військовослужбовців, які досягли кращих результатів під час несення служби	26.07	капітан Іваненко О. Д.	
3.4	Підведення підсумків роботи активу, виконання індивідуальних завдань	26.07	лейтенант Шевчук П. Г.	
3.5	Заповнення накопичувальних відомостей результатів бойової служби	26.07	ком. взводів	
3.6	Висвітлення результатів служби в наочній агітації підрозділу	26.07	редактор бойового аркуша	
3.7	Надіслання інформації про військовослужбовців, які відзначилися, до засобів масової інформації	26.07	лейтенант Шевчук П. Г.	

Заступник командира 2-ї патрульної роти по роботі з особовим складом
лейтенант

(підпис)

П. Г. Шевчук

16.3. Морально-психологічне забезпечення служби добового наряду

МПЗ служби добового наряду здійснюють командири та офіцери по роботі з особовим складом за активної участі громадських організацій частини і підрозділів.

Для добового наряду підрозділу, наряду автопарку, КПП плани МПЗ служби не складають, натомість активістам на інструктажі дають індивідуальні завдання: провести бесіди з визначених тем, додаткові заняття, вивчити статутні обов'язки, прочитати та обговорити статті з газет і журналів, надати допомогу в оволодінні службовими обов'язками та ін.

Важливим методом МПЗ служби добового наряду є особистий приклад чергових, їх помічників та активу. Їхня відповідальність, ініціатива, зразкове виконання обов'язків спонукають особовий склад за бездоганного виконання обов'язків служби. Уміло підібрані індивідуальні завдання дають можливість вплинути на особовий склад добового наряду в потрібному напрямку, застерегти від небажаних учинків.

Формою роботи є контроль і перевірка виконання цих завдань, аналіз їх дієвості.

В організації служби добового наряду важливий правильний підбір особового складу. У наряд призначають найдисциплінованіших військовослужбовців із високими морально-психологічними якостями, які здатні зразково виконувати обов'язки служби й підтримувати статутний порядок.

Молодих солдатів і тих, що прибули з інших підрозділів, призначають у добовий наряд після необхідної підготовки. Категорично забороняється призначати в наряд військовослужбовців із різних підрозділів, хворих, схильних до порушень вимог служби і військової дисципліни, віднесених до групи підвищеної психологічної уваги, і тих, що прибули з відпустки менше ніж п'ять днів тому. Особовий склад у всі види добового наряду підбирають так, щоб до кожного з них входили активісти, при цьому враховують думку голови ради військового колективу.

Із метою ретельної підготовки до служби виховні заходи визначають з урахуванням конкретних обов'язків осіб добового наряду. Увагу зосереджують на забезпеченні надійної охорони військових містечок, озброєння й майна, виконанні розпорядку дня, контролі за особовим складом, дотриманні правил пожежної безпеки, статутному порядку.

Успіх цього виду служби значною мірою залежить від розуміння черговим роти і днювальними своєї ролі в забезпеченні життєдіяльності підрозділу.

Особам добового наряду роз'яснюють, що недбале ставлення до служби може стати причиною тяжких наслідків: порушення розпорядку дня; розкрадання зброї і майна роти; зрив занять. Необхідно завжди пам'ятати перевірене життям правило: чітка організація служби добового наряду,

наполегливе впровадження в життя вимог статутів є запорукою міцної дисципліни та організованості.

Після закінчення служби проводять ретельний розбір, указують на позитивні моменти й недоліки, які мали місце. У книзі прийому і здачі чергування та накопичувальній відомості взводу виставляють оцінки кожному військовослужбовцю. Прізвища тих, хто особливо відзначився, оголошують особовому складу і заносять на стенд “Кращі фахівці служби”.

МПЗ служби наряду парку організовує заступник командира роти по роботі з особовим складом. Він інструктує чергового щодо проведення заходів МПЗ у період служби, дає індивідуальні завдання. Під час інструктування аналізують результати служби за минулу добу, доводять вимоги старших начальників, позитивні приклади й недоліки, поширюють передовий досвід.

Активну участь у МПЗ служби наряду парку беруть офіцери, прапорщики підрозділу та автомобільної служби частини. Велике значення мають їх особиста взірцевість у дотриманні статутних вимог під час роботи в парку та надання допомоги черговому і днювальним парку в підтриманні порядку.

Найдоступнішими заходами МПЗ служби наряду КПП є індивідуальна бесіда, особистий приклад, практична допомога. Командир роти і його заступник по роботі з особовим складом звертають особливу увагу на тверде знання черговим і його помічниками службових обов'язків, суворе дотримання пропускнуго режиму.

В організації МПЗ служби наряду їдальні командир підрозділу і його заступник по роботі з особовим складом приділяють увагу забезпеченню чистоти й порядку в їдальні, правильності отримання продуктів зі складу, якісній обробці і повній закладці їх у казан. Особовому складу роз'яснюють необхідність дотримання правил особистої гігієни, заходів безпеки, сервірування столів і роздавання їжі особовому складу.

Ретельніше готують і проводять заходи МПЗ служби добового наряду, що заступає для несення служби у вихідні і святкові дні. Головну увагу звертають на підбір осіб добового наряду, усебічну підготовку їх до служби, чітке виконання обов'язків, що забезпечить у разі необхідності своєчасне доведення сигналів оповіщення, швидке приведення частини (підрозділу) у вищі ступені бойової готовності.

Заступник командира підрозділу по роботі з особовим складом також інструктує активістів чергового підрозділу про зміст, форми й методи роботи з особовим складом у процесі чергування і дії за надзвичайних обставин. Особливу увагу при цьому приділяють підтриманню постійної бойової готовності чергового підрозділу, забезпеченню збору особового складу за сигналами тривоги, злагодженості дій під час виконання завдань, що виникають раптово, знанню кожним військовослужбовцем обов'язків за бойовим розрахунком. З особовим складом чергового підрозділу проводять заняття і заходи МПЗ, передбачені планом роботи з особовим складом роти.

Серед осіб добового наряду організовують змагання за краще виконання обов'язків служби. Форми й методи його такі самі, як для варт і військових нарядів. Зміст змагання становить практичне несення служби з найвищою

якістю, відмінне знання вимог статутів, інших нормативних документів, своїх обов'язків, швидкі і злагоджені дії за бойовим розрахунком, боротьба за військовий порядок, культуру і зразковий зовнішній вигляд.

Важливе місце в морально-психологічній підготовці особового складу до служби належить розводу добового наряду. Його проводять у суворій відповідності до статуту в урочистій обстановці. Періодично на розводі добового наряду повинні бути присутніми заступник командира частини по роботі з особовим складом, офіцери відділення (групи) по роботі з особовим складом частини. Це збільшує значущість ритуалу.

Мета МПЗ служби добового наряду під час служби полягає в забезпеченні сумлінного й умілого виконання своїх обов'язків усіма солдатами, сержантами, прапорщиками та офіцерами, попередження порушень військової дисципліни.

Організовує і проводить заходи МПЗ служби добового наряду заступник командира частини (підрозділу) по роботі з особовим складом разом із відповідальним офіцером і черговими всіх видів добового наряду. Активну участь у здійсненні заходів МПЗ беруть офіцери штабу, відділення (групи) по роботі з особовим складом, які контролюють виконання розпорядку дня і службу добового наряду.

Командири, їх заступники по роботі з особовим складом заздалегідь планують, яку ділянку внутрішньої служби кожен із них контролюватиме і який захід МПЗ повинен провести з особовим складом. Добрий результат дають невимушені бесіди, поради, допомога в подоланні труднощів. Офіцери по роботі з особовим складом особисто спілкуються з військовослужбовцями, відзначають тих, хто дотримується вимог статуту, попереджають порушення, мобілізують на відмінне виконання своїх обов'язків.

Упродовж служби добового наряду проводять інформування про події в країні й за кордоном, групові та індивідуальні бесіди, читання статей із газет і журналів, повторюють теми гуманітарної підготовки, вивчають статuti, прослуховують радіо, надають допомогу в оволодінні військовою спеціальністю.

У зв'язку з тим, що добовий наряд виконує свої обов'язки розосереджено, основним засобом МПЗ служби є індивідуальна виховна робота. Чергові частини, КПП, автопарку, їдальні, підрозділу, покладаючись на актив, підтримують змагання між особами підпорядкованого їм наряду за краще виконання обов'язків служби, організовують взаємодопомогу. МПЗ служби добового наряду вимагає оперативності, наполегливості та гнучкості. Жоден військовослужбовець у період служби не повинен залишатися без виховного впливу, контролю і допомоги.

Питання МПЗ служби добового наряду включають до планів особистої роботи офіцерів по роботі з особовим складом і систематично аналізують.

Після виконання поставленого завдання командир частини заслуховує доповідь чергового частини, відзначає позитивні моменти в його діях, указує на недоліки. Чергові підрозділів, автопарку, їдальні, КПП та інші підводять підсумки несення служби особовим складом, відзначають недоліки, що мали

місце, оцінюють кожного військовослужбовця, доповідають командирі підрозділу і його заступнику по роботі з особовим складом про результати несення служби й морально-психологічний стан особового складу.

Черговий частини оцінює службу всіх видів добового наряду, виставляє оцінки в книзі прийому і здачі чергування і оголошує їх під час зміни. Це дисциплінує особовий склад, підтримує дух змагання за краще виконання обов'язків служби, зміцнює авторитет і роль чергового в підтриманні внутрішнього порядку.

Командир підрозділу з урахуванням оцінок чергового частини, особистих спостережень, доповідей осіб, що перевіряли службу, проводить розбір служби добового наряду.

Заступник командира підрозділу по роботі з особовим складом заслуховує осіб, які призначалися для проведення заходів МПЗ, здійснює розбір і підбиває підсумки.

Результати служби добового наряду відображають стінним друком і в наочній агітації, використовують під час проведення занять з гуманітарної підготовки, бесід, інформувань. Організують обмін досвідом солдат і сержантів, які зразково виконують обов'язки в добовому наряді.

Отже, МПЗ служби добового наряду – це безперервний процес спільної діяльності командирів, офіцерів по роботі з особовим складом, громадських організацій, активу, начальників військових нарядів, спрямований на зразкове виконання поставлених завдань. Його організують відповідно до конкретної обстановки і умов несення служби.

Основні категорії і поняття

Бойова служба, морально-психологічне забезпечення, начальник варти, добовий наряд, патрульно-постова служба, охорона громадського порядку, форми роботи з особовим складом, етапи морально-психологічного забезпечення, наочна агітація, інструктаж активу, критерії оцінювання результатів бойової служби, настольні ігри, інформаційний аркуш, психіка військовослужбовців.

Завдання і тести для самоконтролю

1. У скільки етапів здійснюється організація МПЗ бойової служби?
2. Форма і зміст плану роботи з особовим складом внутрішньої варти.
3. Назвіть основні критерії оцінювання бойової служби особового складу у вартах.
4. Із яких питань інструктує актив варти заступник командира роти по роботі з особовим складом перед службою?
5. Назвіть основні заходи МПЗ у період підготовки внутрішньої варти до бойової служби.
6. Розкрийте зміст МПЗ служби добових нарядів.

7. Які заходи слід провести начальнику варті для підвищення психологічного тону військовослужбовців перед тим, як відправити їх у нічний час на пости?

8. Зміст наочної агітації у вартовому приміщенні.

9. Назвіть основні форми роботи з особовим складом у внутрішній варті.

10. Зміст МПЗ служби з підтримання громадського порядку під час проведення масових заходів.

11. Оцінку за несення бойової служби начальнику варті визначає:

- а) командир роти;
- б) командир батальйону;
- в) командир військової частини.

12. Військовослужбовців, які повернулися з відпусток, призначають на службу не раніше:

- а) 20 діб;
- б) 5 діб;
- в) 10 діб.

13. Виховні заходи з особовим складом варті із супроводження спеціальних вантажів на зворотньому шляху до плану МПЗ бойової служби:

- а) включають;
- б) не включають;
- г) дописує особа, що перевіряє варту.

14. У нічний час із 01.00 до 03.00 год:

а) спостерігається підвищення працездатності в усіх відповідальних осіб;
б) кожний відчуває себе добре і впевнено;
в) навіть практично здорові особи відчувають сильний душевний дискомфорт.

15. Організує виконання плану роботи з особовим складом варті:

- а) начальник варті;
- б) розвідний;
- в) посадова особа, що перевіряє варту.

16. Редактора інформаційного аркуша у варту:

- а) призначає заступник командира роти по роботі з особовим складом;
- б) обирають на загальних зборах роти;
- в) обирають на зборах взводу.

Правильні відповіді: 11а, 12б, 13а, 14в, 15а, 16а.

Р о з д і л 17. МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДІЙ ВІЙСЬК У БОЙОВИХ УМОВАХ

17.1. Морально-психологічне забезпечення дій військ в обороні

Війна в усі часи була і є величезним випробовуванням моральних, бойових і психологічних якостей військовослужбовців.

Збройне протиборство – це зіткнення не тільки фізичних, а й моральних сил ворогуючих сторін. Той, хто має морально-психологічну перевагу, за однакових обставин може більшою мірою розраховувати на перемогу. Історія війн і збройних конфліктів нараховує чимало таких прикладів.

Безпосереднє керівництво МПЗ дій частин і підрозділів здійснює командир, а організовує його заступник по роботі з особовим складом.

В обороні МПЗ дій військ спрямовують на формування в особового складу стійкості, мужності, високої бойової активності, мобілізацію його на створення в короткий термін стійкої оборони, забезпечення постійної готовності частин (підрозділів) до проведення стрімких контратак і переходу в наступ.

У період підготовки до бойових дій важливе місце займає виховання у військовиків державної та національної свідомості, глибокого розуміння єдиноначальності, особистої відповідальності за виконання бойових завдань і формування в особового складу високого морального духу.

Велике значення має виховання військовослужбовців на бойових традиціях Українського народу, прикладах мужності та героїзму в боротьбі проти поневолювачів за часів Київської Русі, Галицько-Волинського князівства, Запорозької Січі, держави Богдана Хмельницького, визвольного руху Січових стрільців.

Перед початком бойових дій роботою з особовим складом слід охоплювати всі категорії військовослужбовців. У роботі з командирами підрозділів використовують різні форми й методи роботи з особовим складом: лекції, семінари, наради, інструктажі, спеціальні завдання. З урахуванням характеру сучасного бою проводять заходи, спрямовані на виховання в офіцерів підрозділів високих ідейних переконань, особистої вірцевості, сміливості, рішучості, ініціативи й самовідданості.

Особливу увагу звертають на вміння сержантів вести індивідуальну виховну роботу та їх готовність до заміни офіцерів, які вибули зі строю. Під час проведення виховних заходів зусилля також зосереджують на розвитку в сержантів свідомості, формування організаторських здібностей, упевненості у своїх силах, знаннях і можливостях, готовності до сміливих і рішучих дій у складних умовах.

Велику роботу проводять і з солдатами, бо на їх плечі лягають головний тягар боротьби з ворогом. Необхідно враховувати, що очікування бою створює атмосферу психологічної напруженості. Саме тому важливе вміння командирів і офіцерів по роботі з особовим складом допомогти солдатам у подоланні

негативних емоцій і почуттів, додати впевненості у своїх силах, віри в надійність зброї і бойової техніки.

Готуючись до бойових дій, командири, їх заступники по роботі з особовим складом приділяють особливу увагу молодим солдатам. Із новачками проводять бесіди, розповідають про бойові традиції частин і підрозділів, знайомлять із бойовою обстановкою і військовим колективом. За наявності часу проводять бесіди про бойовий шлях з'єднання, частини, організують зустрічі з досвідченими військовослужбовцями. За допомогою старших молоді бійці швидше звикають до обстановки, входять у ритм бойового життя.

В обороні, як і в інших видах бойових дій, у заходах МПЗ бере участь керівний склад частини. Командири, офіцери структур по роботі з особовим складом, начальники служб, інженерно-технічний склад зустрічаються з особовим складом, проводять бесіди, інформування, формують мужність, безстрашність у боротьбі.

Для формування у військовослужбовців стійкості використовують різні форми й методи: бесіди, інформаційні години за темами: “Ні кроку назад!”, “Дисципліна та стійкість – запорука перемоги”, “Хто підриває дисципліну, той допомагає ворогу”, “Наполегливо захищати свої позиції” та ін. Велике мобілізуюче значення мають читання вголос наказів командування і звернень військової ради. Вони впливають на почуття і свідомість особового складу, допомагають формувати мужність, хоробрість, стійкість в обороні.

Під час проведення заходів звертають увагу на невеликі бойові групи, бойові обслуги, екіпажі танків, бойових машин піхоти.

Суттєвий виховний ефект мають бесіди досвідчених військовослужбовців про способи та прийоми знищення броньованої техніки противника, властивості вітчизняної протитанкової зброї, забезпечення стійкої оборони в ротних опорних пунктах. У роз'яснювальній роботі насамперед приділяють увагу розвитку бойової ініціативи, умілому використанню особливостей місцевості, організації засідок, вогневих “мішків”, прихованих перешкод і мінних полів.

В інформаційній роботі використовують друковані видання (газети, пам'ятки, листівки), технічні засоби інформування, радіогазети, виступи кращих військовослужбовців у похідних клубах частин, фотогазети, наочну агітацію.

МПЗ бойових дій в обороні нерозривно пов'язане з бойовою підготовкою. Роз'яснюючи завдання та особливості майбутніх оборонних бойових дій, командири, офіцери штабів, органів по роботі з особовим складом водночас навчають підлеглих володіти зброєю, тренують їх у подоланні перешкод, перевіряють забезпеченість усім необхідним для бою.

Заходи МПЗ дій військ підвищують бойову активність особового складу в обороні, зміцнюють моральний дух, дисципліну й порядок, упевненість у перемозі над ворогом. І навпаки, ніщо так не знижує моральний дух військ в обороні, як пасивне очікування, неясність обстановки, відсутність наступальної перспективи. Саме тому командири, офіцери органів по роботі з особовим складом і штабів постійно спрямовують свою діяльність на пошук активних

форм оборони, підкреслюють під час зустрічей із військовослужбовцями її важливість. Вони постійно нагадують підлеглим про те, що тільки рішучі й активні дії можуть забезпечити міцність і стійкість оборони, підготувати умови для переходу в наступ.

Новітні види зброї та бойової техніки, характер сучасного бою розширюють можливості для прояву бойової активності в обороні. Щоб утілити їх у життя, потрібна напружена цілеспрямована діяльність командирів, штабів, органів по роботі з особовим складом.

Звичайно, одним тільки роз'ясненням бойової активності досягти не можна. Важливий особистий приклад командирів, усіх офіцерів, їх організаційні здібності, пошук новітніх підходів до ведення оборонних бойових дій, проведення заходів активізації оборонного бою.

Упевненість та активність військовослужбовців в обороні залежать також від надійності оборонних споруд, інженерного обладнання. Ось чому під час проведення заходів МПЗ дій військ приділяють велику увагу вмілому використанню військовослужбовцями умов місцевості, обладнанню позицій. У спілкуванні з військовослужбовцями офіцери роз'яснюють, якої шкоди може завдати легковажне ставлення до влаштування окопів, траншей, ходів сполучення, заохочують тих, хто старанно виконує ці роботи.

Важливим аспектом діяльності органів по роботі з особовим складом під час оборонних бойових дій є проведення занять із навчання методам подолання психічних травм і бойового стресу, прийомам саморегуляції, вольової мобілізації, аутотренінгу, надання екстреної лікарської та психологічної допомоги. До цих занять залучають медичних працівників.

У підрозділах проводять систематичні огляди та обстеження особового складу щодо виявлення симптомів бойових психічних травм, здійснюють заходи до їх запобігання й корекції. Окремо проводять зняття емоційно-психічного розвантаження під час очікування бойових дій у підрозділах розвідки, спостерігачів у смузі забезпечення чи на передовій позиції. Для зміцнення морального духу в підрозділах за участі командного складу проводять інформаційні години: "Героїчне минуле району бойових дій", "Наш земляк Богдан Хмельницький", "Кодекс поведінки учасника бойових дій".

Офіцери органів по роботі з особовим складом устанавлюють контакти з місцевими органами влади, громадськими, культурно-освітніми організаціями з питань вивчення й аналізу морально-психологічних процесів серед населення у смузі оборони, соціально-політичної обстановки, спільного використання засобів масової інформації та культурно-освітніх закладів.

Для надання релігійної підтримки окремим військовослужбовцям і проведення душпастирської роботи залучають служителів церков. Вони сповідають особовий склад, проголошують проповіді, освячують зброю та бойову техніку.

Разом з органами безпеки та військової контррозвідки припиняють поширення чуток, інші дії, спрямовані на деморалізацію особового складу. За допомогою бойового активу, спостерігачів виявляють місця розташування гучномовних станцій та установок противника, організують їх придушення

артилерією. У частинах і підрозділах формують команди (групи) збору та знищення листівок противника, радіоприймачів із фіксованими частотами мовлення.

Із метою підтримання бойової активності військовослужбовців щоденно поширюють інформацію про бойові успіхи частин, героїчні подвиги, узагальнюють досвід МПЗ дій військ. Створюють загальну систему інформування про хід бойових дій, морально-психологічний стан підрозділів і частин.

Під час оборони в умовах міста МПЗ дій військ спрямовують на виконання завдань щодо стійкого утримання опорних пунктів і районів оборони, створення ефективної системи вогню, підтримання стійкості, ініціативи, винахідливості при веденні бою в ізоляції від основних сил, посилення виховного впливу в екіпажах танків, бойових машин піхоти, гарматних і мінометних обслугах.

Під час оборони в горах МПЗ дій військ зосереджують на стійкому втриманні перевалів, проходів, тунелів, вузлів доріг, командних висот, широких долин, веденні безперервної розвідки і спостереження, постійному інформуванні особового складу.

Під час оборони в лісі МПЗ дій військ спрямовують на надійне утримання вірогідних напрямків наступу противника (дороги, просіки, проходи в заболочених ділянках, галявини, вирубки), ефективне використання вогневих засобів і бойової техніки для проведення несподіваних і стрімких контратак.

Коли частини (підрозділи) діють у складі протидесантного резерву МПЗ дій військ зосереджують на забезпеченні швидкого висування в район висадки десанту противника, стрімких і рішучих дій з його знищення.

Під час виходу з бою і відходу МПЗ дій військ спрямовують на збереження витримки, дисципліни та організованості особового складу, здатності підрозділів вести бій у відриві від головних сил, утримання рубежів, швидкі і приховані дії. Особливу увагу приділяють виховній роботі у підрозділах, які прикривають вихід із бою головних сил.

У період заміни частин (підрозділів) МПЗ дій військ спрямовують на дотримання особовим складом установленого режиму діяльності підрозділів, дисципліни маскування в районі оборони і під час виходу з нього, на підтримання бойової готовності підрозділів, пильності і збереження військової таємниці.

Під час дій у розвідувальному загоні та ведення розвідки боєм МПЗ дій військ спрямовують на безумовне виконання завдань розвідки, отримання повних і правдивих відомостей про ворога, виховання в кожного військовослужбовця ініціативи й винахідливості, здібності до рішучих дій, спостережливості, уміння зберігати військову таємницю.

У бою в оточенні і під час виходу з нього МПЗ дій військ спрямовують на підтримання високого морального духу, стійкості й боєздатності військ, прагнення активними діями сприяти виконанню бойового завдання. Увагу звертають на витримку, ініціативу й рішучість офіцерів, особистий приклад бойового активу, високу організованість і дисципліну військовослужбовців,

безперервне інформування особового складу про обстановку, що склалася, припинення чуток і панічних настроїв, економне використання боєприпасів, пального, продовольства та інших матеріальних засобів.

Особливу увагу треба приділяти МПЗ дій військ у нічних умовах, коли єдиний бойовий колектив ніби роз'єднаний на окремі групи, що спричиняє почуття самотності. Уночі інколи послаблюється мобілізуючий вплив позитивного прикладу командира, офіцера по роботі з особовим складом, товариша по службі. Проте треба пам'ятати, що ніч сприяє прихованим бойовим діям, уведенню противника в оману, досягненню несподіваності. Нічний бій більше за будь-який вимагає попередньої підготовки, пошуків шляхів стійкого виховного впливу.

Сучасні бойові дії передбачають застосування противником зброї масового ураження. Особливу силу має фактор новизни, відсутності бойового досвіду дій під час застосування ракетно-ядерної зброї. Із досвіду минулих війн відомо, що нова зброя значно впливає на психіку, послаблює увагу, мислення, викликає страх (літако-, танко-, мінобоязнь). Другий значний психологічний фактор, що загострює інстинкт самозбереження, – виключна бойова міць ракетно-ядерної зброї, труднощі захисту від неї. Вплив цих факторів може бути послаблений за допомогою МПЗ навчальних занять ще в мирний час.

За будь-яких умов після завершення бойових дій в обороні підводять підсумки, нагороджують тих, хто виявив мужність і героїзм. Узагальнюють і поширюють передовий досвід здійснення МПЗ дій військ у бойових умовах. Для цього використовують заходи усної пропаганди та агітації, стінний друк, наочну агітацію.

Таким чином, успішне ведення бойових дій в обороні великою мірою залежить від умілої організації МПЗ дій військ, тому всі командири й начальники повинні володіти методикою його здійснення.

17.2. Морально-психологічне забезпечення дій військ у наступі

Активні й рішучі наступальні бойові дії – головний спосіб досягнення мети бою. Треба відчувати всю скрутність становища того, кого атакують, аби зрозуміти перевагу наступу над обороною.

Слід пам'ятати, що наступу притаманні фактори, які можуть дезорганізувати особовий склад, викликати стресові стани. За цих умов важливо зберігати безпосередній контакт із військовослужбовцями, використовувати можливості виховного впливу й забезпечувати безперервне виявлення наступального пориву. Виправданим є прагнення офіцерів по роботі з особовим складом постійно тримати військовослужбовців у курсі справ, оперативно інформувати їх про героїчні вчинки, використовувати будь-який привід для посилення ненависті до ворога.

Складна, динамічна бойова обстановка, напруження моральних, психологічних і фізичних сил особового складу потребують організації МПЗ дій військ із метою здійснення безперервного виховного впливу на кожного

військовослужбовця, підвищення наступального пориву. Його організують на всіх етапах бою.

У наступі головними завданнями МПЗ є підтримання високого морального духу військовослужбовців, мобілізування особового складу на виконання поставлених завдань, ведення активних і стрімких бойових дій, утримання ініціативи, завдання противнику рішучої поразки.

Перед початком бойових дій роботу з особовим складом ведуть з усіма категоріями особового складу, використовуючи різні форми й методи (лекції, семінари, наради, інструктажі, спеціальні заняття).

У роботі з сержантами основні зусилля зосереджують на розвитку в них свідомості, організаторських здібностей, упевненості у своїх силах, знаннях і можливостях, готовності до сміливих і рішучих дій у складних умовах.

Велику роботу проводять із солдатським складом. Атака – суворе випробування всіх моральних, психологічних і фізичних можливостей військовослужбовців. Солдат перший потрапляє під вогонь ворога, він – центр уваги й турботи командирів і офіцерів виховної роботи.

У цей період значну увагу приділяють узгодженню дій виховних структур із роботою штабу, органів бойового і тилового забезпечення.

У ході індивідуальної виховної роботи, повідомлень про обстановку, читання газет, бесід з'ясовують настрої, думки і сподівання особового складу.

За участі офіцерів структур по роботі з особовим складом військовослужбовці опановують методи подолання психічних травм і бойового стресу, прийоми саморегуляції, вольової мобілізації, аутотренінга, надання екстреної лікарської допомоги.

Роботу з особовим складом ведуть з урахуванням фаху військовослужбовців. Особливу увагу приділяють розвідникам, хімікам-дозиметристам, зв'язківцям, військовослужбовцям інженерних підрозділів, механіків-водіїв, навідників.

Військовослужбовців-розвідників мобілізують на самовіддане виконання бойових завдань, отримання найбільш повних і вірогідних даних про ворога, швидке передавання добутих відомостей командуванню, спостережливість, ініціативу, винахідливість, збереження військової таємниці.

Хімікам-дозиметристам нагадують про особливу відповідальність за правильне визначення рівня зараження місцевості, зброї і бойової техніки.

Увагу військовослужбовців інженерних підрозділів звертають на сміливі і рішучі дії щодо забезпечення висування військ, розмінування місцевості, форсування водних перешкод.

Роботу з військовослужбовцями-мотострільцями спрямовують на підготовку їх до швидких і самовідданих дій у подоланні оборони противника і розвиненні успіху, підтриманні тісної взаємодії.

Для підвищення морального духу військовослужбовців використовують як масові форми, так і індивідуальну роботу. Напередодні вирішального бою в підрозділи зазвичай надходить поповнення. На необстріляних солдат велике враження справляють бесіди командирів і офіцерів по роботі з особовим

складом, розповіді досвідчених військовослужбовців, їх упевненість у своїх силах.

Дієвим засобом підвищення наступального пориву військовослужбовців можуть бути звернення Військової Ради Національної гвардії України. Їх доводять до особового складу за дві-три години до початку наступу, а в деяких випадках – під час артилерійської підготовки. Офіцери по роботі з особовим складом зачитують текст звернення, роз'яснюють його, разом із командирами, активом перевіряють готовність особового складу до бою.

В умовах підготовки до бойових дій до надання релігійної підтримки залучають служителів церкви.

Ураховуючи значний інформаційно-психологічний вплив противника на свідомість і почуття військовослужбовців за допомогою листівок, радіо тощо, органи виховної роботи вживають заходів щодо нейтралізації і попередження ворожої пропаганди.

У районі розміщення підрозділів МПЗ спрямовують на підтримання постійної готовності особового складу й техніки до висування, відбиття нападу противника, підвищення бойової і психологічної підготовки особового складу, забезпечення надійного захисту від зброї масового ураження, підтримання порядку маскуванню.

МПЗ дій підрозділів сторожової охорони спрямовують на формування в особового складу пильності задля виключення проникнення розвідки противника й раптового нападу на частини (підрозділи), що охороняються, а також на забезпечення своєчасного розгортання і вступу в бій головних сил.

МПЗ дій підрозділів під час пересування спрямовують на таке:

- своєчасне прибуття у визначений район, готовність до розгортання в бойовий порядок і успішне ведення зустрічного бою;
- роз'яснення особовому складу маршрутів, особливостей соціально-політичної, релігійної, криміногенної обстановки в районах, через які пересуваються війська, заходів безпеки, захисту від авіації та високоточної зброї противника;
- мобілізація військовослужбовців, особливо водіїв, на якісну підготовку бойової техніки та озброєння до маршу;
- чітке дотримання дисципліни та організованості, заходів маскуванню, сигналів управління;
- забезпечення своєчасного харчування й відпочинку особового складу під час маршу;
- проведення роботи з особовим складом підрозділів протиповітряної оборони, розвідки, загону забезпечення руху, комендантської служби.

Під час перевезення військ залізничним, морським (річним), повітряним транспортом приділяють увагу організованому завантаженню й розвантаженню, підбору та інструктуванню посадових осіб добового наряду й активу.

МПЗ дій підрозділів похідної охорони спрямовують на забезпечення безперешкодного пересування колони, знищення підрозділів розвідки та охорони противника, скосування його головних сил і завдання їм втрат,

створення головним силам полку (батальйону) вигідних умов для розгортання і бою.

У ході наступу МПЗ дій військ спрямовують на підтримання і нарощування стійкої морально-психологічної переваги над противником, мобілізацію військовослужбовців на оволодіння й утримання ініціативи в бою, ведення активних і стрімких бойових дій, зразкове виконання поставлених завдань, на виховання в особового складу високого наступального духу, готовності беззаперечно виконати в найскладніших умовах накази командирів (начальників).

Важливим завданням роботи з особовим складом у наступі є підтримання й розвиток у командирів, офіцерів по роботі з особовим складом високих вольових якостей, ініціативи, самостійності, здатності правильно оцінювати обстановку, без вагань приймати оптимальні рішення.

У бойових умовах необхідно застосовувати різні форми підвищення бойової активності. Наприклад, кращим військовослужбовцям можна вручати державні прапори для вивішування на відвойованих у ворога об'єктах. При цьому командири й офіцери по роботі з особовим складом указують, де їх необхідно встановити. Це доручення військовослужбовцями сприймається як знак особливої довіри й честі.

У нарощуванні наступального духу особового складу велику роль відіграють оперативна пропаганда подвигів особового складу, успіхів наших військ, нагородження військовослужбовців орденами й медалями безпосередньо на полі бою. Про їх подвиги необхідно повідомляти у блискавках і на сторінках військової газети.

Офіцери по роботі з особовим складом повинні заздалегідь забезпечувати актив бланками "Прочитай і передай іншому" для оперативних повідомлень про військовослужбовців, що відзначились у бою. Виправдовують себе також пам'ятки, що простими словами закликають військовослужбовців до перемоги над ворогом.

Велике значення для нарощування наступального пориву має формування у військовослужбовців ненависті до ворога. З цією метою необхідно широко використовувати матеріали газет, мітинги на місцях поховання загиблих.

Командири й офіцери по роботі з особовим складом у наступі повинні повсякденно роз'яснювати особовому складу військово-політичну обстановку, зміст бойових завдань, повідомляти дані про ворога, його моральний стан. Для цього проводять оперативне інформування особового складу.

Важливу роль у підтриманні високого наступального пориву особового складу відіграє особистий приклад командирів і офіцерів по роботі з особовим складом. Окремим військовослужбовцям дають доручення першими піднятися в атаку, оголосити патріотичний заклик (наприклад, "За Батьківщину!", "За Україну, вперед!").

Під час бойових дій у глибині оборони противника МПЗ дій підрозділів підпорядковують забезпеченню наступу й завершенню розгрому ворога.

У ході відбиття контратак увагу військовослужбовців звертають на необхідність швидкого займання вигідних рубежів і закріплення на них,

стрімкого удару по ворогу. Тут, як і під час атаки, великого значення набуває особистий приклад командирів, офіцерів по роботі з особовим складом і активістів.

У зустрічному бою МПЗ дій підрозділів спрямовують на підтримання в особового складу постійної готовності до маневру, швидкого розгортання в бойовий порядок, випередження противника у відкритті вогню, завдання несподіваних ударів у фланги й тил, розчленування угруповань противника і завдання йому поразки. Особливу увагу приділяють активізації роботи з особовим складом у розвідувальних підрозділах і органах розвідки, передових загонах і авангардах, оперативному доведенню до військовослужбовців бойових завдань і мобілізації його на рішучі та ініціативні дії.

Під час наступу в горах МПЗ дій підрозділів спрямовують на формування в особового складу здатності мужньо долати труднощі, які спричиняє гориста місцевість, знання особливостей бойових дій у горах, забезпечення сміливих, ініціативних дій в обхідних загонах і тактичних повітряних десантах.

У наступі в місті МПЗ дій підрозділів спрямовують на забезпечення сміливих і рішучих дій із захоплення важливих будівель, об'єктів і кварталів у складі головних сил і штурмових загонів (штурмових груп).

Під час форсування водних перешкод МПЗ дій підрозділів спрямовують на забезпечення високих темпів подолання перешкоди, рішуче знищення ворога, стрімкий розвиток наступу на протилежному березі. Особливу увагу приділяють підвищенню бойової активності передових загонів, авангардів, тактичних повітряних десантів, інженерних підрозділів і комендантської служби, психологічній підготовці особового складу плаваючих засобів.

У тактичному повітряному десанті МПЗ дій підрозділів зосереджують на роз'ясненні особовому складу особливостей бойового завдання, забезпеченні рішучих дій у тилу противника зі знищення його засобів ядерного й хімічного нападу, наземних елементів розвідувально-ударних комплексів і пунктів управління, захоплення й надійного утримання важливих рубежів, переправ, проходів і перевалів у горах, інших об'єктів до підходу своїх військ.

Під час дій у розвідувальному загоні МПЗ дій підрозділів спрямовують на забезпечення безумовного виконання підрозділами поставлених завдань, своєчасне здобуття достовірних відомостей про противника, формування ініціативи й винахідливості, здібностей до зухвалих і стрімких дій, спостережливості, уміння зберігати військову таємницю.

Після завершення бою МПЗ дій підрозділів не закінчується. На цьому етапі можна проводити заходи для забезпечення маршу, пересування залізничним транспортом у пункти постійної дислокації.

Із прибуттям у частину накопичені матеріали здають у відділення виховної роботи для узагальнення й поширення передового досвіду. Готують подання для нагородження військовослужбовців, видають накази про заохочення, відсилають листи сім'ям загиблих і поранених.

Випускають радіогазети, інформаційні аркуші і стінгазети, які пропагують подвиги особового складу. Підводять підсумки роботи з особовим складом у бойових умовах.

У підрозділах проводять загальні збори, засідання рад підрозділів, на яких обговорюють бойові дії особового складу й заходи щодо поліпшення бойової злагодженості та військової дисципліни. Зміцненню морально-психологічного клімату в підрозділах сприяють вечори вшанування військовослужбовців, які відзначилися в боях.

Із метою зняття психологічного напруження організують концерти художньої самодіяльності, вечори відпочинку, спортивні заходи.

Отже, зростання ролі і значення МПЗ у сучасному бою вимагає від командирів, органів по роботі з особовим складом, громадських організацій достатніх навичок його організації та ведення на високому патріотичному рівні, оперативно, безперервно, у тісному зв'язку з конкретними завданнями частин і підрозділів.

17.3. Психологічна робота в бойовій обстановці

Психологічна робота є складником МПЗ бойових дій, що наповнює його конкретним змістом. Вона спрямована на формування, підтримання й відновлення моральних, психічних, психофізіологічних, фізичних якостей військовослужбовців для подальшого ефективного виконання ними бойових завдань.

Психологічна робота в бойовій ситуації передбачає аналіз, прогнозування та психологічний вплив. Її здійснюють протягом усього періоду бойових дій на різних рівнях (окремих солдат, група військовослужбовців, підрозділ, частина) з урахуванням специфіки функціонування як свідомої, так і несвідомої сфер психіки воїна.

Як спосіб діяльності психологічна робота використовує взаємопов'язані методи: психологічне проектування, психологічну корекцію.

Психологічне проектування полягає в прогнозуванні психологічного змісту майбутньої бойової діяльності, передбаченні її психічних наслідків і закладанні оптимальних психологічних умов її здійснення. Сутністю психологічного проектування є передбачення всієї сукупності факторів майбутнього бою, які певним чином впливатимуть на установки, мотиви, мотивацію, духовні, психічні, психофізіологічні та фізичні стани, бойову активність воїнів, і створення адекватних їм психодіагностичних, психопрофілактичних і психокорекційних програм.

Виявлення психологічного змісту майбутньої бойової діяльності дозволяє передбачити таке:

- необхідні психічні та психофізіологічні властивості воїнів;
- військово-професійні якості, необхідні для виконання бойового завдання;
- шляхи нейтралізації чи оптимізації умов цієї діяльності.

На основі цього здійснюють:

- психологічний відбір військовослужбовців;
- розподіл воїнів за підрозділами і спеціальностями з урахуванням їх сумісності;

– цільову психологічну підготовку до виконання конкретного бойового завдання.

Психологічна корекція в бойовій обстановці передбачає виявлення, оцінювання та зміну психологічних умов дій. Для цього командирам, їх заступникам, психологам необхідно мати еталонні моделі оптимальних психологічних умов для певних видів бойової діяльності. Виявляючи за їх допомогою відхилення психічних і психофізіологічних станів військовослужбовців, командири повинні їх коригувати.

Психокорекції підлягають:

- система бойових установок і мотивації воїнів;
- психічні стани окремих воїнів і військових підрозділів;
- стани психофізіологічного здоров'я військовослужбовців;
- взаємини між військовослужбовцями;
- поведінка окремих військовослужбовців і груп воїнів.

Така корекція відбувається в двох напрямках.

1. Оптимізація зовнішніх умов бойової діяльності:

- попередження, нейтралізація і ліквідування наслідків психологічних операцій противника;
- оптимізація середовища бойової діяльності;
- раціоналізація режиму діяльності.

2. Надання психологічної допомоги військовослужбовцям у подоланні стрес-факторів сучасного бою:

- психологічна підтримка;
- психологічна реабілітація.

Оптимізацію зовнішніх умов бойової діяльності здійснюють методами управлінської, інформаційно-пропагандистської, воєнно-соціальної, правової, культурно-виховної роботи, протидії інформаційно-психологічному впливу противника.

Завдання психологічної роботи цього напрямку такі:

- отримання об'єктивної зворотної інформації про ефективність заходів МПЗ бойових дій, характер їх впливу на психічні стани військовослужбовців, мотивацію та загальний морально-психологічний стан військових підрозділів і частин;
- упровадження відповідного конкретній бойовій ситуації комплексу морально-психологічних заходів щодо підтримання високого морально-психологічного стану особового складу, збереження його психофізіологічного здоров'я, надання оперативної психічної, психологічної та соціально-психологічної допомоги.

Психологічна допомога в подоланні стрес-факторів – це комплекс психічних, психологічних, організаційних, медичних та інших заходів, спрямованих на забезпечення успішного подолання воїнами обставин сучасного бою, що травмують психіку, збереження боєздатності та попередження розвитку посттравматичних психічних розладів. Її застосовують цілеспрямовано до військовослужбовців, які схильні до непатологічних і патологічних психогенних реакцій.

Психологічна підтримка спрямована на активізацію наявних психічних ресурсів і створення додаткових, які забезпечують активні дії особового складу в умовах сучасного бою. Вона здебільшого має профілактичний характер і спрямована на попередження розвитку негативних психічних явищ у військовослужбовців.

Основними способами й засобами психологічної підтримки є комунікативні, організаційні, медикаментозні, аутогенні.

Комунікативні способи психологічної підтримки:

- вербальні (повідомлення певної інформації, переконання у формі висловлювань “ми подолаємо ці труднощі”, навіювання “ти справишся з цим завданням”, “ти мужчина чи ні?”, підбадьорювання “герой”, “богатир”, жарти, накази, погрози);

- візуальні (контакт очима, підбадьорювання мімікою, пантомімікою тощо);

- тактильні (дотик, потискання руки, плескання по плечу);

- емоційні (співпереживання, приязна усмішка);

- діяльні (особистий приклад, підтримка вогнем і діями).

Організаційні способи психологічної підтримки:

- зупинення чи послаблення інтенсивності дії факторів, що травмують психіку воїнів у бойовій обстановці (виведення особового складу в небезпечне місце, ліквідація або усунення джерела травмування тощо);

- попередження контактів військовослужбовців із деморалізованими особами;

- стійке управління діями підлеглих, постановка конкретних завдань на продовження виконання бойового завдання;

- оптимальне чергування різних видів діяльності військовослужбовців, сну, відпочинку тощо.

Медикаментозні (фармакологічні) способи відомі з давніх часів. Наприклад, воїни племені каяків для зняття надмірного психічного напруження та страху використовували наркотичний засіб на основі мухомора, який має у своєму складі речовину, що вгамовує біль. Вона робить організм людини практично нечутливим до болю. У племенах індіанців для боротьби зі страхом і сьогодні широко використовують гашиш, алкоголь та інші наркотичні речовини.

В умовах довготривалих стрес-факторів тільки 2 % учасників бою практично не зазнають психічних розладів. У сучасних арміях країн світу широко застосовують медикаментозний спосіб допомоги воїнам, які отримали бойові психічні травми. Наприклад, в американській армії використовують рослинні препарати, вітаміни, психотропні засоби (нейролептики, транквілізатори, антидепресанти).

Для надання кваліфікованої допомоги створено відповідні штатні структури. У медичній роті американської дивізії існують посади психіатра, психолога і соціолога. До груп підвищеного ризику віднесено воїнів, яких раніше було поранено, військовополонених, представників етнічних меншин, жінок, батьків маленьких дітей.

Аутогенні способи психологічної підтримки (самодопомога) мають бути простими та ефективними, за короткий строк, наприклад 3–5 хвилин, давати позитивний результат і не повинні мати побічних ефектів (розслабленість, млявість, зниження уваги, пам'яті, швидкості розумових операцій).

Психологічне забезпечення в бойовій обстановці передбачає також *психологічну реабілітацію військовослужбовців*, які зазнали бойових психічних травм. У зв'язку з чим виникає необхідність проведення такої реабілітації?

По-перше, у воїнів, які протягом певного часу перебувають під впливом бойових стрес-факторів, виникає елементарна стомленість, що супроводжується негативними емоційними станами, втратою інтересу та мотивації до бойової діяльності. Вона негативно впливає на всі психічні і психофізіологічні процеси, знижується увага, порушується пам'ять, мислення, можуть виникати ілюзії, конфліктні ситуації з товаришами по службі тощо. Коли стомленість не компенсується відпочинком, вона акумулюється і досягає критичного рівня.

Дослідженнями німецького науковця Е. Динтера встановлено, що перебування особового складу безпосередньо на передньому краї більше 30–40 діб є непродуктивним. Після досягнення максимуму морально-психічних можливостей через 20–25 діб настає їх швидкий спад, обумовлений виснаженням духовних і фізичних сил.

По-друге, у воїнів можуть виникати бойові психічні травми, під якими розуміють психічні розлади, порушення й захворювання, що спричиняють часткову або повну втрату бойової здатності, травмують психіку воїна.

На початку ХХ ст. російські лікарі вперше почали розглядати психічні проблеми солдат як наслідок бойового стресу. Вони отримали назву “стрес-фактори бойової обстановки”. У міру накопичування емпіричного й теоретичного матеріалу з цієї проблеми у 80-х роках ХХ ст. виникла нова галузь психологічної науки – психологія травматичного стресу. Найбільшого розвитку вона набула у США, Великій Британії, Франції, Ізраїлі, а згодом і в Росії. Відтоді наслідки стресу вивчають не взагалі, а як такі, що виникають безпосередньо на полі бою, після його закінчення і через певний проміжок часу.

За даними американських науковців 30 % усіх ветеранів в'єтнамської війни протягом усього життя мали виражені посттравматичні стресові реакції. У 1988 р. у 15,2 % ветеранів-чоловіків і 8,5 % ветеранів-жінок було зареєстровано посттравматичні психічні розлади. Досвід в'єтнамської війни використовувався під час підготовки американських військ до бойових дій у Перській затоці. У зв'язку з цим усі стрес-фактори поділялися на три групи.

Перша – бойові стресори бойової обстановки (загроза життю, поранення, смерть близьких і товаришів, ураження ракетною зброєю, артилерійським і стрілецьким вогнем, дії у складі спеціальних підрозділів на території противника, відповідальність за смерть іракських солдат).

Друга – небойові стресори бойової обстановки (свідомості загибелі іракських і кувейтських солдат, страх перед застосуванням Іраком ракетних ударів чи атак із використанням хімічної та біологічної зброї, очікування наземних бойових дій, які асоціювалися зі страхом смерті або пораненням,

ставлення іракців до військовополонених, загальні негативні умови життєдіяльності в пустелі).

Третя – стресори, пов'язані з відправленням у зону бойових дій (ізоляція від сім'ї, близьких, друзів, товаришів по службі).

Наведемо психологічну класифікацію розладів психіки в бойових умовах.

Розлади психіки, провідною ознакою яких є фобія, – патологічний страх із характерними симптомами: серцебиття, холодний піт, сухість у роті, тремтіння кінцівок, мимовільне виділення сечі та калу, параліч кінцівок, заїкання, німота.

Основні клінічні форми страху такі:

1) рухова – виявляється в неконтрольованих діях і рухах, наприклад, утеча від небезпеки;

2) ригідна – виявляється в пасивності, недостатності міміки, байдужості, залякненні;

3) прихована форма, що виявляється в гарячковій пасивності, безглуздій активності, які призводять до зриву виконання бойового завдання.

Колективною формою страху є паніка – стан масового страху перед реальною чи уявною небезпекою, який наростає в процесі взаємної індукції і блокує здатність воїнів до реального оцінювання обстановки, мобілізації вольових ресурсів і організації спільних цілеспрямованих дій.

Бойовий шок і бойове стомлення. Бойовий шок має три стадії:

1) розвивається протягом кількох годин (днів) і характеризується почуттям тривоги, що поступово зростає, страхом і погіршенням настрою;

2) гостра – продовжується від кількох днів до кількох тижнів, виявляється в розвитку психосоматичних порушень невротичного характеру;

3) хронічна – характеризується тривалою психічною декомпенсацією зі змінами особистості.

Під бойовим стомленням розуміють психічні розлади, що виникають у воїнів через кілька тижнів бойових дій середньої інтенсивності.

Посттравматичний синдром – психічні розлади внаслідок неусвідомлених намагань суб'єкта витіснити зі свідомості найнесприятливіші епізоди.

Основні форми прояву посттравматичного синдрому: часткова чи повна соціальна дезадаптація, зниження пам'яті, думки про самогубство та суїцидальні дії, почуття постійної стомленості, неспроможність концентрувати увагу, порушення сну, зловживання алкоголем, уживання наркотиків, сильні головні болі, шлунково-кишкові та сексуальні розлади.

За важкістю бойові психічні травми класифікуються таким чином:

– легкого ступеню, що виявляються в надмірній дратівливості, замкнутості, втраті апетиту, головних болях, швидкій стомлюваності;

– середнього ступеню, які характеризуються легкими істеричними реакціями, агресивністю, тимчасовою втратою пам'яті, депресією, підвищеною чутливістю до шуму, сильним страхом, втратою почуття реальності;

– тяжкого ступеню, що супроводжуються проявами порушення слуху, зору, координації рухів, психоруховими розладами.

Роз'яснення особовому складу природи стресових ситуацій, переконання

в персональній відповідальності за власний психічний стан, оволодіння найпростішими прийомами релаксації необхідно проводити безпосередньо перед боєм і між боями.

Бойові психічні травми слід лікувати безпосередньо на передньому краї. В основу такого лікування покладено три принципи: своєчасність надання психологічної допомоги; максимальне наближення місця лікування до поля бою; мінімальні терміни лікування.

Особи, які зазнали бойових психічних травм, мають отримати медичну допомогу безпосередньо в бойових порядках. Тих, хто підлягає евакуації, збирають на батальйонному медичному пункті, де їм надають першу психологічну, долікарську, а за можливості – першу лікарську допомогу.

Воїнів, у яких не відновлюється боєздатність протягом кількох годин, евакуюють до медичної роти, окремого медичного батальйону, де вони перебуватимуть від кількох годин до кількох діб залежно від важкості травми, кількості потерпілих і бойової обстановки. Для їх лікування використовують методи психокорекції, раціональної трудотерапії з обов'язковими елементами бойової та фізичної підготовки. Головним завданням колективних та індивідуальних бесід має бути переконання уражених у можливості швидкого одужання і повернення в підрозділ. Відразу їх слід попередити про те, що термін лікування не може перевищувати 10 діб.

Найважче уражені підлягають евакуації до спеціалізованих відділень шпиталів у тилу військ. Основні критерії для евакуації такі: неспроможність військовослужбовця виконувати функціональні обов'язки, неадекватне сприйняття навколишнього світу, відсутність контакту, деморалізуючий вплив на оточення, загроза з його боку для інших військовослужбовців.

Психологічне забезпечення відновного періоду передбачає таке:

- психологічне інформування особового складу про можливі психічні наслідки бойової діяльності та шляхи їх подолання;
- діагностика психічного стану військовослужбовців групи ризику (ті, хто виконував найважчі і стресогенні завдання, раніше зазнавали бойових психічних травм, припускалися суттєвих помилок у виконанні бойових завдань, перебувають в ізоляції у підрозділі, військовослужбовці-жінки, у кого складне становище в родині);
- психологічне консультування військовослужбовців із питань, що виникають через переживання у відновному періоді;
- психологічна й соціально-психологічна підтримка воїнів, що переживають труднощі відновного періоду;
- використання спеціалізованих психологічних методів, спрямованих на прискорення відновних процесів у військовослужбовців (психофізіологічний тренінг та саморегуляція, групи інтенсивного спілкування).

Форми психологічної реабілітації залежать від психічного і психофізіологічного стану особи. Якщо воїн усвідомлює власні психологічні труднощі, до нього застосовують психопрофілактичні методи: психологічне інформування, психологічну й соціально-психологічну підтримку військовослужбовця і членів його родини, використовують спеціалізовані

психологічні методи, що прискорюють відновлення, за необхідності супроводжують їх превентивною психодіагностикою.

У разі виникнення відхилень від нормального процесу відновлення із військовослужбовцем проводять психокорекційну роботу, а за появи стійких психічних труднощів надають психотерапевтичну допомогу. Ці дві форми застосовують у військовій частині психолог разом із медичним персоналом цієї самої військової частини.

У випадку важких бойових психічних травм психологічну реабілітацію організують спеціалісти. Вона також може бути частиною медико-психологічної реабілітації, яку проводять із воїнами, що перебувають на лікуванні через поранення, контузії, травми, опіки, опромінювання, психічні розлади.

Психологічна реабілітація – специфічний вид психологічної допомоги військовослужбовцям, які переживають гострі реакції на стрес або загострення негативних психічних наслідків, що зумовлені раніше пережитим, як правило, психотравмуючим стресом.

Організуючи психологічну реабілітацію після завершення бойових дій, необхідно обов'язково враховувати такі фактори:

- ступінь активності в бойових діях (чим більше й активніше діяли військовослужбовці, тим оперативнішою, масштабнішою і повноціннішою має бути психологічна допомога);

- кількість бойових втрат у військовій частині, характер і причини поранень, контузій, травм, опіків;

- час виходу з зони бойових дій (чим раніше й оперативніше надаватиметься психологічна допомога, тим меншою в майбутньому буде ймовірність виникнення психічних проблем);

- особливості соціально-психологічного клімату і міжособистісних взаємин у військовій частині, підрозділі, характер взаємин конкретного військовослужбовця з оточенням;

- особливості та умови діяльності військової частини, підрозділу, військовослужбовця після виходу з бойової обстановки (нормальна організація життєдіяльності сприятиме психічному здоров'ю військовослужбовців і зменшуватиме необхідність психологічної допомоги та реабілітації);

- особистісні переживання, що можуть бути пов'язані з фізичним знищенням солдат противника, загибеллю товаришів, веденням бойових дій в оточенні, перебуванням у полоні, здійсненням протиправних учинків, участю в них;

- соціальні, етнічні, релігійні, сімейні та інші обставини, що мають суттєвий вплив на процес психологічної реабілітації кожного конкретного військовослужбовця.

Сьогодні існують три системи надання психологічної допомоги в бойових ситуаціях: американська, ізраїльська та російська.

Американська система психологічної допомоги. Командир підрозділу, молодший медичний спеціаліст виявляють осіб із бойовими психічними травмами, надають їм негайну психологічну допомогу і відправляють

постраждалих до батальйонного медичного пункту. Там їм надають долікарську психологічну допомогу (сон, тепло, якісне харчування, відпочинок і мінімальна кількість фармакологічних препаратів) протягом кількох годин. Після цього військовослужбовців, у яких нормалізувалася психічна діяльність, відправляють у підрозділи, а тих, у кого зберігаються симптоми психічних розладів, – до медичного евакуаційного пункту тилової зони бригади. Протягом двох діб із ними проводять психотерапію, використовують медикаментозні засоби, добре годують, організують відпочинок. Військовослужбовці, у яких психічний стан нормалізувався, повертаються до підрозділу, інших направляють у дивізійну медичну роту. Протягом двох тижнів окрім перелічених вище заходів із постраждалими проводять ненапружені заняття з бойової підготовки, заходи психологічної та психіатричної допомоги, організують зустрічі з товаришами по службі.

Обов'язковою умовою відновлення психічного здоров'я вважається додержання чіткого режиму дня і правил носіння військової форми одягу. За відсутності позитивних результатів лікування продовжують у психіатричному закладі чи стаціонарному шпиталі. Спеціалісти оцінюють ефективність такої допомоги 45–75 %.

Ізраїльська система психологічної допомоги має комплексний характер і також передбачає виявлення командирами безпосередньо в підрозділі осіб з ознаками бойових психічних травм. Таких воїнів відправляють до батальйонного медичного пункту, де з ними проводять психотерапевтичну роботу протягом кількох годин. Ті, хто подолав бойову психічну травму, повертаються до своїх підрозділів, інших направляють до медичного евакуаційного пункту, де з ними протягом кількох днів працюють психологи і медики. Вони використовують психотерапію, за необхідності медикаментозні засоби, в основному снодійні, організують зв'язок із командирами, товаришами по службі. Якщо ці заходи не дають позитивного результату, постраждалих направляють до дивізійної медичної роти на термін до двох тижнів. Окрім зазначених вище заходів можуть організувати навчальні стрільби та інші навчально-бойові заняття. Тільки після цього воїнів із негативними психічними ознаками направляють на лікування до стаціонарного військового шпиталю.

Зберігаючи традиційну систему, ізраїльські спеціалісти додають до неї нові елементи. Медичним батальйонам підпорядковують команди Управління психіатрії воєнно-медичної служби збройних сил. Кожна команда складається із п'яти спеціалістів: 1 психіатр, 1–2 психологів, 2–3 соціологів. Методи роботи: сон, психотерапія, душ, відмінне харчування. Команда повертає в стрій протягом 72 годин до 60 % психотравмованих воїнів.

Російська система психологічної допомоги була започаткована ще під час російсько-японської війни 1905 р. і вдосконалювалася протягом Першої і Другої світових війн. За цією системою психологічну допомогу надають переважно воїнам із психічними розладами, які зазнали до того ж фізичні поранення і травми. Під час бойових дій у “гарячих” районах апробовано роботу спеціальної групи психологічної (психофізіологічної) допомоги, до складу якої входили психіатри, психофізіологи, психофармакологи.

Отже, існує певний алгоритм психологічної допомоги і психологічної реабілітації, спеціалізовані прийоми, способи й форми надання такої допомоги для зменшення наслідків бойових психічних травм.

Основні категорії і поняття

Наступ, оборона, морально-психологічне забезпечення, методи роботи з особовим складом, бойові традиції, керівництво морально-психологічним забезпеченням, форми роботи з особовим складом, бесіди, інформаційні години, звернення Військової Ради, бойові групи, бойові обслуги, газети, пам'ятки, листівки, технічні засоби роботи з особовим складом, радіогазети, фотогазети, наочна агітація, душпастирська робота, бойовий актив, психологічна робота, психологічна корекція, страх, фобія, бойові психічні травми.

Завдання і тести для самоконтролю

1. Розкрийте зміст МПЗ у період підготовки до бойових дій в обороні.
2. Яке значення для успішного виконання СБЗ має виховання військовослужбовців на прикладах мужності й героїзму Українського народу в боротьбі проти своїх поневолювачів?
3. На що спрямовують МПЗ дій військ в обороні?
4. Поясніть необхідність вивішування державних прапорів на відвойованих у ворога об'єктах.
5. Розкрийте зміст заходів МПЗ з окремими категоріями військовослужбовців у період підготовки частин і підрозділів до бойових дій.
6. Що дозволяє передбачити виявлення психологічного змісту майбутньої бойової діяльності?
7. Розкрийте особливості МПЗ бойових дій частин і підрозділів у лісі, горах, у місті, під час форсування водних перешкод, виходу з бою, під час дій у розвідувальному загоні.
8. Розкрийте сутність і зміст психологічної корекції у бойовій обстановці.
9. Виховне значення вручення нагород безпосередньо на полі бою військовослужбовцям, які відзначилися.
10. Назвіть основні способи й засоби психологічної підтримки і розкрийте їх зміст.
11. Після завершення бойових дій листи родинам загиблих і поранених:
 - а) не відсилають, щоб не травмувати рідних;
 - б) відсилають;
 - в) немає ніякої різниці.
12. Під час дій уночі інколи мобілізуючий вплив позитивного прикладу командира, офіцера по роботі з особовим складом, товаришів свого підрозділу:
 - а) послаблюється;
 - б) збільшується;
 - в) не змінюється.

13. Чи доцільно окремим військовослужбовцям давати доручення першими піднятися в атаку, оголосити патріотичний заклик:

- а) немає ніякої різниці;
- б) недоцільно;
- в) доцільно.

14. За важкістю бойові психічні травми класифікують як:

- а) легкого ступеня, середнього ступеня, тяжкого ступеня;
- б) довготривалі, середньотривалі, такі, що не піддаються лікуванню;
- в) звукові, світлові, комплексні.

Правильні відповіді: 11б, 12а, 13в, 14а.

Р о з д і л 18. МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ БОЙОВОЇ І СПЕЦІАЛЬНОЇ ПІДГОТОВКИ, ЕКСПЛУАТАЦІЇ ОЗБРОЄННЯ ТА БОЙОВОЇ ТЕХНІКИ

18.1. Морально-психологічне забезпечення бойової підготовки

Безпосередніми організаторами МПЗ бойової підготовки та відповідальними за його стан є заступники командирів по роботі з особовим складом. Їх діяльність становить комплекс організаційних, виховних і соціально-психологічних заходів, спрямованих на підтримання постійної бойової готовності органів управління, об'єднань, з'єднань, частин і підрозділів, установ і закладів, реалізацію духовного і професійного потенціалу особового складу під час виконання навчально-бойових завдань.

У військових статутах Збройних Сил України зазначено, що заступник командира роти по роботі з особовим складом у мирний і воєнний час відповідає за МПЗ бойової готовності, бойової підготовки і виконання бойових завдань.

Основним видом бойової підготовки є тактична, яка поєднує основні види підготовки. У ході занять із тактичної підготовки особовий склад вивчає порядок виконання СБЗ, навчається долати труднощі, гартується морально, психологічно і фізично, опановує науку перемагати сильного, технічно оснащеного противника.

Успіхи в тактичній підготовці значною мірою залежать від МПЗ, яке спрямовує на таке:

- глибоке вивчення офіцерами особливостей виконання СБЗ;
- засвоєння особовим складом ефективних способів дій;
- формування у військовослужбовців високого морального духу, мужності, стійкості, ініціативи, рішучості, взаємовиручки та інших морально-бойових якостей;
- здатність за будь-яких умов виконати СБЗ.

Особливу увагу приділяють умілим діям у складних умовах. У військовослужбовців виховують непохитну впевненість у своїх силах, готовність долати будь-які труднощі та випробування, здатність зберігати бадьорість і боєздатність.

Важливими завданнями МПЗ є поширення передового досвіду, задоволення матеріальних і культурних потреб особового складу, збереження матеріальних і культурних цінностей у районі проведення занять.

Тактична підготовка складається з трьох етапів:

- одиночна підготовка воїнів;
- тактико-стройові заняття;
- тактичні навчання.

Відповідно до цього організують і МПЗ.

Під час одиночної підготовки виховний вплив орієнтують на конкретного військовослужбовця з метою забезпечення свідомого розуміння ним особистої відповідальності за успішне виконання СБЗ підрозділом у цілому.

На тактико-стройових заняттях виховний вплив спрямовують на психологічну підготовку військовослужбовців до виконання СБЗ у складі підрозділу.

У ході тактичних навчань виховні зусилля зосереджують на психологічно-вольових якостях військовослужбовців, необхідних для виконання СБЗ у складі частини, з'єднання в умовах застосування всіх видів зброї, техніки та емоційно-психічного впливу противника.

Керівниками занять з *одиначної підготовки*, як правило, є командири взводів, їх заступники, командири відділень, екіпажів. Тому заступник по роботі з особовим складом насамперед турбується про поліпшення військової підготовки і методичного рівня офіцерів, прапорщиків і сержантів.

У відділеннях, екіпажах, взводах проводять бесіди на теми: “Глибоко знай свої обов’язки”, “Як скоріше і краще оволодіти військовою спеціальністю”, “Важко у навчанні – легко у бою”, “На заняттях у полі дій бойовому” і т. ін. Організують вивчення спеціальної літератури, матеріалів газет і журналів, взаємну перевірку знань із відпрацьованої теми.

Під час занять велику роль відіграє актив. Словом і особистим прикладом вони сприяють швидкому і правильному виконанню солдатами тактичних прийомів, популяризують досвід кращих воїнів.

Випробуваним засобом підвищення тактичного вишколу воїнів є змагання на краще виконання навчальних завдань, нормативів.

Відпрацьовуючи такі нормативи, як дії біля машин і на машинах, визначення відстаней до цілей, розгортання та згортання радіо- і радіорелейних станцій, виконання інженерних робіт, проводять хронометраж, контролюють якість і послідовність операцій, оголошують прізвища переможців змагання.

Для цього етапу тактичної підготовки характерний індивідуальний підхід, турбота про активне набуття знань і навичок кожним солдатом. На це спрямовують зусилля досвідчених воїнів, які можуть і повинні передавати свій досвід молодим товаришам по службі.

Наступний, складніший етап – *тактико-стройові заняття*, на яких одночасно з удосконаленням одиначної підготовки відпрацьовують прийоми і комплексні дії у бойових порядках підрозділів.

У період підготовки до цих занять заступник командира по роботі з особовим складом інформує актив, коли і які заходи МПЗ будуть проводитись у роті, інструктує з основних питань інформаційно-виховної і культурно-просвітницької роботи. При цьому він указує, на яких статутних вимогах і висновках попередніх занять, на чиему позитивному досвіді слід зосередити увагу, щоб досягти кращих результатів і не припуститися помилок. Офіцери по роботі з особовим складом називають військовослужбовців, яким необхідно надати допомогу в удосконаленні тактичних знань і навичок.

Під час тактико-стройових занять командири взводів, відділень, екіпажів нагадують солдатам призначення тактичних прийомів, особисто показують, як необхідно їх виконувати. Взаємодопомога і взаємовиручка позитивно впливають на бойовий вишкіл, формування у військовослужбовців почуття колективізму і військового братерства.

Для популяризації вмілих дій кращих військовослужбовців використовують таку форму роботи, як бесіди з особовим складом командирів, офіцерів по роботі з особовим складом.

Після проведення тактико-стройових занять заступник командира підрозділу по роботі з особовим складом аналізує МПЗ проведення занять, його дієвість, відзначає найініціативніших активістів, організовує випуск стінної і фотогазети. За потреби підсумки занять обговорюють на зборах особового складу підрозділу.

Вінцем тактичної підготовки є *тактичні навчання*, на яких перевіряють вишкіл окремих військовослужбовців, підрозділів у цілому, їх бойову згуртованість і підготовленість до успішного виконання СБЗ.

МПЗ тактичних навчань здійснюють у період їх підготовки, під час проведення і після завершення.

Зміст МПЗ у період підготовки до навчань становить таке:

- роз'яснення військовослужбовцям мети й завдань тактичних навчань;
- доведення особливостей виконання завдань, проведення занять із моделюванням конкретних умов;
- створення у військовому колективі обстановки морально-психологічного піднесення, сприяння психологічній адаптації до екстремальних умов;
- мобілізація свідомості воїнів на якісну підготовку техніки та зброї до навчань;
- доведення правових основ дій військовослужбовців під час навчань;
- підготовка засобів по роботі з особовим складом до дій у польових умовах.

Головні завдання МПЗ цього періоду такі:

- пропаганда положень Конституції і законів України, вимог Президента щодо подальшого підвищення боєготовності, роз'яснення вимог військових статутів, наказів Міністра внутрішніх справ, командувача Національної гвардії України щодо польового вишколу військ, конкретних завдань майбутнього навчання і функціональних обов'язків військовослужбовців;
- формування в особового складу морального піднесення, бойової активності, прагнення зразково виконати завдання;
- мобілізація військовослужбовців на якісну підготовку техніки і зброї, турбота про матеріально-технічне забезпечення завдання;
- ознайомлення з досвідом виконання аналогічних тактичних завдань під час сучасних збройних конфліктів і попередніх навчань;
- забезпечення високої дисципліни, організованості, пильності, постійної бойової готовності особового складу;
- загальна, спеціальна і цільова психологічна підготовка особового складу;
- активна інформаційно-виховна і культурно-просвітницька робота.

Зміст МПЗ у період проведення тактичного навчання:

- забезпечення високої морально-психологічної стійкості військовослужбовців до дії психотравмуючих факторів;
- проведення психодіагностики та надання оперативної психологічної допомоги військовослужбовцям;
- своєчасне доведення особовому складу змін в обстановці;
- формування і підтримання в особового складу почуття реальної небезпеки;
- забезпечення умов збереження зброї та особистих документів, зміцнення військової дисципліни, дотримання правил безпеки;
- доведення до особового складу прикладів умілих дій військовослужбовців, їх своєчасне заохочення;
- організація отримання та відправлення кореспонденції, періодичних видань;
- своєчасне забезпечення особового складу всіма видами постачання і технічного обслуговування техніки та зброї;
- розбір випадків недбалого поводження військовослужбовців із технікою, зброєю або заподіяння екологічної шкоди;
- організація дозвілля та відпочинку особового складу.

Зміст МПЗ після завершення тактичних навчань такий:

- ретельний аналіз дій особового складу на всіх етапах навчання;
- визначення ефективності роботи активу підрозділу;
- узагальнення передового досвіду військовослужбовців та його відображення засобами наочної агітації;
- визначення недоліків і шляхів їх усунення;
- заохочення кращих військовослужбовців;
- упровадження накопиченого позитивного досвіду в повсякденне життя.

Вогнева підготовка є одним з основних предметів бойової підготовки Національної гвардії України. МПЗ проведення занять із вогневої підготовки здійснюють за такими напрямками:

- глибоке роз'яснення особовому складу її змісту і завдань, вимог Міністра внутрішніх справ і командувача Національної гвардії України, статутів, курсу стрільб;
- постійна увага до підвищення вогневої майстерності та методичних навичок командирів взводів і сержантів, навчання їх практиці організації МПЗ у процесі вогневої підготовки;
- забезпечення разом із громадськими організаціями особистого прикладу активу підрозділу;
- організація змагання під час виконання завдань і нормативів;
- вивчення, узагальнення й поширення передового досвіду окремих солдат, відділень, взводів;
- надання допомоги командирам у створенні та вдосконалюванні навчальної матеріальної бази вогневої підготовки;
- розвиток у підрозділі стрілецького спорту, підготовка спортсменів-розрядників.

МПЗ виконання завдань вогневої підготовки організує заступник командира підрозділу по роботі з особовим складом. Його обов'язки такі.

У період підготовки до стрільб:

- визначити і спланувати зміст МПЗ залежно від вправи, виду зброї і часу стрільб;
- визначити завдання редакторам стінної газети та інформаційних аркушів, ознайомити з цими завданнями офіцерів і сержантів роти;
- провести збори (бесіди, наради) з особовим складом;
- організувати змагання за успішне виконання завдань і нормативів;
- організувати пропаганду досвіду кращих стрільців;
- випустити спеціальний номер стінної газети (інформаційний аркуш);
- підготувати стенди, присвячені завданням майбутніх стрільб;
- обладнати польову народознавчу світлицю;
- організувати надання допомоги молодим воїнам;
- глибоко роз'яснювати заходи безпеки проведення стрільб;
- брати участь у підборі та інструктажі наряду (спостерігачів, оточення, сигналістів);
- спільно з командиром організувати матеріальне забезпечення особового складу, його харчування, узимку – обігрів;

Під час проведення стрільб:

- зосередити матеріали наочної агітації у спеціально відведених місцях, де найбільше перебуває особового складу;
- організувати через актив повторення умов вправ і порядку їх виконання, поширення досвіду майстрів влучного вогню;
- надати допомогу командирам взводів і сержантам у перевірці готовності людей і зброї до виконання стрільб;
- організувати оперативне інформування про хід стрільб, результати кожної зміни повідомляти усно й у блискавках, вивішувати мішені (або їх макети) із відміченими пробоїнами.

Під час проведення стрільб уночі роз'яснювати особливості виконання вправ у темряві або за умов обмеженої видимості. Заступник командира по роботі з особовим складом також зобов'язаний звернути особливу увагу на забезпечення суворого порядку й організованості, точне дотримання заходів безпеки, збереження зброї, боєприпасів. Головним методом роботи в нічних умовах є індивідуальна бесіда, особисте спілкування з військовослужбовцями.

Після закінчення стрільб:

- організувати підведення підсумків на зборах (нарадах) з усіма категоріями військовослужбовців;
- оформити підсумки змагання за результатами стрільб;
- організувати поширення передового досвіду;
- відобразити підсумки стрільб стінним друком;
- докладно проаналізувати проведені заходи МПЗ з офіцерами, сержантами й активом.

Заступник командира роти по роботі з особовим складом на стрільбищі розгортає польову народознавчу світлицю, у якій можуть бути вимоги наказу

командувача Національної гвардії України до вогневої підготовки військ, умови вправ, заходи безпеки, аркуш з оцінками за виконані вогневі вправи і нормативи, опис досвіду кращих стрільців, їхні фотокартки, витяг із службової картки найкращого стрільця про заохочення за стрільбу.

Мету МПЗ *фізичної підготовки* становить формування свідомого бажання військовослужбовців до фізичного вдосконалення, підтримання доброї спортивної форми, активної участі у спортивних змаганнях.

Зміст МПЗ занять з фізичної підготовки:

- упровадження фізичної культури в повсякденну службову діяльність;
- роз'яснення послідовності, прийомів і правил виконання фізичних вправ;
- формування в особового складу навичок спільних дій у складі окремих команд;
- забезпечення заходів безпеки та своєчасної допомоги у випадках травмування.

Найдоцільніші заходи МПЗ фізичної підготовки такі:

- організація і проведення спортивних естафет, змагань;
- показові виступи воїнів-спортсменів, окремих команд;
- культпоходи на стадіони, до палаців спорту для перегляду спортивних змагань;
- організація роботи спортивних куточків у підрозділах;
- придбання і розповсюдження спортивної літератури;
- профілактичні медичні огляди.

Таким чином, можна зробити висновок, що МПЗ становить важливу умову успішного виконання програми бойової підготовки в Національній гвардії України.

18.2. Морально-психологічне забезпечення спеціальної підготовки

Спеціальна підготовка – це процес оволодіння військовослужбовцями фаховими знаннями та формування в них навичок умілих дій за штатним розписом. Її ефективність значно впливає на експлуатацію та збереження бойової техніки і озброєння військових частин Національної гвардії України.

У сучасних умовах особовий склад повинен майстерно володіти всіма видами штатної зброї і техніки, уміти застосовувати їх швидко і з максимальною ефективністю.

Головним призначенням МПЗ виконання програми спеціальної підготовки за таких умов є досягнення бойової згуртованості підрозділу на основі:

- мобілізації військовослужбовців на своєчасне й повне оволодіння своїми фаховими спеціальностями;
- удосконалення знань і професійних навичок із метою підготовки класних спеціалістів;
- оволодіння військовослужбовцями суміжних спеціальностей, досягнення взаємозамінюваності в бойових обслугах.

Мета МПЗ – формування у військовослужбовців свідомого ставлення до професійної підготовки, бажання якнайкраще виконувати свої обов'язки.

Зміст МПЗ спеціальної підготовки такий:

- роз'яснення військовослужбовцям значення і сутності спеціальної підготовки;
- упровадження на заняттях різноманітних психолого-педагогічних прийомів: уведення перешкод і неочікуваних складних ситуацій; постановка завдань, які вимагають самостійного пошуку можливостей і способів їх виконання; негайних самостійних організаційних дій;
- надання допомоги в поліпшенні професійних навичок, підготовці до заліків із підвищення класної кваліфікації;
- упровадження диференційованого підходу в організації індивідуального навчання;
- використання різноманітних технічних засобів виховання, удосконалення імітаційних засобів навчання.

Глибокі знання зі спеціальної підготовки додають військовослужбовцям упевненості в надійності своєї зброї та техніки, сприяють удосконаленню навичок, необхідних для ефективного їх використання у складних умовах виконання СБЗ.

Для забезпечення психологічної готовності військовослужбовців до успішного опанування своєї спеціальності проводять різноманітні заходи. Їх зміст визначають, ураховуючи рівень бойового вишколу, особливості службово-бойової діяльності і побуту особового складу, розпорядок дня. Основний морально-психологічний вплив на військовослужбовців здійснюють під час занять зі спеціальної підготовки.

Аби кожне заняття з фахового вишколу було змістовним, давало військовослужбовцям не тільки знання й навички, а й виховувало в них любов до військової справи, спонукало до вдосконалення бойової майстерності, командири та їх заступники по роботі з особовим складом приділяють велику увагу підготовці керівників занять.

На інструктивно-методичних нарадах командир підрозділу ознайомлює їх із новою літературою, дає методичні рекомендації щодо застосування на заняттях психолого-педагогічних принципів. Разом із заступником по роботі з особовим складом інструктує з питань змісту, форм і методів МПЗ виконання програми спеціальної підготовки. Особливо це стосується молодих офіцерів і прапорщиків.

Дуже важливо, щоб командир та його заступник по роботі з особовим складом особисто досконало знали зміст і методику проведення занять, на місці допомагали поліпшити їх якість.

Одним з основних напрямків МПЗ є мобілізація молодих військовослужбовців на своєчасне опанування свого фаху, виховання в них свідомого ставлення до занять і тренувань. Командири, офіцери по роботі з особовим складом, актив з цією метою роз'яснюють їм значення, зміст і конкретні завдання фахового вишколу, указують шляхи оволодіння військовою

спеціальністю, пропагують досвід передовиків, організують взаємну допомогу в навчанні.

Для розвитку здібностей у особового складу застосовують різноманітні педагогічні прийоми. Наприклад, об'єктивне оцінювання, що завжди надихає на подальші досягнення. Немає таких, кого не можна було б за щось похвалити. Жоден видатний керівник ніколи не забував це правило. На думку англійського військового психолога Нормана Коумплєнда, невід'ємна властивість людської природи – пристрасне бажання бути шанованим.

У підрозділах необхідно наполегливо запроваджувати правило: ті, хто відмінно оволоділи спеціальністю, мають передавати свої знання і досвід молодим військовослужбовцям.

Загальноосвітній рівень сучасних військовослужбовців дає змогу самостійно вивчати багато питань військової справи. Велику допомогу командирам і офіцерам по роботі з особовим складом в організації цієї роботи підлеглих надає актив підрозділу. Активісти цікавляться, як триває навчання товаришів по службі, якої допомоги вони потребують, інформують про це начальників. У процесі самостійної роботи у вільний від занять час у навчальних класах біля стендів і схем найдосвідченіші фахівці дають консультації, проводять бесіди, показують прийоми роботи на тренажерах і техніці.

Успішне оволодіння спеціальністю багато в чому залежить від особистого прикладу активу, адже в невеликих військових колективах кожен на виду, приклад активіста безпосередньо впливає на інших.

Спеціальну підготовку військовослужбовців організують окремо за кожною спеціальністю.

Від рівня підготовки й дисциплінованості водіїв і механіків-водіїв бойових машин залежить безаварійна робота та збереження бойової, спеціальної і транспортної техніки.

Метою МПЗ спеціальної підготовки водіїв є мобілізація їх на досконале вивчення бойових і транспортних машин, дотримання правил водіння, високоякісне виконання вправ, виховання в кожного водія почуття особистої відповідальності за збереження й постійну готовність машин. Важливо домогтися, щоб кожний механік-водій, шофер глибоко усвідомив, що водіння вимагає високої технічної культури, внутрішньої зібраності та бездоганної дисциплінованості. Ось чому, готуючи водіїв до занять, командири, офіцери по роботі з особовим складом і актив роз'яснюють їм особливості й порядок виконання кожної вправи, причини характерних помилок під час водіння, пропагують передовий досвід безаварійної роботи.

У сучасних умовах військовослужбовці повинні не просто опанувати свій фах, а й безперервно підвищувати кваліфікацію, ставати майстром професії. Високопідготовлені фахівці – надійні помічники командирів у справі скорочення термінів освоєння спеціальності молодими воїнами.

Завдання МПЗ підготовки висококласних фахівців полягають у такому:

– роз'яснити особовому складу необхідність високого фахового вишколу;

- розгорнути змагання за підвищення кваліфікації;
- надавати військовослужбовцям допомогу в освоєнні бойової техніки;
- забезпечити вірцевість активу підрозділу з цього питання;
- упроваджувати передовий досвід майстрів військової справи у практику навчання воїнів.

Заступники командирів підрозділів по роботі з особовим складом повинні вміти надихати військовослужбовців на боротьбу за майстерне оволодіння технікою і озброєнням, своїм фахом.

У підрозділах, де військовослужбовці наполегливо працюють над виконанням кожного навчального завдання, молоді солдати, як правило, у короткий термін стають класними спеціалістами, а решта підвищує свою класність.

До заходів, що сприяють підвищенню класності, слід віднести бесіди, консультації, обмін досвідом, індивідуальне шефство досвідчених фахівців і майстрів своєї справи, додаткові заняття та тренування на техніці. Перевіреною формою підвищення рівня знань військовослужбовців є технічні гуртки, якими керують інженери, техніки, майстри, класні спеціалісти. Програму роботи гуртків затверджує командир частини.

Заступники командирів підрозділів по роботі з особовим складом повинні організовувати МПЗ спеціальної підготовки цілеспрямовано, з урахуванням рівня підготовки та індивідуальних особливостей військовослужбовців. Вони дбають про те, аби пропаганда військово-технічних знань була змістовною, регулярно діяли гуртки підвищення класності. Вони також забезпечують своєчасне вручення нагрудних знаків військовослужбовцям, які склали залік на класність, популяризують і поширюють їхній досвід.

Спільна робота взаємно збагачує офіцерів. Заступника командира з техніки залучають до проведення заходів МПЗ, а заступник командира по роботі з особовим складом набуває нових військово-технічних знань, що дає змогу кваліфікованіше розв'язувати питання фахової підготовки підлеглих.

Важливою умовою підвищення бойової готовності військ є забезпечення взаємозамінюваності в кожному підрозділі. Успіх бойового застосування сучасної зброї залежить не лише від високого індивідуального вишколу кожного фахівця, а й від згуртованості, швидкості і чіткості дій усього колективу, який бере участь у виконанні навчально-бойового завдання, від здатності кожного номера обслуги замінити товариша.

Взаємозамінюваність особливо необхідна, коли особовий склад безперервно протягом декількох діб виконує навчально-бойові завдання. За таких умов важливо, щоб кожний військовослужбовець за необхідності міг підмінити товариша, дати йому можливість відпочити. Досвід тактичних навчань незаперечно свідчить: взаємозамінюваність дає змогу успішніше здійснювати тривалі марші, краще обслуговувати бойову техніку в польових умовах. Вона також сприяє зміцненню військового товариства, взаємодопомозі під час виконання СБЗ.

Для забезпечення взаємозамінюваності у програмах спеціальної підготовки передбачено теми з вивчення всіх видів зброї і техніки, що є на

озброєнні. Резерви для оволодіння суміжними спеціальностями можливо знайти й використати на кожному занятті, тактичному навчанні, у позанавчальний час. Усе залежить від людей, правильної організації спеціальної підготовки і виховання військовослужбовців.

Командири, офіцери по роботі з особовим складом, інженерно-технічний склад, актив повсякденно дбають про високу якість проведення занять, тренувань, тактичних навчань, прагнуть того, щоб невід'ємною їх частиною було вивчення елементів суміжної спеціальності. Для цього командир і його заступник по роботі з особовим складом у підрозділах організують обмін досвідом з таких питань: застосування на заняттях принципу “від простого до складного”; методика комплексного розв'язування навчальних завдань; підготовка солдата за суміжним фахом; роль відмінників і класних спеціалістів на заняттях; використання тренувань для згуртування обслуг і досягнення взаємозамінюваності. Наради з цих питань проводять у формі живого обміну думками, в якому беруть участь старші офіцери, і завершують конкретними рекомендаціями щодо методики бойового вишколу військовослужбовців.

Досягненню взаємозамінюваності значною мірою сприяє допомога, яку надають молодим військовослужбовцям відмінники навчання, класні спеціалісти й активісти. Вони прагнуть не тільки самі оволодіти суміжним фахом, а й допомогти в цій справі товаришу. У підрозділах серед військовослужбовців старшого призову має місце рух під девізом: “Кожному спеціалісту підготувати собі гідну зміну!”

Засобом оволодіння іншим фахом є гуртки, які створюють у підрозділах на громадських засадах. У підрозділі гуртки доцільно створювати за наявності не менше 8–10 військовослужбовців, досвідченого керівника і необхідної навчально-матеріальної бази. В інших випадках воїни підрозділу навчаються в гуртках батальйонів і військових частин. Роботу гуртків планують на період або на весь навчальний рік. Їх програми затверджує командир частини.

Досягненню взаємозамінності активно сприяють змагання за фахом між екіпажами, обслугами й відділеннями, які організують у вогневому містечку, парку, на танкодромі, полігоні, навчальному центрі. Комісія, призначена командиром, за допомогою активу доводить до особового складу програму змагання, порядок оцінювання і заходи заохочення. Змагання проводять у два етапи. Перший – виконання нормативів і завдань за основним фахом, другий – дії за суміжним фахом. Переможцям вручають перехідні вимпели.

Офіцери по роботі з особовим складом широко пропагують успіхи воїнів щодо взаємозамінюваності. Про них докладно розповідають на зборах військового колективу, у бесідах, бойових аркушах, стінних і радіогазетах, на заняттях із гуманітарної підготовки, під час проведення інформування.

Найдоступніші форми МПЗ проведення занять зі спеціальної підготовки такі:

- бесіди (“Напрями розвитку військової автомобільної техніки”, “Сучасна зброя та її використання в боротьбі зі злочинністю” та ін.);
- виступи та практичний показ роботи спеціалістів на техніці;

- технічні вікторини (“Як ти знаєш двигун автомобіля”, “Моя особиста зброя”);
- робота технічних гуртків;
- ушанування кращих спеціалістів;
- індивідуальна допомога в оволодінні військовою спеціальністю;
- огляди технічної та спеціальної літератури;
- демонстрація навчальних і спеціальних кіно- та відеофільмів;
- випуски технічних бюлетенів;
- практичні рекомендації в години самостійної підготовки.

Важливу роль у підвищенні якості фахової підготовки військовослужбовців відіграє актив.

Редактор інформаційного аркуша доводить до особового складу результати навчання, розвиває у військовослужбовців творчий підхід до занять.

Члени ради підрозділу забезпечують взаємодопомогу в навчанні, роз’яснюють необхідність набуття знань, надають допомогу з підвищення класної кваліфікації.

Отже, МПЗ спеціальної підготовки становить важливий чинник створення у військовослужбовців високого рівня мотивації до активного оволодіння фаховими знаннями, формування навичок і вмій.

18.3. Морально-психологічне забезпечення експлуатації озброєння та бойової техніки

Сучасна технічна оснащеність військ висуває високі вимоги до підготовки військових, а отже, й до МПЗ вивчення, експлуатації та збереження бойової техніки і озброєння.

По-перше, функціонування бойової техніки засновується на використанні останніх досягнень фізики, хімії, радіоелектроніки та інших наук, військово-технічна підготовка офіцерів відбувається на рівні інженера, а солдатів, сержантів і прапорщиків – на рівні техника або майстра високої кваліфікації. У зв’язку з цим МПЗ має сприяти глибокому розумінню всіма військовослужбовцями необхідності якісного освоєння техніки і зброї, підвищувати зацікавленість до наукових знань.

По-друге, великий обсяг знань і навичок військовослужбовці повинні опанувати протягом короткого часу. Досягти цього можна лише шляхом постійної й напруженої праці. Тому МПЗ покликане мобілізувати особовий склад на систематичне наполегливе освоєння техніки та озброєння, набуття навичок їх застосування в усіх видах бойових дій.

По-третє, високий рівень технічної підготовки значною мірою залежить від якості занять і тренувань. Кожний керівник повинен не тільки досконало знати матеріальну частину зброї, машин і приладів, а й уміти передати технічні знання підлеглим, допомогти їм набути необхідних навичок. Слід ознайомлювати військовослужбовців із новітніми науково-технічними досягненнями, удосконалювати методичну підготовку керівників занять.

По-четверте, різко зросли вимоги щодо догляду за технікою і зброєю, підтримання їх у постійній готовності до застосування. Це зумовлено складністю техніки та великим обсягом робіт з її обслуговування.

Чим глибше воїн знає ввірену йому зброю й техніку, тим краще доглядає за ними. Виховання дбайливого ставлення до техніки та озброєння потребує особливої уваги командирів, інженерно-технічного складу, органів по роботі з особовим складом.

Порядок догляду за технікою й озброєнням чітко визначено у статутах і настановах. Вони регламентують систему планово-запобіжного ремонту, правила проведення щоденних годин догляду за технікою, паркових днів, переведення техніки на сезонний режим експлуатації, технічне обслуговування машин і агрегатів.

У підрозділах Національної гвардії України організація експлуатації передбачає такі заходи:

- психологічну й моральну підготовку особового складу, забезпечення заходів безпеки під час виконання робіт;
- планування, безпосередню підготовку і проведення технічного обслуговування, ремонту, зберігання, транспортування озброєння й техніки;
- матеріально-технічне забезпечення і заходи органів військового управління.

Головні напрямки МПЗ забезпечення та експлуатації озброєння і бойової техніки такі:

- мобілізація особового складу на свідоме розуміння необхідності їх експлуатації відповідно до технічних вимог, інструкцій і настанов;
- роз'яснення правил експлуатації та обслуговування;
- виховання дбайливого ставлення до військової техніки;
- сприяння винахідницькій та раціоналізаторській діяльності серед військовослужбовців;
- постійна пропаганда військово-технічних знань, створення культу військовика – фахівця з експлуатації техніки;
- суворе дотримання кожним військовослужбовцем заходів безпеки під час експлуатації озброєння і техніки.

Заступник командира роти по роботі з особовим складом як організатор МПЗ експлуатації та збереження озброєння та бойової техніки зобов'язаний:

- роз'яснювати кожному солдату і сержанту вимоги Військової присяги, статутів Збройних Сил України, наказів командувача Національної гвардії України щодо вивчення, експлуатації та збереження техніки й озброєння;
- періодично обговорювати стан технічної підготовки, експлуатації озброєння й техніки на зборах військового колективу, службових нарадах офіцерів, сержантів, начальників військових нарядів;
- постійно проводити наради, бесіди з особовим складом про озброєння й техніку, їх значення у виконанні завдань бойової служби;
- організовувати змагання між взводами, відділеннями, військовими нарядами і військовослужбовцями за глибоке вивчення техніки, озброєння, підтримання їх у постійній бойовій готовності;

- обговорювати на зборах особового складу завдання щодо підвищення пильності, бойової готовності у зв'язку з переведенням техніки й озброєння на сезонний режим експлуатації;

- організовувати в підрозділі роботу технічного гуртка;

- практикувати обмін досвідом офіцерів, сержантів і солдатів із питань експлуатації і збереження техніки й озброєння;

- організовувати урочисте вручення бойової зброї молодим воїнам, ознайомити їх із бойовою технікою підрозділу;

- активно використовувати технічні засоби пропаганди, практикувати проведення технічних конференцій, вікторин, вечорів запитань і відповідей, періодично випускати технічні бюлетені, листки-блискавки і інформаційні аркуші, що пропагують досвід кращих військовослужбовців;

- проводити індивідуальну виховну роботу з особовим складом щодо вивчення й застосування озброєння і техніки, налагодити товариську взаємодопомогу в навчанні і службі;

- забезпечити взірцевість офіцерів і прапорщиків у технічній підготовці, підвищенні військово-педагогічної майстерності.

Для якісного і своєчасного обслуговування техніки та озброєння важливі *паркові дні*. Під час підготовки до них заступник командира підрозділу по роботі з особовим складом роз'яснює воїнам завдання і мобілізує на їх якісне виконання. Він проводить інструктаж активу, бесіди з особовим складом, організує випуск стінної газети і бойових аркушів, змагання за краще обслуговування техніки. На спеціальних щитах біля бойової техніки вивішують завдання на день, виписки з настанов, інструкцій і пам'яток.

Заступник командира підрозділу по роботі з особовим складом під час підготовки і проведення паркового дня повинен:

- скласти план МПЗ паркового дня (див. дод. 18.3.1);

- визначити завдання офіцерам, сержантам та активу підрозділу і проінструктувати їх щодо питань роботи з особовим складом;

- організувати підготовку і проведення основних заходів роботи з особовим складом щодо виконання завдань паркового дня;

- організувати контроль і надання допомоги офіцерам, сержантам, активу з проведення роботи з особовим складом;

- ужити заходів щодо своєчасного поширення позитивного досвіду, усунення виявлених недоліків;

- підвести підсумки роботи з особовим складом з усіма категоріями.

Заходи МПЗ проведення паркового дня повинні передбачати:

- постановку завдань особовому складу, активу, керівникам і старшим на окремих ділянках робіт;

- інструктаж із дотримання заходів технічної та протипожежної безпеки;

- перевірку знань статутних положень та інструкцій щодо послідовності й особливостей технічного обслуговування озброєння і техніки;

- оформлення наочної агітації за результатами виконання завдань;

- оперативне узагальнення та поширення через стінний друк досвіду кращих військовослужбовців;

- проведення колективних та індивідуальних бесід, доведення останніх новин;
- організацію взаємо- та індивідуальної допомоги військовослужбовцям із виконання завдань;
- підведення підсумків паркового дня з особовим складом і керівниками, активом підрозділу, визначення кращих.

У проведенні паркового дня важливу функцію виконують сержанти і прапорщики, безпосередньо організовуючи роботу особового складу, забезпечують виконання завдань.

Під час переведення техніки на сезонний режим експлуатації МПЗ спрямовують на те, щоб кожний воїн глибоко усвідомив свою відповідальність за своєчасне проведення цього заходу, його значення для підтримання бойової готовності військ.

МПЗ переведення техніки на сезонний режим організовують протягом трьох періодів:

- під час підготовки;
- у ході проведення;
- після виконання завдання.

У період підготовки до переведення техніки на сезонний режим експлуатації МПЗ спрямовують на таке:

- доведення кожному військовослужбовцю завдання і усвідомлення ним послідовності його виконання;
- забезпечення чіткої взаємодії з підрозділами технічної допомоги;
- підготовку необхідних технічних матеріалів і засобів обслуговування;
- доведення заходів безпеки під час виконання робіт.

У підрозділах проводять збори особового складу, на яких визначають конкретні завдання воїнам із виконання майбутніх робіт. Цьому питанню також присвячують семінари й наради активу. Інженерно-технічні працівники проводять показові заняття, на яких наочно демонструють порядок проведення робіт.

У цей період організовують бесіди інженерів і техніків про позитивний досвід переведення бойових і спеціальних машин на сезонний режим експлуатації, а також про минулі недоліки і про те, як їх уникнути надалі.

Характер майбутніх робіт відображають у матеріалах наочної агітації і виставках технічної літератури. Серед воїнів організовують змагання за зразкове виконання завдань сезонного обслуговування техніки, готують вимпели для нагородження передових взводів, відділень, обслуг, екіпажів.

У ході переведення бойової техніки на сезонний режим експлуатації за вказівкою командира частини і його заступника по роботі з особовим складом через радіовузол частини передають плани робіт на день, нагадують правила обслуговування окремих машин, агрегатів, заходи безпеки, поширюють досвід кращих воїнів, піддають критиці випадки недисциплінованості та інші недоліки.

Після переведення техніки на новий сезонний режим, як правило, проводять збори особового складу підрозділу, на яких аналізують досвід

роботи, зачитують наказ командира частини, де відзначено кращих воїнів, відділення, екіпажі, взводи, оголошують заохочення, вручають подарунки, грамоти й вимпели.

Одним із показників високої дієвості МПЗ обслуговування техніки і дбайливого ставлення до неї є патріотичний рух у військах за збільшення міжремонтних термінів експлуатації. Це дає змогу заощаджувати державні кошти, створювати резерв моторесурсів, знаходити додаткові шляхи підвищення технічної кваліфікації і досягнення взаємозамінності.

Суттєво впливає на результати МПЗ експлуатації озброєння та техніки пропаганда військово-технічних знань, які спрямовують на таке:

- роз'яснення особовому складу успіхів у поліпшенні технічного оснащення Національної гвардії України;
- розвиток у військовослужбовців зацікавленості до вивчення бойової техніки й озброєння, раціоналізації та винахідництва;
- ознайомлення військовослужбовців із новітніми досягненнями науки й техніки;
- роз'яснення найскладніших питань спеціальної підготовки;
- поширення досвіду кращих знавців військової техніки.

Форми й методи пропаганди військово-технічних знань дуже різноманітні: бесіди, лекції, доповіді, науково-технічні конференції і консультації, спеціальні стенди, виставки, навчальні кіно- та відеофільми, технічні радіогазети і усні журнали, огляди технічної літератури, вітрини нових видань військово-технічної тематики.

Для підрозділів найбільш доцільними й доступними формами є бесіди і консультації досвідчених фахівців, вечори запитань і відповідей, вікторини, змагання на краще знання і застосування техніки й озброєння, організація роботи технічних гуртків.

Поширенню військово-технічних знань сприяє наочна агітація, яку розміщують у народознавчих світлицях, навчальних класах, парках і навчальних центрах. Вона відображає новітні досягнення військової техніки, способи її експлуатації, бойового застосування і збереження.

Заступник командира роти по роботі з особовим складом разом з активом стежить, аби технічні плакати, фотоілюстрації, схеми періодично оновлювали і постійно використовували у навчально-виховній роботі. При цьому, звісно, пильнують, щоб не розкривалася військова таємниця.

Важливими рисами військово-технічної пропаганди є її військово-патріотичний зміст, науковість, оперативність, зрозумілість і наочність, тісний зв'язок із завданнями частини й підрозділу.

МПЗ експлуатації озброєння та техніки має враховувати специфіку різних за фахом категорій військовослужбовців.

Наприклад, для водіїв (механіків-водіїв) його спрямовують на таке:

- підбір і навчання осіб до призначення на посаду;
- удосконалення технічних знань і практичних навичок;
- доведення та роз'яснення завдань;
- попередження ДТП, підготовку техніки до виїзду;

- роз'яснення правил дорожнього руху, кримінальної та матеріальної відповідальності за їх порушення;
- підготовку дублерів;
- організацію чіткого контролю за виїздом і прибуттям автотехніки;
- роботу зі старшими машин.

Під час організації заходів МПЗ ураховують, що в автомобільних підрозділах їх можливо проводити в процесі підготовки техніки до переведення на сезонний режим, у період підготовки до рейсів і після їх закінчення.

Робота з фахівцями служб тилу (кухарями, робітниками підсобних господарств, електриками, слюсарями, столярами, зв'язківцями) передбачають таке:

- підбір і призначення на посади;
- виховання почуття відповідальності;
- організацію виконання розпорядку дня;
- забезпечення дотримання заходів безпеки під час виконання завдань;
- організацію та проведення заходів роботи з особовим складом з урахуванням особливостей виконання завдань;
- забезпечення збереження та обслуговування технічних засобів і матеріальних цінностей.

Таким чином, у мобілізації військовослужбовців на відмінне вивчення, зразкову експлуатацію і дбайливе збереження бойової техніки і озброєння важливу роль відіграє МПЗ.

ЗАТВЕРДЖУЮ

Командир 1-ї роти

капітан

І.І. Влас

13.11.201__р.

План
морально-психологічного забезпечення паркового дня
1-ї роти 18 листопада 201__ р.
(варіант)

Пор. №	Заходи	Дата	Відповідальний за виконання	Відмітка про виконання
1	2	3	4	5
I. У період підготовки				
1	Нарада з активом “Завдання активу щодо доведення до особового складу обсягу робіт паркового дня”	13.11	капітан Влас І. І.	
2	Засідання ради підрозділу “Роль і місце членів ради підрозділу в період підготовки і проведення паркового дня”	14.11	сержант Лях І. П.	
3	Інструктаж активу роти з питань: – роз’яснення плану проведення паркового дня; – дотримання заходів безпеки й виконання протипожежних заходів; – підготовки наочної агітації; – пропагування досвіду військовослужбовців, що відзначилися	15.11	лейтенант Мех А. Ф.	
4	Нарада з офіцерами підрозділу з питань: – організації змагання за якісне і своєчасне проведення робіт; – визначення шляхів усунення недоліків, виявлених під час попереднього паркового дня	14.11	капітан Влас І. І.	
5	Бесіда ”Відмінно зберігати озброєння і техніку – патріотичний обов’язок кожного військовослужбовця”	16.11	лейтенант Мех А. Ф.	
6	Вечір запитань і відповідей на тему “Електрообладнання автомобільної техніки та порядок його обслуговування”	17.11	лейтенант Мех А. Ф.	
7	Виступ командира роти на занятті технічного гуртка “Шляхи підвищення технічного стану автомобільної та бронетанкової техніки”	13.11	капітан Влас І. І.	
8	Технічна вікторина “Як добре ти знаєш свою техніку та озброєння?”	14.11	лейтенант Дубенко В. О.	
9	Правове інформування “Зразково виконувати завдання паркового дня”	18.11	капітан Влас І. І.	

1	2	3	4	5
10	Бесіда “Шляхи ефективного освоєння та використання бойової техніки”	15.11	лейтенант Мех А. Ф.	
II. Під час проведення				
1	Організувати змагання щодо скорочення нормативів виконання робіт	18.11	командири взводів	
2	Фотографування кращих військовослужбовців для фотогазети	18.11	лейтенант Мех А. Ф.	
3	Бесіди в робочих командах під час перерв “Завдання на день – наказ командира”	18.11	лейтенант Мех А. Ф.	
4	Випуск радіогазети “Вони – приклад в обслуговуванні озброєння і техніки”	18.11	лейтенант Мех А. Ф.	
5	Популяризація досвіду військовослужбовців, що відзначились, у бойових аркушах та аркушах-блискавках	18.11	редактори, чл. редкол. стін. газети	
6	Оперативний випуск екранів передового досвіду, фотолистівок, радіоповідомлень	18.11	редактори, чл. редкол. стін. газети	
7	Вручення вимпелів і відзнак	18.11	лейтенант Мех А. Ф.	
8	Контроль за діяльністю консультативно-технічного пункту	18.11	лейтенант Мех А. Ф.	
III. Після завершення				
1	Випуск технічного бюлетеня “Відмінне збереження озброєння і техніки – важлива умова високої бойової готовності”	20.11	редактори, чл. редкол. стін. газети	
2	Підведення підсумків роботи активу роти	20.11	лейтенант Мех А. Ф.	
3	Пропагування передового досвіду обслуговування озброєння та бойової техніки: – випуск підсумкових номерів бойових аркушів, ротної фотогазети; – підготування матеріалів для радіогазети; – виступи військовослужбовців, які відзначилися, перед особовим складом роти	до 26.11	лейтенант Мех А. Ф., редактори, чл. редкол. стін. газети	
4	Підведення підсумків паркового дня з особовим складом	20.11	капітан Влас І. І.	
5	Заохочення військовослужбовців, які відзначилися. Вручення перехідного вимпела взводу “За відмінне обслуговування і збереження бойової техніки та озброєння”	20.11	капітан Влас І. І.	
6	Аналіз ефективності та дієвості виховних заходів	22.11	лейтенант Мех А. Ф.	

Заступник командира 1-ї роти по роботі з особовим складом
лейтенант

(підпис)

А. Ф. Мех

Основні категорії і поняття

Морально-психологічне забезпечення, бойова підготовка, спеціальна підготовка, тактична підготовка, одиночна підготовка воїнів, тактико-стройові заняття, тактичні навчання, психотравмуючі фактори, актив підрозділу, змагання, стінний друк, наочна агітація, план морально-психологічного забезпечення паркового дня, польова народознавча світлиця, вогнева підготовка, фізична підготовка, озброєння, бойова техніка.

Завдання і тести для самоконтролю

1. На що спрямовують МПЗ тактичної підготовки?
2. Розкрийте зміст МПЗ у період підготовки до навчань.
3. Назвіть основні заходи МПЗ у період проведення тактичних навчань і після їх завершення.
4. За якими напрямками здійснюють МПЗ вогневої підготовки?
5. Розкрийте значення МПЗ із підготовки висококласних фахівців.
6. Розкрийте зміст роботи заступника командира роти по роботі з особовим складом щодо МПЗ виконання завдань вогневої підготовки.
7. Назвіть основні заходи МПЗ проведення паркового дня.
8. Розкрийте зміст МПЗ виконання програми спеціальної підготовки.
9. Розкрийте зміст МПЗ фізичної підготовки.
10. Назвіть найдоступніші форми МПЗ проведення занять зі спеціальної підготовки.
11. МПЗ під час переведення техніки на сезонний режим експлуатації організують протягом:
 - а) двох періодів;
 - б) чотирьох періодів;
 - в) трьох періодів.
12. Технічні конференції – це:
 - а) форма пропаганди військово-технічних знань;
 - б) напрямок роботи з особовим складом;
 - в) завдання роботи з особовим складом.
13. Під час організації МПЗ переведення техніки на сезонний режим експлуатації збори військового колективу доцільно провести:
 - а) у період підготовки;
 - б) під час переведення;
 - в) після завершення робіт.

Правильні відповіді: 11в, 12а, 13а.

Р о з д і л 19. ЗМІЦНЕННЯ ВІЙСЬКОВОЇ ДИСЦИПЛІНИ ТА ПРОФІЛАКТИКА ПРАВОПОРУШЕНЬ

19.1. Сутність і зміст роботи щодо зміцнення військової дисципліни та профілактики правопорушень

Дисципліна (латин. *disciplina* – суворий порядок) – важлива соціологічна категорія, яка характеризує складне суспільне явище, своєрідна форма суспільного зв'язку, визначений порядок поведінки, що відповідає певним нормам і правилам (політичним, правовим, моральним), що склались у суспільстві.

Одним із її видів є військова дисципліна, що виконує роль організаційного чинника, упорядковує й охороняє систему відносин у військових колективах, є складником бойової готовності військ.

Із давніх часів дисципліна у війську вважалася найважливішою умовою його існування і боєздатності. Щоправда, заходи дисциплінарного впливу відрізнялися і відображали реалії та уявлення свого часу. У війську Батия, наприклад, за втечу з поля бою страчували кожного десятого. За часів Київської Русі боягуза піддавали смерті або назавжди виганяли. Сучасники відзначали високий рівень дисципліни серед козаків Запорізької Січі, де накази начальників ніхто не смів обговорювати, а правил субординації і військового братерства навчали з дитинства.

В Україні з моменту проголошення незалежності і створення власних збройних формувань питанням військової дисципліни надається першочергове значення. Уже в перших законодавчих актах із військових питань визначалися вимоги до військовослужбовців щодо дотримання встановлених правил і норм поведінки.

Правове підґрунтя військової дисципліни становлять закони України, військові статuti, Військова присяга та накази командирів і начальників.

Військова дисципліна ґрунтується на усвідомленні військовослужбовцями свого військового обов'язку, відповідальності за захист Вітчизни, незалежності та територіальної цілісності України, на їх вірності Військовій присязі.

Особливості військової дисципліни такі:

- більша, ніж у цивільному суспільстві, категоричність, владність, суворість і безумовність вимог;
- сувора субординація та детальна регламентація побуту й діяльності;
- енергійна і вольова форма впровадження вимог.

Основи дисципліни в НГУ становлять не покарання і примус, а безмежна відданість Українському народу та усвідомлення військовослужбовцями особистої відповідальності за його захист.

Підтримання і зміцнення дисципліни у військовій частині, підрозділі – справа всього особового складу. Кожний військовослужбовець повинен докладати до цього чимало моральних і фізичних зусиль.

У з'єднаннях і частинах військова дисципліна і правопорядок забезпечуються спільною діяльністю всіх посадових осіб підрозділів і органів управління. Вона спрямована на організацію та забезпечення служби, навчання, виховання і повсякденної життєдіяльності особового складу.

Зміцнення дисципліни і статутного порядку здійснюють виключно в межах законності. Правові засоби цього такі:

- статутні види заохочень і дисциплінарних стягнень;
- застосування статутних заходів припинення правопорушень (нагадування про обов'язки служби, затримання військовослужбовців, усунення з посади, припинення військовослужбовцям строкової служби відпусток, відряджень або звільнень, зняття з експлуатації несправних машин, зняття військовослужбовців-правопорушників із поїздів, застосування зброї);
- передавання справ порушників до товариських судів для обговорення на зборах особового складу підрозділів і військових частин; притягнення до матеріальної, адміністративної та кримінальної відповідальності;
- передавання матеріалів на правопорушників військовому прокурору;
- прокурорське застереження про неприпустимість порушення законів, застосування інших заходів дисциплінарного впливу (наприклад, відрахування курсантів і слухачів із військово-навчального закладу).

Особливе місце в забезпеченні військової дисципліни належить попередженню правопорушень. Це комплекс заходів, спрямованих на своєчасне виявлення й усунення причин і умов їх вчинення. Отже, для недопущення випадків правопорушень командири повинні знати ці причини.

Завдання профілактики правопорушень такі:

- виявлення і ліквідація причин, що сприяють протиправній поведінці;
- попередження реально можливих за конкретних умов правопорушень;
- припинення злочинів і проступків;
- виявлення та усунення негативних обставин, які сприяли здійсненню конкретного правопорушення і можуть спричинити нові антисуспільні прояви.

За змістом профілактичні заходи поділяють на такі:

- господарсько-організаційні (поліпшення житлово-побутових умов, усіх видів постачання, матеріальної бази для організації дозвілля);
- правові (запровадження норм юридичної відповідальності, визначення прав і обов'язків та ін.);
- технічні (використання охоронної сигналізації, точних вимірювальних приладів тощо);
- своєчасне притягнення правопорушників до відповідальності, забезпечення виконання покарання.

За часом застосування розрізняють такі заходи попередження:

- рання профілактика щодо осіб, схильних до правопорушень;
- припинення правопорушень, які вже розпочались або тільки готуються;
- розслідування причин злочинів і судовий розгляд кримінальних справ.

Командири та начальники ведуть профілактичну роботу за такими напрямками:

- виховання у військовослужбовців високих моральних і бойових якостей, свідомої покори командирам і начальникам;
- підтримання статутного порядку;
- повсякденна вимогливість до підлеглих, постійна турбота про них;
- поєднання й застосування заходів переконання і примусу;
- особистий приклад у дотриманні Конституції і законів, виконання вимог Військової присяги, статутів, наказів і розпоряджень.

У профілактиці правопорушень важливу роль відіграє військова громадськість. Саме військовий колектив здатний створити атмосферу нетерпимості до зловживань, порушень, подій, злочинів. Із цього питання видана низка наказів і директив.

Заходи попередження правопорушень, що виправдали себе в умовах військової служби, були систематизовані і юридично закріплені в загальновійськових статутах та інших правових актах України. Їх аналіз дозволяє зробити висновок про те, що діяльність командирів, начальників, органів військової юстиції, усіх військовослужбовців спрямована на створення таких умов служби, які, з одного боку виключають будь-яку можливість протиправної поведінки, а з іншого – забезпечують своєчасне реагування на факти порушень військової дисципліни.

Отже, важливою сферою функціонування й застосування виховного впливу є робота щодо зміцнення військової дисципліни та профілактика правопорушень.

Робота щодо зміцнення військової дисципліни та профілактики правопорушень – це система організаційних і соціально-правових заходів, спрямованих на формування та розвиток у військовослужбовців особистої відповідальності за свідоме виконання Військової присяги, Конституції, законів України, військових статутів, наказів командирів і начальників, функціональних і службових обов'язків, досягнення необхідного рівня морально-психологічного стану особового складу з метою якісного виконання поставлених завдань.

Зміст роботи щодо зміцнення військової дисципліни та профілактики правопорушень становить:

- роз'яснення особовому складу сутності та значення військової дисципліни, вимог Конституції, законів України, військових статутів, наказів командирів і начальників щодо її зміцнення, підтримання в частинах і підрозділах здорового морально-психологічного клімату;
- виховання у військовослужбовців високого морального духу, моральних та бойових якостей, свідомого ставлення до виконання військового обов'язку та підпорядкування командирам (начальникам);
- формування в особового складу розуміння необхідності підтримання статутного порядку, виховання гордості за належність до НГУ, вірності традиціям і Бойовому Прапору військової частини, ефективне використання з цією метою військових ритуалів;

- забезпечення зразковості офіцерів, прапорщиків, молодших командирів у виконанні службових обов'язків, поведінці і ставленні до підлеглих;
- вивчення і коригування соціально-психологічного клімату в підрозділах, їх згуртування; утвердження високоморальних, гуманітарних норм взаємин військовослужбовців, культури поведінки;
- вивчення і прогнозування соціально-психологічних процесів у військових колективах, профілактика негативних проявів поведінки особового складу, зняття психологічного напруження;
- оцінювання умов служби, побуту та їх впливу на стан військової дисципліни, проведення заходів щодо їх поліпшення;
- забезпечення соціально-психологічної адаптації молодого поповнення та соціально-психологічного супроводу військово-професійної діяльності особового складу;
- організація і проведення правової підготовки військовослужбовців усіх категорій, співпраця з військовими юристами та правоохоронними органами щодо питань профілактики правопорушень;
- розроблення методик, проведення професійного відбору і комплектування військових частин і підрозділів;
- роз'яснення військовослужбовцям особливостей виконання навчально-бойових завдань, інших військових обов'язків і заходів безпеки з метою запобігання випадкам травмування;
- вивчення, аналіз морального духу, морально-психологічного стану особового складу та військової дисципліни в частинах і підрозділах, надання методичної допомоги посадовим особам з питань удосконалення системи роботи з підлеглими;
- систематичне проведення з особовим складом заходів, спрямованих на успішне виконання завдань бойової служби;
- навчання офіцерів, прапорщиків і сержантів системному підходу, формам і методам роботи з підлеглими, упровадження передового досвіду роботи командирів, штабів, органів по роботі з особовим складом усіх рівнів щодо зміцнення військової дисципліни та правопорядку у військах.

Отже, МПЗ військової дисципліни та профілактики правопорушень становить статутний обов'язок усіх командирів і начальників. Вони повинні знати його сутність і зміст, володіти методикою впровадження в усі сфери діяльності НГУ.

19.2. Порядок подання повідомлень про кримінальні, адміністративні правопорушення, надзвичайні події та дисциплінарні проступки і їх облік у Національній гвардії України

Порядок подання повідомлень про кримінальні, адміністративні правопорушення, надзвичайні події та дисциплінарні проступки в Головному управлінні Національної гвардії України, територіальних управліннях, вищих навчальних закладах, установах, базах, з'єднаннях, навчальних військових

частинах (центрах), військових частинах, підрозділах (загонах) Національної гвардії України визначено Інструкцією, що затверджена наказом командувача НГУ.

У цій інструкції терміни вживаються в такому значенні:

– *корупційне правопорушення* – діяння, що містить ознаки корупції, учинене військовою службовою особою, державним службовцем або працівником, який є службовою особою, за яке законом встановлено кримінальну, дисциплінарну та/або цивільно-правову відповідальність;

– *правопорушення, пов'язане з корупцією*, – діяння, що не містить ознак корупції, але порушує встановлені Законом України “Про запобігання корупції” вимоги, заборони й обмеження, учинене військовою службовою особою, державним службовцем або працівником, який є службовою особою, за яке законом встановлено кримінальну, адміністративну, дисциплінарну та/або цивільно-правову відповідальність;

– *військове адміністративне правопорушення* – це протиправна, винна (умисна чи необережна) дія чи бездіяльність, учинена військовослужбовцем (військовозобов'язаним, резервістом), яка посягає на встановлений порядок проходження військової служби, за яку законом передбачено адміністративну відповідальність;

– *дисциплінарний проступок* – це порушення порядку, норм і правил поведінки, встановлених військовими статутами та іншими нормативно-правовими актами, за яке військовослужбовець притягується до відповідальності згідно із Дисциплінарним статутом Збройних Сил України та яке не має ознак кримінального правопорушення;

– *донесення* – це письмове повідомлення про кримінальні та адміністративні корупційні правопорушення, події та дисциплінарні проступки, подане до відповідного органу військового управління в межах безпосереднього підпорядкування;

– *довідь* – це усне повідомлення про кримінальні та адміністративні корупційні правопорушення, події а дисциплінарні проступки, надане відповідному органу військового управління в межах безпосереднього підпорядкування;

– *злочин* – це передбачене Кримінальним кодексом України суспільно небезпечне винне діяння (дія або бездіяльність), учинене суб'єктом злочину, вид кримінального правопорушення;

– *кримінальне правопорушення* – це злочин або кримінальний проступок;

– *кримінальний проступок* – це передбачене законом України про кримінальні проступки протиправне діяння, вид кримінального правопорушення;

– *надзвичайна подія* – це випадок, унаслідок якого загинули люди або завдано шкоди їх здоров'ю, завдано значних матеріальних збитків державі чи громадянам або спричинено інші тяжкі наслідки за відсутності ознак учинення діяння, передбаченого Кримінальним кодексом України.

Порядок подання та оброблення повідомлень про кримінальні, адміністративні правопорушення, надзвичайні події та дисциплінарні

проступки. Повідомлення про кримінальні, адміністративні правопорушення, надзвичайні події та вжиті заходи щодо запобігання їх негативним наслідкам подаються посадовими особами в порядку підлеглості та по лінії чергової служби негайно після отримання інформації (доповіді) або виявлення (установлення) таких фактів, з'ясування часу, обставин, осіб, які причетні, шкоди, що заподіяна, до Головного управління НГУ, а про дисциплінарні проступки – до територіальних управлінь.

Підстави для подання повідомлень:

- виявлення факту кримінального правопорушення та направлення до правоохоронного органу;
- занесення відомостей про кримінальне правопорушення до ЄРДР;
- вручення повідомлення про підозру та обрання запобіжного заходу;
- прийняття правоохоронним органом рішення за результатами досудового розслідування (закриття провадження, звернення прокурора до суду з обвинувальним актом, клопотанням про звільнення особи від кримінальної відповідальності);
- оголошення результату розгляду кримінального провадження в суді;
- скоєння надзвичайної події;
- складання протоколу про адміністративне правопорушення (військове, пов'язане з корупцією, та інше дрібне хуліганство) та направлення його до суду;
- оголошення результатів розгляду в суді протоколу про адміністративне правопорушення;
- травмування військовослужбовця;
- самовільне залишення військової частини або місця служби військовослужбовцем;
- затримання (повернення) військовослужбовця, який учинив самовільне залишення військової частини або місця служби;
- учинення сторонніми особами неправомірних дій стосовно військовослужбовців Національної гвардії України.

Повідомлення подаються:

- *військовослужбовцем* – своєму безпосередньому командирові (начальнику) у порядку, визначеному ст. 12 Статуту внутрішньої служби Збройних Сил України;
- *командиром (начальником) підрозділу* – у порядку підлеглості командирові (начальникові) з'єднання, військової частини, навчального закладу, установи;
- *командиром з'єднання, військової частини, начальником установи оперативно-територіального об'єднання* – начальникові територіального управління;
- *начальником територіального управління, навчального закладу, установи, командиром з'єднання, військової частини, що не входять до складу оперативно-територіального об'єднання*, – командувачеві Національної гвардії України;

– *оперативним черговим (черговим)* – безпосередньому командирові (начальнику) і по лінії чергової служби – до Головного управління НГУ.

Оперативний черговий (черговий) військової частини, територіального управління, навчального закладу, отримавши повідомлення (інформації) про кримінальне правопорушення та іншу подію, негайно доповідає про це відповідному командирові (начальникові) та телефоном по лінії чергової служби готує донесення, погоджує з командиром (начальником) або особою, яка виконує його обов'язки, реєструє в нетаємному діловодстві та надсилає електронними засобами зв'язку до вищого органу управління НГУ. Направлене донесення він подає заступнику командира (начальника) по роботі з особовим складом для організації обліку та контролю.

Направлені донесення до вищого органу управління із зазначенням часу їх відправлення та отримання, а також прізвища особи, яка передала та отримала, зберігаються в окремій справі нетаємного діловодства.

Командир підрозділу, військової частини, начальник територіального управління або особа, яка виконує його обов'язки, у разі вчинення кримінального правопорушення чи виникнення іншої події на об'єкті, який охороняється, негайно каналами електронного зв'язку (за винятком випадків, коли передачу інформації передбачено закритими каналами зв'язку) подає спецповідомлення (донесення) до чергової частини Головного управління Національної поліції, управління Національної поліції за місцем дислокації та до Головного управління НГУ і діє відповідно до законодавства.

Старший оперативний черговий, оперативний черговий або помічник оперативного чергового Головного управління НГУ, отримавши електронне повідомлення (донесення) про правопорушення або іншу подію, зазначає час його отримання та роздруковує. Вивчивши зміст інформації, перевіряє своєчасність її надання, доповідає про неї командувачу Національної гвардії України або особі, яка виконує його обов'язки, сповіщає головного інспектора-чергового МВС, уживає заходів щодо своєчасного подання спецповідомлення (донесення) до МВС і здійснює контроль за своєчасним поданням спецповідомлення (донесення) до Головного управління Національної поліції, управління Національної поліції начальниками територіальних управлінь, командирами військових частин, підрозділів. Роздруковане донесення він подає начальнику управління по роботі з особовим складом Головного управління НГУ для взяття на облік і контроль.

Отримані донесення зберігаються в окремій справі нетаємного діловодства Головного управління НГУ.

Начальник територіального управління, навчального закладу, установи, командир з'єднання, військової частини або особа, яка виконує його обов'язки, особисто розглядає повідомлення (донесення) про кримінальне правопорушення та іншу подію, приймає рішення щодо визначення заходів реагування, призначення службового розслідування або перевірки фактів та участі конкретних посадових осіб у його проведенні.

У разі виявлення факту витоку секретної інформації начальник територіального управління, навчального закладу, установи, бази, командир

з'єднання, військової частини або особа, яка виконує його обов'язки, після попереднього з'ясування обставин, але не пізніше 24 годин із часу виявлення такого факту, інформує режимно-секретні підрозділи вищих органів управління Національної гвардії України та повідомляє письмово регіональний орган Служби безпеки України, територіальний орган Національної поліції.

Начальник територіального управління, військового навчального закладу, командир з'єднання та військової частини в разі отримання інформації (повідомлення) або виявлення (установлення) факту з ознаками кримінального правопорушення, надзвичайної події, у тому числі за матеріалами службового розслідування дисциплінарного проступку, адміністративного правопорушення та перевірки фактів, викладених у зверненні, що надійшло від народного депутата, представника влади, керівника підприємства, установи, організації, посадової особи, громадськості або окремих громадян, надсилає письмове повідомлення військовому прокуророві за місцем дислокації або іншому органу досудового розслідування відповідно до правил підсудності.

Про самовільне залишення військової частини або місця служби військовослужбовцем, нез'явлення вчасно зі звільнення в розташування військової частини, у разі призначення або переведення до іншого місця служби, нез'явлення з відрадження, відпустки або лікувального закладу негайно доповідається по лінії чергової служби від підрозділу військової частини Головному управлінню НГУ із зазначенням установчих даних і можливих місць його перебування та організуються заходи щодо його розшуку. Якщо під час розшуку та/або проведення службового розслідування за цим фактом будуть виявлені ознаки кримінального правопорушення, командир (начальник) діє відповідно до п. 2.2, 2.3 Інструкції.

У разі вчинення неправомірних дій сторонніми особами стосовно військовослужбовця Національної гвардії України з ознаками кримінального правопорушення повідомлення здійснюється згідно з п. 2.2, 2.3 Інструкції. Крім того, командир (начальник) повідомляє правоохоронні органи для вжиття заходів відповідно до компетенції.

За своєчасність надання повідомлень про правопорушення, надзвичайні події та дисциплінарні проступки відповідають посадові особи, зазначені в п. 2.2 Інструкції.

За всіма фактами несвоєчасного надання повідомлень про правопорушення та надзвичайні події або їх приховування проводяться службові розслідування, про результати та вжиті заходи протягом доби після закінчення службового розслідування надсилається письмове повідомлення до Головного управління НГУ.

Правову оцінку інформації (повідомлення) або факту правопорушення, у тому числі за матеріалами службового розслідування дисциплінарного проступку, адміністративного правопорушення та надзвичайної події, перевірки фактів, викладених у зверненні, що надійшло від народного депутата, керівника органу державної влади, керівника підприємства, установи, організації, посадової особи громадськості або окремих громадян, дає начальник

юридичної служби (юрисконсульт) військової частини і в установленому порядку доповідає командирові (начальнику) свої висновки.

Порядок обліку правопорушень, надзвичайних подій і дисциплінарних проступків.

У Головному управлінні НГУ ведеться:

1) в управлінні по роботі з особовим складом – загальний облік правопорушень, надзвичайних подій, військовослужбовців і працівників Національної гвардії України, які притягнуті до кримінальної, адміністративної відповідальності і постраждали від неправомірних дій сторонніх осіб;

2) у службі запобігання та виявлення корупції відділу адміністративно-аналітичної та правової роботи апарату командувача Національної гвардії України – облік військовослужбовців і працівників Національної гвардії України, які притягнуті до відповідальності за корупційні правопорушення та правопорушення, пов'язані з корупцією.

В оперативному управлінні штабу Головного управління НГУ здійснюється узагальнення зазначеної інформації і подання її до МВС та Адміністрації Президента України.

У відділеннях (групах) по роботі з особовим складом військових частин ведуться журнали обліку правопорушень, надзвичайних подій і військовослужбовців, які вчинили самовільне залишення військової частини або місця служби, дисциплінарних проступків і військовослужбовців, які постраждали від неправомірних дій сторонніх осіб.

Уповноваженими особами (підрозділами) з питань запобігання корупції військових частин складаються списки військовослужбовців і працівників, притягнутих до кримінальної, адміністративної та дисциплінарної відповідальності за вчинення корупційних правопорушень і правопорушень, пов'язаних із корупцією.

У лінійних батальйонах, ротах, рівних їм підрозділах та окремих взводах ведуться журнали обліку стану військової дисципліни.

Облік, аналіз та класифікація кримінальних правопорушень здійснюється відповідно до Кримінального кодексу України, адміністративних правопорушень згідно з Кодексом України про адміністративні правопорушення, надзвичайних подій – відповідно до класифікатора надзвичайних подій, а дисциплінарних проступків – класифікатора дисциплінарних проступків та в разі звільнення військовослужбовця Національної гвардії України від кримінальної або адміністративної відповідальності і притягнення до дисциплінарної відповідальності.

Правопорушення, надзвичайні події, дисциплінарні проступки, учинені військовослужбовцем і працівником під час відрядження до іншої військової частини Національної гвардії України, який на час відрядження перебуває в розпорядженні відповідного командира (начальника), обліковуються в цій військовій частині, засудження – за місцем проходження служби.

Правопорушення, надзвичайні події та дисциплінарні проступки, учинені військовослужбовцем під час стаціонарного лікування в госпіталі Національної гвардії України, обліковуються за цим госпіталем, засудження – за місцем

проходження служби, правопорушення, скоєні в іншому закладі охорони здоров'я, обліковуються за військовою частиною, у якій проходить службу військовослужбовець.

Правопорушення, учинені військовослужбовцем і працівником, які занесено до Єдиного реєстру досудових розслідувань слідчими підрозділів Національної поліції України, Служби безпеки України, органів, що здійснюють контроль за додержанням податкового законодавства, органів державного бюро розслідувань, детективами Національного антикорупційного бюро України, обліковуються відповідно до цієї Інструкції за військовою частиною, де проходить службу військовослужбовець.

Правопорушення, надзвичайні події, учинені військовослужбовцями, які вибули до нового місця служби, але не прибули до нього, обліковуються за попереднім місцем служби.

Кримінальне правопорушення, учинене військовослужбовцем протягом тривалого часу в декількох військових частинах, обліковується за останнім місцем скоєння.

У разі зміни підпорядкування військової частини облік надзвичайних подій залишається за військовою частиною.

У разі розформування військової частини облік правопорушень, надзвичайних подій здійснюється правонаступником.

При обліку кримінальних правопорушень, надзвичайних подій ураховується:

- кількість кримінальних проваджень – за кількістю занесених до Єдиного реєстру досудових розслідувань відомостей про кримінальні правопорушення;

- кількість кримінальних правопорушень – за кількістю статей Кримінального кодексу України, за якими здійснюються провадження, занесені до Єдиного реєстру досудових розслідувань.

Звірення облікових даних здійснюють начальники територіальних управлінь, навчальних закладів, командири з'єднань і військових частин або особи за їх дорученням:

- кримінальних правопорушень – щомісяця до 5 числа наступного місяця у військових прокуратурах гарнізонів, за місцем дислокації лінійних підрозділів і до 10 числа наступного місяця – у військових прокуратурах регіонів;

- адміністративних правопорушень – у військових прокуратурах гарнізонів (регіонів) та у військовій службі правопорядку Збройних Сил України за місцем дислокації лінійних підрозділів.

Якщо під час звірення виявлено розбіжності в обліку або незареєстроване кримінальне правопорушення, повідомлення до Головного управління НГУ надсилається відповідно до п. 2.2, 2.3 Інструкції.

За наявності даних про внесення слідчими підрозділами територіальних органів прокуратури, Національної поліції України, Служби безпеки України, органів, що здійснюють контроль за додержанням податкового законодавства, органів державного бюро розслідувань, детективами Національного антикорупційного бюро України до Єдиного реєстру досудових розслідувань

відомостей про кримінальні правопорушення, учинені військовослужбовцями та працівниками Національної гвардії України, командир військової частини вживає заходів щодо отримання інформації від відповідного органу досудового розслідування або прокурора, який здійснює нагляд а проведенням досудового розслідування в кримінальному провадженні (підтримання публічного обвинувачення).

Щомісяця до 5 числа наступного місяця під час підбиття підсумків стану військової дисципліни проводиться звірення обліку дисциплінарних проступків у підрозділах, з'єднаннях, військових частинах, територіальних управліннях і навчальних закладах.

У територіальних управліннях, навчальних закладах і військових частинах, які не входять до складу оперативного-територіальних об'єднань Національної гвардії України, щомісяця здійснюється аналіз облікованих правопорушень, надзвичайних подій і до 10 числа наступного місяця надсилається звіт про обліковані правопорушення до управління по роботі з особовим складом Головного управління НГУ.

19.3. Організація роботи щодо зміцнення військової дисципліни та профілактики правопорушень у Національній гвардії України

Підтримання належного рівня військової дисципліни серед особового складу є одним із головних напрямів діяльності посадових осіб усіх ланок військового управління НГУ.

Головні зусилля в діяльності щодо зміцнення військової дисципліни та правопорядку зосередити на такому:

- підтримання належного статутного порядку в підпорядкованих військових частинах і підрозділах, створення атмосфери взаємоповаги та військового товариства у військових колективах, нетерпимості до порушників військової дисципліни;

- забезпечення глибокого усвідомлення кожним військовослужбовцем Національної гвардії України особистої відповідальності за дотримання військової дисципліни, законності, правопорядку, сумлінного виконання службових обов'язків;

- налагодження ефективної системи організаторської роботи з оперативного вирішення нагальних соціальних проблем особового складу.

Головними напрямками діяльності щодо забезпечення військової дисципліни та профілактики правопорушень визначити:

- усебічне правове виховання особового складу як основи побудови правової держави, що спрямоване на вивчення всіма категоріями військовослужбовців положень Конституції України та законів України, актів Президента України і Кабінету Міністрів України, наказів МВС, наказів, директив, розпоряджень командувача Національної гвардії України;

- проведення дієвої роботи з попередження та запобігання правопорушенням під час виконання службово-бойових завдань, пов'язаних із незаконним поведінням зі зброєю, боєприпасами, спеціальними засобами, із

самовільним залишенням військової частини, ухиленням від військової служби, нестатутними взаємовідносинами між військовослужбовцями, корупційними правопорушеннями;

- створення безпечних умов служби і дотримання правил безпеки, спрямованих на збереження життя та здоров'я особового складу Національної гвардії України;

- налагодження й підтримання взаємодії з Головною військовою прокуратурою Генеральної прокуратури України, військовими прокуратурами гарнізонів (регіонів), органами Національної поліції України, військової контррозвідки Служби безпеки України, військової служби правопорядку Збройних Сил України щодо підвищення ефективності профілактики правопорушень серед особового складу.

Із метою профілактики кримінальних, адміністративних правопорушень, дисциплінарних проступків серед особового складу:

- проводити всебічний аналіз стану військової дисципліни і вживати необхідних заходів щодо її зміцнення;

- підвищувати результативність роботи в підрозділах, усебічно вивчати реальний стан справ на місцях, надавати практичну допомогу у вирішенні проблемних питань;

- якісно й об'єктивно проводити розслідування всіх випадків протиправної поведінки, інших подій, які призвели до тяжких наслідків, завдали значної шкоди бойовій готовності та авторитету НГУ;

- для з'ясування проблемних питань і запитів організувати та проводити в підрозділах вечори запитань і відповідей з особовим складом, офіцерам Головного управління НГУ, керівному складу, офіцерам територіальних управлінь – у ході роботи у з'єднаннях і військових частинах; командуванню з'єднань, військових частин – щоквартально; командуванню лінійних батальйонів (рот) – щомісячно (під час підведення підсумків службово-бойової діяльності);

- усебічно моніторити ситуацію щодо недопущення випадків безпідставного притягнення до дисциплінарної відповідальності посадових осіб за правопорушення, скоєні підлеглими;

- заходи дисциплінарного впливу до посадових осіб застосовувати лише у випадку встановлення в ході службового розслідування конкретних недоліків у їхній роботі, які опосередковано стали причиною скоєння правопорушення;

- для підвищення рівня правової освіти, профілактики правопорушень серед військовослужбовців, пропаганди здорового способу життя використовувати різноманітні форми й методи роботи, планувати і проводити зустрічі з працівниками військових прокуратур, юристами, а також диспути, круглі столи, відеолекторії з правової освіти, дні правових знань;

- роботу стосовно запобігання корупційним правопорушенням серед особового складу спрямувати на беззастережне виконання вимог законів України, указів Президента України, інших нормативних актів з цього питання;

- послідовно й наполегливо встановлювати і підтримувати в кожній військовій частині статутний порядок;

– у підрозділах і кімнатах відвідувачів мати наглядно оформлені номери телефонів довіри Головного управління НГУ, територіального управління.

Начальникам територіальних управлінь, вищих навчальних і медичних закладів, установ, баз, командирам з'єднань і військових частин, підрозділів (загонів), заступникам командирів (начальників) по роботі з особовим складом пропонується:

– здійснювати постійне вивчення посадовими особами всіх ланок військового управління соціальних проблем військовослужбовців і службовців, уживати відповідні заходи для їх вирішення;

– забезпечувати безпосередню участь офіцерів командувань та управлінь у проведенні заходів роботи з особовим складом за напрямками діяльності з особовим складом підпорядкованих підрозділів;

– своєчасно та якісно проводити службові розслідування за кожним фактом порушення військової дисципліни, законності та надзвичайної події за участі особового складу; у разі виявлення ознак кримінальних, адміністративних правопорушень негайно письмово повідомляти військового прокурора за належністю;

– у разі виявлення спроби або факту приховування правопорушення командира (начальника) притягувати до дисциплінарної відповідальності і приймати рішення про доцільність перебування на займаній посаді.

Начальникам територіальних управлінь, навчальних (медичних) закладів, командирам з'єднань і військових частин, заступникам командирів (начальників) по роботі з особовим складом, заступникам командирів (начальників) з озброєння і техніки організовувати та проводити ефективну роботу щодо попередження дорожньо-транспортних пригод серед особового складу.

Під час занять, виховних заходів із військовими водіями, військовослужбовцями – власниками особистого транспорту прищеплювати їм високу відповідальність за вмілу експлуатацію техніки, суворе дотримання правил дорожнього руху.

Начальникам територіальних управлінь, навчальних (медичних) закладів, командирам з'єднань і військових частин, заступникам командирів (начальників) з тилу, озброєння та техніки, начальникам фінансових органів послідовно й наполегливо проводити заходи стосовно усунення причин та умов, які сприяють випадкам втрат, нестач і розкрадання військового майна.

Підвищити вимогливість матеріально відповідальних посадових осіб за збереження й раціональне використання матеріальних засобів і грошових коштів.

Начальнику Національної Академії НГУ, заступнику начальника по роботі з особовим складом у ході навчально-виховного процесу організовувати навчання курсантів формам і методам практичної роботи з особовим складом, особливо таких категорій, як військовослужбовці, що проходять військову службу за контрактом, рядового, сержантського та старшинського складу.

Заступникам командирів (начальників) по роботі з особовим складом для вивчення реального стану справ у військових колективах, визначення

актуальних напрямків діяльності щодо профілактики правопорушень широко використовувати військово-соціальні дослідження.

Офіцерам-психологам розробляти відповідні методики і реалізовувати систему постійного вивчення чинників, що сприяють скоєнню правопорушень. Оперативно готувати практичні пропозиції начальникам територіальних управлінь, командирам з'єднань, військових частин для прийняття ними необхідних управлінських рішень і проведення профілактичної роботи з особовим складом.

Заходи щодо забезпечення військової дисципліни та профілактики правопорушень визначати в таких документах:

- організаційно-методичні вказівки командувача НГУ з підготовки військ на рік;

- плани основних заходів Головного управління НГУ на рік – окремим розділом, територіальних управлінь, навчальних закладах, з'єднань і військових частинах на півріччя – окремим розділом;

- плани роботи управлінь окремих відділів і служб Головного управління НГУ – окремим розділом;

- плани роботи з особовим складом територіальних управлінь, навчальних закладах – на півріччя; бригад, полків, окремих батальйонах – на квартал, лінійних батальйонах, ротах (окремих взводах) – щомісячно.

Начальникам управлінь, окремих відділів і служб Головного управління НГУ під час підготовки установчих наказів, оглядів, розпоряджень за напрямками діяльності передбачати заходи, спрямовані на зміцнення військової дисципліни й попередження кримінальних правопорушень, корупційних та адміністративних правопорушень, надзвичайних подій серед особового складу.

Начальникам штабів територіальних управлінь, з'єднань і військових частин у планах роботи штабів передбачати заходи щодо профілактики правопорушень під час виконання службово-бойових завдань.

Аналітичну роботу щодо стану військової дисципліни спрямувати на забезпечення об'єктивної якісної оцінки рівня правопорядку в територіальних управліннях, навчальних закладах, з'єднаннях і військових частинах, прогнозування розвитку процесів і тенденцій у військових колективах і прийняття оптимальних управлінських рішень.

Підсумки роботи щодо зміцнення військової дисципліни підбивати в системі підведення підсумків службово-бойової діяльності:

- у Головному управлінні НГУ, територіальних управліннях, навчальних закладах Національної гвардії України – один раз на півріччя;

- у бригадах, полках, окремих батальйонах – один раз на квартал;

- у лінійних батальйонах, у ротах – один раз на місяць;

- у взводах – наприкінці кожного тижня;

- у відділеннях – щодня.

За результатами підбиття підсумків стану військової дисципліни:

- у Головному управлінні НГУ готувати огляди – один раз на півріччя;

- у територіальних управліннях, вищих військових навчальних закладах видавати накази – один раз на півріччя;

– у з'єднаннях і військових частинах видавати накази – один раз на квартал.

Стан військової дисципліни в територіальних управліннях, навчальних закладах, з'єднаннях, військових частинах і підрозділах оцінювати “задовільно” чи “незадовільно”.

Кримінальні правопорушення, надзвичайні події, адміністративні правопорушення, які не пов'язані з виконанням службових обов'язків військовослужбовцями (службовцями) Національної гвардії України або трапились у позаслужбовий час, в оцінюванні стану військової дисципліни не враховуються.

Інтегрованим показником оцінювання стану військової дисципліни визначати характер її впливу на спроможність з'єднань, військових частин і підрозділів виконувати службово-бойові завдання за призначенням.

Індивідуальну оцінку військовослужбовцю за особисту дисциплінованість визначає безпосередній начальник під час підбиття підсумків. Індивідуальну оцінку дисципліни військовослужбовцю визначати як “зразкову”, “задовільну” чи “незадовільну”.

Визначаючи індивідуальну оцінку, урахувати наявність дисциплінарних стягнень, рівень виконавчої дисципліни, виконання вимог нормативних документів, що регламентують поведінку військовослужбовця у службово-бойовій діяльності.

Для офіцерів, військовослужбовців за контрактом, які мають підлеглих, також урахувати здатність підтримувати належний правопорядок і дисципліну в підрозділах.

На загальну оцінку діяльності командирів (начальників), не впливають виявлені ними злочини в підпорядкованих військових частинах (закладах), підрозділах у результаті проведення відповідних профілактичних заходів.

Діяльність командирів (начальників) щодо зміцнення військової дисципліни оцінювати не за кількістю кримінальних, адміністративних правопорушень, надзвичайних подій і дисциплінарних проступків, а за знання реального стану справ у підпорядкованих військових колективах, своєчасне реагування на правопорушення та ефективність заходів щодо їх профілактики.

Головними критеріями оцінювання діяльності командирів щодо зміцнення військової дисципліни та профілактики правопорушень вважати забезпечення:

– своєчасності та достовірності надання повідомлень, доповідей і донесень про стан військової дисципліни та правопорядку в підпорядкованих військових колективах;

– невідворотності та адекватності реагування на порушення військової дисципліни і правопорядку;

– реальності ведення обліку кримінальних, адміністративних правопорушень, надзвичайних подій і дисциплінарних проступків;

– об'єктивності аналізу стану військової дисципліни, ґрунтовності планування заходів щодо профілактики правопорушень і системності в роботі.

Заходи з профілактики злочинів і подій, пропагування позитивного досвіду роботи зі зміцнення військової дисципліни й заохочення особового складу.

Управлінню по роботі з особовим складом, інформаційно-видавничому центру при Головному управлінні НГУ публікувати матеріали, спрямовані на профілактику злочинів і подій, пропагувати досвід роботи офіцерів, військовослужбовців військової служби за контрактом, сержантів щодо зміцнення військової дисципліни та правопорядку.

Удосконалювати систему стимулювання посадових осіб, які підтримують високий рівень організованості та дисципліни в підпорядкованих частинах і підрозділах, сумлінно ставляться до виконання службових обов'язків.

Основні категорії і поняття

Дисципліна, військова дисципліна, правопорушення, донесення, злочин, надзвичайна подія, дисциплінарний проступок, оцінювання військової дисципліни, облік військової дисципліни, інформація, прокуратура, службове розслідування.

Завдання і тести для самоконтролю

1. Назвіть головні правові засоби зміцнення військової дисципліни.
2. Дайте визначення сутності роботи щодо зміцнення військової дисципліни та профілактики правопорушень.
3. Що повинен зробити командир підрозділу або особа, яка виконує його обов'язки, одержавши повідомлення про скоєну надзвичайну подію?
4. Як класифікують заходи профілактики правопорушень у військових частинах і підрозділах?
5. Дайте визначення сутності терміну “дисциплінарний проступок”.
6. Хто дає правову оцінку інформації (повідомленню) або факту правопорушення?
7. Порядок обліку стану військової дисципліни в батальйонах і ротах.
8. *Загальна оцінка військовослужбовцю за військову дисципліну може бути визначена як:*
 - а) зразкова, задовільна, незадовільна;
 - б) задовільна, незадовільна;
 - в) відмінна, добра, задовільна, незадовільна.
9. *Злочин являє собою:*
 - а) дисциплінарне правопорушення;
 - б) передбачене Кримінальним кодексом України суспільно небезпечне винне діяння (дія або бездіяльність), учинене суб'єктом злочину, вид кримінального правопорушення;
 - в) будь-яка подія, що мала місце у військовій частині.

10. Укриття від обліку правопорушень за відсутності ознак кримінального правопорушення кваліфікується як:

- а) злочин;
- б) дисциплінарний проступок;
- в) подія.

11. Підсумки роботи щодо зміцнення військової дисципліни в батальйонах і ротах підбиваються:

- а) один раз на місяць;
- б) два рази на місяць раз на місяць;
- в) один раз на квартал.

12. Обман командира (начальника) класифікується як:

- а) злочин;
- б) подія;
- в) дисциплінарний проступок.

Правильні відповіді: 8а, 9б, 10б, 11а, 12в.

Р о з д і л 20. ПРАКТИКА РОБОТИ ПОСАДОВИХ ОСІБ ЩОДО ЗМІЦНЕННЯ ВІЙСЬКОВОЇ ДИСЦИПЛІНИ

20.1. Аналіз і підведення підсумків стану військової дисципліни у підрозділах

Військову дисципліну аналізують із метою з'ясування реального стану справ у підрозділі, оцінювання ефективності вжитих і визначення додаткових заходів щодо її зміцнення. Аналіз військової дисципліни як особливий вид діяльності має задовольняти вимогам, ігнорування яких може призвести до необґрунтованих, а іноді й неправильних висновків. Такими вимогами є:

- безперервність;
- усебічність і глибина;
- комплексний підхід;
- комплексне застосування аналітичних прийомів і методів;
- участь усіх командирів і начальників.

Етапи аналізу стану військової дисципліни такі:

- збір і систематизація даних;
- кількісний та якісний аналіз порушень;
- визначення їх причин;
- вивчення й оцінювання діяльності посадових осіб і військової громадськості щодо зміцнення військової дисципліни;
- оцінювання стану дисципліни;
- визначення заходів щодо її зміцнення.

Перший етап: збір і систематизація даних про стан військової дисципліни є основою успіху всієї подальшої аналітичної роботи. Повнота й об'єктивність даних залежить від того, наскільки чітко й оперативно налагоджена система надання інформації в частині. Кожний командир і офіцер по роботі з особовим складом повинен бути зацікавленим у тому, аби постійно і своєчасно мати повну інформацію про стан справ на місцях.

Основні вимоги до інформації такі: об'єктивність, достовірність, повнота, своєчасність, системність, безперервність, наявність чітких організаційних форм.

Джерела даних про стан військової дисципліни:

- доповіді командирів, начальників, посадових осіб добового наряду, рапорти чергового частини, накази, розпорядження;
- листи, скарги, заяви військовослужбовців, громадян;
- індивідуальні бесіди з військовослужбовцями;
- службові картки;
- контроль і перевірка виконання різних питань;
- участь у зборах і засіданнях;
- повідомлення військової комендатури, військової прокуратури, медичної служби, місцевих органів;
- особисті спостереження командирів.

Другий етап: кількісний та якісний аналіз порушень військової дисципліни, необхідний для виявлення найнебезпечніших для бойової служби, бойової готовності частин і підрозділів явищ і тенденцій їх розвитку. Він дає можливість командирам і їх заступникам по роботі з особовим складом зробити висновки про таке:

- загальні тенденції щодо стану дисципліни (поліпшення чи погіршення), відповідність досягнутого рівня дисципліни вимогам забезпечення виконання завдань бойової служби та підтримання бойової готовності;
- передові та відстаючі підрозділи і військові наряди;
- категорії військовослужбовців, які є головними правопорушниками;
- осіб, винних у вчиненні правопорушень, погіршенні показників дисципліни;
- характерні порушення, найбільш типові й небезпечні явища;
- питання зміцнення дисципліни й організованості, на вирішенні яких необхідно зосередити головну увагу.

Основою аналізу військової дисципліни є класифікація порушень та їх облік.

Третій етап – визначення причин правопорушень. Це дуже важливий етап, який вимагає досвіду й наукового підходу. Причини багатьох правопорушень не лежать на поверхні, вони різноманітні й зазвичай приховані за всілякими обставинами. Нерідко типові правопорушення обумовлені різними причинами. Досвід роботи, психологія і педагогіка дозволяють визначити найзагальніші причини правопорушень, які можна поділити на дві групи.

До першої належать ті, що пов'язані з індивідуальними особливостями військовослужбовців:

- низька свідомість;
- негативні риси характеру;
- шкідливі звички;
- нервово-психічні захворювання;
- хворобливий стан;
- слабкі знання вимог статутів;
- фізичні недоліки.

До другої групи належать причини, пов'язані з недоліками виховної та організаційної роботи:

- слабе знання підлеглих;
- низька вимогливість начальників;
- брак твердого статутного порядку;
- слабкі знання вимог статутів, наказів, директив;
- слабка навченість військовослужбовців;
- низькій контроль за особовим складом, збереженням зброї та майна;
- викривлення дисциплінарної практики.

Особливу увагу приділяють причинам першої групи. Проте це в жодному разі не зменшує відповідальності командирів за випадки порушень військової дисципліни.

Четвертий етап – вивчення та оцінювання роботи посадових осіб і військової громадськості щодо зміцнення дисципліни.

Предмет уваги на цьому етапі становлять виховні заходи, організаційна робота та дисциплінарна практика. Заходи аналізують за змістом, формами, категоріями військовослужбовців, участю офіцерів і активу в їх підготовці та проведенні.

У ході аналізу змісту роботи щодо зміцнення військової дисципліни командири та офіцери по роботі з особовим складом з'ясовують таке:

- як роз'яснюють указівки Президента України, вимоги Військової присяги, статутів, наказів, директив;
- як виховують почуття чесності й непідкупності, дружби та військового товариства;
- як пропагують статутні взаємовідносини, необхідність дотримання законності.

Важливо також з'ясувати, як вирішують у підрозділі питання боротьби з пияцтвом, питання збереження зброї, майна, дотримання правил і заходів безпеки, як роз'яснюють військовослужбовцям відповідальність за військові злочини.

Організаційна робота щодо зміцнення військової дисципліни передбачає комплекс заходів, які здійснюють командири, офіцери по роботі з особовим складом, штабу, військового тилу. Вони спрямовані на таке:

- організація бойової служби;
- організація служби бойових нарядів;
- організація занять з бойової та спеціальної підготовки;
- турбота про матеріально-побутові умови особового складу;
- організація дозвілля військовослужбовців;
- контроль і перевірка виконання вимог статутів, наказів, розпоряджень.

Аналіз дисциплінарної практики здійснюють за такими напрямками:

- обґрунтованість застосованих заохочень і стягнень;
- урахування індивідуальних психологічних особливостей військовослужбовців;
- відповідність заохочення виявленій старанності, а дисциплінарного стягнення – скоєному порушенню;
- своєчасність і правильність застосування заохочень і виконання дисциплінарних стягнень;
- гласність дисциплінарної практики;
- поступовість застосування заохочень і стягнень;
- дотримання законності в дисциплінарній практиці;
- правильність обліку заохочень і стягнень;
- узгодженість дій командирів усіх рівнів, єдиний підхід до застосування заохочень і виконання стягнень.

Під час аналізу дисциплінарної практики необхідно звернути увагу на такий вид заохочення, як скасування раніше накладеного стягнення. Не всі командири (особливо сержанти) його застосовують, а деякі взагалі про нього забувають і оголошують підлеглим заохочення без скасування раніше

накладеного стягнення, що є порушенням вимог Дисциплінарного статуту.

Ефективність дисциплінарної практики підвищується, якщо в ній беруть участь командири всіх рівнів. Практика показує, що командири відділень, заступники командирів взводів, старшини рот недостатньо застосовують заохочення і стягнення. Іноді деякі молодші командири застосовують непередбачені статутом види дисциплінарних стягнень: стройові заняття та роботи в особистий час, заборону відвідування культурно-масових, спортивних заходів, перегляд телепередач. Ретельний аналіз дисциплінарної практики дозволяє своєчасно виявити й усунути ці відхилення.

П'ятий етап – оцінювання стану військової дисципліни.

Військова дисципліна в управліннях територіальних об'єднань, з'єднаннях, військових частинах та підрозділах перевіряється відповідно до вимог командувача Національної гвардії України.

Оцінюючи стан військової дисципліни, ураховують таке:

– рівень реалізації керівним складом у своїй організаторській роботі вимог Президента України, Міністра внутрішніх справ, командувача НГУ щодо організованості та правопорядку, забезпечення життя і здоров'я особового складу;

– ступінь і якість виконання поставлених службово-бойових завдань, організація бойового навчання;

– повнота і якість виконання посадовими особами своїх функціональних обов'язків, спроможність керівного складу управляти підпорядкованим особовим складом, правова обґрунтованість, психологічна та етична доцільність управлінських рішень;

– морально-психологічна обстановка у військових колективах, аналіз чинників, які домінують у процесі формування колективного ставлення військовослужбовців до виконання своїх службових обов'язків, оцінка негативних явищ громадською думкою у військових колективах;

– дієвість організаційних і виховних заходів щодо профілактики правопорушень і протиправної поведінки військовослужбовців усіх категорій, ефективність дисциплінарної практики;

– рівень організації служби військ, спроможність добового наряду підтримувати статутний порядок, попереджувати скоєння правопорушень особовим складом;

– стан внутрішнього порядку у військових частинах і підрозділах, своєчасність і повнота доведення до військовослужбовців усіх видів забезпечення, оперативність вирішення соціальних проблем;

– злочини, події та дисциплінарні проступки, які трапилися під час виконання службових обов'язків, характер і тенденції правопорушень.

Стан військової дисципліни в управліннях територіальних об'єднань, з'єднаннях, військових частинах і підрозділах оцінюється “задовільно” і “незадовільно”.

В управліннях територіальних об'єднань, з'єднаннях, військових частинах стан військової дисципліни оцінюється таким чином:

– “задовільно”, якщо забезпечено особисту готовність військовослужбовців до захисту державного суверенітету й державної цілісності України, підтримання високої бойової та мобілізаційної готовності, якісне виконання завдань бойової і вартової служби, здатність військовослужбовців діяти в напружених ситуаціях, особовий склад виявляє стійкість, рішучість, мужність, відвагу, ініціативу, свідоме, чесне й сумлінне ставлення до виконання своїх обов’язків, у колективі взаєморозуміння та здоровий моральний клімат;

– “незадовільно”, якщо моральний і психологічний стан, військова дисципліна визнані незадовільними в одній третині й більше військових частин і підрозділів з’єднання (частини), що перевіряється.

У підрозділі стан військової дисципліни оцінюється так:

– “задовільно”, якщо її стан забезпечує підтримання постійної бойової та мобілізаційної готовності, якісне виконання службово-бойових завдань, служба військ і повсякденне життя військовослужбовців організовані і здійснюються відповідно до статутів, у військових колективах підтримується здорова морально-психологічна атмосфера та статутні взаємовідносини, об’єктивно ведеться облік злочинів і надзвичайних подій;

– “незадовільно”, якщо її стан суттєво знижує бойову й мобілізаційну готовність, якість виконання службово-бойових завдань, служба військ здійснюються з грубими порушеннями вимог статутів, у військових колективах не забезпечується здорова морально-психологічна атмосфера, допущені злочини, за якими рішенням суду військовослужбовців притягнуто до кримінальної відповідальності, та надзвичайні події із загибеллю людей, факти навмисного приховування посадовими особами від обліку злочинів, надзвичайних подій.

Інтегрованим показником оцінювання стану військової дисципліни за результатами всебічного аналізу зазначених вище чинників має бути визначення характеру її впливу на спроможність з’єднань, військових частин і підрозділів виконувати службово-бойові завдання за призначенням.

Оцінюючи стан військової дисципліни, не враховують події та злочини, скоєні військовослужбовцями та службовцями військ за межами військових містечок у позаслужбовий час і не пов’язані з виконанням обов’язків військової служби. Облік зазначених злочинів і подій ведеться в журналі обліку стану військової дисципліни окремим розділом.

Визначаючи індивідуальну оцінку військовослужбовцеві за військову дисципліну, враховують:

– практичне виконання ним у повсякденному житті вимог чинного законодавства, Військової присяги, загальновійськових статутів, наказів і розпоряджень командирів і начальників;

– свідоме та відповідальне ставлення до виконання службових обов’язків, особисту вірцевість у службі й навчанні;

– стійкість у перенесенні труднощів військової служби, наявність високих моральних і бойових якостей;

- наявність особисто допущених правопорушень і проявів протиправної поведінки, обставини та причини їх скоєння;
- рівень виконавчої дисципліни, ступінь вини посадової особи, яка своїм рішенням або бездіяльністю призвела до скоєння правопорушення підлеглими;
- пильність і суворе збереження державної таємниці.

Індивідуальну оцінку дисципліни військовослужбовцеві визначати як “зразкову”, “задовільну” і “незадовільну”.

“Зразкова”, якщо військовослужбовець в обов'язі займаної посади знає положення законів, Військової присяги, статутів Збройних сил України і наказів командирів (начальників), неухильно виконує їх вимоги, виявляє ініціативу, на зауваження начальників і старших реагує правильно, своєчасно усуває недоліки і упущення в службі та особистій поведінці.

“Задовільно”, якщо військовослужбовець в обов'язі займаної посади нетвердо знає вимоги законів і статутів, у службовій діяльності та повсякденному житті не допускає порушень військової дисципліни, норм моралі, нечітко виконує накази й розпорядження командирів (начальників), не завжди правильно реагує на зауваження начальників і старших.

“Незадовільно”, якщо військовослужбовець в обов'язі займаної посади не знає вимог законів і статутів, у періоді, що перевіряється, допустив надзвичайну подію, дисциплінарний проступок, систематично порушує військову дисципліну, статутний порядок і норми моралі, на зауваження начальників і старших, на накладені стягнення реагує хворобливо, висновків з них не робить.

Командири всіх ступенів, виставляючи оцінки за стан військової дисципліни, ураховують результативність їх роботи щодо дотримання порядку, дисципліни і статутних взаємовідносин серед підлеглих.

При цьому індивідуальна оцінка не може бути вищою, ніж “задовільно”, якщо військовослужбовець має порушення військової дисципліни, та “незадовільно”, коли військовослужбовець скоїв дисциплінарний проступок, надзвичайну подію чи злочин.

Для наочного висвітлення особистої дисципліни військовослужбовців строкової служби у взводах може вестись екран стану військової дисципліни з такими умовними позначеннями оцінок:

“зразкова” – червоним трикутником;

“задовільна” – синім трикутником;

“незадовільна” – чорним трикутником із позначенням над ним кількості дисциплінарних проступків або коричневим трикутником, якщо військовослужбовець учинив подію чи злочин із позначенням згори трикутника буквою “П” – подія, цифрою – кількість злочинів.

Шостий етап – визначення заходів зміцнення військової дисципліни. У кожному окремому випадку й у кожному підрозділі вони будуть різними. Указівки щодо попередження подій, злочинів, дисциплінарних проступків містяться в наказах і директивах командувача НГУ. Вони є результатом змістовного аналізу стану справ у військах, узагальнення багаторічного досвіду роботи командирів, офіцерів по роботі з особовим складом і громадських

організацій і мають становити основу планування.

Важливу інформацію для визначення заходів командири й офіцери по роботі з особовим складом отримують із бесід із солдатами, сержантами та офіцерами. Це положення закріплене в Статуті внутрішньої служби, який зобов'язує начальників ураховувати в роботі пропозиції підлеглих.

Для кожної конкретної ситуації, яка склалась у підрозділі, існує декілька варіантів вирішення питань щодо зміцнення військової дисципліни та профілактики правопорушень, проте оптимальним може бути тільки один, інші не дадуть бажаних результатів і можуть бути помилковими. За умов виконання службово-бойових завдань такі помилки матимуть тяжкі наслідки.

Рішення на проведення заходів щодо зміцнення військової дисципліни приймає командир і його заступник по роботі з особовим складом. На характер рішення впливають такі фактори, як службовий досвід, особливості мислення керівника, ставлення підлеглих до прийнятого рішення.

Причинами неправильних рішень, які інколи приймають, є недостатня ідейно-теоретична і професійна підготовка, слабка знання стану справ. У такому рішенні переважають не об'єктивні елементи, виявлені на основі глибокого аналізу обставин, а вольові, емоційно-суб'єктивні. Наведемо деякі типові причини помилкових рішень.

Підміна дійсного бажаним. При такому підході не враховують існуючі негативні явища, особливо небажані в такій ситуації, конкретних заходів щодо їх усунення не вживають. Командири й офіцери по роботі з особовим складом намагаються показати себе здібними керівниками, виявляють невиправданий оптимізм, приховують або маскують недоліки.

Перестрашування. Оцінюючи стан дисципліни і розробляючи заходи щодо її зміцнення, керівники прагнуть захистити себе від можливих докорів і звинувачень. У цьому випадку проводять заходи "для галочки", без урахування конкретної обстановки.

Упередженість. Усупереч очевидним фактам виставляють невиправдано високу чи низьку оцінку дисципліни, приймають неправильні рішення. Найчастіше така ситуація виникає в разі зміни командирів і їх заступників по роботі з особовим складом.

Половинчасті рішення. Застосовують там, де керівники не бажають бачити реального стану справ і разом із тим хочуть показати, що деякі заходи зі зміцнення військової дисципліни вони проводять. У цьому випадку питання до кінця не вирішуються.

Егоцентризм. Проявляється у прагненні керівника досягти вузької, як правило, особистої мети, бажанні завжди настояти на своїй оцінці дисципліни навіть усупереч спільним інтересам. Такі дії завдають великої шкоди, тому що ігнорують знання й досвід інших людей і вступають у суперечність з об'єктивними умовами.

Усі ці причини негативно впливають на якість рішень, що приймають.

Найкращі результати дають заходи такої спрямованості:

– роз'яснення вимог Президента України, Міністра внутрішніх справ, командувача НГУ щодо зміцнення військової дисципліни та профілактики

правопорушень;

- зміцнення єдиноначальності, підвищення авторитету командирів;
- забезпечення особистого прикладу військовослужбовців;
- удосконалення індивідуальної роботи;
- підтримання належного статутного порядку;
- активізація ролі громадських організацій;
- своєчасне і всебічне матеріально-побутове постачання;
- організація дозвілля;
- надання допомоги відстаючим підрозділам;
- поширення передового досвіду зміцнення військової дисципліни;
- попередження небезпечних негативних явищ.

У роботі зі зміцнення військової дисципліни командири та їх заступники по роботі з особовим складом вирішують стратегічні й тактичні завдання, тобто турбуються про зміцнення дисципліни в перспективі і кожного дня.

Вимоги до бойової служби зобов'язують офіцерів у короткі строки забезпечити дисципліновану поведінку всіх військовослужбовців. Отже, для цього необхідно оперативно розробляти заходи її зміцнення та енергійно впроваджувати їх у життя.

Від повноти і глибини аналіз стану військової дисципліни залежить і якість *підведення підсумків військової дисципліни в підрозділах*. Основні завдання підведення підсумків військової дисципліни такі:

- подальше підвищення бойової готовності;
- успішне виконання підрозділом своїх завдань;
- поліпшення якості навчання та виховання особового складу;
- зміцнення порядку та дисципліни;
- виховання в особового складу свідомого ставлення до виконання військового обов'язку, високих морально-психологічних якостей, формування статутних взаємовідносин у колективі.

Підсумки роботи щодо зміцнення військової дисципліни підбивають у системі підведення підсумків службово-бойової діяльності:

- у Головному управлінні Національної гвардії України, територіальних управліннях, навчальних закладах Національної гвардії України – один раз на півріччя;
- у бригадах, полках, окремих батальйонах – один раз на квартал;
- у лінійних батальйонах, ротах – один раз на місяць;
- у взводах – наприкінці кожного тижня;
- у відділеннях – щодня.

За результатами підбиття підсумків стану військової дисципліни:

- у Головному управлінні Національної гвардії України готувати огляди – один раз на півріччя;
- у територіальних управліннях, вищих військових навчальних закладах видавати накази – один раз на півріччя;
- у з'єднаннях і військових частинах видавати накази – один раз на квартал.

У процесі підведення підсумків на виховання військовослужбовців значно впливає виконання таких вимог:

- доповідь командирів на початку заходу про прибуття особового складу;
- зустріч командира і доповідь йому заступника по роботі з особовим складом про готовність особового складу до підведення підсумків і постановки завдань;
- ретельна підготовка приміщення та наочних посібників;
- дотримання встановленої форми одягу;
- військовослужбовці, прізвища яких називають, повинні вставати й сідати кожного разу з дозволу того, хто виступає;
- того, хто виступає ніхто не має перебивати (запитанням, реплікою), навіть коли він помиляється;
- дотримання всіма (насамперед командиром) часу виступу;
- неприпустимість принижування особистої гідності військовослужбовців;
- справедлива критика;
- спочатку зазначати позитивні результати, а потім – недоліки;
- надавати можливість ставити запитання;
- не називати підрозділи прізвищами їх командирів;
- той, хто підводить підсумки, не повинен бути роздратованим; терпіння, увічливість – наріжні камені авторитету;
- якщо ви в чомусь помилилися, визнайте це перед підлеглими;
- завжди відмічайте у того, хто відстає, позитивні якості, навіть тоді, коли здається, що їх нема;
- обов'язково доводьте підсумки та завдання до осіб, відсутніх із поважних причин.

Підведення підсумків військової дисципліни в роті. Для цього заздалегідь готують:

- перехідний вимпел кращому взводу, відділенню;
- службові картки військовослужбовців роти;
- накопичувальну відомість із предметів навчання;
- екран стану військової дисципліни роти з визначенням місць, що посіли відділення, взводи;
- бюлетені з узагальненням передового досвіду кращих військовослужбовців;
- грамоти, знаки, листи подяки за службу для заохочення кращих військовослужбовців;
- список кращих і тих, хто відстає у службі, навчанні, дисципліні.

Приблизний розподіл часу на підведення підсумків може бути таким.

Загальний час 60 хв.

У складі всієї роти 40 хв:

- вступне слово командира роти (1–2 хв);
- виступ заступника командира роти по роботі з особовим складом (7 хв);
- виступ старшини підрозділу (5 хв);
- виступ голови Ради підрозділу (5 хв);
- виступ командира роти (15 хв).

Підведення підсумків із сержантами триває 10 хв.

Підведення підсумків із військовослужбовцями військової служби за контрактом та прапорщиками.

Підведення підсумків з офіцерами 10 хв.

Підведення підсумків у роті проводять у формі зборів.

У підведенні підсумків військової дисципліни в роті обов'язково повинен брати участь представник командування батальйону (частини) або управління частини, який виступає після командира роти.

Підведення підсумків військової дисципліни у взводі особисто проводить командир взводу у визначений командиром роти день протягом 30–40 хв. У підведенні підсумків у кожному взводі обов'язково бере участь командир роти або один із його заступників.

Приблизний порядок підведення підсумків військової дисципліни у взводі може бути таким:

- вступне слово командира взводу;
- виступи командирів відділень;
- виступ заступника командира взводу;
- виступ командира взводу;
- виступ командира роти або його заступника;
- підведення підсумків із сержантами.

Під час підведення підсумків у взводі кожний військовослужбовець має отримати оцінку.

Підведення підсумків у відділенні. Командир відділення оцінює виконання особовим складом завдань за добу (“відмінно”, “добре” чи “задовільно”). Якщо завдання не виконане, вказує причину. Оголошує прізвиська тих, хто відзначився сміливістю, пильністю, сумлінністю, винахідливістю, знанням вимог інструкцій і наказів, наданням допомоги товаришам, дисциплінованістю, дбайливим ставленням до майна. Називає того, хто не виконав (погано виконав) поставлені завдання і з яких причин. Дає оцінку фактам порушення військової дисципліни. Особливу увагу приділяє передумовам позастатутних взаємин і порушенням правил безпеки. Заохочує (клопоче про заохочення) тих, хто відзначився. Оголошує стягнення недисциплінованим військовослужбовцям. Дає загальні та індивідуальні завдання. Відповідає на запитання.

На підведенні підсумків у відділенні повинні бути присутні командир взводу, роти або їх заступники.

У накопиченні фактичного матеріалу для підведення підсумків вирішальне значення має дієва система інформації, до якої залучають не тільки посадових осіб, а й актив.

У систематизації фактичного матеріалу, його аналізі буде корисним зошит для підведення підсумків військової дисципліни, який ведуть за довільною формою.

Отже, у Національній гвардії створена чітка й дієва система підведення підсумків військової дисципліни. Забезпечення її функціонування становить важливий напрямок роботи посадових осіб.

20.2. Методика проведення службового розслідування

У НГУ службові розслідування проводяться відповідно до “Інструкції про порядок проведення службових розслідувань у Національній гвардії України”, затвердженої наказом Міністерства внутрішніх справ України.

Підстави для проведення службового розслідування

Службове розслідування проводиться в такому разі:

- 1) невиконання або неналежне виконання військовослужбовцем службових обов’язків, вимог законодавства, наказів начальників (керівників) чи інших розпорядчих документів, що негативно вплинуло на стан виконання покладених на Національну гвардію України службово-бойових завдань або створило загрозу здоров’ю чи життю особового складу та/або призвело до порушення прав і законних інтересів громадян, до людських жертв чи інших тяжких наслідків, порушень громадського порядку, заподіяння шкоди державі, підприємству, установі, організації незалежно від форми власності чи об’єднанню громадян;
- 2) недотримання положень законодавства, що призвело до створення передумов або розголошення конфіденційної, таємної, службової або іншої інформації, яка містить таємницю, що охороняється законом, утрати її матеріальних носіїв та інших правопорушень у сфері охорони державної таємниці;
- 3) утрата (викрадення), пошкодження печаток, штампів і бланків;
- 4) утрата службових документів або розголошення їх змісту;
- 5) реєстрація в Єдиному реєстрі досудових розслідувань відомостей про скоєне військовослужбовцем кримінальне правопорушення;
- 6) повідомлення військовослужбовцеві про підозру в учиненні ним кримінального правопорушення;
- 7) скоєння військовослужбовцем корупційного правопорушення або надходження подання спеціально уповноваженого суб’єкта у сфері протидії корупції;
- 8) скоєння військовослужбовцем адміністративного правопорушення, за яке передбачена дисциплінарна відповідальність;
- 9) самогубство або спроба самогубства військовослужбовця;
- 10) застосування військовослужбовцем вогнепальної зброї;
- 11) використання військовослужбовцем вогнепальної зброї;
- 12) порушення порядку застосування вогнепальної зброї, спеціальних засобів або заходів фізичного впливу;
- 13) утрата або викрадення табельної зброї чи боєприпасів;
- 14) неправомірне застосування військовослужбовцем спеціальних засобів або заходів фізичного впливу;
- 15) утрата або викрадення спеціальних засобів;
- 16) порушення статутних правил несення вартової служби чи патрулювання у варті (військовому наряді) з конвоювання, військовому наряді з охорони громадського порядку, варті (військовому наряді) з охорони важливих державних об’єктів, дипломатичних представництв, консульських установ

іноземних держав, представництв міжнародних організацій в Україні;

17) неправомірні дії військовослужбовців щодо осіб, узятих під варту (охорону);

18) порушення правил несення вартової чи внутрішньої служб, що призвело до тяжких наслідків або створило загрозу настання таких наслідків;

19) скоєння втечі особи, узятої під варту, з-під охорони варту (військового наряду);

20) непокора, напад особи, узятої під варту, або засудженого до позбавлення волі під час їх конвоювання чи охорони під час судового засідання на особовий склад варту (військового наряду), суддю (суддів), учасників судового провадження;

21) скоєння дорожньо-транспортної пригоди за участі військовослужбовця або військового транспортного засобу Національної гвардії України;

22) надзвичайні події на об'єктах Національної гвардії України;

23) пожежа на об'єктах Національної гвардії України;

24) порушення вимог нормативно-правових актів із питань охорони праці та пожежної безпеки;

25) учинення правопорушення, що містить ознаки кримінального правопорушення або адміністративного корупційного правопорушення;

26) утрата або викрадення у військовослужбовця документів, які посвідчують його належність до Національної гвардії України, МВС;

27) порушення фінансово-господарської діяльності органів військового управління, ВНЗ, військової частини, виявлені під час ревізій або перевірок, інших контрольних заходів, якщо під час проведення зазначених заходів не встановлено причини та умови, що сприяли вчиненню правопорушення, ступінь вини, розмір матеріальної шкоди та інші обставини правопорушення;

28) надходження акта прокурорського реагування, окремої ухвали суду про виявлені в службовій діяльності органу військового управління, військової частини порушення законодавства.

Службове розслідування може також проводитися з метою уточнення причин та умов, що призвели до правопорушення, і встановлення ступеня вини службових осіб.

За рішенням уповноваженого командира (начальника) службове розслідування призначається за письмовим рапортом військовослужбовця з метою зняття безпідставних, на його думку, звинувачень або підозри.

Службове розслідування не проводиться в разі отримання інформації про повідомлення військовослужбовцю про підозру в учиненні кримінального правопорушення, якщо його було проведено на підставі підпункту 5 пункту 1 цього розділу, а до особи (осіб), винної (винних) у його скоєнні, ужито заходів дисциплінарного впливу.

Підстави для призначення службового розслідування можуть міститись у службових документах, матеріалах перевірок, письмових зверненнях громадян України, осіб без громадянства та іноземців, у запитах і зверненнях народних депутатів України, повідомленнях уповноважених органів досудового

розслідування, заявах і повідомленнях інших правоохоронних органів, підприємств, установ і організацій незалежно від їх підпорядкування і форм власності, об'єднань громадян, засобів масової інформації або в інших документах, отриманих у встановленому законодавством України порядку.

Військовослужбовці про наявні факти вчинення правопорушення, події тощо зобов'язані негайно письмово доповісти в установленому порядку безпосередньому командирові (начальнику).

Підставою для проведення службового розслідування є належним чином оформлений письмово наказ уповноваженого на те командира (начальника).

Порядок призначення службового розслідування

1. Міністр внутрішніх справ України та командувач Національної гвардії України мають право призначати службові розслідування за всіма підставами та стосовно всіх військовослужбовців Національної гвардії України. У цьому разі Міністр внутрішніх справ України та командувач Національної гвардії України можуть доручити проведення службового розслідування як посадовим особам (комісії) МВС або Головного управління НГУ відповідно, так і посадовим особам підпорядкованих органів військового управління, у яких або у військових частинах, що їм підпорядковані, скоєно правопорушення, сталася подія.

2. Рішення про проведення службового розслідування приймається начальником (командиром), який має право видавати письмові накази і притягати підлеглого військовослужбовця до дисциплінарної відповідальності.

Інші службові особи мають право в разі потреби звертатися з клопотанням за підпорядкованістю про призначення службового розслідування.

3. За зверненнями громадян, представників органів місцевого самоврядування, засобів масової інформації, у яких не міститься відомостей з ознаками кримінального правопорушення, службові розслідування за наявності повноважень і правових підстав можуть призначати командири (начальники), яким вони адресовані, або командири (начальники) органів військового управління, ВНЗ, військових частин, до яких вони надійшли.

Службове розслідування не проводиться за анонімними повідомленнями, заявами, скаргами.

4. У кожному випадку вчинення адміністративного корупційного правопорушення або невиконання військовими посадовими особами вимог Закону України “Про запобігання корупції” (Закону України “Про засади запобігання і протидії корупції”, до набрання чинності Закону України “Про запобігання корупції”) з метою виявлення причин та умов, що сприяли його вчиненню, службове розслідування призначається начальником (командиром) органу військового управління, ВНЗ, військової частини самостійно або проводиться за його рішенням за поданням спеціально уповноваженого суб'єкта у сфері протидії корупції.

5. Командир (начальник) зобов'язаний призначити службове розслідування від моменту, коли йому стало відомо про факт учинення правопорушення, подію, що потребують з'ясування обставин, за яких вони сталися.

6. Службове розслідування призначається письмовим наказом.

У наказі зазначаються:

- підстави для призначення службового розслідування;
- прізвище, ім'я, по батькові особи (якщо вона встановлена), стосовно якої воно має бути проведено, та її посада;
- мета проведення службового розслідування;
- дати початку та закінчення проведення службового розслідування;
- посадова особа чи склад комісії, якій доручено його проведення;
- матеріально-технічне забезпечення роботи посадової особи чи комісії на час проведення службового розслідування (за необхідності).

У наказі також мають бути вирішені питання (за необхідності та/або наявності підстав) щодо:

- звільнення від виконання службових обов'язків за посадою посадової особи (членів комісії) на час проведення нею (ними) службового розслідування;
- усунення від виконання службових обов'язків (відсторонення від посади) особи, стосовно якої проводиться службове розслідування.

7. Службове розслідування може бути проведено особисто командиром (начальником), яким воно призначено, чи доручено іншій посадовій особі або кільком особам (комісії), одна з яких призначається її головою.

У разі потреби залучення відповідних фахівців до проведення службового розслідування командир (начальник) призначає групу фахівців на чолі зі старшим групи, про що зазначається в наказі.

У випадку захворювання виконавця (голови чи одного з членів комісії) або відсутності його з інших документально підтверджених поважних причин обов'язок голови комісії в установленому порядку покладається на одного з членів комісії, а в разі відсутності із зазначених вище причин одного з членів комісії відповідно до наказу командира (начальника) здійснюється його заміна іншою посадовою особою.

У разі необхідності з метою забезпечення повного й об'єктивного проведення службового розслідування командир (начальник) може клопотати перед старшим командиром (начальником) про залучення до проведення зазначеного розслідування відповідних фахівців з інших органів військового управління, військових частин, що перебувають у його підпорядкуванні. У такому випадку залучені фахівці включаються до складу комісії з проведення службового розслідування в порядку, установленому п. 6 цього розділу.

8. *Забороняється проводити службове розслідування особам, які є підлеглими військовослужбовця, чиє правопорушення підлягає розслідуванню, а також особам – співучасникам правопорушення або заінтересованим у наслідках розслідування. Розслідування проводиться за участі безпосереднього командира (начальника) порушника.*

У разі виникнення таких обставин виконавець упродовж двадцяти чотирьох годин повинен повідомити про це командирові (начальнику), який призначив службове розслідування, без припинення службового розслідування.

9. До проведення службових розслідувань також можуть залучатися працівники підрозділів внутрішньої безпеки МВС.

За фактами порушення фінансово-господарської діяльності органу військового управління, ВНЗ, військової частини, виявленими під час ревізій або перевірок, інших контрольних заходів, можуть залучатися працівники підрозділів внутрішнього аудиту та інші фахівці.

За випадками або спробами самогубств військовослужбовців до проведення службового розслідування в обов'язковому порядку залучаються офіцери-психологи та (або) фахівці центрів практичної психології при головних управліннях, управліннях МВС в областях та місті Києві.

10. У разі скоєння військовослужбовцями правопорушення, зазначеного в п. 1 розд. II цієї Інструкції, та непризначення відповідним командиром (начальником) із будь-яких причин службового розслідування або проведення його неповно чи необ'єктивно службове розслідування за таким фактом проводиться за письмовим наказом начальника органу військового управління, який виявив цей факт. Таке розслідування має бути проведено в строки, визначені ст. 85 Дисциплінарного статуту Збройних Сил України. При цьому в обов'язковому порядку вирішується питання про притягнення до відповідальності осіб, винних у неповному чи необ'єктивному проведенні (непроведенні) службового розслідування.

Строки проведення службового розслідування

1. Службове розслідування має бути завершене протягом одного місяця з дня його призначення командиром (начальником).

У разі необхідності за мотивованим рапортом (доповідною запискою) виконавця або голови комісії визначений строк може бути продовжено командиром (начальником), який призначив службове розслідування, або старшим прямим командиром (начальником), але не більш як на один місяць.

2. Початок службового розслідування визначається датою видання наказу про його призначення.

3. Завершення службового розслідування визначається датою затвердження командиром (начальником), який призначив службове розслідування, висновку за результатами службового розслідування (далі – висновок службового розслідування).

4. Строк проведення службового розслідування не включає час ознайомлення військовослужбовця, стосовно якого воно проводиться, з висновком службового розслідування, а також час перебування такого військовослужбовця у відпустці, службовому відрядженні, на лікуванні або за відсутності з інших документально підтверджених поважних причин.

Розрахунок часу, який не включається в строк проведення службового розслідування, викладається в доповідній записці, яка разом з документом, що містить підстави для зміни терміну завершення службового розслідування, доповідається службовій особі, яка призначила службове розслідування.

Про зміну терміну закінчення службового розслідування службова особа (особи), яка (які) проводить (проводять) службове розслідування, інформує (інформують) підрозділ, який здійснює контроль за дотриманням строку проведення службового розслідування.

5. Про накладення дисциплінарного стягнення видається наказ, зміст

якого оголошується особовому складу органу військового управління, ВНЗ, військової частини в частині, що його стосується. Оголошувати дисциплінарне стягнення військовослужбовцю в присутності його підлеглих заборонено.

б. Військовослужбовець, стосовно якого проводилося службове розслідування, має право оскаржити рішення щодо накладення на нього дисциплінарного стягнення в порядку, визначеному законодавством України.

Предмет службового розслідування

Службове розслідування має встановити:

- наявність чи відсутність події, з приводу якої було призначено це розслідування, її обставини (час, місце) та наслідки;
- осіб, із вини яких трапилася подія, та осіб, дії чи бездіяльність яких сприяли негативним наслідкам або створювали загрозу їх спричинення;
- наявність причинного зв'язку між подією, з приводу якої було призначено службове розслідування, та неправомірними діями (бездіяльністю) військовослужбовця;
- конкретні неправомірні дії або бездіяльність військовослужбовця, який учинив правопорушення;
- вимоги законів чи інших нормативно-правових актів або посадових інструкцій, які було порушено;
- ступінь вини кожної з осіб, причетних до правопорушення;
- форму вини (навмисно чи з необережності) та мотиви протиправної поведінки військовослужбовця і його ставлення до скоєного;
- причини правопорушення та умови, що сприяли правопорушенню;
- чи вчинено правопорушення під час виконання військовослужбовцем службових обов'язків.

Права та обов'язки учасників службового розслідування

Командир (начальник), який призначив проведення службового розслідування, має право:

- здійснювати контроль за своєчасністю виконання виконавцем запланованих заходів, періодично знайомитися з матеріалами службового розслідування;
- давати окремі доручення стосовно ходу його проведення, розглядати заяви, рапорти військовослужбовців, інші матеріали, необхідні для встановлення істини, на будь-якому етапі розслідування може брати безпосередню участь у його проведенні;
- за наявності сумнівів щодо об'єктивності особи, якій доручено проведення службового розслідування, чи інших поважних причин змінювати виконавців і доручати його проведення іншим особам, що оформляється письмово;
- у разі відсутності повноваження на залучення до проведення службового розслідування представників інших служб звертатися до начальників, які наділені повноваженнями давати таким підрозділам відповідні доручення, щодо включення їх до складу комісії;
- під час розгляду висновку службового розслідування перед його затвердженням у межах строку, встановленого для проведення службового

розслідування, давати доручення щодо додаткової перевірки фактів і обставин, які раніше не були відомі або не враховані під час проведення службового розслідування, а також стосовно доопрацювання висновку службового розслідування;

– затверджувати висновок службового розслідування.

На етапі затвердження висновку службового розслідування, урахувавши думку виконавця (голови, членів комісії), та на підставі поданих матеріалів службового розслідування командир (начальник) може прийняти рішення, яке відрізняється від запропонованого. У разі прийняття такого рішення він власноруч викладає та обґрунтовує його у висновку службового розслідування.

За відсутності повноважень щодо накладення на військовослужбовця дисциплінарного стягнення доповідає висновок службового розслідування для його затвердження старшому командирові (начальнику), наділеному відповідними повноваженнями. Якщо командир (начальник) військової частини немає права накладення конкретного виду дисциплінарного стягнення на військовослужбовця, він затверджує висновок службового розслідування з одночасним порушенням у порядку, установленому ст. 92 Дисциплінарного статуту Збройних Сил України, клопотання про притягнення до дисциплінарної відповідальності цього військовослужбовця перед старшим командиром (начальником), наділеним правом накладати таке стягнення.

Права та обов'язки виконавця (голови, членів комісії)

Виконавець (голова, члени комісії) з метою забезпечення повного, усебічного і об'єктивного дослідження обставин подій, що стали підставою для призначення службового розслідування, має право.

1. Виїжджати за необхідності на місце скоєння дисциплінарного проступку, кримінального чи адміністративного правопорушення, іншої події, що стала підставою для призначення службового розслідування, при цьому він не повинен перешкоджати здійсненню компетентними особами огляду місця події в межах кримінального процесуального законодавства чи законодавства про адміністративні правопорушення.

2. Викликати військовослужбовців, стосовно яких проводиться службове розслідування, а також інших осіб (за їх згодою), які обізнані або причетні до обставин, що стали підставою для призначення службового розслідування, й одержувати від них письмове пояснення, форма якого наведена в дод. 1 до цієї Інструкції, або усні пояснення, а також документи, які стосуються службового розслідування. Пояснення, записані зі слів опитуваної особи до пояснювальної записки, надаються їй для ознайомлення, про що вона повинна зробити помітку: "Пояснення мною прочитано, з моїх слів записано правильно" і поставити під цим записом підпис. Коли пояснення написано на кількох аркушах, підписують кожен сторінку окремо. Особи, які опитуються, мають право відмовитися від надання пояснень відповідно до ст. 63 Конституції України або повинні надавати правдиві письмові пояснення по суті предмета службового розслідування та поставлених їм питань, подавати відповідні документи чи матеріали. За погодженням із ними пояснення можуть фіксуватися технічними засобами. Такі пояснення оформляються надалі в

письмовому вигляді і підписуються опитуваним.

3. Проводити одночасні опитування осіб, пояснення яких про обставини порушення містять суттєві розбіжності. Одночасне опитування проводиться за згодою опитуваних осіб, про його проведення складається довідка.

4. Здійснювати фіксацію усних пояснень технічними засобами за згодою особи, з якою проводиться бесіда. Така згода оформляється в письмовому вигляді, підписується опитуваним і приєднується до матеріалів службового розслідування.

5. Ознайомлюватись і вивчати в установленому порядку відповідні документи, що стосуються службового розслідування, у разі потреби знімати з них копії і приєднувати до матеріалів службового розслідування.

6. Користуватися в установленому порядку обліками та інформаційними базами Головного управління НГУ, органів військового управління, ВНЗ, військових частин.

7. Залучати в разі потреби відповідних фахівців і отримувати від них консультації, пояснення, роз'яснення з питань, що можуть сприяти проведенню службового розслідування.

8. Отримувати і збирати згідно із законодавством України матеріали, що стосуються службового розслідування, у тому числі від інших органів державної влади та місцевого самоврядування, юридичних і фізичних осіб, за запитом начальника, який призначив службове розслідування, чи інших уповноважених осіб.

9. У разі необхідності проведення значного обсягу дій звертатися з рапортом до начальника, який призначив службове розслідування, про продовження строку службового розслідування та (або) додаткове залучення працівників із метою своєчасного його закінчення.

10. У разі проведення службового розслідування у складі комісії та незгоди з рішенням голови або інших членів комісії щодо встановлених фактів, визначення ступеня відповідальності винних або з інших принципових питань подавати мотивований рапорт (доповідну записку) на ім'я командира (начальника), який призначив службове розслідування, де викладати свою думку та пропозиції щодо результатів розслідування.

Голова комісії здійснює загальне керівництво діяльністю членів комісії, має право давати їм письмові або усні доручення в межах проведення службового розслідування, обов'язкові для виконання за наявності відповідної компетенції, визначає перелік питань, які потребують з'ясування під час службового розслідування, що відображає у плані проведення службового розслідування, зразок якого наведено в дод. 2 цієї Інструкції. Із планом проведення службового розслідування ознайомлюються під підпис інші члени комісії. Під час службового розслідування до плану можуть вноситися зміни.

Члени комісії детально знайомляться з наявними матеріалами службового розслідування, опрацьовують нормативно-правові акти, а також збирають необхідну інформацію для забезпечення повноти, усебічності та об'єктивності проведення службового розслідування.

Виконавець (голова, члени комісії) під час проведення службового розслідування зобов'язаний.

1. Дотримуватися вимог законодавства під час проведення службового розслідування, уживати необхідних заходів щодо недопущення порушення прав і законних інтересів осіб, стосовно яких проводиться службове розслідування.

2. Доповідати командирові (начальнику), який призначив службове розслідування, про виявлені порушення вимог законодавства, а також інші недоліки. Виявляти та досліджувати причини й умови, що сприяли вчиненню порушення, готувати пропозиції щодо їх усунення.

3. У разі відмови опитуваної особи надати пояснення в обов'язковому порядку документально засвідчити таку відмову шляхом складання акта про відмову від надання пояснень (матеріалів) або виконання вимог, форма якого наведена в дод. 3 до цієї Інструкції. Цей акт засвідчується підписами не менше двох осіб, одна з яких обов'язково повинна бути виконавцем, і приєднується до матеріалів службового розслідування.

4. У разі відмови особи надати пояснення на підставі ст. 63 Конституції України цей факт підтверджується шляхом проставляння нею підпису на бланку пояснення без складання акта про відмову від надання пояснень (матеріалів) або виконання вимог. Факт відмови від надання пояснень відображається у висновку, що складається за результатами проведеного службового розслідування.

5. У разі встановлення під час проведення службового розслідування ознак кримінального чи адміністративного правопорушення негайно доповідати про це відповідному командирові (начальнику) для вирішення питання про передачу матеріалів до відповідних органів для прийняття рішення згідно з вимогами законодавства.

6. У разі виявлення у військовослужбовця, у службових приміщеннях і службовому автотранспорті предметів, речей, лікарських засобів тощо, обіг яких згідно із законодавством заборонено або обмежено, а також предметів і речей, які надалі можуть стати речовими доказами, інформувати про це відповідні органи для документування та подальшого збереження доказової бази з одночасним повідомленням про це командира (начальника), який призначив службове розслідування.

7. У встановлений строк підготувати та подати на розгляд і затвердження командирові (начальнику), який призначив службове розслідування, висновок, підготовлений за його результатами.

8. Після затвердження висновку службового розслідування на вимогу військовослужбовця, стосовно якого проводилося службове розслідування, знайомити його із затвердженим висновком службового розслідування, а також з окремими матеріалами, зібраними в процесі його проведення, у частині, яка його стосується, із дотриманням вимог законодавства.

9. За дорученням командира (начальника), який призначив службове розслідування, інформувати заінтересованих осіб на їх вимогу про його результати.

10. Здійснювати контроль за реалізацією викладених у висновку

службового розслідування пропозицій і розроблених за результатами службового розслідування заходів, періодично інформувати командира (начальника) про усунення недоліків, виявлених під час службового розслідування.

11. Виконавець (голова, члени комісії), який (і) проводив (ли) службове розслідування, є відповідальним (и) за повноту, усебічність і об'єктивність висновку службового розслідування і не повинен (ні) допускати розголошення інформації, яка стосується службового розслідування.

Особа, стосовно якої проводиться службове розслідування, має право:

- отримувати інформацію про підстави проведення такого розслідування;
- брати участь у службовому розслідуванні, у тому числі давати усні чи письмові пояснення, у встановленому порядку подавати документи, які мають значення для проведення службового розслідування;
- висловлювати письмові зауваження щодо об'єктивності й повноти проведення службового розслідування, дій або бездіяльності службової особи, яка його проводить;
- відмовлятися давати будь-які показання або пояснення щодо себе, членів сім'ї чи близьких родичів, коло яких визначається законом;
- звертатися письмовим рапортом для ознайомлення з висновком службового розслідування, а також із матеріалами, зібраними в процесі його проведення, у частині, яка її стосується;
- оскаржувати рішення, прийняте за результатами службового розслідування, у строки і в порядку, що визначені законодавством України.

Забороняється затверджувати висновок службового розслідування без отримання від військовослужбовця письмового пояснення або за відсутності акта про відмову від надання пояснень (матеріалів) чи виконання вимог. Небажання військовослужбовця, стосовно якого проводиться службове розслідування, надавати пояснення не перешкоджає затвердженню висновку службового розслідування та накладенню дисциплінарного стягнення.

Перед поданням висновку службового розслідування для затвердження командирові (начальнику), яким призначено розслідування, в обов'язковому порядку здійснюється його оцінка відповідною посадовою особою юридичної служби на предмет правильного застосування норм законодавства.

Якщо посадова особа юридичної служби погоджується з висновком службового розслідування, вона візує його, поставивши свій підпис нижче підписів осіб, які проводили розслідування. Якщо посадова особа юридичної служби не погоджується з висновком службового розслідування, вона надає свої письмові заперечення, які долучаються до матеріалів розслідування.

Після здійснення правової оцінки висновку службового розслідування посадовою особою, яка проводила розслідування, подається на розгляд командирові (начальнику), який призначив це розслідування. До висновку додаються всі матеріали розслідування, у тому числі й заперечення посадової особи юридичної служби (за наявності).

Оформлення матеріалів службового розслідування

1. Підсумковим документом службового розслідування є висновок

службового розслідування, який складається із вступної, описової та резолютивної частин.

2. У вступній частині висновку службового розслідування викладається таке:

- посада, звання, прізвище, ініціали службової особи чи осіб, що проводили службове розслідування;

- підстави для проведення службового розслідування.

3. В описовій частині висновку службового розслідування викладаються встановлені під час проведення службового розслідування відомості про таке:

- обставини, за яких військовослужбовцем (військовослужбовцями) скоєно дисциплінарний проступок або які стали підставою для призначення службового розслідування, а також те, чи мали вони місце взагалі;

- час, місце, спосіб, мотив і мета вчинення дисциплінарного проступку, його наслідки (їх тяжкість), що настали у зв'язку з цим;

- посада, звання, прізвище, ім'я та по батькові, персональні дані (дата та місце народження, освіта, період військової служби, період перебування на займаній посаді – із дотриманням вимог Закону України “Про захист персональних даних”), характеристику особи (зокрема про наявність або відсутність у неї незнятих дисциплінарних стягнень), яка вчинила дисциплінарний проступок, і осіб, дії чи бездіяльність яких сприяли вказаним обставинам;

- наявність причинного зв'язку між неправомірними діями військовослужбовця та їх наслідками;

- умови, що передували скоєнню дисциплінарного проступку або спонукали до цього;

- вимоги законодавства чи посадові обов'язки, які було порушено;

- наявність вини військовослужбовця (військовослужбовців), обставини, що пом'якшують чи обтяжують ступінь відповідальності, а також ставлення до скоєного.

В описовій частині також зазначаються відомості про залучення фахівців та дані про них, висвітлюються подані ними результати.

Під час проведення службових розслідувань за фактами витоку секретної інформації зазначаються форма допуску до робіт, пов'язаних із державною таємницею, військовослужбовця, стосовно якого проводиться службове розслідування, або осіб, дані яких указуються у висновку службового розслідування, а також номер, дата наказу про надання доступу до секретної інформації та найменування органу, який видав цей наказ.

4. У резолютивній частині висновку службового розслідування виконавцем (комісією) зазначаються:

- підтвердилися чи спростувалися відомості, які стали підставою для його призначення;

- пропозиції щодо закінчення службового розслідування, застосування до військовослужбовця (військовослужбовців) конкретного дисциплінарного стягнення, кваліфікації отриманих тілесних ушкоджень (за наявності), обставин загибелі (смерті) військовослужбовця, списання чи відновлення використаних,

пошкоджених або втрачених матеріальних цінностей, зброї, боєприпасів, службових документів, а також про направлення матеріалів службового розслідування до відповідних органів для прийняття рішення згідно з законодавством;

– запропоновані заходи, спрямовані на усунення виявлених під час службового розслідування недоліків, причин та умов виникнення обставин, які стали підставою для призначення службового розслідування.

За відсутності в командира (начальника), який призначив службове розслідування, повноважень щодо накладення дисциплінарного стягнення в резолютивній частині висновку повинні міститися пропозиції щодо подальшого клопотання перед старшим прямим командиром (начальником), який наділений відповідним правом, про накладення на військовослужбовця того чи іншого виду дисциплінарного стягнення.

5. У разі наявності у висновку службового розслідування відомостей, які підпадають під дію статті 8 Закону України “Про державну таємницю”, Зводу відомостей, що становлять державну таємницю, затвердженого наказом Служби безпеки України від 12 серпня 2005 р. № 440, зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 17 серпня 2005 р. за № 902/11182, або інших нормативно-правових актів у частині віднесення інформації до службової, такому висновку надається відповідний гриф секретності або гриф обмеження доступу.

6. Із затвердженим висновком службового розслідування за рішенням командира (начальника), який призначив службове розслідування, повинен бути ознайомлений відповідний командир (начальник) органу військового управління, ВНЗ, військової частини, де проходить службу військовослужбовець, стосовно якого воно проводилося.

7. Висновок службового розслідування підписується виконавцем (головою та членами комісії), візується в разі його позитивної правової оцінки посадовою особою юридичної служби і затверджується командиром (начальником), який призначив службове розслідування, або вищим прямим командиром (начальником).

8. Крім пояснень до матеріалів службового розслідування додаються акти, довідки, характеристики, копії службових карток та інші матеріали, що стосуються службового розслідування.

До матеріалів службового розслідування за фактом отримання травм також долучаються:

– довідка начальника медичної служби щодо інформації та визначення наслідків травмування, ступеня тяжкості тілесних ушкоджень (за наявності копії інших медичних документів);

– виписки з медичної книжки військовослужбовця, книги обліку прийому хворих;

– витяги з документів, що визначають підстави перебування військовослужбовців на заняттях, господарських роботах, спортивних змаганнях та інші умови, за яких отримано травму (із наказу командира військової частини, плану бойової підготовки, розкладу занять, книги бойової

служби роти, книги інструктажів щодо заходів безпеки тощо).

До матеріалів службового розслідування за фактом спричинення матеріальних збитків також долучаються:

- акти ревізій (перевірок), інвентаризацій, накладні, витяги з обліково-видаткових книг і журналів;
- довідка про вартісну оцінку заподіяної шкоди (з урахуванням зносу) за підписом начальників відповідної служби та фінансового органу (головного бухгалтера) військової частини;
- акти контрольних звірянь, замірів, зважування та інших контрольних перевірок дій.

Облік та узагальнення результатів службових розслідувань

1. Після затвердження висновку службового розслідування його оригінал та матеріали службового розслідування, а також наказ про накладення дисциплінарного стягнення (за наявності) передаються до нетаємного діловодства органу військового управління, ВНЗ, військової частини, де проходить службу виконавець, що проводив службове розслідування.

У випадку проведення службового розслідування комісією оригінали матеріалів зберігаються в нетаємному діловодстві органу військового управління, ВНЗ, військової частини канцелярії – основного виконавця, який визначається командиром (начальником), що призначив службове розслідування.

2. Строк зберігання матеріалів службового розслідування встановлюється відповідно до законодавства.

3. У випадку засудження військовослужбовця, звільнення його від кримінальної відповідальності або закриття кримінального провадження до матеріалів службового розслідування долучаються копії відповідного вироку (ухвали) суду, постанови слідчого, слідчого судді (прокурора), що набрали законної сили, копії цих документів також надсилаються до Головного управління НГУ.

Прийняття рішення за результатами розслідування

1. Накладення дисциплінарного стягнення на військовослужбовця, стосовно якого проводилося службове розслідування, здійснюється в порядку й у спосіб, що визначені Дисциплінарним статутом Збройних Сил України.

2. Командир (начальник), який призначив службове розслідування, розглядає висновок та всі інші матеріали службового розслідування і, якщо розслідування проведено всебічно й об'єктивно, а пропозиції щодо усунення причин та умов, що сприяли вчиненню правопорушення, відповідають вимогам законодавства, затверджує його.

Якщо розслідування проведено неповно, а пропозиції щодо усунення причин та умов, які сприяли вчиненню правопорушення, не відповідають вимогам законодавства, командир (начальник) продовжує строк розслідування, проте загальний строк його проведення не може перевищувати двох місяців, починаючи з дня його призначення.

3. Після розгляду письмової доповіді про проведення службового розслідування командир (начальник) проводить бесіду з військовослужбовцем,

який учинив правопорушення.

Під час бесіди до військовослужбовця доводяться сутність учиненого ним порушення, вимоги законодавства або посадових інструкцій, які він порушив.

За результатами бесіди оформляється аркуш бесіди з зазначенням дати її проведення, а також заперечень, заяв і клопотань особи, стосовно якої проведено службове розслідування. Аркуш бесіди підписується особою, яка проводила бесіду, присутніми посадовими особами та військовослужбовцем, із яким проводилася бесіда.

Аркуш бесіди долучається до матеріалів службового розслідування.

4. Якщо вину військовослужбовця повністю доведено, командир (начальник) приймає рішення про притягнення військовослужбовця до дисциплінарної відповідальності і визначає вид дисциплінарного стягнення, а також особу, якій доручає підготувати проект відповідного наказу.

Якщо за результатами розслідування встановлено відсутність вини військовослужбовця, стосовно дій якого воно проводилося, командир (начальник) доручає підлеглий посадовій особі довести до військовослужбовця результати розслідування.

5. На військовослужбовця, який порушує військову дисципліну або громадський порядок, можуть бути накладені лише ті дисциплінарні стягнення, визначені Дисциплінарним статутом Збройних Сил України і відповідають військовому званню військовослужбовця та дисциплінарній владі командира (начальника), який вирішив накласти на особу дисциплінарне стягнення.

6. Забороняється без проведення службового розслідування накладати на військовослужбовців дисциплінарні стягнення: “попередження про неповну службову відповідність”, “пониження в посаді”, “пониження у військовому званні на один ступінь”, “пониження у військовому званні на один ступінь з переведенням на нижчу посаду”, “позбавлення сержантського (старшинського) звання”, “позбавлення військового звання прапорщика, старшого прапорщика зі звільненням із військової служби в запас”, “позбавлення військового звання”, “звільнення з військової служби за контрактом за службовою невідповідністю”, “звільнення з військової служби за службовою невідповідністю”.

7. Під час накладення дисциплінарного стягнення та обрання його виду враховуються:

- характер та обставини вчинення правопорушення;
- наслідки правопорушення;
- попередня поведінка військовослужбовця;
- тривалість військової служби та рівень знань про порядок служби.

8. Дисциплінарне стягнення має бути накладене на військовослужбовця протягом місяця від дня закінчення службового розслідування. У цей період видається відповідний наказ командира (начальника) про прийняте ним рішення.

9. Наказ (витяг із наказу в частині, що його стосується) про притягнення до відповідальності посадової особи, визначеної в наказі, доводиться до відома особи (осіб) під підпис із зазначенням дати доведення.

У разі відмови військовослужбовця поставити свій підпис про

ознайомлення з наказом (витягом із наказу в частині, що його стосується) про притягнення до відповідальності складається відповідний акт. Зміст такого акта засвідчується підписами не менше трьох свідків цього факту.

Про дату й номер відповідного наказу командира (начальника), виданого за результатами розслідування, робиться запис на висновку службового розслідування.

10. Копії наказів про притягнення до дисциплінарної відповідальності командирів (начальників) органів військового управління, ВНЗ, військових частин та їх заступників протягом трьох днів із дати підписання наказу надсилаються до кадрового органу Головного управління НГУ для їх обліку, узагальнення та залучення до особових справ.

11. Військовослужбовець, який вважає, що не вчинив правопорушення, має право протягом місяця з часу накладення дисциплінарного стягнення подати скаргу старшому командирові (начальнику) або звернутися до суду у визначений законом термін.

12. Висновки службових розслідувань з усіма додатками до них реєструються в журналі обліку вихідних і внутрішніх документів. Матеріали службових розслідувань зберігаються в окремих справах у відповідному структурному підрозділі діловодства органу військового управління, ВНЗ, військової частини за винятком службових розслідувань, що мають гриф обмеження доступу та пов'язані з питаннями охорони державної таємниці.

Таким чином, можна зробити висновок, що якісне проведення службових розслідувань скоєних правопорушень є важливим напрямком зміцнення військової дисципліни.

20.3. Організація індивідуальної роботи в підрозділі

Індивідуальну роботу вважати головним засобом впливу командирів (начальників) на свідомість, почуття й поведінку конкретного військовослужбовця, що забезпечує його всебічний розвиток і мотивацію до успішного виконання військового обов'язку та службово-бойових завдань.

В основу організації індивідуальної роботи покласти принципи безпосереднього підпорядкування та вимоги статутів Збройних Сил України, відповідно до яких командир (начальник) навчає та виховує своїх підлеглих. Для охоплення індивідуальним впливом усіх військовослужбовців у військовій частині слід здійснювати рівномірний посадовий розподіл індивідуальної роботи за категоріями військовослужбовців (див. дод. 20.3.1).

Посадовим особам, які мають підлеглих, заходи індивідуальної роботи включати в особистий план роботи на місяць. Результати індивідуальної роботи відображати в листах індивідуальних бесід, що ведуться в особових справах військовослужбовців.

Стан та ефективність індивідуальної роботи з особовим складом узагальнювати й обговорювати: щоквартально – на службових нарадах офіцерів територіальних управлінь, навчальних закладів, військових частин і підрозділів; щомісячно – на службових нарадах сержантів підрозділів.

Під час проведення навчальних зборів, семінарів, занять із командирської (професійної) підготовки посадових осіб планувати заняття з навчання методам вивчення підлеглих і формам індивідуальної роботи.

Індивідуальна робота передбачає дві взаємозалежні системні сфери діяльності: по-перше, це вивчення індивідуальних особливостей особистості військовослужбовця і, по-друге (з урахуванням визначених особливостей) вплив на його свідомість, волю та почуття із метою формування необхідних якостей.

Індивідуальні особливості особистості військовослужбовця вивчають за допомогою *методів індивідуальної роботи*: робота з документами, спостереження, ознайомча бесіда, анкетування, експеримент, тестування, узагальнення незалежних характеристик, аналізу результатів діяльності, соціометрія, листування з батьками військовослужбовців.

Розглянемо зміст зазначених методів.

Вивчення та аналіз документів розпочинається у військових комісаріатах, триває на збірних пунктах військових комісаріатів, під час навчальних зборів у військових частинах і після прибуття військовослужбовців у підрозділ.

Вивчаючи документи, увагу звертають на інформацію, що сприяє подальшій роботі з військовослужбовцем:

- соціально-демографічні дані (прізвище, ім'я та по батькові особи, батьків, число, місяць, рік і місце народження, національність, домашня адреса, яку і коли отримав освіту, фахова підготовка, родинний стан) за паспортом, свідоцтвом про народження, документами про освіту;

- дані, що стосуються допризовної підготовки та призову (де і за яким фахом проходив допризовну підготовку, військово-облікова спеціальність, коли і яким військовим комісаріатом призваний, результати психофізіологічного обстеження) за документами, оформленими у військкоматі;

- стан здоров'я (наявність хронічних захворювань, перенесені хвороби, тяжкі травми головного мозку, хвороби нервової системи, перебування на обліку в нервово-психіатричних диспансерах, випадки спроб самогубства, наявність каліцтв) з медичної картки призовника;

- психологічні особливості з наявних офіційних характеристик.

Під час індивідуальної ознайомчої бесіди доцільно з'ясувати, як знає свої документи військовослужбовець, що і чому знає погано. Цей метод дає змогу оцінити вплив сім'ї, соціального середовища на розвиток особистості, допомагає розкрити деякі якості військовослужбовця.

Результатом вивчення та аналізу документів є карта вивчення соціально-психологічних якостей особистості, яку складають після завершення навчального збору і зберігають в особовій справі військовослужбовця.

Спостереження – система цілеспрямованої та систематичної фіксації фактів поведінки і реакцій особистості з подальшим аналізом отриманих даних і прогнозування її поведінки.

Спостереження може бути: суцільним і вибіркоvim, тривалим і обмеженим певним часом, складним і простим, неконтрольованим і контрольованим, природним і лабораторним, прямим і опосередкованим.

Перед тим як розпочати спостереження, потрібно визначити мету й завдання; вибрати об'єкт, ситуацію та досліджувані якості; спосіб спостереження; спосіб реєстрації (як вести записи); визначити, як обробляти та інтерпретувати отриману інформацію (який результат).

Інформацію щодо військовослужбовця можуть дати:

- осанка тіла (пряма, згорблена, зігнута, пропорційна);
- свобода рухів, динамічні характеристики тіла (хода, ширина й частота кроку, амплітуда коливань тіла, рухи руками);
- зовнішній вигляд (охайний, дратівливий, прилизаний, неохайний);
- манера триматися;
- вираз обличчя, очей, міміка;
- емоційна експресія (живі емоції, стримані, без емоцій);
- характеристика мови (чітка, із дефектами, в'яла, швидка, тріскотлива).

Об'єктом для спостереження може бути ставлення військовослужбовця до ситуації, в якій він опинився:

- ступінь активності (повністю віддається роботі, показує свою незацікавленість, байдужість; виявляє невдоволення, негативне ставлення);
- ставлення до інших людей, взаємодія з ними;
- прояви лідерських якостей;
- реакція на домінування іншої особи.

Багато інформації про військовослужбовця, особливо в адаптаційний період, можуть дати:

- спілкування з товаришами по службі, молодшими командирами, прапорщиками й офіцерами підрозділу;
- несення служби в наряді, під час виконання парково-господарських та інших робіт; на заняттях з бойової та окремо з фізичної підготовки;
- під час відпочинку, проведення заходів виховної роботи, у звільненні;
- в умовах, що потребують психічного та фізичного напруження (публічні виступи, змагання, перевірки);
- у стресових ситуаціях (під час емоційно-вразливих суперечок або важливих повідомлень).

Особливої ефективності спостереження набуває у випадках, коли відбувається зміна типової поведінки військовослужбовця як реакція на ті чи інші обставини.

Спостереження за військовослужбовцями має суб'єктивний характер. Однакові зовнішні дії, висловлювання, вираз обличчя можуть означати протилежні риси характеру і психіки людини, тому аналіз отриманих відомостей має бути максимально об'єктивним. У жодному разі не слід піддаватись емоціям.

Ознайомча бесіда – метод отримання інформації про військовослужбовця на основі вербальної (словесної) комунікації.

Результат бесіди здебільшого залежить від підготовки до неї і дотримання певних правил під час її проведення.

Не запрошуйте людину до себе на бесіду через третіх осіб, а тільки особисто, бажано віч-на-віч. Краще спочатку зустрітися начебто випадково, звернутися з нескладним проханням чи дорученням, виконання якого передусе зустрічі.

Можна, звичайно, розмовляти у службовому кабінеті, але краще вибрати не таке офіційне місце. Головне – це відсутність сторонніх осіб. Ніхто не повинен переривати розмови, як би довго вона не тривала.

Бажано призначити бесіду в позаслужбовий час (удень кожен виконує свої обов'язки), можливо, навіть перед самим відбоєм, і продовжити її після нього. Нічна розмова довірливіша.

Головним завданням на першому етапі бесіди є налагодження емоційного зв'язку з військовослужбовцем, установлення взаємовідносин довіри та співпереживання, привернення уваги, формування зацікавленості співрозмовника у спілкуванні.

Під час бесіди намагайтеся не робити ніяких записів, хіба що стислі помітки. Не поглядайте на годинника і не виконуйте будь-які інші справи. Будьте уважним і зацікавленим. Демонструйте, що нічого важливішого за цю бесіду на цей час не існує. У ході бесіди задавайте різні запитання. Ними можуть бути:

- закриті питання з варіантами відповіді “так” або “ні”; їх використовують, коли необхідно заручитися згодою військовослужбовця, уточнити деякі факти і прискорити отримання інформації;

- відкриті питання, які потребують певного роз'яснення; їх задають, коли потрібно отримати додаткову інформацію, виявити реальні мотиви й позицію військовослужбовця;

- риторичні питання для глибшого вивчення проблеми або у випадках, коли інформацію поділяють за напрямками;

- переломні питання – утримують бесіду в потрібному напрямку або порушують комплекс нових проблем; їх задають, коли отримано достатньо інформації з однієї проблеми і треба перейти до розгляду іншої;

- питання для обмірковування, які спонукають військовослужбовця до роздумів і коментування того, що було сказано.

На завершальній стадії бесіди слід зняти психологічне напруження, яке може виникнути, і створити такий настрій, щоб військовослужбовець залишив у своїй пам'яті позитивні спогади про розмову і приємне враження про співбесідника.

Результати бесіди обов'язково записують до аркуша співбесід із військовослужбовцем і визначають подальші заходи.

Анкетування – це метод письмового опитування з метою отримання необхідної інформації за допомогою спеціально розроблених запитань, які вимагають творчого й об'єктивного письмового звіту.

Анкета містить три смислові блоки:

- вступний, що визначає мету анкетування, значущість участі в ньому військовослужбовця, гарантію збереження таємниці відповідей і чіткий виклад правил заповнення анкети;

- основний, що складається з переліку питань, на які необхідно дати відповіді;

- демографічний, для виявлення основних біографічних даних, сімейного та службового станів військовослужбовця.

Успіх анкетування залежить від характеру запитань, їх формулювання і спрямованості. Формулюючи запитання, необхідно враховувати таке:

- кожне з них має бути простим, конкретним, зрозумілим і логічно завершеним;

- запитання мають стосуватися життєвих, навчальних, службових інтересів, відповідати знанням і досвіду того, кого анкетують;

- формулювати запитання так, щоб уникати шаблонних відповідей;

- не вживати слів, які можуть викликати негативне ставлення.

Необхідно поступово переходити від простих до складних запитань, найбільш значущі ставити у середині або наприкінці анкети. Корисні як закриті, так і відкриті запитання. Перші концентрують увагу на сутності справи й легко піддаються обробці, другі дають більший простір думці, творчості військовослужбовця, допомагають виявити оригінальні погляди, пропозиції.

До кожного анкетування необхідно скласти невелику програму, в якій чітко визначити осіб, яких будуть анкетувати, і термін анкетування. Як показує досвід, заповнення анкети триває близько 30 хвилин при груповому і 10 хвилин при індивідуальному анкетуванні.

Військовослужбовців необхідно розмістити кожного за окремим столом, аби підвищити правдивість відповідей. Недоцільно проводити анкетування в час для особистих потреб або тоді, коли особовий склад стомлений.

Від того, наскільки вдало буде встановлено контакт з аудиторією чи окремим військовослужбовцем, залежить повнота відповідей і результат узагалі.

Методика проведення анкетування і обробки його результатів проста й оперативна. У короткий термін вона дає можливість визначити осіб, які користуються авторитетом у колективі, а також тих, хто має високий рівень конфліктності або відхилення в поведінці. Отримані дані необхідно враховувати в організації конкретної діяльності особового складу, для вибору напрямків і форм індивідуальної роботи.

Експеримент – метод емпіричного збирання інформації про військовослужбовців у спеціально створених умовах.

Постановка експерименту потребує точного знання й урахування умов його проведення, точної та об'єктивної фіксації результатів, усунення всіх незапланованих впливів.

Експеримент називають лабораторним, коли для вивчення якостей військовослужбовця використовують спеціальні реєстраційні пристрої та

обладнання. Лабораторний експеримент забезпечує глибоке і всебічне дослідження результатів, але його штучність може призвести до помилкових висновків.

Природний експеримент проводять у реальних умовах (спортивна гра, диспут, змагання і т. ін.), під час яких виявляються індивідуальні якості військовослужбовця. Проведення експерименту передбачає три етапи.

На першому визначають гіпотези. На другому етапі створюють експериментальну ситуацію та умови, за яких діє військовослужбовець. На заключному етапі виконують узагальнення, аналіз отриманих даних, їх перевірку та підтвердження.

Важливо, щоб військовослужбовець не знав, що є об'єктом дослідження, і поводить себе просто, як завжди.

Тестування – метод виявлення індивідуальних якостей особистості за результатами виконання попередньо визначеного завдання чи запитання (тесту).

Запитання можуть передбачати стандартні або творчі відповіді. У першому випадку військовослужбовець вибирає один із запропонованих варіантів відповіді. У другому – самостійно відповідає на запитання і тим виявляє свої логіку мислення, мотивацію, пам'ять тощо.

Тестові методики можуть бути відкритими і закритими. Відкриті тести містять запитання, зрозумілі військовослужбовцю, тому він мислить тільки в одному напрямку. Запитання закритих тестів дещо дезорієнтують військовослужбовців.

Основні види тестів такі: дієві, письмові та усні.

Тести-дії призначені для оцінювання вміння виконувати спільні дії під час роботи з механізмами, обладнанням, тренажерами, інструментами, які можуть спричинити нестандартні ситуації.

Письмові тести дозволяють військовослужбовцям показати рівень знань або досвід розв'язання проблемних ситуацій у військових колективах.

За допомогою усних тестів оцінюють емоційні та конфліктогенні стани, переконання, мотиви, відносини і якості військовослужбовців.

У військовій практиці також використовують тести, що дозволяють визначити структуру й рівень взаємовідносин у військовому колективі, спрогнозувати поведінку військовослужбовця за типом темпераменту.

Узагальнення незалежних характеристик – це обмін думками командирів, сержантів і товаришів по службі щодо індивідуальних якостей військовослужбовця.

Відомо, що однозначної думки про особистість військовослужбовця в оточення немає. Проте чим більше експертів оцінюють особистість, тим точнішим буде загальний результат. Характеристики можуть бути офіційні й неофіційні, письмові й усні. Процес їх аналізу має на меті виявлення:

- особливостей, які відзначаються в більшості характеристик і тому є ймовірними, об'єктивними;
- особливостей поведінки, що мають суттєве значення для подальшої служби;

- притаманних військовослужбовцю інтересів, захоплень, здобутків у будь-якій сфері діяльності, упущень і нереалізованих можливостей;
- особливостей розвитку, друзів, групи, з якою військовослужбовець себе ідентифікує та ін.

Аналіз результатів діяльності військовослужбовця полягає в їх проміжному та кінцевому оцінюванні з урахуванням застосованих засобів виявлення суттєвих якостей особистості. Такий аналіз дає можливість поглибленого вивчення індивідуальних особливостей військовослужбовця за практичними результатами і предметами праці, які відображають пізнавальні, емоційні й вольові процеси, навички, уміння, здібності.

Складниками цього методу є результати аналізу:

- конспектів із гуманітарної та бойової підготовки, отриманих під час перевірок оцінок;
- службової діяльності та виконання службово-бойових завдань;
- кількості та змісту заохочень, наявності стягнень, періодичності їх отримання;
- господарчої діяльності, виконання завдань із поліпшення побутових умов;
- участі у громадському житті підрозділу;
- стану закріпленої бойової техніки та зброї, збереження військового й державного майна;
- захоплень військовослужбовця та їх впливу на службову діяльність, стосунки з товаришами;
- перебування за межами частини під час відпустки або звільнення, відвідування наукових, спортивних, культурних закладів.

Соціометрія як метод дозволяє аналізувати міжособистісні стосунки в колективі. Розрізняють параметричну і непараметричну соціометрію.

Параметрична соціометрія полягає в тому, що воїнам пропонують вибрати конкретне число осіб за заданим критерієм.

Непараметрична соціометрія дозволяє вибрати й відхилити будь-яке число осіб.

Недоліки соціометрії такі: фіксація переважно емоційних стосунків, виражених у симпатіях і антипатіях; невиявлення дійсних мотивів виборів (їх число може відображати тільки дружні зв'язки окремих мікрогруп).

Листування з батьками військовослужбовця має особливе значення для вивчення його особистості. Із прибуттям поповнення у військову частину батькам направляють типові листи з метою налагодження переписки та збирання даних про молодого воїна.

У подальшому листуватися з батьками чи організувати особисті зустрічі доцільно не рідше одного разу за період навчання.

Важливо під час налагодження контактів із батьками знайти підходи, які б заохотили їх до співпраці, зберегли довіру до командування, сформували позитивне ставлення до Національної гвардії.

Розглянуті методи вивчення індивідуальних особливостей особистості дають можливість отримати досить повну інформацію про військовослужбовців. Її обов'язково фіксують у щоденнику індивідуальної роботи, а отримані матеріали зберігають в особовій справі військовослужбовця.

Індивідуальний вплив на особистість здійснюють за допомогою форм індивідуальної роботи.

Форми індивідуальної роботи – це способи вираження змісту індивідуального впливу командирів і начальників на особистість військовослужбовця з метою формування необхідних якостей.

Основні форми індивідуальної роботи такі:

- індивідуальна бесіда;
- індивідуальна допомога;
- індивідуальне завдання (доручення);
- індивідуальний контроль.

Кожна з цих форм потребує від командира психолого-педагогічної підготовленості та передбачення можливих наслідків у діяльності військовослужбовця.

Метою індивідуальної бесіди є індивідуальний вплив на свідомість, волю і почуття військовослужбовця для формування в нього необхідних якостей. Основні правила її підготовки і проведення такі самі, що й для ознайомчої бесіди.

Проте існують правила, які стосуються виключно індивідуальної бесіди.

1. Щирість не можна підміняти дешевими компліментами.
2. Інтимні проблеми необхідно зберігати в таємниці або виносити на обговорення вузького кола осіб тільки в межах розумного і з дозволу самого військовослужбовця.
3. Кожна ваша фраза, інтонація, міміка, жести, а також зовнішнє середовище спілкування впливають на емоції. Наслідком цього стає миттєва реакція співбесідника: є небезпека чи немає; доброзичливий чи байдужий; правдивий чи ні; незрозумілий, отже небезпечний.

Тональність і загальний фон бесіди можливо змінювати, створювати довірливо-м'яку або імперативно-командну атмосферу, залежно від мети. Наприкінці бесіди після спільного визначення шляхів розв'язування проблемних питань необхідно поставити чітке завдання щодо виконання намічених заходів, указати терміни виконання, висловити свою впевненість у їх реалізації, підбадьорити.

Успіх бесіди значною мірою залежить від урахування індивідуальних особливостей співбесідника і обставин, які викликали її необхідність.

Щоб переконати співбесідника і зробити його вашим прихильником:

- поважайте його думку, ніколи не кажіть прямо, що він не правий;
- якщо хтось хоче сказати про вас щось негативне, обеззбройте його, скажіть про це першим; якщо ви не праві, визнайте це швидко і в категоричній формі;
- починайте бесіду завжди в дружньому тоні;

– дайте можливість співбесіднику більше говорити; якщо ви не згодні, не перебивайте, дайте виговоритися, намагайтеся його зрозуміти;

– у кожної людини є причина робити саме так, а не інакше, знайдіть цю причину і отримайте ключ, за допомогою якого зрозумієте її дії; намагайтеся дивитися на проблеми очима співбесідника:

- ставтеся з розумінням до побажань співбесідника;
- використовуйте принцип наочності для доведення своєї правоти;
- якщо ви хочете привернути вольову, із сильним характером людину на свій бік, киньте виклик – візьміть під сумнів її можливості та здібності або публічно оголосіть, що вона чогось не зможе зробити.

Під час спілкування із співбесідником:

- розмовляйте повільно і неголосно;
- не торкайтесь особистості співбесідника, обговорюйте справу;
- підкресліть, що з деяких питань ваші погляди збігаються;
- не нав'язуйте із самого початку свої думки;
- слідкуйте за головною думкою, не звертайте увагу на випадкові факти;
- спокійно реагуйте на окремі вислови співбесідника, не нервуйте.

Індивідуальна допомога – форма мобілізації військовослужбовця на успішне оволодіння знаннями й навичками практичної діяльності, порада, пояснення, переконання з окремих службових або особистих питань, моральна підтримка в період будь-яких гострих переживань, конфліктних ситуацій і психологічних труднощів спілкування в колективі або за межами підрозділу (частини).

Вихователь не нав'язує, а пропонує пораду та підтримку. Необхідно допомогти військовослужбовцю знайти самого себе, визначити своє місце в колективі. Перед наданням допомоги треба чітко зрозуміти, що потрібно вихованцю: моральна підтримка чи матеріальна допомога, порада чи співчуття.

Ефективність індивідуальної допомоги залежить від її конкретності і цілеспрямованості з урахуванням індивідуальних якостей особистості, а також доброзичливості й чуйності, правдивості й поваги до військовослужбовця, віри вихователя у здібності підлеглого, методичної майстерності, тактовності, здатності дати воїну відчутти результати допомоги.

Індивідуальна допомога дозволяє розвинути технічні і спеціальні вміння, оволодіти навичками роботи на посадах молодших командирів, удосконалити вміння спілкуватися з різними категоріями військовослужбовців, виконувати завдання в екстремальних умовах.

Індивідуальне завдання (доручення) пов'язане з розвитком пізнавальних процесів і формуванням необхідних професійних навичок військовослужбовця, під час виконання якого виявляються особисті якості чи здібності.

За змістом доручення бувають службові, громадські, навчальні, морально-етичні, спортивні, господарчі.

Ефективність індивідуального завдання (доручення) залежить від такого:

- відповідність завдання здібностям військовослужбовця;

- надання конкретної допомоги у виконанні завдання чи підготовці до його виконання;
- зв'язок із повсякденним життям підрозділу, його завданнями;
- навіювання почуття особистої відповідальності;
- довіра та обов'язкова опора на позитивні якості;
- урахування індивідуальних якостей і розвитку суміжних навичок.

Індивідуальний контроль – це спосіб оцінювання діяльності військовослужбовця в підрозділі й за межами частини.

Регулярний контроль дозволяє оцінити розвиток особистості і скоригувати індивідуальну роботу з нею. Він може мати форму нагадування, заборони, засудження тощо.

Результати застосування всіх зазначених форм індивідуального впливу обов'язково фіксують у щоденнику індивідуальної роботи.

Індивідуальна робота з підлеглими є статутним обов'язком усіх командирів і начальників. У підрозділах Національної гвардії її організують відповідно до вимог директиви командувача.

Організатором індивідуальної роботи в роті є заступник командира по роботі з особовим складом. Він узгоджує виховні дії всіх командирів, для чого:

- організує вивчення керівних документів і методичних матеріалів із питань індивідуально-виховної роботи;
- вивчає, узагальнює і поширює передовий досвід впливу індивідуально-виховної роботи на якість несення служби, зміцнення військової дисципліни, навчання особового складу;
- визначає завдання офіцерам, прапорщикам і сержантам щодо проведення індивідуально-виховної роботи з підлеглими, надає допомогу в цій роботі, контролює її;
- навчає офіцерів, прапорщиків і сержантів основам педагогічного такту і психологічного впливу;
- аналізує стан індивідуальної роботи, оцінює результати, визначає нові завдання на період навчання;
- визначає шляхи усунення недоліків;
- щомісяця підбиває підсумки індивідуальної роботи;
- морально заохочує командирів, актив за успіхи в індивідуальній роботі;
- регулярно інформує командира роти, заступника командира батальйону по роботі з особовим складом про результати індивідуальної роботи в роті.

Отже, індивідуальна робота є важливим засобом виховання військовослужбовців. Її зміст становить вивчення особливостей особистості і вплив на свідомість, волю та почуття з метою формування необхідних якостей.

РОЗПОДІЛ
навантаження у застосуванні заходів індивідуальної роботи
з особовим складом Національної гвардії України

Командирам і начальникам доцільно проводити індивідуальну роботу з такими категоріями військовослужбовців:

1) командиру військової частини (з'єднання) – із безпосередньо підпорядкованими офіцерами;

2) заступнику командира військової частини (з'єднання) – із безпосередньо підлеглими офіцерами й військовослужбовцями військової служби за контрактом, заступниками командирів підрозділів;

3) начальнику штабу – із безпосередньо підлеглими офіцерами й військовослужбовцями військової служби за контрактом штабу та командирами підрозділів;

4) заступнику командира військової частини (з'єднання) по роботі з особовим складом – з офіцерами та військовослужбовцями військової служби за контрактом органів роботи з особовим складом військової частини (з'єднання);

5) заступникам командира військової частини (з'єднання) з озброєння – начальниками технічної частини, а також із тилу – з офіцерами і військовослужбовцями військової служби за контрактом безпосередньо підпорядкованих їм підрозділів і служб та старшинами підрозділів;

6) начальникам служб – із безпосередньо підпорядкованим особовим складом і фахівцями за напрямком;

7) начальнику медичної служби, начальнику медичного пункту – із медперсоналом військових частин (з'єднань), крім того, під час амбулаторного прийому військовослужбовців або проведення медичних (тілесних) оглядів звертати увагу на їх психологічний стан, з'ясовувати причини травмувань або пошкоджень, якщо вони мають місце, доповідати про них рапортом командирові та заступнику командира військової частини по роботі з особовим складом, а записи про отримані травми, тілесні пошкодження військовослужбовців, які прибули на амбулаторний прийом, робити в журналі обліку травм і в медичних книжках;

8) командиру батальйону – з офіцерами батальйону та старшинами рот;

9) начальнику штабу батальйону – із безпосередньо підпорядкованими офіцерами та військовослужбовцями військової служби за контрактом, начальниками варт (військових нарядів), крім того, проводити індивідуальні бесіди з військовослужбовцями, які відбувають у відрядження, відпустки, на лікування, відмітки робити в журналі інструктажів, відпускних квитках, посвідченнях на відрядження;

10) заступнику командира батальйону по роботі з особовим складом – з офіцерами та активом батальйону, а також військовослужбовцями військової

служби за контрактом, військовослужбовцями строкової служби, які належать до групи посиленої психологічної уваги;

11) заступнику командира батальйону з технічної частини і озброєння (зв'язку) – із безпосередньо підлеглими офіцерами і військовослужбовцями військової служби за контрактом, а також спеціалістами за напрямками роботи і особовим складом підпорядкованих підрозділів;

12) командирі роти – з офіцерами, сержантами, начальниками варт (військових нарядів), спеціалістами, а також із військовослужбовцями, яким визначена служба без зброї;

13) заступнику командира роти – із сержантами, спортивним активом і військовослужбовцями за дорученням командира роти;

14) заступнику командира роти по роботі з особовим складом – з усім особовим складом роти, особливу увагу приділяти військовослужбовцям, схильним до нестатутних взаємовідносин, до вживання спиртних напоїв, яким визначена служба без зброї;

15) командирі взводу – з особовим складом взводу;

16) головному сержанту військової частини (з'єднання) – із головними сержантами підрозділів;

17) головному сержанту батальйону – із головними сержантами рот і взводів; головному сержанту роти – з усіма сержантами роти;

18) головному сержанту взводу – з усіма сержантами взводу та військовослужбовцями взводу, які мають сімейно-побутові, службові проблеми та схильні до порушення військової дисципліни;

19) сержанту відділення – з усіма військовослужбовцями відділення.

Посадові особи, яких не визначено в додатку, індивідуальну роботу проводять із безпосередньо підпорядкованими військовослужбовцями.

Основні категорії і поняття

Військова дисципліна, правопорушення, аналіз військової дисципліни, підведення підсумків військової дисципліни, етапи аналізу військової дисципліни, службове розслідування, кримінальна справа, індивідуальна робота, методи індивідуального вивчення військовослужбовців, форми індивідуальної роботи, вивчення документів, метод спостереження, індивідуальна бесіда, анкетування, експеримент, узагальнення незалежних характеристик, індивідуальна допомога, індивідуальне завдання, індивідуальний контроль.

Завдання і тести для самоконтролю

1. Вимоги до аналізу військової дисципліни.
2. Методика підведення підсумків військової дисципліни в роті.
3. Які висновки можна зробити з кількісного та якісного аналізу порушень військової дисципліни?
4. Методика підведення підсумків військової дисципліни у взводі.

5. Назвіть основні групи причин скоєння правопорушень.
6. За якими напрямками здійснюється аналіз дисциплінарної практики?
7. Назвіть основні етапи аналізу стану військової дисципліни.
8. Назвіть основні джерела даних про стан військової дисципліни.
9. Що слід ураховувати, визначаючи індивідуальну оцінку військовослужбовцеві за військову дисципліну?
10. Підсумки військової дисципліни в лінійному батальйоні підбивають:
 - а) раз на квартал;
 - б) раз на місяць;
 - в) раз на півріччя.
11. Підсумки військової дисципліни в роті підбивають:
 - а) раз на тиждень;
 - б) раз на квартал;
 - в) раз на місяць.

Правильні відповіді: 10б, 11в.

Р о з д і л 21. ПОПЕРЕДЖЕННЯ НАРКОМАНІЇ, АЛКОГОЛІЗМУ І НЕСТАТУТНИХ ВЗАЄМОВІДНОСИН У ПІДРОЗДІЛАХ

21.1. Профілактика наркоманії в підрозділі

Наркоманія – зло, що завдає людині й суспільству тяжкої, найчастіше непоправної шкоди. Уживання наркотиків шкідливо позначається на діяльності всіх органів і систем людини, насамперед таких життєво важливих, як серцево-судинна та статева системи, печінка, нирки, легені, шлунок. Унаслідок людина, як правило, стає інвалідом, значно скорочується термін її життя (на 10–15 років). Виникають стійкі психічні розлади, відлюдність, похмурість, дратівливість, нездатність переживати і співчувати, людина зазнає безпричинного страху. Моральних і етичних норм для такої людини не існує.

Наркоман деградує як особистість. Стрімко знижується рівень його інтелекту, слабшає пам'ять. Він втрачає сенс життя, його залишають друзі і близькі.

Наркоманія шкідливо позначається на майбутніх поколіннях. Діти народжуються слабоумними, страждають на серйозні психічні хвороби.

У стані сп'яніння наркоман небезпечний для себе і оточення. Для того, щоб добути наркотики, він готовий до будь-якого злочину. Нерідкі випадки, коли під впливом наркотичних речовин скоюють самогубства або настає смерть від надмірної дози.

Наркотична залежність виникає дуже швидко. Організм уже не може нормально функціонувати і в разі несвоєчасного прийому наркотиків людина помирає.

Уживання наркотиків в Україні поширюється насамперед серед молоді. Сьогодні випадки наркоманії трапляються і в НГУ, що завдає серйозної шкоди боєздатності та військовій дисципліні.

Військовослужбовці, які вживають наркотичні речовини, не можуть пильно нести службу, їх увага і пам'ять ослаблені, вони не в змозі зосередитися, швидко втомлюються і з великими труднощами долають навіть незначні фізичні і психічні навантаження. У них порушується координація рухів, вони не здатні виконувати дії, що вимагають високої точності (наприклад прицілювання).

У військовослужбовців, які вживають наркотики, значно погіршується мислення, вони несвоєчасно реагують на зміну обставин і команди. Отже, в екстремальних ситуаціях ставлять під загрозу життя своє і товаришів. У наркоманів ослаблена воля, вони не здатні примусити себе діяти в складних умовах. Яскраво виражені негативні риси характеру, нехтування нормами моралі призводить до конфліктів у військовому колективі. Своїм прикладом наркоман негативно впливає на товаришів, провокує їх до вживання наркотиків. У підрозділі, де є наркомани, варто чекати правопорушень і злочинів.

Жодний командир не повинен зневажати питаннями боротьби з наркоманією. Будь-яке зло легше попередити, ніж потім із ним боротися. Ось

чому профілактична робота є важливим напрямком боротьби з проявами наркоманії. Її необхідно вести систематично з усім особовим складом.

Підгрунття профілактики наркоманії в підрозділі становить роз'яснювальна робота. Головним має бути показ шкоди, якої завдають організму та психіці людини наркотики, згубних соціальних наслідків цієї пристрасті. Наголос варто робити на наукових даних і лікарському досвіді. Заходи необхідно проводити доступною мовою, із використанням переконливих прикладів із реального життя. Розповідь доцільно доповнювати уривками з творів художньої літератури, статей періодичної преси та кінофільмів. Завжди слід пам'ятати, що зміст заходів має бути ретельно продуманим і виваженим. Неправильно побудовані бесіда або лекція можуть дати негативний результат: викликати нездорову зацікавленість, підштовхнути окремих військовослужбовців до набуття власного досвіду “знайомства” з наркотиками. Заходи не мають містити інформації про способи виготовлення і вживання наркотиків і приємні відчуття, пов'язані з ним. Необхідно звертати увагу лише на ті наркотичні речовини, що є в цьому регіоні, не оголошувати їх докладного переліку, щоб не давати присутнім небажану додаткову інформацію.

Робота з профілактики наркоманії вимагає знань і ретельної підготовки кожного заходу. Для лекцій і бесід доцільно запрошувати кваліфікованих фахівців. Ефективним способом впливу на свідомість військовослужбовців є доведення до них правової та адміністративної відповідальності за виготовлення, зберігання і збут наркотиків. На ці заходи доцільно запрошувати юристів, працівників правоохоронних органів.

Доцільно організовувати читання цікавих статей, перегляд та обговорення телепередач, кінофільмів із проблем наркоманії. Для обговорення використовують час, коли військовослужбовці ще перебувають під емоційним враженням від прочитаного і побаченого. У такому разі легше розвінчати шкідливі погляди, не дати їм перетворитися на переконання, сформувати у військовослужбовців стійку негативну позицію щодо вживання наркотиків. Тим більше, що обговорення відбудеться і не можна стверджувати, що в кулуарних розмовах не даватиметься помилкова оцінка побаченого.

Не варто залишати підлеглих під час перегляду. Вчасна репліка, короткий коментар спрямовують думку в потрібному напрямку, допомагають переконатись у правильності висновків і оцінок, що пропонуються. Особливо це стосується полемічних передач, сюжет яких побудовано на протилежних думках і судженнях.

Для проведення роз'яснювальної роботи рекомендується мати в підрозділі підбірку літератури, газетних і журнальних статей із проблем наркоманії. Цю бібліотечку необхідно регулярно поповнювати новими матеріалами.

Потрібно чітко розуміти, що метою роз'яснювальної роботи є не тільки надання знань про шкідливі наслідки наркоманії, а й формування в підрозділі здорової громадської думки.

Разом із тим профілактика наркоманії не обмежується лише агітацією за здоровий спосіб життя. Роз'яснювальна робота має ґрунтуватися на міцному підґрунті чіткої повсякденної організації життєдіяльності підрозділу в суворій відповідності до вимог статуту. Практика показує, що в підрозділах, де виконують розпорядок дня і підтримують дисципліну, немає випадків вживання наркотиків. Розпорядок дня дозволяє не тільки оптимально організувати життя і службову діяльність, а і здійснювати ефективний контроль за особовим складом, вчасно виявляти і припиняти випадки вживання наркотиків.

Під повсякденним порядком розуміють також суворий облік і постійний контроль за збереженням, видачею і використанням медикаментів, пального, мастильних речовин, розчинників та інших токсичних речовин.

Важлива й організація матеріально-побутового забезпечення особового складу. За даними соціологічного опитування найчастіше наркотики вживають для того, щоб зняти напруження від служби, відчувати себе комфортно.

Особливу увагу потрібно приділяти організації дозвілля підлеглих. Його необхідно заповнювати цікавими культурно-виховними, просвітницькими і спортивними заходами.

Наука стверджує, що в деяких людей існує потреба періодично змінювати свій психічний стан. Це прагнення вони реалізують за допомогою психологічних вправ (медитація), занурення в роботу, азартних ігор, колекціонування, спорту, а також наркотиків і алкоголю. Часто трапляється, що форму реалізації потреби диктує ситуація. Добре, якщо таким людям допомагають реалізувати це прагнення на спортивних заняттях, змаганнях, концертах художньої самодіяльності тощо. Головне – уникнути нав'язливості, самі заходи і їх тематика мають підбиратися з урахуванням інтересів військовослужбовців.

Найважливішою умовою профілактики наркоманії є здорова моральна атмосфера. Соціологічні дослідження показують, що у 47 % випадків обстановка в колективі впливає на вживання наркотичних речовин. Створення в підрозділі атмосфери дружби і товариської взаємодопомоги – запорука запобігання наркоманії.

Командирам і їх заступникам по роботі з особовим складом не слід обмежуватися тільки масовими заходами. Найефективніші результати дає індивідуально-виховна робота. Для цього необхідно визначити групу військовослужбовців, потенційно схильних до вживання наркотичних речовин, так звану групу ризику.

Виявлення таких осіб починають із моменту прибуття поповнення в підрозділ. Спочатку потрібно звернути увагу на зовнішній вигляд кожного прибулого, ретельно вивчити всі документи, що дозволяють скласти перше враження про особистість і морально-ділові якості військовослужбовця, його родину, найближче оточення, умови виховання, інтереси, стан здоров'я, а іноді й отримати прямі свідчення про вживання наркотиків. Такими документами є характеристики з місця роботи, навчання, колишнього місця служби, медична книжка, автобіографія.

Край важливий захід становить медичний огляд, на якому командир чи його заступник по роботі з особовим складом зобов'язані бути присутніми особисто. Перед оглядом вони звертають увагу лікаря на осіб, які потребують поглибленого обстеження на предмет уживання наркотиків. Гнійничкова висипка, розчоси шкіри, сліди від уколів, дефіцит ваги можуть свідчити про те, що військовослужбовець уживає наркотики.

Дані медичного огляду й результати вивчення документів використовують для проведення ознайомчої бесіди. Їй можуть передувати спостереження за поведінкою військовослужбовця, аналіз відгуків товаришів по службі. Однак усе це потребує часу. Варто пам'ятати, що найбільшої відвертості від військовослужбовця можна очікувати в період його адаптації до служби і нового колективу. До бесіди слід готуватися, а не проводити її поспіхом, заздалегідь визначити її мету. Питання мають бути продуманими й ретельно сформульованими. Не можна починати бесіду із запитання: “Ти вживав наркотики?” Майже напевно ви отримаєте відповідь: “Ні”. Спочатку слід повернути до себе співрозмовника. Тон розмови має бути довірливим, спонукати до відвертості. Добре, якщо в цей час ніщо не відволікає співрозмовника. Службовий кабінет – не завжди краще місце для бесіди. Бажано, аби під час розмови не було сторонніх осіб.

Початок бесіди не має ставити військовослужбовця перед вибором: казати правду чи промовчати. Питання мають бути зі сфери йому близької і приємної, пов'язані з рідним містом, селом, близькими, захопленнями та інтересами. Відповіді дозволяють отримати важливу для командирів та офіцерів по роботі з особовим складом інформацію, про що співрозмовник навіть не здогадуватиметься. Із самого початку розмови прагніть розкутості воїна, викличте його на відвертість. Якщо це вдасться, то відповіді на запитання стануть розгорнутішими, а розмова емоційною.

Про те, що зник холодок недовіри, може свідчити невимушена, вільна поза співрозмовника, жвава міміка, посилена жестикуляція. Ступінь відвертості буде вищим, якщо офіцер також поділиться якимись подробицями зі свого життя, це допоможе зблизитися з військовослужбовцем. Дуже важливо не перебивати співрозмовника, навіть якщо бесіда відхиляється від теми, а відомості здаються нецікавими чи повторюються. Спрямувати бесіду в потрібне русло можна лише тоді, коли в розмові виникне пауза. Завжди варто пам'ятати, що незначний, на перший погляд, факт може виявитися дуже важливим.

До головної теми найкраще підходити обережно і починати з непрямих запитань. З'ясувати, наприклад, ставлення співрозмовника до фільму з проблем наркоманії, до вживання наркотиків його кумирами (наприклад рок-зірками) та ін. Не слід робити спроб тиску, якщо військовослужбовець ухиляється від обговорення теми, найімовірніше такий тиск не буде ефективним. До того ж сам факт цього вже становить важливу інформацію для командира. Не варто ставити перед собою надзавдання – протягом першої бесіди викрити людину в уживанні наркотиків, а тим більше, переконати її відмовитися від цього.

Головне завдання – скласти якомога повніше враження про особистість військовослужбовця, зібрати якнайбільше фактів для подальшого аналізу.

Важливим моментом є завершення бесіди. Навіть якщо мети бесіди не досягнуто, командир обов'язково повинен дати зрозуміти військовослужбовцю, що той завжди може звернутися до нього за порадою й допомогою.

Після бесіди потрібно проаналізувати розмову. Відібрати важливі відомості, визначити нез'ясовані питання, зробити висновки, спланувати свою подальшу роботу з цим військовослужбовцем.

Підтвердити чи спростувати висновки, зроблені за результатами вивчення документів, проведеної бесіди, медичного огляду, допоможе систематичне педагогічне спостереження за військовослужбовцем та узагальнення характеристик, які дали йому товариші по службі, молодші командири.

Уточнити зібрані дані або отримати додаткові відомості можна за допомогою листування з рідними військовослужбовця, контактування з посадовими особами за місцем його роботи, навчання і проживання. Поліція, медичні заклади, військкомати обов'язково надають відомості про осіб, помічених у вживанні наркотичних речовин.

Роботу з виявлення групи ризику не обмежують лише періодом прибуття поповнення в підрозділ. Її проводять постійно. Бесіди, педагогічне спостереження, профілактичний медичний огляд, вивчення громадської думки, інформація, що надходить від товаришів по службі, листування за місцем навчання, роботи і проживання дозволяють командирю вчасно запобігти випадкам наркоманії.

Виявлення групи ризику не має перетворюватися на самоціль. Це є лише першим етапом з організації виховного впливу на осіб, схильних до вживання наркотиків. Потрібно стежити за тим, аби службові навантаження на цих військовослужбовців були розумними, вчасно заохочувати їх старанність, відзначати успіхи у службі, створювати навколо них обстановку турботи, емоційної підтримки. Воїнів, що віднесені до групи ризику, доцільно залучати до суспільно-корисної діяльності, допомагати їм знайти справу до душі.

Особливо контролювати слід матеріально-побутове забезпечення, обов'язкове відвідування зазначеними особами заходів антинаркотичної тематики. Ця робота становить важливий складник зміцнення військової дисципліни. Головне, щоб у заходах не було формалізму, нав'язливості, некомпетентності, які найчастіше дають протилежний ефект і здатні підштовхнути військовослужбовців до вживання наркотиків.

Після отримання інформації про те, що в підрозділі мають місце випадки наркоманії, командир і його заступник по роботі з особовим складом насамперед зобов'язані виявити осіб, які вживають наркотики. Цьому сприяють шиккування особового складу, передбачені розпорядком дня та позапланові, раптові медичні і тілесні огляди, вечірні перевірки, контроль особового складу вночі, а також вибіркові перевірки на місцях роботи й несення служби, у коморах та інших підсобних приміщеннях, у лазні під час миття особового складу. Особливо цінною і своєчасною буває інформація, яка надходить від низового активу.

Осіб, які вживали наркотики, потрібно негайно ізолювати й доправити до лікаря для уточнення діагнозу. Разом із медичними працівниками встановлюють, які наркотики, як довго і як часто, з ким (на початковій стадії наркотики вживають, як правило, у групі), де, коли вживали, звідки вони надходили, яким способом і хто доставляв їх у підрозділ, де їх приховували. Залежно від того, що вдалося з'ясувати, організують подальшу роботу.

У будь-якому випадку потрібно:

- організувати медичний огляд усіх осіб, яких підозрюють у вживанні наркотиків;
- оглянути місця можливого їх схову;
- перекрити канали доставки наркотиків;
- посилити контроль за особовим складом і роботу з особовим складом;
- осіб, які систематично вживають наркотичні речовини, негайно відправити на стаціонарне лікування.

Основні шляхи надходження наркотичних засобів у військові колективи такі:

- пересилання поштою;
- доставка родичами та знайомими;
- збут цивільними особами;
- розкрадання з аптек, медичних складів, лікувальних установ (у тому числі за посередництва медичного персоналу);
- виготовлення військовослужбовцями.

Як показує практика, найчастіше наркотики надходять у підрозділ через місцевих жителів. Для протидії цьому військовослужбовців, які прибувають із відрадження, відпустки, звільнення, ретельно контролюють, не допускають проникнення в підрозділ цивільних осіб. Потрібен також постійний контроль за військовослужбовцями, які перебувають на окремих об'єктах (лазні, акумуляторні та ін.). Вони можуть бути посередниками між споживачами наркотиків і тими, хто їх доставляє. Крім того, організують перевірки осіб, які виконують обов'язки у відриві від підрозділу. Налагоджують тісну взаємодію з поліцією, місцевими жителями, які можуть дати цінну інформацію про місця зустрічей і форми контактів військовослужбовців із постачальниками наркотиків. Це допоможе вчасно вжити ефективних заходів протидії.

Доцільно встановити контакт із місцевим відділенням зв'язку та разом із його начальником визначити порядок інформування про надходження військовослужбовцям великих грошових переказів і про їх видачу, бо вони можуть бути витрачені на наркотики.

Наркотики можуть міняти на обмундирування, спорядження та інше військове майно, продукти харчування, викрадені з їдальні чи складів, пально-мастильні матеріали і навіть на зброю та боєприпаси. Тому доцільні перевірки наявності, обліку, збереження й видачі матеріальних засобів і додаткові заходи, спрямовані на запобігання їх розкраданню.

Потрібно здійснювати контроль за видачею посилок, пам'ятати про те, що наркотичні речовини можуть бути заховані в продуктах харчування, дрібних предметах, одязі тощо. Пересилання наркотиків може здійснюватись у

конвертах із листами у вигляді тонкої пластини, вкладеної між аркушами кореспонденції.

У разі прибуття родичів і близьких військовослужбовців командир зобов'язаний у категоричній формі попередити їх про неприпустимість передачі наркотиків. У разі підозри в тому, що прибулі самі є наркоманами, зустріч має проходити тільки в присутності командира.

Аби уникнути розкрадання речовин, до складу яких входять наркотичні засоби, організовують суворий облік і систематичний контроль за збереженням і правильністю видачі медикаментів. Потрібно також виключити розкрадання наркотиків особами, які мають до них доступ. Крім випадків крадіжок ліки можуть виписувати вигаданим хворим, особам, яким вони не потрібні. Можливі підміна наркотиків на інші ліки та підроблення документів на знищення ліків, які містять наркотичні речовини, нібито за простроченими термінами зберігання. Прийом ліків хворими повинен відбуватись у присутності медичного працівника, щоб унеможливити передавання їх іншим особам або використання як сировини для виготовлення наркотиків.

Випадки кустарного виготовлення наркотичних засобів, як правило, трапляються в місцях вирощування маку і коноплі. До цього можуть залучати молодих військовослужбовців або, що буває частіше, слабохарактерних військовослужбовців старшого призову чи сержантів. Командир повинен знати місця, де ростуть коноплі чи мак (інформацію можна одержати у працівників поліції і місцевих жителів), і встановити контроль за їх відвідуванням військовослужбовцями, організувати раптові перевірочні рейди.

Важливий напрямок роботи щодо протидії проникнення наркотичних речовин становить суворе виконання розпорядку дня і підбір військовослужбовців у добовий наряд, куди призначають осіб, здатних забезпечити контроль за особовим складом (особливо вночі).

У будь-якому випадку командир повинен використовувати три основні напрямки: медико-санітарний, виховний і організаційний.

У разі, якщо осіб, помічених у вживанні наркотиків, після медичного обстеження не направляють на стаціонарне лікування, за ними встановлюють медичне спостереження з обов'язковим оглядом лікаря та консультацією психіатра-нарколога не менше одного разу на місяць.

Важливою метою організаційних заходів є усунення причин та умов, що сприяють уживанню наркотиків, і попередження негативного впливу з боку військовослужбовців, помічених у вживанні наркотичних речовин, на інших членів військового колективу. Якщо таких військовослужбовців декілька, то доцільно розглянути питання про переведення деяких із них в інший підрозділ. За тими, хто вживав наркотичні речовини, встановлюється цілодобовий контроль із боку всіх посадових осіб. Командиру необхідно передбачити всі заходи, спрямовані на запобігання втечі наркоманів, виключення можливості скоєння ними правопорушень, заподіяння собі ушкоджень, травм і спроб самогубства.

Отже, систематична і планова робота командирів і їх заступників по роботі з особовим складом, лікарів, юристів, активу підрозділу має стати

ефективним засобом протидії наркоманії – одній із найсерйозніших проблем сучасності.

21.2. Попередження алкоголізму серед військовослужбовців

Вислів, що хворобу легше попередити, ніж лікувати, повною мірою стосується алкоголізму, профілактика якого значно полегшує боротьбу з ним, дає добрі результати.

Алкоголізм – це хвороба, що виникає від надмірного вживання алкоголю і характеризується патологічною залежністю від нього, психічними, тілесними і неврологічними розладами, супроводжується порушенням соціальних функцій хворого.

Пияцтво – це антисуспільна форма поведінки, яка виявляється в частому й надмірному вживанні алкоголю і є передумовою хвороби, ґрунтом, на якому розвивається алкоголізм.

Алкоголь – це речовина, яка при надмірному вживанні непомітно й поступово призводить до руйнування організму і психіки людини.

Як і всяка отрута, алкоголь може стати причиною смерті. Експериментально обчислена кількість алкоголю з розрахунку на кілограм ваги тіла – *токсичний еквівалент*. Для людини це 7–8 г етилового спирту. Наприклад, якщо вага людини 64 кг, смертельна доза приблизно дорівнюватиме 500 г чистого алкоголю. Суттєвий вплив на отруєння має час. Повільне вживання алкоголю протягом більше години зменшує небезпеку.

Після потрапляння в організм смертельної дози температура тіла знижується на 3–4 °С. Смерть настає за 12–40 год.

Уживання алкоголю є однією з основних причин дорожньо-транспортних пригод. Дослідження науковців показали, що кухоль пива, випитого водієм перед виїздом, збільшує ймовірність аварії в 7 разів, 150 г горілки – у 30 разів, 300 г горілки – у 130 разів. Ці дані свідчать про те, що ніякої “припустимої” концентрації спирту в крові, яка ніби суттєво не впливає на аварійність, не існує. Ось чому водія, який перед рейсом випив навіть пива, треба розглядати як потенційного злочинця.

Алкоголь дуже негативно впливає на життєво важливі функції організму. Від нього страждає насамперед шлунок, що першим приймає на себе удар. І чим міцніші напої, тим швидше розвивається захворювання, тим складніше його лікувати.

Дія етилового спирту позначається на клітинах печінки, які під його впливом гинуть. На їх місці утворюється з’єднувальна тканина або простий рубець. Печінка поступово зменшується в розмірах, зморщується, її судини стискаються, кров у них застоюється, тиск підвищується у 3–4 рази. Коли відбувається розрив цих судин, починається сильна кровотеча, від якої хворий найчастіше гине. За даними ВОЗ близько 80 % хворих помирають протягом року після першої такої кровотечі. Описані зміни мають назву “цироз печінки”.

Склеротичні зміни відбуваються і в підшлунковій залозі, яка тісно пов’язана з травним трактом. Розтини осіб віком 30–40 років, які тривалий час

уживали алкоголь у великих дозах, показали глибокі зміни в підшлунковій залозі. Тому ті, хто вживає спиртне, часто скаржаться на погане травлення, різкі болі в животі.

Ураження серцево-судинної системи від спиртного спостерігається у вигляді алкогольної гіпертонії чи ураження міокарда.

Алкогольна гіпертонія є результатом порушення нервової регуляції судинного тону, обумовленого токсичною дією етилового спирту на різні відділи нервової системи. Тут певну роль відіграє порушення функції наднирок із підвищенням рівня адреналіну, що особливо різко виявляється в перші дні після алкогольних ексцесів. Нерідко у тих, хто вживає спиртне тривалий час, має місце ураження нирок.

Гіпертонія спостерігається більше ніж у 40 % тих, хто вживає алкоголь. Причому майже у 35 % із них артеріальний тиск знаходиться в небезпечній зоні. Гіпертонія вражає людей віком від 36 років. Основним лікувальним і профілактичним засобом при алкогольній гіпертонії є повна відмова від спиртного, без цього лікування іншими засобами неефективне.

Алкоголь небезпечний і для мозку людини, де він накопичується найбільше. Якщо концентрацію алкоголю прийняти за 1,0, то в печінці вона дорівнюватиме 1,45, у спинномозковій рідині – 1,5, а в головному мозку – 1,75. Тривале вживання алкоголю різко знижує мозкові функції людини. При цьому першими страждають більш складні психічні процеси, довше зберігаються прості функції, ті, що пов'язані з рухами.

У разі повторного прийому алкоголю ураження вищих центрів мозкової діяльності триває від 8 до 20 днів. Якщо алкоголь уживають тривалий час, то робота цих центрів ніколи не відновлюється.

Із наукових джерел відомо, що людина, яка вживає спиртні напої, втрачає знання й уміння, здобуті розумовим напруженням, наприклад, за останній тиждень чи місяць, тобто повертається до попереднього рівня розумового розвитку.

Якщо алкогольні отруєння регулярні, то людина зупиняється у своєму розумовому розвитку, її мислення стає шаблонним. У подальшому настає ослаблення більш стійких асоціацій, розумові процеси ще більше звужуються, втрачають свіжість та оригінальність. Тривале вживання алкоголю неминуче призводить до деградації особистості, притупляє здібності до творчого мислення, синтезу, потім ці якості мозку зникають зовсім.

Відомо, що тривалість життя людини, яка систематично вживає спиртне, скорочується на 15–20 років. І якщо вона після 50 років не загине від пияцтва, то починає тяжко хворіти.

Алкоголізм руйнує моральні стосунки в сім'ї, від цього насамперед страждають діти.

Пияцтво і патріотизм – поняття несумісні. Із давніх давен вороги вербували зрадників серед п'яниць, бо для них немає нічого святого.

Особистість п'яниці характеризується егоцентризмом, тобто прагненням вирішувати всі питання заради особистої вигоди. Водночас у людини виявляється слабкий опір труднощам. Вона легко кидає розпочату справу, не

довівши її до кінця. У неї рано виникає відчуття безпомічності, залежності від інших, прагнення знайти яку-небудь опору для себе. Ці негативні риси доповнює манія величі. Людина уявляє себе значнішою, ніж є насправді, часто скаржиться, що її не розуміють, недооцінюють.

Особливо згубно алкоголь діє на дітей. Із досвіду відомо, що діти алкоголіків і тих, хто одноразово вжив перед зачаттям алкоголь, часто народжуються слабкими, розумово неповноцінними чи навіть мертвими. Закони Давнього Риму забороняли молодим людям до 30 років, тобто в період найактивнішого відтворення нащадків, пити спиртні напої. За законами Давньої Греції п'яному чоловіку суворо заборонялося сходитися з жінкою. На Русі нареченому і нареченій не дозволяли вживати хмільне під час весілля.

З огляду на те, якої шкоди завдає вживання спиртних напоїв, необхідно вести цілеспрямовану роботу щодо попередження пияцтва серед військовослужбовців. В армії до пияцтва можна віднести й випадки вживання алкоголю військовослужбовцями строкової служби, бо вони тісно пов'язані з правопорушеннями.

По-перше, стан сп'яніння послаблює у військовослужбовців почуття відповідальності і може мати провокативний характер, коли правопорушення вчиняють під впливом мотивів і цілей, які не властиві порушнику в тверезому стані.

По-друге, негативний вплив сп'яніння чітко відбивається й на конкретних обставинах учинення злочину, полегшує і прискорює виникнення його задуму й рішучість учинення.

По-третє, стан сп'яніння обтяжує злочинні дії, посилює їх жорстокість і безглуздість.

Виділяють три групи факторів, що сприяють пияцтву серед військовослужбовців: соціальні, психологічні і медичні.

До соціальних факторів належать:

– несприятливі умови сімейного виховання (неповна сім'я, алкогольні традиції, низький культурний рівень, конфліктні взаємовідносини та аморальна поведінка батьків);

– низький рівень освіти (незадовільна успішність у школі, дублювання класів або формальне переведення із класу в клас);

– початок трудової діяльності до 17 років;

– уживання алкоголю в ранньому віці;

– негативний вплив ровесників із асоціальними тенденціями.

До психологічних факторів відносять:

– особливості характеру (нестійкий, епілептоїдний, експлозивний);

– релаксуючі й ейфоризуючі властивості алкоголю, що сприяють психічному комфорту, полегшують міжособистісні контакти;

– фіксація станів;

– руйнування властивостей особистості;

– належність до певного кола осіб;

– традиції.

До медичних факторів належать:

- неповноцінність вищих відділів центральної нервової системи (природжена або внаслідок черепно-мозкових травм та інтоксикацій);
- несприятлива спадковість (сімейний алкоголізм).

Профілактика пияцтва серед військовослужбовців передбачає:

- знання дійсного стану справ із цієї проблеми в підрозділах;
- персональний облік схильних до зловживання спиртними напоями і здатних спровокувати до негативних учинків нестійких військовослужбовців;
- перекриття всіх каналів доставки спиртного військовослужбовцям;
- систематичні перевірки кімнат для зберігання особистих речей військовослужбовців, сушарень, котельних, лазень, підвалів тощо;
- зосередження зусиль військових юристів на переконливому показі воїнам тяжких наслідків пияцтва, своєчасне доведення вироків військових трибуналів у зв'язку з подіями і злочинами на ґрунті пияцтва;
- виявлення військовими медиками військовослужбовців, схильних до вживання спиртних напоїв;
- облік випадків пияцтва й алкоголізму;
- посилення санітарно-просвітницької роботи;
- показ соціально небезпечних аспектів алкоголізму;
- урахування структури військових підрозділів і специфіки служби, що можуть сприяти придбанню та вживанню спиртних напоїв;
- постійну, наполегливу індивідуальну виховну роботу з особовим складом;
- поліпшення побутових умов особового складу.

Жодного разу не слід проводити роботу з військовослужбовцями, які перебувають у стані сп'яніння. Це може спричинити спалахи гніву й агресії.

У профілактичній роботі необхідно досягати розуміння військовослужбовцями дійсної стадії їх алкоголізації. Цьому може сприяти, наприклад, проведення анкетування (див. дод. 21.2.1).

Таким чином, подолання пияцтва та алкоголізму є складною державною проблемою, вирішення якої можливе лише з урахуванням усіх аспектів: економічних, соціальних, юридичних, культурологічних і медичних. Викорінення пияцтва серед військовослужбовців потребує заходів, спрямованих на його соціальну й адміністративну профілактику та психологічну реабілітацію.

Анкета визначення стадії алкоголізму
(розроблена американськими психологами)

Обведіть колом номери запитань, на які ви можете відповісти позитивно.

1. Чи вживаєте ви алкогольні напої у великих кількостях після сварки або коли начальник вами не вдоволений?
2. Чи завжди, коли у вас проблеми або ви відчуваєте себе у скрутному становищі, ви п'єте більше, ніж звичайно?
3. Чи помічали ви, що можете випити спиртного більше, ніж раніше?
4. Чи було у вас так, що наступного ранку після випивки ви не могли згадати окремих епізодів минулого вечора, хоча друзі казали, що ви не напилися до втрати свідомості?
5. Чи намагаєтеся ви непомітно від інших випити більше?
6. Чи бувають випадки, коли ви відчуваєте себе дискомфортно, якщо немає випивки?
7. Чи не помічали ви останнім часом, що поспішаєте зробити перший ковток, хоча раніше цього не було?
8. Ви коли-небудь відчуваєте провину через те, що п'єте?
9. Чи дратуєтеся ви, коли друзі або родина обговорюють уживання вами алкоголю?
10. Чи помічали ви, що у вас останнім часом трапляються провали в пам'яті?
11. Чи помічаєте ви бажання продовжити випивку після того, як друзі говорять, що їм уже досить?
12. У вас завжди є причина, щоб напиться занадто сильно?
13. Чи часто ви шкодуєте про те, що зробили або наговорили під впливом алкоголю?
14. Чи намагалися ви контролювати вживання алкоголю?
15. Чи часто ви порушували свою обіцянку пити в міру?
16. Чи намагалися ви зменшити вживання алкоголю, змінюючи роботу чи місце проживання?
17. Чи намагаєтеся ви уникати своєї родини або друзів, коли п'єте?
18. Чи збільшуються ваші проблеми, пов'язані з грішми або роботою?
19. Чи не здається вам, що дедалі більше людей ставляться до вас несправедливо без достатніх на те причин?
20. Ви їсте мало або нерегулярно, коли п'єте?
21. Чи "трясе" вас іноді зранку і ви відчуваєте, що невелика кількість алкоголю вам допомагає?
22. Чи звертали ви останнім часом увагу на те, що не можете пити так багато, як раніше?
23. Чи пили ви коли-небудь кілька днів підряд?

24. Чи відчуваєте ви себе іноді дуже пригніченим і сумніваєтеся в такому стані у сенсі існування?

25. Іноді після періодичних запоїв ви чуєте або бачите що-небудь, чого немає насправді.

26. Чи відчували ви почуття страху після того, як довго пили?

Якщо ви відповідаєте “так” кілька разів, то можна вказати на такі стадії алкоголізму:

- рання (питання 1–8);
- середня (питання 9–21);
- початок заключної стадії (питання 22–26).

21.3. Попередження нестатутних взаємовідносин у військових колективах

Нестатутні взаємовідносини – негативні соціально-психологічні явища, до яких віднесено будь-які посягання військовослужбовців на гідність і права особистості.

Про наявність у підрозділі нестатутних взаємовідносин найчастіше свідчать такі ознаки:

- напруженість у стосунках між молодими солдатами і військовослужбовцями старших призовів;
- моральний і фізичний тиск, погрози, шантаж;
- глумління та знуцання над товаришами по службі, фізичні образи;
- наявність у підрозділі прізвиськ;
- пасивність, замкнутість, відокремленість молодих солдат від інших військовослужбовців у вільний час, святкові та вихідні дні;
- вимагання грошей, продуктів харчування, особистих речей, предметів обмундирування;
- несення бойової служби молодими військовослужбовцями на найвіддаленіших постах, постійне виконання ними господарських робіт, прання та чищення предметів одягу інших військовослужбовців;
- розміщення новачків у казармі на верхньому ярусі ліжок, під час шиккування – в першій шерензі, “добровільне” розміщення під час перегляду кінофільмів і телепередач на незручних місцях;
- слідування в їдальню в перших шеренгах строю, а повернення після прийому їжі в останніх;
- наявність у молодих солдатів предметів обмундирування, які раніше були в користуванні;
- громадська пасивність, небажання йти у звільнення чи культпохід;
- приховування травм, у тому числі під час медичних оглядів;
- примусове виконання за інших військовослужбовців різних робіт.

Необхідність викорінення і профілактики нестатутних взаємовідносин усвідомлює весь керівний склад НГУ. Нормативно-правовою базою такої профілактики серед особового складу є:

- Конституція та закони України;
- Статут внутрішньої служби Збройних Сил України;
- Дисциплінарний статут Збройних Сил України;
- накази та директиви командувача НГУ.

Причини та умови нестатутних взаємовідносин такі:

- брак статутного порядку та повсякденної вимогливості командирів, начальників;
- недоліки в організації роботи з особовим складом, низький контроль за проведенням профілактичних заходів у ланці батальйон – рота;
- низький рівень індивідуальної роботи, недостатні знання індивідуальних якостей і психологічних особливостей підлеглих;
- робота зі зміцнення військової дисципліни проводиться безсистемно, без чіткого визначення цілей і завдань;
- некритичне оцінювання стану справ із військової дисципліни, приховування фактів знущань і спотворення дисциплінарної практики;
- недоліки в організації та проведенні профілактичної роботи з військовослужбовцями груп ризику;
- формальне виконання службових обов'язків посадовими особами та добовим нарядом;
- слабка психолого-педагогічна підготовка офіцерів, невміння запобігати конфліктним ситуаціям;
- неналежна увага до побуту підлеглих, задоволення їх потреб і запитів, організації дозвілля.

Заходи попередження нестатутних взаємовідносин у роті включають у плани роботи з особовим складом, плани ради підрозділу, плани морально-психологічного забезпечення виконання службово-бойових і навчальних завдань.

Профілактика нестатутних взаємовідносин передбачає проведення організаційних заходів і заходів виховного впливу.

Організаційні заходи:

- підтримання суворого статутного порядку з усіх питань організації та несення служби;
- чіткий контроль за особовим складом;
- уміле використання дисциплінарної практики;
- вивчення передового досвіду з офіцерами, прапорщиками, сержантами зміцнення військової дисципліни;
- аналіз морально-психологічного стану.

Заходи виховного впливу:

- обговорення стану дисципліни на службових нарадах, зборах;
- конкретний аналіз і розбір випадків позастатутних взаємин;
- індивідуальні бесіди з військовослужбовцями, які припускають відхилення в поведінці;
- формування у військовослужбовців свідомого ставлення до виконання своїх обов'язків;

- виховання в особового складу патріотизму, національної гідності та культури, поваги до мови, традицій і звичаїв Українського народу;
- залучення громадськості до згуртування військових колективів;
- поширення передового досвіду несення служби, виконання вимог Військової присяги та статутів;
- своєчасне доведення до особового складу наказів командування і вироків військових судів.

Навчання суб'єктів роботи з особовим складом формам і методам профілактики нестатутних взаємовідносин здійснюють передусім офіцери по роботі з особовим складом. До цієї роботи також залучають працівників військових прокуратур, судів, психологів і педагогів.

Для навчання офіцерів і прапорщиків формам і методам профілактики нестатутних взаємовідносин використовують дні командирської підготовки, навчально-методичні збори, дні начальників варт, наради, науково-практичні конференції, заняття з гуманітарної підготовки, інструктивні заняття, заліки зі знання керівних документів. Заступників командирів підрозділів по роботі з особовим складом навчають також під час проведення щомісячних днів підвищення професійного рівня.

Із сержантами проводять щомісячні чотиригодинні лекторії з проблем військового права, педагогіки і психології, методики роботи щодо профілактики нестатутних взаємовідносин. Їх навчання здійснюється також під час проведення днів сержантів, нарад, занять із гуманітарної підготовки, обміну досвідом, інструктажів.

Актив підрозділів, голів і членів рад військових колективів навчають методики надання допомоги командирам щодо запобігання нестатутних взаємовідносин під час проведення семінарів, окремих інструктажів та інструктивних занять, обміну досвідом.

Контроль виконання заходів профілактики нестатутних взаємовідносин здійснюють за такими напрямками:

- постановка завдань офіцерам управління частини на період роботи в підрозділах у складі цільових і комплексних груп;
- аналіз доповідних записок, рапортів посадових осіб про виконання намічених заходів;
- заслуховування на нарадах заступників командирів підрозділів по роботі з особовим складом щодо проведення ними профілактичних заходів;
- перевірка облікових і плануючих документів;
- безпосереднє спілкування з військовослужбовцями;
- участь (особиста або призначених офіцерів) у проведенні запланованих заходів;
- залучення органів громадського контролю;
- анкетування військовослужбовців.

Зміст роботи посадових осіб щодо попередження нестатутних взаємовідносин.

Командир роти:

- дає вказівки стосовно роботи з особовим складом щодо формування

військового колективу; особисто проводить виховні заходи й заходи з наведення і підтримання в роті статутного порядку (*постійно*);

- навчає офіцерів, прапорщиків, сержантів формам і методам згуртування військового колективу, проведенню індивідуальної роботи, профілактики позастатутних взаємовідносин (*постійно*);

- особисто бере участь у підготовці і проведенні загальних зборів особового складу про дружбу і військове товариство, організує обговорення солдатами й сержантами фактів позастатутних взаємин (*згідно з планом*);

- аналізує морально-психологічний стан підлеглих, їх психологічну сумісність і рівень підготовки (*постійно*);

- організує контроль за практичним несенням служби, особливо молодими солдатами, оволодіння ними військовими спеціальностями (*постійно*);

- вивчає моральні й ділові якості особового складу (*постійно*);

- уживає заходів у вдосконаленні роботи з особовим складом щодо усунення причин позастатутних взаємин (*постійно*);

- навчає сержантів практиці роботи з попередження позастатутних взаємин (*постійно*);

- аналізує структуру військового колективу, процес утворення мікрогруп, виявляє лідерів, залучає їх до активної боротьби проти правопорушень (*постійно*);

- організує виховання особового складу на традиціях і святинях Українського народу, почутті любові до України (*постійно*);

- організує зустріч і введення до строю молодого поповнення (*травень, листопад*);

- особисто проводить бесіди із сержантами з питань їхнього становлення як командирів, стосунків із підлеглими, настрою, служби, місця в колективі; серед військовослужбовців попередніх призовів визначає схильних до порушень військової дисципліни, особливо посилює цю роботу за 100 днів до виходу указу Президента України про звільнення в запас військовиків, які вислужили встановлені строки служби (*постійно*);

- організує обговорення на засіданнях ради військового колективу, загальних зборах особового складу випадків позастатутних взаємин (*постійно*);

- доводить до особового складу вироків військових трибуналів за випадками знущань над товаришами по службі (*щомісяця*);

- веде листування з батьками підлеглих, повідомляє про факти хуліганської поведінки стосовно товаришів по службі (*постійно*);

- особисто проводить заходи з питань військового, морального і правового виховання (*згідно з планом*);

- у день оголошення указу Президента України про звільнення в запас військовиків, які вислужили встановлені строки служби, організує вшанування кращих у присутності всього особового складу (*березень, вересень*);

- бере участь у підборі особового складу варт, організує роботу їх активу, перевіряє організацію несення служби вартовими, уживає заходів щодо усунення недоліків (*постійно*);

- разом зі старшиною роти контролює відповідність розміщення особового складу роти штатному розпису, дотримання черговості несення служби в нарядах, прибирання приміщень, розподіл військовослужбовців на господарчі роботи (*постійно*);

- уживає заходів щодо забезпечення всіх військовослужбовців необхідними нормами постачання (*постійно*);

- посилює відповідальність осіб добового наряду і молодших командирів за підтримання статутного порядку в приміщеннях роти, особливо у вечірній час і вихідні дні;

- особисто веде зошит індивідуальної роботи (*постійно*).

Заступник командира роти по роботі з особовим складом:

- вивчає соціально-психологічні процеси у військовому колективі, психологічні характеристики військовослужбовців з метою запобігання негативним явищам (*постійно*);

- отримує інформацію від командирів взводів і активу про всі негативні випадки відносин серед особового складу (*постійно*);

- особисто працює з військовослужбовцями строкової служби, у яких ускладнена адаптація, які мають відхилення в поведінці (*постійно*);

- разом із командиром роти напередодні прийому молодого поповнення проводить індивідуальні бесіди з військовослужбовцями, які звільняються в запас, про недопустимість знущань, кримінальну відповідальність за їх скоєння (*травень, листопад*);

- проводить роз'яснювальну роботу з усіма категоріями військовослужбовців за наказами про знущання, моральний або фізичний примус (*з отриманням наказів*);

- разом із головою ради військового колективу аналізує колективні й міжособистісні стосунки, розробляє і уживає конкретні заходи з усунення причин, які породжують позастатутні взаємини (*згідно з планом*);

- вивчає і аналізує відносини серед військовиків різних національностей і строків служби, ураховує їх у виховній роботі (*постійно*);

- під час виховних заходів активно впливає на процес формування колективної думки, попередження негативних групових настроїв і причин, які призводять до конфліктів (*постійно*);

- бере участь у підборі кандидатів на посади молодших командирів, підвищенні їхньої ролі в попередженні позастатутних взаємин (*постійно*);

- знайомить молодих військовослужбовців із традиціями і особливостями служби в підрозділі, допомагає в підготовці загальних зборів роти, на яких кожний розповідає про себе (*раз на півріччя*);

- бере участь у плануванні і проведенні професійної підготовки офіцерів, прапорщиків і сержантів із питань військової психології та педагогіки (*згідно з планом*);

- проводить заняття з сержантами, навчає їх в індивідуальному порядку методів виховання підлеглих (*згідно з планом*);

- контролює черговість розподілу нарядів і робіт, забезпечення військовослужбовців необхідними нормами постачання (*щотижня*);

– разом із командиром роти підводить підсумки роботи щодо зміцнення військової дисципліни і уточнює завдання виховної та соціально-психологічної роботи (*щотижня*);

– доповідає командирі роти і заступнику командира батальйону по роботі з особовим складом про всі випадки знущань, морального і фізичного примусу (*негайно*);

– організує вивчення особового складу, особисто веде психолого-педагогічний щоденник особового складу (*постійно*).

У НГУ розроблена і діє методика безперервної роботи щодо попередження позазаконних взаємовідносин у військових колективах. Вона передбачає проведення конкретних організаційних і виховних заходів у частинах та підрозділах з урахуванням особливостей служби солдат, починаючи із молодого поповнення у військових комісаріатах.

Методика роботи щодо попередження нестатутних взаємовідносин складається з таких етапів:

- 1) прийняття молодого поповнення у військових комісаріатах;
- 2) підготовка до прийому молодого поповнення в підрозділах і частинах;
- 3) прийом молодого поповнення, звільнення в запас військовослужбовців, які виступили встановлені строки служби;
- 4) початковий етап служби молодих військовослужбовців у підрозділі;
- 5) активне оволодіння військовим фахом, служба в підрозділі.

Головним завданням *першого етапу* є вивчення призовників у військових комісаріатах старшими команд, а також спостереження за поведінкою молодого поповнення на шляху прямування до військової частини.

Перед виїздом у військові комісаріати зі старшими команд обов'язково проводять інструктивні заняття, на яких дають рекомендації щодо відбору молодого поповнення.

Офіцер, який прибув у військовий комісаріат, ретельно знайомиться з обліковими картками призовників (профвідбір, медична та виробнича характеристики, об'єктивні листки вивчення, особова справа), проводить з кожним індивідуальні бесіди. У разі виявлення відхилень у стані здоров'я чи ознак невідповідності службі з інших причин звертає на це увагу представника військового комісаріату. За необхідності порушує питання про додаткове медичне або інше обстеження з метою визначення придатності призовника до служби в НГУ.

Дуже важливо, щоб до складу команд не потрапили призовники з групи ризику, а саме:

- з адаптаційно-астенічними розладами;
- ті, хто був на обліку в нервово-психічних диспансерах;
- із нервово-психічною нестійкістю;
- із черепно-мозковими травмами;
- схильні до вживання спиртних напоїв, наркотичних і токсичних речовин;
- після інфекційних та інтоксикаційних захворювань нервової системи;
- ті, хто мав приводи до міліції, були раніше засуджені або стосовно них ведеться слідство.

Після комплектування команди молодому поповненню розповідають про місце майбутньої служби, пояснюють правила поведінки під час прямування до місця призначення, відповідальність за скоєння правопорушень.

У дорозі офіцери, прапорщики та сержанти ретельно спостерігають за новобранцями, своєчасно й рішуче припиняють випадки порушення правил поведінки. Після прибуття до військової частини старший команди доповідає командуванню результати спостережень.

Другий етап – підготовка до прийому молодого поповнення в підрозділах і частинах. У цей період головну увагу зосереджують на підборі офіцерів, прапорщиків, сержантів для роботи з молодим поповненням. Обов'язкові умови: наявність у них досвіду роботи з цією категорією військовослужбовців, педагогічних навичок, особиста дисциплінованість, вимогливість і відповідальність. Вони повинні бути уважними, чуйними та комунікабельними. Відповідальність за якість підбору офіцерів, прапорщиків і сержантів для роботи з молодими солдатами покладається на командира частини та його заступника по роботі з особовим складом.

Заздалегідь оформлюють світлиці, наочну агітацію, обладнують куточки відпочинку та кімнати психологічного розвантаження. Виділяють необхідну кількість газет і журналів, настільних ігор. Перевіряють забезпеченість культпросвітмайном, наявність речового майна.

Доцільно навчити офіцерів простим і ефективним соціально-психологічним методам оперативного визначення у військовому колективі типу взаємин серед військовослужбовців, спрямованості груп і їх лідерів.

Перед початком нового періоду навчання з офіцерами підрозділів, керівниками груп гуманітарної підготовки проводять заняття з теми "Практика роботи щодо згуртування військових колективів і попередження випадків позастатутних відносин".

Під час заняття виступають командир частини, його заступники, представники військової прокуратури з питань організації, проведення та аналізу результатів роботи з особовим складом. На конкретних прикладах із життя частини й підрозділів розглядають найефективніші форми й методи усунення негативних явищ у військових колективах, обговорюють методичні прийоми, які потрібно застосовувати офіцерському й сержантському складу.

Відомо, що за умов добре організованої лікувально-профілактичної роботи, багатьом негативним явищам у солдатському середовищі, особливо в період прийому молодого поповнення, можливо запобігти. Ось чому до роботи з молодими військовослужбовцями необхідно серйозно готуватися й медичній службі частини. Інструктуючи медичний персонал, звертають увагу на виявленні осіб з нервово-психічними розладами, різноманітними відхиленнями здоров'я та фізичного розвитку, які мали захворювання або травми голови, незадовільно навчались у школі, схильні до вживання спиртних напоїв і наркотичних речовин.

Роботу з особовим складом у підрозділах організують з урахуванням індивідуальних особливостей військовослужбовців різних строків служби. Командири взводів складають характеристики на тих, хто звільняється в запас,

і доводять їх до військового колективу, до кожного військовослужбовця останнього періоду служби. На нарадах сержантів, засіданнях рад військових колективів, загальних зборах військовослужбовців заслуховують звіти солдат і сержантів другого періоду служби про оволодіння військовим фахом, дотримання статутних норм поведінки, зміцнення військового товариства. Проводять індивідуальні бесіди з військовослужбовцями другого і третього періоду служби, лідерами мікрогруп. Їх націлюють на допомогу молодому поповненню в подоланні труднощів військового життя.

Головними завданнями *третього етапу* – прийому молодого поповнення і звільнення в запас військовослужбовців, які вислужили встановлені строки служби, є підтримання на навчальних зборах статутного порядку, набуття новобранцями первинних навичок виконання службових обов'язків та організоване звільнення військовослужбовців, які вислужили визначений законом термін служби.

У перші дні з молодими солдатами організують вивчення вимог статутів щодо взаємовідносин у військовому колективі, доводять закони України та укази Президента з питань соціального і правового захисту військовослужбовців і членів їхніх родин, накази командувача НГУ, обов'язки та права особового складу НГУ.

Молодим солдатам дають рекомендації щодо їх поведінки в разі спроб інших військовослужбовців принизити їх особисту гідність. Під контролем офіцерів управління частини відправляють цивільний одяг молодих військовослужбовців за місцем їх проживання.

Роботу з особовим складом здійснюють в обстановці доброзичливості й поваги, виявляють постійну турботу про підлеглих, чуйність і тактовність у взаєминах. Офіцери ведуть нещадну боротьбу з випадками грубості та зневаги з боку сержантського складу і військовослужбовців попередніх строків призову, формують у підлеглих тверду впевненість щодо відповідальності всіх військовослужбовців за дотримання дисципліни і правопорядку.

Командири й офіцери по роботі з особовим складом щоденно заслуховують командирів взводів про поведінку молодих військовослужбовців, їх настроїв і стан здоров'я. Особливо спостерігають за дратівливими військовослужбовцями, які конфліктують із сержантами і своїми товаришами, хворобливо реагують на зауваження. Більше уваги приділяють тим, хто відрізняється замкнутістю, стає об'єктом для жартів, відчуває гострий сум за домівкою.

Головні зусилля протягом навчальних зборів офіцери зосереджують на індивідуальній виховній роботі з кожним молодим військовослужбовцем.

Для вивчення поповнення використовують документи з військових комісаріатів, листування з батьками, дані спостережень та індивідуальних бесід, доповіді сержантів, бесіди з товаришами та інші форми роботи.

Робота з особовим складом спрямовують на роз'яснення молодому поповненню вимог Військової присяги і статутів, завдань НГУ, особливостей служби, виховання національної свідомості, почуття любові до України та її народу.

Із молодими військовослужбовцями проводять бесіди, круглі столи на теми військового, морального та правового виховання. Відділення по роботі з

особовим складом частини надає практичну допомогу в підготовці цих заходів, забезпечує проведення їх на високому рівні, розробляє програми та інструкції соціально-психологічних досліджень.

Командири вимагають від сержантів однакового ставлення до всіх військовослужбовців, припиняють “турботу” солдат і сержантів старших призовів про своїх земляків для створення їм кращих умов.

Старшини підрозділів посилюють контроль за обмундируванням молодих військовослужбовців для виключення випадків його крадіжки та заміни. Вони систематично перевіряють екіпірування військовослужбовців, які виступили встановлений термін служби, і про результати доповідають їх командирам.

Важливою подією є проводи військовослужбовців, звільнених із військової служби. Доцільно організувати і провести низку виховних заходів, наприклад, вечір ушанування “Дякуємо за службу”, тематичний вечір “Усе, що знаю і вмію, – тобі, молодий солдате”. Оформлюють “Книгу естафети призовів”, до якої військовослужбовці, що звільняються в запас, записують свої поради товаришам по службі та пропозиції щодо поліпшення стану справ. На загальних зборах особового складу підрозділів зачитують їх характеристики.

Проводи військовослужбовців організують урочисто на загальному шикуванні особового складу, на якому виступають командири, військовослужбовці різних призовів, оголошують накази командира частини, вручають пам’ятні та вдячні листи, грамоти, цінні подарунки.

Урочистим днем для всього особового складу частини є прийняття Військової присяги. Цього дня доцільно організувати мітинг, фотографування військовослужбовців, зустріч командування з батьками та інші культурно-масові заходи.

Четвертий етап – початок служби молодих солдат у підрозділі – дуже важливий і відповідальний щодо профілактики позастатутних взаємин. Головними завданнями його є забезпечення адаптації молодих солдат до умов військової служби, входження їх до колективу підрозділу, свідомого розуміння важливості служби та військового товариства.

Після прибуття молоді військовослужбовці відрекомендовуються особовому складу роти. До них доводять завдання, які виконує підрозділ, розповідають про традиції й успіхи в службі, називають прізвиська передових військовослужбовців.

Розміщують молодих солдатів відповідно до штатного розпису, контролюють дотримання черговості несення ними служби в нарядах, виконання графіків прибирання приміщень і території.

Офіцери роти не менше разу на тиждень, а якщо вимагають обставини, то й частіше, проводять бесіди з кожним молодим військовиком із метою виявлення його настрою. Щодня заслуховують виступи молодших командирів про взаємини серед військовослужбовців, безвідкладно реагують на кожний випадок їх порушень. У цей період організують відвідування музеїв, кімнат бойової слави, проводять вечори знайомств із колективом, соціально-психологічні дослідження. Обов’язково проводять бесіди на теми: “Військовий обов’язок”, “Сумління”, “Відповідальність військовослужбовця”,

“Військова гордість”, “Твій командир”.

Потрібно ретельно підготувати і провести загальні збори особового складу роти з порядком денним “Дружба та військове товариство – славна традиція нашого підрозділу”. Важливо залучити до обговорення цього питання кожного військовослужбовця, сформувавши громадську думку в колективі. Збори можна проводити без доповіді, у формі відвертого обміну думками. На зборах необхідно приймати конкретні рішення, указувати на відповідальність кожного за дотримання статутних норм взаємовідносин, створення здорового морально-психологічного клімату, дружбу та військове товариство. Напередодні доцільно організувати показ кінофільмів про військову службу, дружбу та військове товариство, трансляцію радіопередач.

У військових частинах також проводять збори офіцерів із порядком денним “Висока вимогливість до підлеглих, педагогічний такт, батьківська турбота про особовий склад, особистий приклад – важливі якості офіцера”. Ефективність таких зборів значною мірою залежить від їх підготовки, відвертого обговорення рішення, що приймають. У рішенні записують зобов’язання високо нести честь і гідність офіцера, виявляти турботу про побут і відпочинок підлеглих, бути зразком у виконанні своїх службових обов’язків.

У батальйонах (ротах) проводять заняття з молодшими командирами з питань згуртування військового колективу. Головну увагу в цей період потрібно приділити завоюванню довіри підлеглих особистим прикладом командирів у службі, єдності слова й діла.

Кожний офіцер повинен надавати допомогу підлеглим у несенні служби, навчанні, організації побуту й дозвілля конкретними справами та порадами.

Необхідно пам’ятати, що на початку служби активно формуються міжособистісні стосунки. Для того щоб вони були дружніми, роботу треба вести комплексно, об’єктивно оцінювати ефективність проведених заходів.

Офіцерський склад зосереджує свої зусилля на роботі в групах, виявляє їх спрямованість. Підтримує позитивні і нейтралізує негативні мікрогрупи. Командири й офіцери по роботі з особовим складом повинні добиватися, щоб стосунки між військовослужбовцями по вертикалі відповідали статутним вимогам, а внутрішньокolleктивні стосунки – по горизонталі, ґрунтувалися на бойовому товаристві, взаємодопомозі та здоровому суперництві.

Як показує досвід, створенню сильного колективу сприяють урочисті проводи молодих військовослужбовців на перше самостійне службове завдання. Їх вітають командири та кращі військовослужбовці підрозділу. Їм роз’яснюють важливість завдання, розповідають про військовиків, які виявили мужність, самовідданість і пильність, заохочують тих, хто відзначився у службі.

П’ятий етап – активне оволодіння військовим фахом, служба в підрозділі. На цьому етапі головні зусилля зосереджують на вивченні мікроклімату в усіх колективах, формуванні міцних і стійких статутних взаємовідносин. Роботу потрібно організувати так, щоб кожний підрозділ був під постійним впливом офіцерів-виховників. Під час аналізу дисципліни за місяць командир частини оцінює статутні взаємовідносини в кожній роті.

Командирам, їх заступникам по роботі з особовим складом та офіцерам

управлінь частин потрібно систематично протягом доби відвідувати підрозділи для проведення бесід, індивідуальної роботи, надання допомоги в налагодженні нормальних умов життя і діяльності військовослужбовців.

Дуже важливо своєчасно виявити в підрозділі лідерів і визначити їхню спрямованість. Для лідерів із негативною спрямованістю характерні егоїзм, жорстокість, бездуховність, прагнення підпорядкувати собі людей, отримати незаслужені привілеї. Для забезпечення свого впливу найчастіше вони використовують насильство чи погрозу. Такі лідери мають авторитет “бувалого хлопця”, “спортсмена”, “знавця сучасної музики”. У їхній поведінці яскраво виявляються розв’язність, зарозумілість, грубість, пихатість і самовпевненість. Уже з перших днів своєї служби такі особи схильні до недисциплінованості, недбалості. Їх виявленню сприяють індивідуальні та групові бесіди з військовослужбовцями різних періодів служби й національностей, спостереження за їхньою поведінкою та аналіз взаємовідносин.

Після виявлення осіб, схильних до нестатутних взаємовідносин, їх треба попередити в індивідуальних бесідах про неприпустимість такої поведінки. Якщо цього буде недостатньо, необхідно залучити громадськість. Ефективним засобом є заслуховування їх на зборах військового колективу. До профілактичної роботи рекомендується також залучати працівників військових судів і прокуратури.

На загальних зборах військового колективу обговорюють питання згуртованості, намічають заходи допомоги командирам. У рішенні зборів записують конкретні доручення щодо усунення виявлених недоліків, налагодження статутних взаємовідносин між військовослужбовцями.

У процесі згуртовування військових колективів офіцери підрозділів спираються на дисциплінованих і досвідчених військовослужбовців останніх періодів служби, дають їм доручення, які вимагають самостійності, творчості, відповідальності та службового досвіду. Проте це не означає, що дотримання розпорядку дня, форми одягу, внутрішнього порядку для тих, хто звільнюється в запас, є необов’язковими.

Особливу увагу командири батальйонів (рот) та офіцери по роботі з особовим складом повинні звертати на активізацію діяльності сержантів у боротьбі з позастатутними взаємовідносинами, забезпечення їх особистого прикладу. На засіданнях рад військових колективів також обговорюють питання проходження служби сержантським складом, стану справ у їхніх підрозділах, взаємовідносин між ними і підлеглими.

Сержантам дають поради, як діяти в конкретних ситуаціях, які виховні заходи застосовувати до того чи іншого військовослужбовця. Кожний випадок помилкових дій молодших командирів необхідно критично оцінювати і розглядати на засіданнях рад військових колективів. Дії солдат, спрямовані на підірив авторитету сержантів, негайно припиняють і піддають аналізу. Необхідно пам’ятати, що позастатутні взаємини ґрунтуються на круговій поруці. Знущання замовчуються не тільки їх виконавцями, але й потерпілими. Ось чому кожний їх випадок розслідують усебічно, глибоко й детально.

Індивідуальну профілактичну роботу з кожним військовослужбовцем

доповнюють комплексом інших заходів виховного впливу. Ефективними формами є тематичні вечори, які присвячують кращим військовослужбовцям, зустрічі з цікавими людьми, диспути, круглі столи, експрес-інтерв'ю з компетентними особами, методичні ринги, ділові ігри.

Командири й офіцери по роботі з особовим складом значну увагу концентрують на контролі за поведінкою особового складу за 100 днів до указу Президента України про звільнення в запас військовослужбовців, які вислужили встановлені строки служби, і в день його опублікування. Саме в ці дні можливе проведення негативних ритуалів у військових колективах. Роботу з особовим складом спрямовують на попередження таких фактів. У цей час проводять індивідуальні бесіди з військовослужбовцями, особливо останнього періоду служби, з питань протидії можливим позастатутним ритуалам. На зборах військових колективів заслуховують звіти військовослужбовців, які звільняються в запас, щодо їхньої особистої дисциплінованості, ставлення до товаришів, виконання вимог військових статутів, службових обов'язків.

Командири та їх заступники по роботі з особовим складом суворо попереджають військовослужбовців, схильних до порушень військової дисципліни, про неприпустимість “переведення солдатів до старшого періоду служби” і т. ін. У правовій профілактиці позастатутних взаємовідносин активно використовують вечори запитань і відповідей за участі представників військової прокуратури та військових судів. Оформлюють стенд, на якому розміщують листи військовослужбовців, що відбувають покарання за скоєні злочини, листи батьків засуджених солдат до командира військової частини. Випускають фотолистівки, в яких засуджують хуліганські дії окремих недисциплінованих військовиків.

Вирішувати проблему нестатутних взаємовідносин необхідно з урахуванням соціально-історичних змін у суспільстві, громадської думки, разом із батьками військовослужбовців, військовими комісаріатами, громадськими організаціями, представниками релігійних конфесій, органами внутрішніх справ, місцевими органами влади.

Отже, попередження нестатутних взаємовідносин – це складний і довготривалий процес, ефективність якого залежить від узгоджених дій командирів та їх заступників по роботі з особовим складом, від якісного проведення комплексу організаційних і виховних заходів.

Основні категорії і поняття

Наркоманія, наркоман, наркотичні речовини, пияцтво, алкоголізм, токсичний еквівалент, нестатутні взаємовідносини.

Завдання і тести для самоконтролю

1. Як впливають наркотичні речовини на людину?
2. Алгоритм дій командира підрозділу та його заступника по роботі з особовим складом після отримання інформації про факти вживання в підрозділі

наркотичних речовин.

3. Назвіть основні шляхи можливого надходження наркотичних речовин у військові колективи.

4. Що таке токсичний еквівалент?

5. Чому вживання алкоголю є основною причиною дорожньо-транспортних пригод?

6. Які риси характеризують особистість п'яниці?

7. Назвіть основні групи факторів, що сприяють поширенню пияцтва серед військовослужбовців.

8. Яку шкоду організму завдає вживання алкогольних напоїв?

9. Назвіть основні ознаки наявності в підрозділах нестатутних взаємовідносин.

10. Назвіть основні причини й умови виникнення нестатутних взаємовідносин.

11. Зміст роботи посадових осіб роти щодо попередження нестатутних взаємовідносин.

12. Профілактика пияцтва серед військовослужбовців.

13. Розкрийте зміст основних етапів методики попередження нестатутних взаємовідносин у підрозділах.

14. *Мислення у військовослужбовців, що вживають наркотики:*

а) не змінюється;

б) значно погіршується;

в) значно покращується.

15. *Основу профілактики наркоманії в підрозділі становить:*

а) психологічна робота;

б) організаційна робота;

в) роз'яснювальна робота.

16. *Після потраплення в організм людини смертельної дози алкоголю температура тіла:*

а) зменшується на 3–4 °С;

б) збільшується на 3–4 °С;

в) не змінюється.

17. *Закони Давнього Риму забороняли молодим людям уживати спиртні напої:*

а) до 18 років;

б) до 23 років;

в) до 30 років.

18. *Профілактику нестатутних взаємовідносин розпочинають:*

а) у військових комісаріатах;

б) у навчальних пунктах;

в) після прибуття в підрозділ.

Правильні відповіді: 14б, 15в, 16а, 17в, 18а.

Розділ 22. ПРАКТИКА РОБОТИ ЩОДО АДАПТАЦІЇ ОСОБОВОГО СКЛАДУ ДО СЛУЖБИ І ПОПЕРЕДЖЕННЯ ДЕВІАНТНОЇ ПОВЕДІНКИ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ

22.1. Адаптація особового складу до служби

Одним із головних завдань виховного процесу є забезпечення соціально-психологічної адаптації військовослужбовців відповідно до їх військових спеціальностей, індивідуально-психологічних якостей та умов служби.

Адаптація – це процес пристосування індивіда до соціального середовища, який передбачає забезпечення умов, що сприяють реалізації його потреб, інтересів і життєвих цілей.

Психіка особистості під впливом умов служби зазнає суттєвих змін. Молодому солдату необхідно виконувати вимоги командирів, пристосовуватися до військового колективу, умов життя в казармі, оволодіти військовим фахом, витримувати значні фізичні та психічні навантаження.

Для нормального функціонування в новому соціальному середовищі потрібен певний час, тобто відбувається процес, завершальною фазою якого є відчуття звичності, урівноваженості та стабільності.

Адаптація до військового регламенту передбачає докорінну перебудову індивідуального стилю життя та діяльності. Служба, відпочинок і побут військовослужбовців упорядковані Статутом внутрішньої служби, розпорядком дня, наказами. Адаптованість настає тоді, коли спосіб військової служби (життя) перетворюється на усвідомлену необхідність.

Командирам, заступникам по роботі з особовим складом важливо роз'яснювати військовослужбовцям психологічні механізми адаптації, бо це стимулює їх активність і сприяє свідомій регуляції адаптивного процесу.

Адаптація до нового соціального оточення зумовлена:

- різким обмеженням контактів із рідними, знайомими та друзями;
- необхідністю звикання до нових людей, спілкування з якими може виявитися не завжди приємним і якого уникнути в замкнутому солдатському середовищі досить важко;
- стосунки між військовослужбовцями регламентовані вимогами статутів, які для юнаків незвичні.

У кожного молодого солдата є потреба в самоствердженні. У результаті в їх середовищі виникають мікрогрупи або вони самі залучаються до мікрогруп старших призовів. У випадках, коли молоді солдати мають дезадаптаційні розлади, зумовлені нервово-психічною нестійкістю, астеничним розвитком, перенесеними травмами, захворюваннями, вихованням у неповній або неблагонадійній сім'ї (конфліктні відносини, алкоголізм або наркоманія батьків, незадовільні побутові умови, низький матеріальний рівень), вони мають стати об'єктом посиленого індивідуального вивчення та впливу.

Засвоєння формальних і неформальних норм поведінки в новому колективі разом з їх активним формуванням і становить результат соціально-психологічної адаптації.

Адаптація до фізичних навантажень передбачає вдосконалення фізичних якостей людини (витривалості, сили, швидкості, спритності). Фізична підготовка молодого поповнення є одним із складних питань у процесі загальної адаптації до умов військової служби.

Командири підрозділів, адміністрація зборів молодого поповнення, офіцери по роботі з особовим складом і фахівці медичної служби формують внутрішні умови адаптації, тобто допомагають кожному молодому воїну зрозуміти необхідність успішного проходження служби, гармонійного особистого розвитку, активної фізичної діяльності та збереження здоров'я.

Для осіб із дезадаптаційними проявами особливо важливі компетентна допомога і підтримка з боку командира, його заступника по роботі з особовим складом щодо визначення причин дискомфорту, вироблення плану усунення таких причин і прогнозування розвитку особистості.

У діяльності щодо адаптаційного супроводу молодого поповнення значну роль відіграють посадові особи ротної ланки.

Перед прибуттям молодого поповнення командир роти:

- організує підготовку матеріальної бази для його прийому та вивчення;
- інструктує командирів взводів, сержантський склад щодо порядку роботи з молодим поповненням і строків доповідей про результати його вивчення;
- перевіряє готовність командирів взводів і сержантів;
- доповідає старшому начальнику про проведену роботу й готовність до прийому молодого поповнення.

У період прийому поповнення командир роти:

- зустрічає та знайомить прибулих із командуванням роти, розпорядком дня, доводить основні статутні вимоги до військовослужбовців;
- визначає завдання командирам взводів щодо проведення індивідуальних бесід із молодими солдатами;
- вивчає особові справи військовослужбовців;
- спостерігає за військовослужбовцями з метою виявлення осіб, які вимагають посиленої психологічної уваги;
- проводить індивідуальні бесіди з військовослужбовцями, вивчає їх соціально-психологічні якості;
- забезпечує присутність особового складу роти на психологічному тестуванні згідно із затвердженим графіком;
- щодня проводить наради, заслуховує командирів взводів про результати вивчення особового складу, уточнює список військовослужбовців, які потребують поглибленого психологічного обстеження, підводить підсумки і визначає подальші завдання щодо роботи з молодим поповненням;
- доповідає заступнику командира батальйону по роботі з особовим складом свої висновки за підсумками вивчення молодого поповнення.

За підсумками вивчення поповнення командир роти:

- з урахуванням рекомендацій психолога розподіляє військовослужбовців по взводах;

– дає вказівки командирам взводів і сержантам щодо проведення роботи з особовим складом, надання допомоги в адаптації до служби, формування здорового морально-психологічного клімату, зміцнення військової дисципліни.

Заступник командира роти по роботі з особовим складом перед прибуттям молодого поповнення:

– інструктує командирів взводів і сержантів щодо питань проведення індивідуальної виховної роботи, надання допомоги протягом адаптаційного періоду;

– готує формалізовані документи для вивчення індивідуально-психологічних якостей військовослужбовців (схему індивідуальної бесіди, форму звіту про підсумки вивчення особового складу);

– контролює підготовку адміністрації пункту прийому молодого поповнення;

– доповідає по команді про проведену роботу та готовність до прийому молодого поповнення.

У період прийому молодого поповнення заступник командира роти по роботі з особовим складом:

– проводить ознайомчу бесіду з військовослужбовцями, інформує їх про історію військової частини, традиції, вимоги статутів, про порядок звернення з особистих питань;

– вивчає особові справи військовослужбовців;

– спостерігає за військовослужбовцями з метою виявлення осіб, які вимагають посиленої психологічної уваги;

– проводить індивідуальні бесіди з військовослужбовцями, вивчає їх мотивацію до військової служби;

– узагальнює результати вивчення особового складу командирами взводів, сержантами, складає список військовослужбовців, які потребують поглибленого психологічного вивчення, результати надає психологу полку (бригади);

– доповідає про результати вивчення молодого поповнення старшим начальникам.

За підсумками вивчення молодого поповнення заступник командира роти по роботі з особовим складом:

– розробляє соціально-психологічний паспорт молодого поповнення;

– складає список військовослужбовців групи ризику;

– дає рекомендації командирам взводів, сержантам щодо проведення індивідуальної виховної роботи, формування здорового морально-психологічного клімату, зміцнення організованості та військової дисципліни.

Командир взводу перед прибуттям молодого поповнення:

– готує матеріальну базу;

– самостійно вивчає форми й методи індивідуальної виховної роботи, способи виявлення військовослужбовців з ознаками девіантної поведінки;

– інструктує сержантів взводу щодо організації роботи з молодим поповненням;

– доповідає командир ру роти про готовність до прийому молодого поповнення.

У період прийому поповнення командир взводу:

- зустрічає і розташовує військовослужбовців, знайомить їх з особовим складом взводу, розпорядком дня, доводить основні статутні вимоги;
- заводить особові справи на кожного прибулого;
- спостерігає за військовослужбовцями з метою виявлення осіб, які вимагають посиленої психологічної уваги;
- проводить індивідуальні бесіди з військовослужбовцями, вивчає їх соціальні і психологічні характеристики;
- своєчасно представляє особовий склад для проведення психологом полку (бригади) тестування;
- щодня доповідає командир ру роти про результати вивчення особового складу, уточнює список військовослужбовців, які потребують поглибленого психологічного обстеження, підбиває підсумки і визначає подальші завдання сержантам щодо роботи з молодим поповненням;
- результати вивчення особового складу подає заступнику командира роти по роботі з особовим складом.

За підсумками вивчення молодого поповнення командир взводу:

- заповнює щоденник індивідуальних бесід із військовослужбовцями;
- оформлює особові справи на кожного військовослужбовця;
- планує індивідуальну роботу з військовослужбовцями групи ризику;
- визначає завдання командирам відділень щодо роботи з молодим поповненням, надання їм допомоги в адаптації до служби.

Щороку лави НГУ поповнюють тисячі військовослужбовців військової служби за контрактом. Нерідко їх адаптація пов'язана з певними труднощами, про що свідчать кількість звільнених на першому році служби, порушення дисципліни й законності, недостатня результативність роботи деяких із них. З огляду на це важливо забезпечити професійну адаптацію молодих фахівців до умов професійної діяльності.

Професійна адаптація – це пристосування людини до нових для неї умов діяльності, оволодіння ціннісними орієнтаціями в межах професії, усвідомлення основних мотивів і головної мети цієї діяльності, зближення моральних норм людини та професійної групи, засвоєння основних компонентів професійної діяльності (завдань, способів, засобів, результатів та умов).

Професійна адаптація військовослужбовців військової служби за контрактом виявляється в їх пристосуванні та звиканні до характеру, умов служби, оволодінні фаховими знаннями, уміннями й навичками, формуванні професійних якостей особистості, потрібних для кожної конкретної спеціальності. Її складниками є:

- адаптація до змісту діяльності;
- адаптація до умов діяльності;
- адаптація до колективу;
- адаптація до стосунків із керівництвом;

- приєднання до первинної (малої) групи колег;
- включення в процеси саморозвитку (мотивація, оволодіння професійними знаннями, набуття професійних умінь, навичок та ін).

Відсутність хоча б одного з компонентів руйнує цілісність всього процесу адаптації і в подальшому може призвести до низької ефективності та якості службової діяльності, дисциплінарних порушень, явищ психічної дезадаптації, аж до формування кризових психологічних станів.

Адаптація до умов служби військовослужбовців військової служби за контрактом складається з таких етапів: підготовчий, початковий, професійне становлення і входження в посаду.

Головною метою підготовчого етапу є завчасне створення позитивних умов для професійної та соціально-психологічної адаптації молодого фахівця до служби і налагодження взаємин у колективі.

Під час підготовчого етапу здійснюють попереднє соціально-психологічне вивчення особи молодого фахівця за допомогою документів. З'ясовують фактори, які можуть впливати на успішність адаптації.

Інформація щодо віку, кваліфікації, життєвого та професійного досвіду, стану здоров'я, характеру, впливу умов діяльності, соціального оточення молодого фахівця сприятиме створенню його психологічного портрета. Це дасть змогу заздалегідь визначити оптимальну модель спілкування з особою, зміст заходів, які доцільно провести.

На початковому етапі служби молодих військовослужбовців військової служби за контрактом головне завдання полягає в забезпеченні їх безпосередньої адаптації до умов служби в НГУ, формуванні професійних навичок і вмінь виконання посадових обов'язків, створенні сприятливої морально-психологічної атмосфери для розвитку позитивної мотивації і бажання якнайшвидше зайняти своє місце в підрозділі.

Молодих військовослужбовців військової служби за контрактом з урахуванням професійної адаптації можна умовно поділити на три групи:

- ті, хто легко опановує професію і входить до колективу підрозділу;
- ті, хто легко опановує професію, але має проблеми із соціальною адаптацією;
- ті, кому важко адаптуватися до професії та колективу.

Основними причинами, що заважають служити, молоді військовослужбовці військової служби за контрактом найчастіше вважають:

- низький рівень грошового забезпечення;
- незадовільні умови служби;
- неможливість улаштувати особисте життя через постійну зайнятість;
- незадовільне матеріально-технічне забезпечення службової діяльності;
- недостатню допомогу з боку керівництва та досвідчених колег, конфліктність і непорозуміння в колективах;
- виконання завдань, непередбачених функціональними обов'язками;
- відсутність практичного досвіду і неможливість здобути додаткову освіту;

- формалізм у роботі, прагнення будь-якою ціною досягти високих результатів;

- невирішеність соціально-побутових проблем.

Командирам і начальникам слід приділяти значну увагу зазначеним чинникам та якомога раніше протидіяти зниженню професійної мотивації.

Якщо умови діяльності не відповідають прагненням військовослужбовця, він не бачить можливості задовольнити свої потреби в процесі професійної діяльності, у нього спостерігається послаблення чи навіть зникнення необхідних (базових) мотивів. Це може спонукати його до пошуку нових видів діяльності в іншій професійній сфері. Для попередження цього доцільно:

- допомогти військовослужбовцю позбавитися від нереальних прагнень і очікувань, пов'язаних із професійною діяльністю, чітко розкрити перед ним зміст завдань, які він повинен буде виконувати, указати справжні розміри фінансового й матеріально-технічного забезпечення;

- спрямувати організаційні та виховні заходи на формування соціально значущих ціннісних орієнтацій і морально-ділових якостей військовослужбовця, необхідних для успішного виконання посадових обов'язків;

- забезпечити виникнення у військовослужбовця відчуття, що він потрапив у колектив, який піклується про своїх членів і вимагає сумлінного виконання обов'язків.

Для розуміння значення особистісних факторів під час адаптації до служби необхідно мати інформацію про таке:

- соціальний досвід військовослужбовця;
- основні мотиви служби;
- рівень загальної освіти;
- здібності до оволодіння конкретною спеціальністю;
- типологічні особливості темпераменту та характеру.

Серед зовнішніх факторів, які впливають на адаптацію молодого військовослужбовця, можна зазначити такі:

- несення служби в складі варт і військових нарядів;
- форми і зміст професійної підготовки;
- стиль керівництва безпосередніх командирів;
- особливості стосунків у колективі.

Адаптація військовослужбовця до служби залежить і від його темпераменту та характеру (домінантний, керований, мобільний, ригідний, екстравертований, інтровертований).

Особистості з переважанням домінантності притаманні самовпевненість, настирливість, інколи грубість, іронічність.

Керований військовослужбовець надто чутливий, нерішучий і слухняний, намагається виконувати всі завдання та доручення, терпляче переносить критику. На нього добре впливають заохочення, після яких ефективність його діяльності значно зростає.

Мобільний підлеглий нетерплячий, метушливий, швидкий і неухвальный.

Ригідна особистість потребує часу для обмірковування інформації. Недоцільно відволікати такого військовослужбовця від розпочатої ним справи, краще дочекатися закінчення роботи. Ригідність дозволяє ґрунтовно здійснювати педагогічний вплив, повільно, але надійно закріплювати позитивні якості та звички поведінки.

Екстравертована особистість комунікабельна, активно спілкується з оточенням, готова на будь-який учинок, аби бути поміченою в колективі. Такий військовослужбовець завжди допоможе словом або діями. Йому можна доручати різноманітні завдання, але обов'язково нагадувати про відповідальність.

Головні риси інтроверта: замкненість, зосередженість на внутрішньому світі, що часто незрозуміло для командира. Інтроверт повільно і з великими труднощами адаптується до нових умов і колективу. У нього власні уявлення про службу і дружбу.

Емоційний вплив на особистість молодого військовослужбовця військової служби за контрактом здійснюють за допомогою схвалення, осуду, поради, переконання, примусу. У кожному конкретному випадку необхідно враховувати ставлення особи до цих способів. Головна умова ефективності формуючого впливу: не залишати військовослужбовця байдужим.

Командир підрозділу та його заступник по роботі з особовим складом можуть оцінити успішність професійного становлення військовослужбовця після визначення ступеня адаптації до умов службової діяльності.

Повна (успішна) адаптація підлеглого характеризується високим і середнім рівнями опанування спеціальності, стійким позитивним ставленням до фахової діяльності, задоволеністю своєю соціальною позицією в професійній групі.

Неповна (неуспішна) адаптація військовослужбовця характеризується відсутністю належного рівня опанування спеціальності за умови в цілому позитивного ставлення до неї; опануванням спеціальності за відсутності позитивного ставлення до неї та несприятливою позицією в групі (колективі); відсутністю в особи задоволеності навіть за наявності позитивної соціальної позиції.

Таким чином, успішність адаптації молодих військовослужбовців до служби залежить від активної роботи командирів і начальників у цьому напрямку.

22.2. Профілактика конфліктів у військових колективах

Конфлікт (латин. *conflictus* – зіткнення) у психології розглядають як зіткнення протилежних інтересів, позицій, думок, поглядів опонентів або суб'єктів взаємодії.

Інакше кажучи, конфлікт – це вид спілкування, сутністю якого є різноманітні реальні або ілюзорні, об'єктивні або суб'єктивні суперечності осіб зі спробами їх вирішення на фоні емоційних станів.

Основою будь-якого конфлікту є ситуація, коли позиції сторін протилежні щодо мети й засобів її досягнення за певних умов, а їх інтереси, бажання, захоплення принципово різні. Знання причин виникнення, динаміки, впливу конфліктів на особистість і колектив допоможе своєчасно розпізнавати й попереджати їх у військовій діяльності.

Професійна діяльність, працездатність, здоров'я людини залежать від її настрою та емоційного стану, на які значно впливають міжособистісні стосунки в колективі. Суперечності, що виникають між військовослужбовцями, призводять до конфліктів тоді, коли вони порушують соціальний статус групи (колективу) або особистості.

Класифікація конфліктів така.

1. За сферою виявлення: ділові (між начальником і підлеглим або рівними за посадою) і емоційні (високоемоційні, помірні, без особливих емоцій).

2. За формою виявлення: внутрішньоособистісні, міжособистісні, міжгрупові, між особистістю і групою.

3. За масштабами: масштабні (конфлікт охоплює всіх, хто перебуває в його зоні) і парні конфлікти (між двома особами чи групами).

4. За тривалістю: короткочасні (унаслідок взаємного непорозуміння або помилки) і затяжні (унаслідок глибокої морально-психологічної травми чи об'єктивної конфліктної ситуації).

5. За мотивами – комплекс суперечностей, які призводять до конфлікту (між новаторством і консерватизмом, відстоювання інтересів групи за ігнорування загальних інтересів, егоїстичні прагнення, кар'єризм тощо).

6. За ступенем впливу на особистість і колектив: ті, що напружують колектив дрібними сутичками, і ті, що його руйнують.

Внутрішньоособистісний конфлікт спричиняють внутрішні суперечності. Наприклад, між особистим бажанням і об'єктивними можливостями. Зовнішня проблемна ситуація також може призвести до внутрішньоособистісного конфлікту в разі невідповідності зовнішніх умов і внутрішніх можливостей людини реалізувати певну мету, завдання, плани.

Стан психологічної напруженості людини є передумовою, умовою або результатом виникнення внутрішньоособистісного або міжособистісного конфлікту. Під час виконання складного виду діяльності існує об'єктивна необхідність у тому, щоб людина перебувала у стані напруження такої міри, яка забезпечує необхідну активізацію психіки. Якщо це напруження оптимальне, воно забезпечує контроль над ситуацією і супроводжується позитивними емоціями. Якщо напруження надмірне, контроль втрачається, виникають негативні емоції і внутрішньоособистісні або міжособистісні конфлікти.

Останні виявляються головним чином у процесі безпосереднього спілкування особистості з оточенням. Вони означають зіткнення (протиборство) особистостей через розбіжності або несумісність їхніх потреб, мотивів, мети, принципів, поглядів, поведінки.

Конфлікт є спробою виходу із суперечностей, які стосуються стійких соціальних інтересів, позицій і зв'язків особистості. Якщо суперечність не

вдається або неможливо розв'язати, конфлікти загострюються, спричиняють неадекватні вчинки або неврози в його учасників.

Міжособистісний конфлікт, як правило, не виникає миттєво, йому передують приховані соціально-психологічні процеси, які називають конфліктною ситуацією. Вона становить сукупність психологічних і соціальних передумов конфлікту.

Конфліктна ситуація – це об'єкт конфлікту, його учасники. Об'єкт конфлікту може існувати навіть за відсутності відкритих сутичок.

Учасники конфлікту отримали назву “опоненти”, бо саме це слово визначає роль людей у протиборстві, розрізняє прихильників і противників. Опонентами можуть бути як окремі люди, так і групи осіб, підрозділи, організації. Категорія опонентів конфлікту визначається їх порівняльною характеристикою та інтересами, які вони захищають:

- 0 (захист особистістю своїх власних інтересів);
- I (захист особистістю групових інтересів);
- II (захист групою своїх власних інтересів);
- III (захист особистістю інтересів колективу);
- IV (захист особистістю інтересів суспільства);
- V (захист особистістю інтересів держави).

Ранжирування інтересів дозволяє зрозуміти механізм деяких конфліктів. Наприклад, особистість ніколи не відважиться на конфлікт, якщо її категорія нижча за опонента. Вона обов'язково зазнає невдачі. Тому дуже часто опонент, який має нижчу категорію, прагне знизити категорію свого противника до початку конфлікту або на першій його стадії.

Для того, щоб конфлікт відбувся, потрібні дії з боку опонентів, спрямовані на оволодіння об'єктом. У соціальній психології такі дії називають інцидентом. Під час конфлікту внаслідок низки інцидентів його об'єкт може змінюватись або свідомо підмінюватись одним з опонентів. Наприклад, із площини службових взаємовідносин конфлікт може перейти в особистісну сферу.

Інциденти можуть виникати з ініціативи одного з опонентів і незалежно від їх волі та бажання, наприклад, унаслідок помилки командира через незнання психологічних закономірностей функціонування груп і колективів.

Конфліктна ситуація також може виникати суб'єктивно (з ініціативи опонентів), об'єктивно (незалежно від їх волі) або “передаватись у спадок” новим опонентам, навіть коли причин конфлікту вже немає.

Отже, конфліктна ситуація та інцидент досить незалежні. Конфліктна ситуація, наприклад, може визначатись об'єктивними обставинами, а інцидент – виникати випадково.

Аналіз фактів дозволяє виділити суперечності, які найчастіше зумовлюють виникнення конфліктних ситуацій:

- між військовослужбовцями у сфері офіційних і неофіційних відносин;
- зіткнення особистих і суспільних інтересів, мотивів, мети;
- взаємне перенесення ділових конфліктів у міжособистісні стосунки;
- суперечності між консервативними і прогресивними поглядами.

Причини конфліктів у військових колективах можливо поділити на кілька груп.

1-ша група – причини, зумовлені властивостями особистості підлеглих:

- наявність в окремих групах і колективах дезорганізаторів, егоїстів, кар'єристів тощо;
- брак свідомої дисципліни в підрозділі;
- особливості характеру окремих членів колективу (груп), що межують із хворобливістю (прискіпливість, заздрість, грубість, схильність до пліток);
- недостатня моральна вихованість окремих осіб (нечесність, байдужість та інші аморальні якості).

2-га група – причини, зумовлені особистістю командира:

- слаба підготовленість до роботи з особовим складом, невміння керувати підлеглими;
- негативні риси характеру (неврівноваженість, що спричиняє афектні спалахи і різкість у спілкуванні, владність, брак гнучкості у професійній діяльності).

3-тя група – причини, зумовлені стилем управління:

- невідповідність стилю управління рівню зрілості колективу;
- взаємне нерозуміння або небажання зрозуміти один одного (неправильна реакція на критичні зауваження, сприйняття їх як підрив авторитету);
- суперечності між суспільними і груповими інтересами, коли воїни відстоюють інтереси тільки своєї групи й ігнорують громадські;
- не виправдані сподівання як окремих особистостей, так і груп (військових колективів).

4-та група – причини, що зумовлені стосунками між особистістю і групою (військовим колективом):

- неправильна реакція особи на вплив із боку колективу і навпаки;
- негативні вимоги до колективу або завищена оцінка своїх можливостей;
- неповне і неправильне сприйняття і розуміння обстановки.

Наведені групи причин впливають на оцінювання й самооцінювання особи, її думки, погляди, прагнення, викликають стійкі в часі негативні емоції, нестатутні відносини.

Конфлікти завжди виникають унаслідок порушення балансу інтересів двох і більше сторін. У зв'язку з цим виділяють об'єктивні і суб'єктивні причини конфліктів. Перші існують незалежно від волі й бажання їх учасників.

Основні з них такі:

- ресурси, які необхідно розподілити;
- взаємозалежність завдань;
- розбіжності в уявленнях і цінностях;
- розбіжності в манері поведінки і життєвому досвіді.

Ресурси завжди обмежені. Виділення значної їх частини якомусь одному керівникові чи групі означає, що інші одержать меншу частку від загальної

кількості. Таким чином, необхідність ділити ресурси призводить до різних видів конфліктів.

Взаємозалежність завдань. Можливість конфлікту існує всюди, де одна людина чи група залежить від іншої людини або групи. У разі незадовільної роботи одного підрозділу (людини) взаємозалежність завдань може стати причиною конфлікту.

Розбіжності в уявленнях і цінностях. Уявлення про ситуацію залежить від бажання досягнути певної мети. Замість того, щоб об'єктивно оцінити ситуацію, військовослужбовці можуть дотримуватися поглядів, які сприятливіші для них і їхньої групи.

Розбіжності в цінностях – типова причина конфлікту. Наприклад, підлеглий може вважати, що він завжди має право на висловлення своєї думки, водночас як керівник вважає, що підлеглий має право висловлювати свою думку лише тоді, коли його запитують.

Розбіжності в манері поведінки і життєвому досвіді можуть збільшити вірогідність виникнення конфлікту. Наприклад, агресивні особи сперечаються за кожне слово, створюють навколо себе атмосферу, що може спричинити конфлікт.

Суб'єктивні причини зумовлені передусім конкретною поведінкою індивіда та психологічною структурою особистості: характером, темпераментом, спрямованістю, ціннісними орієнтаціями, потребами тощо.

Управління військовим підрозділом характеризується суперечливістю цілей діяльності (особового складу – з одного боку і командирами – з іншого), наявністю організаційних обмежень, дією розподільчих і оціночних механізмів. Реалізація функцій управління також супроводжується конфліктним складником.

Усунення наслідків конфліктів потребує значної кількості засобів, сил і енергії. У зв'язку з цим практична діяльність з управління підрозділами передбачає *профілактику конфліктів* – сукупність напрямів і методів управління, що зменшують вірогідність виникнення конфліктів. Щодо об'єктивних і суб'єктивних причин їх виникнення існує два підходи до профілактики: усунення об'єктивних причин та управління поведінкою особового складу відповідно до прийнятих норм поведінки.

Основні напрями профілактики конфліктів повинні бути втілені в раціональній системі управління підрозділом, а також урахувувати перспективи і стратегічні підходи в цій роботі.

Процес управління конфліктами необхідно розглядати в двох аспектах: внутрішньому і зовнішньому. Перший із них полягає в управлінні власною поведінкою в конфліктній ситуації і має психологічний характер. Зовнішній аспект управління конфліктами відображає організаційно-технологічні сторони складного процесу, в якому суб'єктом управління може бути керівник, лідер або посередник. Саме другий аспект найважливіший для майбутніх офіцерів по роботі з особовим складом.

Поняття “управління” стосується техніки, біології, соціології та ін. У соціальних системах воно позначає процес цілеспрямованого впливу на об'єкт

для оптимізації параметрів соціальної системи відповідно до об'єктивних законів. Що ж до поняття “управління конфліктом”, то можна дати йому таке визначення.

Управління конфліктом – цілеспрямований, зумовлений об'єктивними законами вплив на динаміку конфлікту в інтересах розвитку або руйнування тієї соціальної системи, якої він стосується.

Управління конфліктом як складний процес передбачає такі види діяльності:

- прогнозування конфлікту і оцінювання його функціональної спрямованості;
- попередження або стимулювання конфлікту;
- регулювання конфлікту;
- вирішення конфлікту.

Прогнозування конфлікту – один із важливих видів діяльності суб'єкта управління, воно спрямоване на виявлення причин цього конфлікту. Головними джерелами прогнозування є вивчення об'єктивних і суб'єктивних умов і факторів взаємодії між людьми, а також їх індивідуально-психологічних особливостей. У колективі, наприклад, такими умовами й факторами можуть бути: стиль управління, рівень соціальної напруженості, соціально-психологічний клімат, лідерство і мікрогрупи та ін.

Управлінню конфліктом має передувати його діагностика, тобто визначення основних складників конфлікту, його причин. Вона допомагає визначити:

- докорінні причини конфлікту;
- учасників конфліктного протиборства;
- динаміку конфлікту;
- позиції конфліктуючих сторін (мета, потреби, сподівання тощо);
- методи, засоби й форми розв'язання конфлікту.

Визначення причин конфлікту. Наприклад, конфлікт виник через брак довіри між командиром і групою. У цьому випадку проблему можна сформулювати як “погані взаємовідносини”. Або інший приклад: у підрозділі має місце нерівномірний розподіл службового навантаження, через що існує непогодженість у виконанні підлеглими своїх обов'язків і знижений рівень виконавчої дисципліни. Проблема – низький рівень організації служби.

Визначення учасників конфлікту: окремі особи, групи, підрозділи. Їх бажано згрупувати за метою і потребами. Наприклад, якщо конфлікт виник між двома військовослужбовцями (суб'єкти конфлікту), до учасників можна віднести їх безпосередніх командирів і всіх, хто побічно може бути до цього причетним. Важливо визначити, кого із суб'єктів конфлікту вони особисто підтримують. Після цього можна проаналізувати рольові фактори конфліктної взаємодії.

На етапі визначення позицій суб'єктів конфлікту та їх ролей з'ясовують основні потреби, мотиви, побоювання учасників конфліктної взаємодії, адже вони визначають учинки людей.

Під час вирішення конфліктів у військових колективах використовують прямі і непрямі методи психологічного впливу.

Прямі методи такі:

- терплячий слухач, “жилетка”, у яку можна поплакатися;
- розумовий аналітик, знавець психологічних закономірностей;
- духовний наставник, “лікар душі”;
- порадник;
- умілий захисник скривджених;
- третейський суддя.

Наведемо непрямі методи психологічного впливу.

“Вихід почуттів”. Якщо людині дати можливість висловити свої негативні емоції, то поступово вони зміняться на позитивні.

“Емоційна компенсація”. Підлеглого, що звертається до командира з наріканням на свого недруга, необхідно розглядати (як це не парадоксально) як потерпаючу особу.

“Авторитетний третій”. Стан конфлікту різко погіршує взаємне сприйняття сторін і робить їхні очікування досить тенденційними. Пропозиція одного з противників про примирення тепер може бути передана лише через третю особу, авторитетну для обох.

“Оголення агресії”. Командир спонукає опонентів сваритися в його присутності і тривалий час не припиняє сварки, даючи їм можливість висловити наболіле, а потім починає виховну роботу.

“Примусове слухання опонента”. Командир зупиняє сварку і дає завдання кожному перед тим, як відповісти опонентові, із найбільшою точністю повторити його останню репліку.

“Зміна позицій”. Командир зупиняє сварку, просить опонентів помінятися місцями, уявити себе своїм противником і висловлювати звинувачення від його імені. Метод примушує поглянути на конфлікт очима опонента.

“Розширення духовного горизонту”. Командир протоколює суперечку (робить магнітофонний або відеозапис). Після її припинення запис прослуховують. Як правило, противники відчують пригнічення від того, що почули, оскільки починають розуміти, що поводитися недостойно.

Адміністративні методи застосовують у крайніх випадках, коли інші способи результату не дають (переміщення по службі, покарання тощо).

Визначення методів розв’язання конфлікту – завершальний етап діагностики, який ураховує результати попереднього аналізу і базується на системному підході.

Попередження конфлікту – це вид діяльності суб’єкта управління, спрямований на неприпустимість виникнення конфлікту. Воно ґрунтується на прогнозуванні. На основі отриманої інформації про причини назріваючого конфлікту починають активну нейтралізацію всього комплексу негативних факторів. Це так звана вимушена форма попередження конфлікту.

Конфлікти можна також попереджати завдяки ефективному управлінню підрозділом. У такому випадку управління конфліктом (його попередження) є складником загального процесу управління.

Основними шляхами попередження конфліктів у підрозділі можуть бути:

- постійна турбота про задоволення потреб і запитів підлеглих;
- підбір і призначення військовослужбовців на посади з урахуванням їх індивідуально-психологічних особливостей;
- дотримання принципу соціальної справедливості в будь-яких рішеннях, що стосуються інтересів колективу і особистості;
- формування високої психолого-педагогічної культури спілкування.

Стимулювання конфлікту – вид діяльності суб'єкта управління, спрямований на провокування конфлікту. Засоби стимулювання конфліктів можуть бути різними: постановка проблемного питання для обговорення на зборах, нарадах, семінарах; критика на нараді ситуації, що склалася, тощо. Стимулюючи той чи інший конфлікт, керівник повинен бути готовим до конструктивного управління ним. Це необхідна умова, її порушення призводить до сумних наслідків.

Регулювання конфлікту – вид діяльності суб'єкта управління, спрямований на послаблення й обмеження конфлікту, забезпечення його вирішення. Регулювання передбачає три етапи.

1. Визнання реальності конфлікту конфліктуючими сторонами.
2. Досягнення угоди між конфліктуючими сторонами з визнання і дотримання норм і правил конфліктної взаємодії.
3. Створення відповідних органів управління, робочих груп з регулювання конфліктної взаємодії.

Вирішення конфлікту – вид діяльності суб'єкта управління, пов'язаний із його завершенням. Це заключний етап управління конфліктом. Вирішення може бути повним і неповним. Повного вирішення досягають у разі усунення причин, предмета конфлікту і конфліктних ситуацій. Неповне розв'язання конфлікту має місце, коли усувають не всі причини або конфліктні ситуації. Воно може бути етапом на шляху до повного вирішення.

Рішення щодо управління конфліктом – це вибір, який повинна зробити людина (посадова особа) з усунення причин конфлікту або зміни мети поведінки його учасників. Залежно від виду конфлікту пошуком рішень можуть займатись як окремі особистості (внутрішньоособистісні і міжособистісні конфлікти), так і командування, кадрові органи, психологи.

Алгоритм діяльності керівника в процесі управління конфліктом залежить від багатьох факторів: змісту конфлікту, умов його виникнення і розвитку та ін. Тому універсального алгоритму управління конфліктами немає. Можна визначити лише доцільні кроки. Вони тісно пов'язані з етапами прийняття раціонального науково-обгрунтованого рішення. Кожний етап за змістом реалізує певну функцію управління (аналіз, планування, організацію, мотивацію, контроль) через систему методів залежно від виду конфлікту.

Отже, конфлікти у військових підрозділах – складне явище, яке не є фатальною неминучістю. Їх можна попереджати і долати, якщо виявляти причини й умови їх виникнення та розвитку, своєчасно вживати необхідних заходів. Правильний підхід до проблеми попередження конфліктів і вміле їх

вирішення дозволяє суттєво поліпшити стан військової дисципліни у військових частинах і підрозділах.

22.3. Попередження самогубств військовослужбовців

Самогубство являє собою форму девіантної поведінки, яка особливо непокоїть командирів і начальників. У своїх наказах і директивах командувач НГУ визначає роботу щодо попередження випадків загибелі та самогубств військовослужбовців пріоритетним напрямком роботи. Реалізація цього завдання вимагає від посадових осіб не тільки глибокого знання причин суїцидальної поведінки військовослужбовців, а й методики її попередження.

Проведені дослідження свідчать, що більшість військовослужбовців заподіяли самогубство або його спроби під впливом життєвих ситуацій чи службових обставин. Своєчасна інформація і відповідне реагування з боку командирів і товаришів по службі могли б застерегти від такого фатального кроку. У більшості випадків суїцидальна поведінка – це крик по допомогу, який не почули ті, хто був поруч.

Феномен суїциду найчастіше пов'язують із психологічною кризою особистості, під якою розуміють гострий емоційний стан, викликаний психотравмуючими подіями. Ця криза набуває такого значення та інтенсивності, що весь попередній життєвий досвід людини не може підказати іншого виходу із ситуації.

Така психологічна криза під впливом афекту може виникнути раптово. Частіше внутрішнє душевне напруження накопичується поступово, поєднує в собі різнорідні негативні емоції. Вони накладаються одна на одну, занепокоєність переростає у тривогу, а потім у безвихідність. Людина втрачає віру в себе, здатність долати несприятливі обставини, у неї з'являється відчуття втрати сенсу життя.

Під впливом конфліктів у деяких військовослужбовців розвиваються суїцидальні уявлення. На першому етапі це можуть бути *недиференційні думки*, тобто міркування про відсутність цінності життя, що виражається у формулюваннях типу: “жити не варто”, “стомився від такого життя”, де немає чітких уявлень про власну смерть, а є заперечення сенсу життя. У подальшому виникають *пасивні суїцидальні думки*, які характеризуються фантазіями на тему своєї смерті, але не на тему позбавлення себе життя: “добре було б померти”, “заснути й не прокинутися” та ін. Вони прискорюють внутрішню готовність до суїциду. Наступною фазою розвитку цього негативного процесу є *суїцидальні помисли*, або активна форма прояву суїцидальності, яка виражається в розробленні плану самогубства (спосіб, місце та час). Потім з'являються *суїцидальні наміри*, які характеризуються прийняттям рішення про самогубство та безпосереднім спонуканням до суїцидних дій. *Суїцидальні дії* є підсумком міркувань про неможливість існування в ситуації, що склалася.

Реакція самоліквідування спостерігається частіше у військовослужбовців із рисами соціальної і психічної незрілості (хронічні соматичні захворювання, невисокий інтелект, ознаки соціально-педагогічної занедбаності), після різкої

зміни життєвого стереотипу і характеризується прагненням уникнути труднощів. При цьому військовослужбовець впадає у відчай за будь-якої незначної причини.

Суїцидальну поведінку спричиняють, як правило, не один, а кілька діючих мотивів. Вони можуть бути усвідомленими – вищими (інтереси, переконання, прагнення, ідеали) і неусвідомленими – нижчими (установки, потяги).

Вивчення матеріалів розслідувань фактів самогубств, історій хвороб осіб, що здійснили їх спроби, а також результатів бесід із ними і їх товаришами по службі дають змогу класифікувати *мотиви самогубств*.

1. Конфлікти, пов'язані зі службою:

- труднощі військової служби;
- стосунки між військовослужбовцями різних строків служби або призваних із різних регіонів;
- відносини між командирами й підлеглими.

2. Особисті та сімейні конфлікти:

- нерозділене кохання, зрада коханої дівчини (дружини);
- розлучення;
- хвороба, смерть близьких;
- статева неспроможність.

3. Конфлікти, пов'язані з антисоціальною поведінкою суїцидента:

- побоювання кримінальної відповідальності;
- страх перед ганьбою за свої негативні вчинки.

4. Стан здоров'я:

- психічні захворювання;
- соматичні (тілесні) захворювання;
- фізичні вади.

5. Матеріально-побутові мотиви.

На думку багатьох науковців, уже сама військова служба належить до розряду суїцидонебезпечних, при цьому суттєве значення мають такі фактори:

- перенапруження механізму нервово-психічного пристосовування до середовища, що оточує, обумовлене різкою зміною життєвого устрою;
- тривалий відрив від сім'ї, дефіцит інформації про близьких, який породжує відчуття тривоги та пригніченості;
- постійна готовність до дій в екстремальних умовах, яка формує цілодобову настроєність центральної нервової системи на прийом команд або сприйняття загрозливої ситуації, що викликає її перенапруження;
- виконання службових обов'язків за будь-яких метеорологічних умов і часу доби, нерідко окремо від підрозділу, що порушує добовий біоритм і спричиняє стомлюваність та нервово-психічне напруження;
- недосконалість системи військових взаємовідносин, яка не виключає зловживання службовим станом та агресивні нестатутні відносини, що викликає почуття відчаю й беззахисності.

Як бачимо, психотравмуючі фактори, що призводять до прийняття суїцидального рішення, пов'язані з особистими рисами характеру і

специфічними умовами армійського устрою і, як правило, діють у комплексі.

Ось чому для запобігання спробам самогубства важливо своєчасно встановити контакт із людиною, яка потрапила в біду, і виявити суїцидонебезпечні риси. Дослідження свідчать, що суїцидентам властиве таке:

- невпевненість у собі;
- занижений рівень самооцінювання;
- висока потреба в самореалізації;
- труднощі у вольових зусиллях при прийнятті рішень;
- недостатній оптимізм та активність у складних ситуаціях;
- схильність до самозвинувачення, перебільшення своєї вини;
- схильність до усамітнення;
- недостатня соціалізація, інфантильність і незрілість особистості;
- сварливість, конфліктність, злісність;
- скритність, сльозливість, легка вразливість;
- нестійкість настрою;
- байдужість до навколишнього світу.

Труднощі служби, зміна звичного стереотипу набувають для таких військовослужбовців суб'єктивної значущості. У негативних життєвих ситуаціях вони найбільш схильні до депресивного реагування і доходять висновку, що самогубство є єдиним виходом.

За специфічними проявами поведінки можна вчасно виявити військовослужбовців із високим ризиком суїцидальних дій. До таких ознак належать:

- відкриті висловлювання про бажання покінчити з собою;
- непрямі натяки на можливість суїцидальних дій (“репетиція” самогубства, прилюдна демонстрація петлі з ременя, мотузки, імітація самогубства за допомогою зброї);
- фіксація на прикладах самогубства (підвищений інтерес, зацікавленість, часті розмови про самогубства взагалі);
- активна попередня підготовка, цілеспрямований пошук засобів покінчити з собою (накопичення лікарських засобів, залишення і приховування патронів після навчальних стрільб, пошук і зберігання отруйних речовин, придбання мотузки);
- звуження кола контактів у військовому колективі, прагнення до самотності;
- надзвичайно наполегливі прохання про переведення до іншого підрозділу, госпіталізацію, надання відпустки за сімейними обставинами;
- зміни в поведінці (непритаманна замкнутість і зниження рухової активності у рухливих, збентеження та незвичайна активність у малорухливих і мовчазних);
- раптовий прояв непритаманних раніше військовослужбовцям рис охайності, відвертості, щедрості (роздача фотоальбомів, годинників, радіоприймачів, обмундирування, що часто супроводжується символічним прощанням);

– утрата зацікавленості до навколишнього середовища аж до повного відречення;

– міркування на тему самогубства можуть набувати художнього оформлення, у записничку або зошиті для занять малюють труну, хрести і т. ін.

Якщо командир не звертає уваги на сигнали можливого суїциду, то кожний випадок самогубства стає трагічною несподіванкою.

Основні заходи профілактики суїцидальної поведінки такі:

- планові заняття з бойової і гуманітарної підготовки;
- вивчення психофізіологічних особливостей поповнення;
- опитування і тестування;
- листування з родичами, військкоматами, колективами, у яких навчались або працювали молоді воїни;
- тематичні вечори, присвячені історії України, НГУ, частині;
- знайомство особового складу з молодим поповненням;
- статутна організація служби, постійний облік і контроль за особовим складом;
- вивчення соціально-психологічних процесів у військових колективах;
- підтримання у військових колективах атмосфери дружби, товариства, взаємодопомоги, повага особистої гідності кожного, попередження нестатутних взаємовідносин і глумлень;
- вивчення потреб, настрою військовослужбовців, своєчасне реагування на них;
- аналіз стосунків військовослужбовців різних строків служби і регіонів (земляків);
- соціометричні опитування з метою з'ясування міжособистісних взаємин, виявлення неформальних лідерів, мікрогруп і основ їх створення;
- інструктивно-методичні заняття з молодшими командирами та кращими фахівцями підрозділів із питань служби і взаємодопомоги;
- юридичне інформування військовослужбовців;
- доведення законів про військові злочини;
- лекції, бесіди, вечори запитань і відповідей на правові теми, зустрічі з юристами;
- участь військовослужбовців у засіданнях судів над “дідами”, організація в підрозділах куточків правових знань;
- створення умов для виявлення творчого хисту військовослужбовців;
- залучення військовослужбовців до самодіяльної творчості;
- надання можливості відпочити за власним планом;
- дозвіл віруючим виконувати релігійні обряди;
- проведення спортивних змагань;
- аналіз обстановки в родинах військовослужбовців;
- організація дозвілля родин військовослужбовців, залучення їх до громадської діяльності;
- прийом командирами військовослужбовців і членів їхніх родин з особистих питань;

- періодичні зустрічі командирів із військовослужбовцями і членами їхніх родин для обговорення соціально-побутових проблем;
- лекції, бесіди про культуру родинно-побутових взаємин, зустрічі родин різних поколінь;
- проведення офіцерських балів;
- створення клубів сімейного виховання;
- організація роботи консультаційних пунктів із соціально-правових проблем, виховання дітей, урегулювання конфліктних ситуацій, інтимних відносин із залученням юристів, педагогів, психологів, сексопатологів та інших фахівців;
- установка телефонів довіри з питань сімейно-шлюбних взаємин;
- періодичне медичне обстеження;
- індивідуальне планування службового навантаження.

Особливу роль у попередженні суїцидальної поведінки військовослужбовців повинні відігравати офіцери, прапорщики і сержанти роти.

Командир роти:

- вивчає соціально-демографічні дані, ділові й морально-психологічні якості кожного військовослужбовця, постійно проводить з ними індивідуально-виховну роботу, особливу увагу приділяє групі ризику;
- спільно з психологом реалізує заходи профілактики самогубств;
- підтримує внутрішній порядок і військову дисципліну;
- організує підготовку добового наряду, контролює несення ним служби;
- вчасно забезпечує особовий склад усіма видами постачання.

Заступник командира роти по роботі з особовим складом:

- організує виховну роботу з особовим складом;
- постійно вивчає ділові й морально-психологічні якості військовослужбовців, проводить з ними індивідуально-виховну роботу, заходи згуртування колективу роти, особливу увагу приділяє міжособистісним стосункам, військовослужбовцям групи ризику;
- проводить роботу щодо зміцнення військової дисципліни, попередження правопорушень, забезпечення умов безпеки військової служби, спільно з психологом здійснює заходи профілактики суїцидів;
- вивчає потреби військовослужбовців, сприяє задоволенню скарг і заяв, підтримує зв'язок із їх рідними та близькими;
- дбає про духовні потреби особового складу, організує його дозвілля, художню самодіяльність, гуртки за інтересами, роботу світлиці.

Командир взводу:

- глибоко вивчає підлеглих, їх ділові й морально-психологічні якості, стан здоров'я, соціально-демографічні дані, постійно проводить з ними індивідуальну роботу;
- дбає про побут підлеглих, вникає у їхні потреби, уживає заходів щодо їх задоволення;

– постійно цікавиться поглядами, настроями підлеглих, відмічає навіть незначні зміни в настрої і поведінці, з'ясовує їх причини, про вжиті заходи і реакцію старших начальників на запити підлеглих доповідає командирю роти і заступнику командира роти по роботі з особовим складом.

Старшина роти:

– забезпечує особовий склад усім необхідним для життєдіяльності, вчасно реагує на запити військовослужбовців, прагне їх задовольнити;

– організує ранкові огляди, проводить вечірні перевірки, суворо контролює присутність на них усього особового складу, уживає заходів для повернення у стрій усіх незаконно відсутніх, дбає про дотримання військовослужбовцями правил особистої гігієни;

– вчасно видає і приймає від особового складу роти зброю і боєприпаси, періодично проводить їх звіряння, а також звіряє інше майно.

Заступник командира взводу:

– слідкує за дотриманням військової дисципліни;

– дбає про неприпустимість безпідставних службових перевантажень, несправедливого розподілу нарядів на роботи і службу, конфліктів між військовослужбовцями різних призовів та національностей;

– вникає у потреби підлеглих, доповідає про них командирю взводу;

– надає молодим воїнам практичну допомогу в адаптації до служби.

Командир відділення:

– навчає і виховує солдат відділення;

– вивчає їх ділові та морально-психологічні якості й потреби;

– якісно проводить ранкові огляди, слідкує за дотриманням солдатами правил особистої гігієни;

– добивається дисципліни і порядку у відділенні, про випадки ухилення підлеглих від дотримання статутних норм поведінки доповідає командирю взводу;

– не допускає конфліктів серед військовослужбовців, виховує в них дружбу і товариство;

– надає молодим воїнам практичну допомогу в оволодінні навичками військової служби.

За своїм змістом і організацією профілактична робота має поєднувати засоби соціального, психологічного, медичного, правового та педагогічного характеру і бути безперервною, послідовною. У ній повинні брати участь усі посадові особи військової частини.

Ефективність профілактичної роботи знижує таке:

– відсутність системи обліку й аналізу суїцидальних подій;

– приховування суїцидальних спроб без тяжких тілесних ушкоджень, що призводить до збільшення кількості військовослужбовців із підвищеним ризиком завершеного суїциду;

– слаба взаємодія командирів, офіцерів по роботі з особовим складом, психологів, медичних працівників, юристів та інших посадових осіб у профілактичній роботі;

- недостатня психолого-педагогічна компетентність офіцерів і як наслідок цього – слаба індивідуальна робота щодо вивчення підлеглих;
- неналежна якість виявлення військовослужбовців, які перебувають у стані психологічної кризи;
- поширення помилкових поглядів щодо самогубства.

Для профілактики самогубств важливе значення має аналіз соціально-психологічного клімату в підрозділі, де трапилося самогубство.

Дослідження свідчать про послідовний зв'язок між соціальними і особистими факторами, що спонукають військовослужбовців до самогубства. Тому у профілактиці чільне місце займає індивідуальна виховна робота.

Попередження суїцидальної поведінки військовослужбовців – важливий обов'язок усіх командирів і начальників і напрямок роботи зі зміцнення військової дисципліни в підрозділах НГУ.

Основні категорії і поняття

Адаптація, професійна адаптація, дезадаптація, соціальний досвід, мотиви служби, темперамент, характер, стиль керівництва, керівник, колектив, група, особистість, домінантність, керованість, ригідність, екстравертність, інтравертність, конфлікт, міжособистісний конфлікт, внутрішньоособистісний конфлікт, управління конфліктами, методи психологічного впливу, девіантна поведінка, суїцид.

Завдання і тести для самоконтролю

1. Дайте визначення поняття “адаптація”.
2. Чим обумовлена адаптація військовослужбовця до нового соціального оточення?
3. Розкрийте зміст роботи посадових осіб роти щодо адаптаційного супроводу молодого поповнення.
4. Розкрийте зміст основних етапів адаптації військовослужбовців військової служби за контрактом до умов служби.
5. Дайте визначення поняття “конфлікт”, що становить його основу?
6. Назвіть основні причини, що заважають у службі молодим військовослужбовцям військової служби за контрактом.
7. Назвіть складники професійної адаптації військовослужбовців військової служби за контрактом.
8. Класифікація конфліктів.
9. Назвіть основні групи причин конфліктів у військових колективах.
10. Які прямі й непрямі методи психологічного впливу використовують у військових колективах під час вирішення конфліктів?
11. Назвіть основні заходи профілактики суїцидальної поведінки.
12. *Головними рисами інтравертованої особистості є:*
 - а) замкненість, зосередженість на внутрішньому світі;
 - б) комунікабельність, активне спілкування з оточенням;

в) нетерплячість, метушливість, неухажність.

13. *Регулювання конфлікту* – це вид діяльності суб'єкта управління,

а) спрямований на послаблення і обмеження конфлікту, забезпечення його вирішення;

б) спрямований на провокування конфлікту;

в) пов'язаний із завершенням конфлікту.

14. *Об'єктивні причини конфліктів*:

а) існують незалежно від волі й бажання їх учасників;

б) залежать від волі й бажання їх учасників;

в) іноді залежать, а іноді не залежать від волі й бажання їх учасників.

15. *Суїцидальні помисли* – це:

а) міркування людини про відсутність цінності життя;

б) прийняття людиною рішення про самогубство та безпосереднє спонукання до суїцидних дій;

в) активна форма прояву суїцидальності, яка виражається в розробленні плану самогубства.

Правильні відповіді: 12а, 13а, 14а, 15в.

Розділ 23. ПСИХОЛОГІЧНА РОБОТА У ВІЙСЬКОВИХ ЧАСТИНАХ І ПІДРОЗДІЛАХ

23.1. Робота з військовослужбовцями, які потребують поширеної психологічної уваги

Для якісного забезпечення службово-бойової діяльності НГУ необхідно в повному обсязі враховувати людський фактор. Значною мірою це зумовлено збільшенням різноманітних відхилень у поведінці осіб призовного віку та зростанням фізичних і психоемоційних навантажень на військовослужбовців. Попередження відхилень у поведінці осіб призовного віку неможливе без комплексної адаптації до умов військової служби.

У зв'язку з цим у процесі планування корекційно-виховних заходів на навчальному зборі й у підрозділі необхідно приділяти увагу оцінюванню здоров'я військовослужбовців медичними працівниками. Начальник медичної служби частини, проводячи психопрофілактичні заходи, повинен орієнтуватися на інформацію офіцерів, сержантів про особливості поведінки військовослужбовців. Це важливо й тому, що цілеспрямований розвиток і формування позитивних якостей особистості є діючим фактором попередження психічних розладів у військовослужбовців протягом адаптаційного періоду.

Необхідність такого підходу зумовлена зростанням соціальних вимог до адаптації військовослужбовців НГУ, стану їх психічного здоров'я, забезпечення стійкої та позитивно спрямованої соціальної активності.

Практичний досвід свідчить, що різні особистості неоднаково пристосовують свою поведінку до нових для них умов військової служби. Залежно від індивідуально-психологічних особливостей та рівня відповідності середовища статутним вимогам можливі такі варіанти:

- повна адаптація з достатньо високим рівнем соціальної активності;
- різноманітні стани дезадаптації з тимчасовим зниженням активності та відхиленнями поведінки;
- розвиток граничних психічних порушень, що заважають або взагалі не дозволяють виконувати СБЗ.

У профілактиці порушень поведінки та зміцнення психічного здоров'я військовослужбовців виділяють такі напрямки роботи:

- соціально-психологічний;
- медико-психологічний;
- лікувально-профілактичний.

Соціально-психологічний напрямок передбачає дотримання норм психогієни, індивідуальний підхід у застосуванні засобів переконання і примусу, попередження, регулювання та своєчасне вирішення конфліктів, корекцію мікросоціальних відносин і психологічного мікроклімату у військовому колективі. Цю роботу виконують командири та офіцери по роботі з особовим складом із залученням, за необхідності, лікарів-психіатрів.

Медико-психологічний напрямок орієнтований на вивчення особистості військовослужбовця у період адаптації, поліпшення якості профілактичних

медичних оглядів, виявлення військовослужбовців із підвищеним ризиком відхилень у поведінці та граничних нервово-психічних розладів. Цей напрямок забезпечує спільна робота командирів, їх заступників по роботі з особовим складом, фахівців медичної служби.

Лікувально-профілактичний напрямок передбачає дії щодо виявлення психічних розладів, своєчасні лікувально-оздоровчі, експертні та реабілітаційні заходи стосовно військовослужбовців із нервово-психічною нестійкістю. Їх виконують медики разом із командирами та їх заступниками по роботі з особовим складом.

Отже, тільки спільна діяльність командно-виховного та медичного складу, що бере до уваги особливості особистості та оточуючого середовища, може попередити відхилення в поведінці, зберегти і поліпшити здоров'я військовослужбовців.

Під час адаптаційного періоду можна виділити такі типи поведінки військовослужбовців із нервово-психічними відхиленнями:

- нестійкий;
- конфліктно-збудливий;
- егоцентричний;
- гальмуючий (слабкий);
- недовірливий;
- обмежений.

Нестійкий тип поведінки характеризується надмірною рухливістю та незібраністю, нестійкістю уваги, низьким рівнем виконавчої дисципліни, ознаками легковажності у спілкуванні. Такий військовослужбовець малоздатний до контролю над своїми почуттями та бажаннями, несамостійний, потрапляє під негативний вплив, його схильності не відповідають віку, можуть мати риси дитячості, ставлення до своїх обов'язків оточенню здається легковажним, зауваження у нього не викликають глибоких реакцій, супроводжуються схильністю до виправдання, неправдивістю, вигадками.

Заходи корекційно-виховного впливу для таких осіб підбирають індивідуально. Особливої небезпеки щодо скоєння злочинів і подій вони не становлять.

Конфліктно-збудливий тип поведінки характеризується ознаками нестриманості, дратівливості, схильністю до грубості й суперечок. У поведінці відмічаються негативно спрямована рішучість, активність і впертість, схильність нав'язувати свою волю оточенню. Серед одноліток прагне лідерства, ігнорує інтереси оточення, зневажливо ставиться до колективних норм поведінки. Підвищена емоційність, прагнення до самоствердження призводять до того, що такі особи в колективі стають негативними лідерами, організують негативні групи.

У ставленні до фізично слабких або молодших за віком вони виявляють схильність до застосування засобів фізичного примусу з погрозами, вимагають гроші і т. ін.

Заходи корекційно-виховного впливу:

- не направляти на самостійну ділянку роботи (на навчання);

- у разі негативних учинків необхідно залучати актив підрозділу (менше значення має індивідуальна бесіда);
- розділення створеної негативної групи;
- використання організаторських рис у позитивному напрямку під індивідуальним контролем командира підрозділу;
- у разі повторних вчинків і безрезультативності корекційно-виховного впливу на поведінку необхідно застосувати суворі дисциплінарні заходи.

Егоцентричний тип поведінки характеризується прагненням до самоствердження, підкресленою зневагою до оточення і протиставленням себе колективу. У висловлюваннях можлива брехливість, тенденція до вигадок. Реакції емоційні, мова й поведінка мають риси пишномовності, артистичності, відмічається схильність до бравади, цинічних розмов. У спілкуванні прагне вводити оточення в коло своїх переживань. У конфліктних ситуаціях особи цього типу перебільшують значущість конфліктів, висловлюють претензії до товаришів по службі і командирів.

Заходи корекційно-виховного впливу:

- у разі негативних учинків проводити індивідуально-виховні бесіди, можливі заходи громадського й дисциплінарного впливу;
- використовувати організаторські здібності в потрібному напрямку під індивідуальним контролем;
- за наявності артистичних, музикальних та інших здібностей залучати до громадського життя підрозділу, художньої самодіяльності;
- у випадку заслуженого заохочення використовувати гласність.

Гальмуючий тип характеризується низькою витривалістю, слабкістю. За нових умов виникає почуття неповноцінності зі зниженням активності, відмова від контакту у відповідь на зауваження. Відмічаються труднощі у спілкуванні, оволодінні військовою спеціальністю. У звичайних ситуаціях прагне ізоляції, замикається в собі чи виявляє дратівливість. У разі посилення переживань, пов'язаних зі складністю адаптації, підвищуються пасивність, тривожність, надлишкове хвилювання, можливі заїкання, нічне нетримання сечі.

Заходи корекційно-виховного впливу:

- не направляти на самостійну ділянку роботи;
- направляти на бойову службу під керівництвом досвідчених військовослужбовців;
- використовувати індивідуальні методи впливу, здебільшого в плані переконання, вплив через колектив може мати негативні наслідки (залишення підрозділу, висловлювання про самогубство);
- застосовувати дисциплінарні засоби у крайніх випадках;
- не залишати без догляду в разі скарг на стан здоров'я, не допускати з боку товаришів по службі звинувачень у симуляції.

Недовірливий тип поведінки в період адаптації характеризується внутрішніми переживаннями, замкнутістю, усамітненням від оточення. Невпевненість у собі, чутливість до оцінок оточення супроводжуються зростанням почуттів тривоги й небезпеки. Цим можуть пояснюватися часті

скарги на погане самопочуття, роботу серця, головний біль, одночасно відмічається фіксація уваги на слабкому фізичному розвитку.

Заходи корекційно-виховного впливу:

- не направляти на самотійну ділянку роботи;
- направляти на бойову службу, у добовий наряд під керівництвом досвідчених військовослужбовців;
- у разі негативних учинків проводити індивідуально-виховні бесіди;
- застосовувати дисциплінарні заходи у крайньому випадку (можливі залишення частини, спроби самопошкодження, суїцидальні дії);
- не лишати без уваги скарги на стан здоров'я;
- використовувати позитивні моменти діяльності для розвитку самостійності.

Обмежений тип характеризується підвищеною поступливістю поведінки, готовністю виконувати брудну, але легку роботу заради запобігання конфліктів і необхідності відстоювати свою думку. Залежність від зовнішніх обставин може поєднуватися з обмеженістю інтересів, уявлень про предметно-побутові, життєві орієнтири. У більшості випадків характерні нерозвиненість мовлення, труднощі в застосуванні елементарних навичок лічби, писемності, читання, малий словниковий запас. У спілкуванні переважають підпорядкованість і пасивність або впертість, незрозуміння форм спілкування, що посилює труднощі у вивченні військової спеціальності. Відсутність успіхів у роботі, низька продуктивність, підпорядкованість у стосунках часто є причиною зневажливого ставлення оточення. Такі особи можуть раптово здійснити імпульсивні дії як протест.

Заходи корекційно-виховного впливу:

- не направляти на самотійну ділянку роботи (на навчання);
- необхідні індивідуальний інструктаж та обов'язковий контроль;
- направляти на бойову службу, у добовий наряд разом із досвідченими військовослужбовцями;
- у виховній роботі використовувати позитивні приклади поведінки військовослужбовців підрозділу.

Практичний досвід показує, що в період адаптації військовослужбовці з ознаками нервово-психічної нестійкості відрізняються емоційними комплексними переживаннями. Особи з нехворобливими формами поведінки, яка відхиляється від норми, характеризуються малодиференційованими особистісними реакціями, які не мають чітко окресленого емоційного змісту. Прогнозування під час навчальних зборів дезадаптаційних станів із порушеннями поведінки дозволяє попереджувати реакції небажаної соціальної спрямованості і планувати індивідуальні корекційно-виховні заходи впливу, що є важливим профілактичним заходом асоціальних учинків і злочинів.

Таким чином, прогнозування поведінки, організація нагляду за військовослужбовцями, які потребують посиленої психологічної уваги, вимагає комплексного підходу. Виховний і корекційний аспекти передбачають рекомендації правильного службового використання, застосування форм виховної роботи, диференційованих заходів дисциплінарного впливу.

Комплексне оцінювання особистих форм поведінки дозволяє фахівцям медичної служби на ранньому етапі виявити ознаки дезадаптаційного стану, зробити висновки про необхідність поглибленого медичного обстеження, своєчасно провести лікувально-профілактичні заходи.

23.2. Попередження кризових ситуацій

Відомий майстер психологічного аналізу французький письменник Франсуа де Ларошфуко (1613–1680) зауважив, що коли ми не знаходимо спокою в собі, безнадійно шукати його будь-де. Життя кожної людини становить велику цінність. Воно наповнене різними подіями. Зробити їх керованими, уміти правильно налагодити взаємодію із зовнішнім світом, гідно долати невдачі і досягати своєї мети – властивість мудрої людини.

Життєві неприємності, проблеми на службі, труднощі у спілкуванні з окремими людьми, відчуття недостатності авторитету, любові, грошей часто стають причиною негативних емоцій, що призводять до депресії, постійної тривоги, нігілізму, поведінкових і невротичних розладів, психосоматичних захворювань. Не знаючи, як вирішувати власні внутрішні проблеми, а іноді й не бажаючи боротися з ними, людина заганяє сама себе у глухий кут.

Сучасні психологи визначають психологічну кризу як подію, що відбувається, коли людина натрапляє на перешкоду на шляху досягнення важливих життєвих цілей, і цю перешкоду протягом певного часу неможливо подолати за допомогою звичайних методів розв'язання проблем. Пізніше настає період дезорганізації і “вибуху” з гарячковими спробами вирішення проблеми.

Несподівані, шокуючі результати було отримано під час досліджень, проведених під егідою Всесвітньої організації охорони здоров'я. До 2020 р. психічні захворювання увійдуть до переліку головних причин інвалідності, а депресія посяде друге місце серед основних захворювань після ішемічної хвороби серця.

Соціально зумовлені депресії виникають у разі проблем чи ситуацій, з яких людина не бачить виходу, тому сприйняття світу у неї викривлене. Їх розвиток відбувається поетапно: стрес – тривога – депресія – криза (невроз, психосоматичні захворювання, алкоголізм) – втрата працездатності – інвалідність – смерть.

Стреси завжди пов'язані з емоціями і змінюють не лише зовнішній вигляд людини (під час гніву стискаються кулаки, горять очі, напружуються м'язи обличчя), але й впливають на діяльність внутрішніх органів, обмінні процеси, нервову систему.

Емоція – це психічний процес, що відбиває ставлення людини до самої себе та навколишнього світу і має чіткі фізіологічні прояви. Якщо нам щось подобається, виникають позитивні емоції, якщо ні – негативні. Навіть коли у людини не виникає ніяких емоцій, це тимчасове явище (байдужість) призведе до нудьги, у свою чергу нудьга спричинить роздратування, а це вже емоція. Повна відсутність емоційності – ознака такого важкого невиліковного захворювання, як шизофренія.

Вивчаючи емоційне життя хворих на неврози і психосоматичні захворювання (інфаркт міокарда, гастрит, коліт, виразка шлунка, бронхіальна астма тощо), сучасні дослідники дедалі частіше доходять висновку про те, що більшість людей задовго до розвитку захворювання перебували саме у психологічно негативній атмосфері, де в надлишку були негативні емоції (тривога, страх, дратівливість, туга) і дуже мало позитивних, яких у людини тільки дві – інтерес (зацікавленість) і радість.

Проблеми, що призводять до погіршення психологічного стану людини, можна умовно об'єднати в такі групи.

1. *Втрати*: коханої людини (смерть чи розлука), самооцінки, функції організму (наприклад ампутація), фінансових ресурсів. Усе це призводить до розвитку характерного комплексу реакцій. Спочатку особистість перебуває в стані шоку, потім виникає заперечення реальності, що спричиняє почуття горя. Пізніше особистість поступово намагається відродити своє життя і заповнити вакуум, що утворився.

2. *Зміни*. Джерелом цих проблем є виникнення нових обставин, до яких необхідно обов'язково пристосуватися. Зміни в соціальних ролях: переведення на інше місце служби, майбутнє звільнення в запас. Зміна родинного стану: материнство, батьківство, розлучення. Зміни особистості з наступною зміною соціальної ролі: перехідні кризи, пов'язані з віком.

3. *Міжособистісні стосунки*. Порушення міжособистісних взаємин (особливо між подружжям або близькими родичами), значущих службових відносин. За дослідженнями психологів, це є найчастішою причиною незавершених суїцидальних спроб. Крім того, існування близьких, але не підтримуючих взаємин, наприклад у нещасливому шлюбі, підсилює сприйнятливність людини до інших стресогенних подій і стає могутнім фактором, що негативно впливає на подолання проблем втрат і змін.

4. *Конфлікти*. Вони виникають тоді, коли людина стоїть перед відповідальним вибором між двома або більшою кількістю альтернатив, пов'язаних із будь-якими сферами її життя (службова діяльність, взаємини, джерела доходу і т. ін.).

Проблема, що спричинила негативний психологічний стан, може мати різні причини, проте перша реакція людини на неї завжди одна – тривога.

Тривога – це одна з найпоширеніших негативних емоцій, що виникає в людини при загальному оцінюванні несприятливої ситуації. Така емоція здатна затьмарити навіть радісну подію. Люди, що живуть із постійним відчуттям тривоги, не мають шансів на щастя й успіх. Їх досить легко впізнати: скуті й водночас метушливі. Результат – активність висока, а продуктивність низька. Організм людини у стані тривоги працює як автомобіль, водій якого натискає одночасно на газ і на гальма. У кров надходять речовини, що стимулюють активність і сприяють відпочинку. Двигун у такій ситуації може просто розірвати.

Дехто для зменшення відчуття тривоги виконує масу непотрібної роботи, інші намагаються приховати цю емоцію. Їхнє обличчя приймає неупереджений вираз і ніби застигає. Дехто настільки звикає стримуватися, що перестає

помічати напруженість і навіть пишається своїм станом: “Усередині все кипить, а вигляду не показую”. Однак рано чи пізно така людина “вибухне”, що буде неочікуваним для оточення.

Ще більш несприятливий варіант – внутрішній “вибух”, який може призвести до гострого захворювання (гіпертонічного кризу, інфаркту, крововиливу в мозок, прийняттю рішення про самогубство тощо).

Тривога може бути ситуаційною і особистісною. Ситуаційна виникає перед хвилюючою подією (відповідальний виступ, візит до начальника, іспит, змагання тощо) і усвідомлюється. Особистісна – практично ніколи. Її ознаками є напруження м’язів, метушливість, надлишкова діяльність. Вони розцінюються людиною як особливості свого характеру. Проте це омана. Якщо особистісна тривога не минає, то вона, як правило, поступово переходить у депресію.

Депресія у перекладі з латини означає пригніченість, пригноблений психічний стан. Її загальні ознаки такі:

- почуття занепокоєння, тривожності;
- відчуття слабкості, занепад сил, особливо зранку (протягом дня сили можуть відновитися), психічна і фізична стомлюваність, зміна маси тіла;
- біль, неприємні відчуття в голові, інших частинах тіла;
- порушення сну, утруднене засинання, відсутність почуття відпочинку після нього;
- пригніченість, туга з відтінком суму;
- песимістична оцінка свого буття;
- виникнення почуття провини, гріховності, самозвинувачення, самоприпущення навіть до появи суїцидальних думок;
- втрата інтересу до звичних справ, стійке зниження психічної активності, погіршення пам’яті, відволікання і неухважність;
- зниження самооцінки власних інтелектуальних здібностей, виникнення відтінку непевності у своїх силах і можливостях;
- зниження задоволення від раніше приємного, втрата почуття близькості й любові, погіршення статевої функції;
- втрата мотивів діяльності;
- поява надмірної дратівливості, навіть агресивності;
- втрата почуття гумору;
- збільшення кількості викурених цигарок;
- уживання алкогольних напоїв більше звичайного, виникнення стійкого потягу до спиртного;
- загальне невдоволення собою, тим, що відбувається навколо, життям;
- регулярні конфлікти в родині й на роботі.

Депресивні стани завдають великої шкоди психіці особистості й оточуючих її людей. У чоловіків депресія часто маскується алкоголізмом, розладом соціальної адаптації, агресивним поведінням. Чоловіки рідше звертаються по допомогу і більш схильні до суїциду.

Основними причинами депресії в чоловіків є такі психосоціальні фактори:

- неуміння ладнати з людьми, виражати свої емоції;

- комплекс неповноцінності;
- відсутність або брак професійних знань і навичок;
- небажання навчатись і розвивати своє мислення та інші психологічні якості;
- наявність психологічних побоювань;
- стресові впливи навколишнього середовища, зокрема виконання службових обов'язків.

Причиною депресії можуть бути й проблеми в подружніх стосунках, що, як правило, призводять до появи почуття провини, уразливості, зменшення прихильності і навіть зниження інтересу до статевих відносин. Депресія може стати серйозним випробуванням для міцних сімей і зруйнувати слабкі.

Людина, яка навіть не усвідомлює наявності у себе психологічних проблем, що накопичуються й починають негативно впливати на її настрій, працездатність, стосунки з оточенням і, зрештою, на здоров'я, часто неусвідомлено бореться з таким станом речей. Таку поведінку психологи називають долаючою.

Долаюча поведінка – це наші реакції на загрозові чи проблемні ситуації. Відомі чотири основних типи такої поведінки.

1. *Поведінка, спрямована на вирішення проблеми.* Людина свідомо звертається до своєї проблеми, не ховається від неї, самотійно чи за допомогою фахівця (психолога, психотерапевта) намагається знайти вихід із ситуації, з'ясувати її причини, дати оцінку своєму стану, поступово розв'язати проблему, звільнитися від її згубного впливу. Така форма поведінки є найпродуктивнішою.

Інші типи долаючої поведінки мають менш адаптивний характер і, як правило, малоефективні.

2. *Регресія.* Людина використовує індивідуальні, засвоєні ще в ранньому дитинстві, реакції, що в минулому дозволяли хоча б тимчасово переборювати проблеми, нерідко перекладає відповідальність на інших осіб. Для цього також можуть використовувати збудливі засоби (алкоголь, наркотичні речовини) або екстремальну поведінку (водіння автомобіля з високою швидкістю, коли це реально небезпечно).

3. *Заперечення.* Сприйняття реальності свідомо змінюють таким чином, що проблема ніби зникає. Це може бути ефективним, якщо вона вирішується сама собою, але частіше така реакція лише відсуває проблему в часі та погіршує стан справ.

4. *Інерція.* Стан бездіяльності, заснований на думці, що в цій ситуації нічого не можна змінити. Іноді трапляються випадки, коли інерція прийнятна, проте зазвичай вона відбиває лише настрій безнадійності, характерний для депресивних станів.

У деяких ситуаціях зазначені типи долаючої поведінки не діють або малоефективні. Цьому сприяють різні фактори: проблеми можуть бути надто значними, численними чи незвичайними; людина може використовувати неприйнятні або дезадаптивні форми подолання чи взагалі не використовувати ніяких; її здатність до подолання може бути зруйнована збігом незалежних

обставин, хворобою. Значним негативним фактором може бути відсутність підтримки з боку друзів або родини.

У разі коли спроби подолання постійно зазнають невдач, можливі чотири фази переростання депресивного стану в кризовий.

Фаза 1 – підсилюється збудження, спроби подолання стають активнішими.

Фаза 2 – через збудження та напруженість відбувається порушення деяких функцій, що призводить до дезорганізації і потрясіння. Збудження досягає такого рівня, коли воно скоріше перешкоджає, ніж сприяє вирішенню проблем. Людина стає занадто тривожною чи агресивною, порушується сон, зростає втома.

Фаза 3 – мобілізуються зовнішні і внутрішні ресурси, починаються спроби використання нестандартних способів подолання.

Фаза 4 – невдачі у вирішенні проблем призводять до стану прогресуючого погіршення, виснаження і декомпенсації (недостатності).

На ранніх стадіях (1-ша, 2-га і 3-тя фази) людина може звернутися по допомогу самостійно, що буде одним зі складників її адаптивної поведінки. Пізніше, у фазі декомпенсації, стороннє втручання стає необхідним для того, щоб не допустити подальшого погіршення.

На перших етапах розвитку кризового стану ефективними засобами поліпшення загального психологічного стану є застосування прийомів (методів) саморегуляції і аутотренінгу та кваліфікована допомога фахівця (психолога, психотерапевта).

Саморегуляція – вольове управління внутрішніми процесами своєї психіки, що дозволяє дати вихід почуттю в необразливій для інших формі та цілеспрямовано впливати на свій емоційний стан задля його зміни.

Негативні емоції руйнують людину фізично й морально. Методи саморегуляції дозволяють долати негативні емоції і почуття, замінювати їх на позитивні. Це, як правило, позитивні образи й життєстверджуюче самонавіювання, зняття напруження тіла і перезбудження мозку за допомогою релаксаційних вправ.

Релаксація (латин. relaxatio – зменшення напруження, послаблення) – стан спокою і розслаблення, що виникає у людини в результаті зняття напруження після сильних переживань або фізичних зусиль. Релаксація буває мимовільною (перед сном) і довільною, що з'являється після приймання зручної пози, у результаті уявлень, які сприяють спокою, розслабленню м'язів.

Від психологічного стану залежить власне здоров'я, здоров'я близьких, підлеглих і колег.

Корисними будуть поради психолога, наведені в дод. 23.2.1.

Коли ж депресія набуває глибокого і тривалого характеру, а методи саморегуляції й аутотренінгу не поліпшують загального стану, слід обов'язково звернутися до фахівців – психіатра, психолога, психотерапевта, які мають офіційний дозвіл на проведення психотерапевтичних заходів. У цьому випадку лікар після діагностування визначить необхідні психопрофілактичні заходи або призначить курс реабілітації (лікування).

У жодному випадку не можна соромитися звернутися до лікаря чи психолога: надання допомоги є їх службовим і професійним обов'язком. Так само не варто боятися того, що про факт звернення, а отже, і про наявність певних проблем, можуть довідатися інші люди: збереження лікарської таємниці і психологічної інформації – необхідна умова діяльності фахівців, її порушення призводить до серйозних наслідків, аж до кримінальної відповідальності.

Отже, що б не трапилось у житті, слід завжди пам'ятати вислів мудрого царя Соломона викарбуваний на персні: “Усе минає”. Будуть новий день, нова радість, нові сподівання і нові досягнення. Усе буде гаразд.

Д о д а т о к 23.2.1

Поради психолога

Бувають моменти, коли ситуація уявляється безвихідною, результат зусиль незначним, а самі зусилля марними, коли спілкування зі світом і з людьми завдає більше болю, ніж радості. Інколи здається, що чорна смуга ніколи не зміниться на білу, коло проблем ніяк не розірветься. Проте вихід є завжди! І часто виявляється, що він поруч. Треба тільки знати, як його знайти.

Звичайно, двох однакових криз не буває. Кращого ефекту можна досягти лише застосуванням індивідуального підходу. Однак у всіх кризових ситуаціях є щось спільне, що дозволяє говорити про проблему в цілому. Існують способи швидкої психологічної допомоги, які можна порадити тим, кому вони потрібні.

Спосіб перший (постійний): уважно стежте за природою своїх станів, вивчайте їх.

Іноді, наприклад, виникає тривога чи занепокоєння з якої-небудь причини. Потім вона зникає, проте занепокоєння лишається. Ви зауважуєте це, відкидаєте тривогу і розправляєте плечі. Однак краще було б звернути увагу на цей момент і, так би мовити, “упіймати” свою підсвідомість: “Поганий настрій без усякої причини!”. Зробивши так один раз, набагато легше буде застосовувати це в майбутньому, розуміючи, що настрої не має прямого зв'язку з причинами. Намагайтеся запам'ятати свій позитивний стан, зафіксувати його, щоб спробувати відтворити пізніше.

Якщо ви оцінюєте свій психологічний стан як критичний, зверніться до другого способу: залишіть ненадовго звичні умови.

У найважчий період виникає нездоланне бажання сховатися, зникнути, бігти від болю. На думку спадає пушкінський рецепт: “Открой шампанского бутылку, иль перечти “Женитьбу Фигаро”. Проти першого варіанта варто заперечити категорично. Одне з правил уживання алкоголю – у жодному разі не пити з горя, при депресії. Другий варіант може виявитися рятівним. Улюблена книга, фільм, перенесе вас на годину – дві у світ мрій, потім можливо буде глянути на ситуацію більш відсторонено. Якщо ви не в змозі читати, дивитися кіно або немає такої можливості, може допомогти тривала прогулянка.

Спосіб третій: довірте свої переживання паперу, робіть записи.

Критичний період минув, але легше не стало. Періодично виникає похмурий настрій, перетворюючи життя на пекло. Добре тому, у кого є товариш, з яким можна поділитися своїми проблемами. Якщо це вам не до вподоби, почніть щоденник. Ви зможете краще усвідомити проблему, викладаючи її на папері. Коли криза мине (а це станеться обов'язково), не викидайте свої записи. Зберігайте їх і далі: вас може очікувати дивне відкриття. Ситуації часто повторюються, тим більше проблемні. Ви покладете перед собою щоденник і побачите, що ті самі почуття викликають зовсім різні люди або обставини, тобто проблеми створюють не вони, а ви.

Спосіб четвертий: проаналізуйте й оцініть те, що у вас лишилося.

Якщо вам і справді настільки важко, що виникають думки про втечу або самогубство, оцініть усе те, що довелося б залишити, ідучи назавжди. Думка про втечу завжди рятівна. Кожний теоретично має право на такий романтичний крок: обрубати всі кінці і почати нове життя там, де його ніхто не знає. Оцініть те, що у вас залишилося (майно, родичі, здоров'я чи освіта), і зрозумієте, що розпач так само безглуздий, як самогубство бізнесмена, який втратив два мільйони з трьох.

Спосіб п'ятий: знайдіть позитивне у вашій проблемі – воно є завжди.

Це може пролунати як блюзнірство, але в найважчій втраті завжди існують певні плюси. Подумайте про виявлену волю, отриманий досвід, про те, що розпач можливо з часом перетворити на енергію, що можна набути більше, ніж втратили. І яким би важким не був ваш стан зараз, ці думки стануть першим кроком до нового життя.

Як управляти собою в конфліктній ситуації? Не можна володіти чим-небудь, не володіючи насамперед собою. Проте в більшості випадків ми діємо імпульсивно і не усвідомлюємо своїх істинних мотивів.

Християни називають гнів одним із семи смертних гріхів. У психологічній практиці вибух гніву – це той рідкий випадок, коли людина сама визнає, що втратила над собою контроль і потребує допомоги. Чим же можна допомогти?

Отже, кілька порад тим, кому власний гнів ускладнює життя:

- намагайтеся уникати спілкування з людьми, які вам неприємні;
- навчіться відчувати наближення вибуху гніву;
- постійно стежте за своїм настроєм;
- не поспішайте збуджуватися;
- не намагайтеся придушити свій гнів – контролюйте його;
- знайдіть гніву безпечний вихід;
- якщо хочете володіти собою, не шкодуйте своїх зусиль;
- використовуйте розслаблюючі вправи;
- шукайте і знаходьте в собі сили вибачитися.

23.3. Методика дій стосовно осіб із психічними розладами під час виконання службово-бойових завдань

У кризових політичних, економічних, геофізичних ситуаціях відбувається загострення психічних захворювань. Важливо пам'ятати, що більшість психічно хворих не є небезпечними, якщо правильно з ними поводитися. Імовірність нападу з боку душевнохворого невелика, навіть якщо він агресивний на словах. Згідно зі статистикою більше шансів потрапити на насильство з боку здорової людини. Проте важко оцінити нетипові реакції людей, що страждають на психічні розлади.

Зовнішніми проявами розладів, які мають насторожити, можуть бути незвичність поведінки та зовнішнього вигляду, незрозумілість висловлювань і емоційних реакцій.

1. Дивне, незвичне поведіння:

- вигукування гасел;
- наполегливе звертання до оточення з дивними проханнями;
- розмахування руками, навіть на самоті.

2. Зовнішній вигляд, що не відповідає ситуації:

- поява в громадських місцях у нижній білизні;
- використання елементів військової атрибутики як прикраси повсякденного одягу;
- поява в місцях масового скупчення людей у помпезному одязі (фрак, костюм полководця).

3. Незвичні, дивні висловлювання:

- такі, що не відповідають ситуації;
- розмова із самим собою;
- звертання до відсутніх на той час людей.

4. Незвичність емоційних реакцій:

- недоречний сміх;
- блукаючий погляд, незвична жестикуляція;
- песимістичний настрій, непевність, зневага до життєвих цінностей.

Фахівці виділяють дві категорії душевних захворювань: невротичні і психічні розлади.

Невротичні розлади – невроз, що виявляється у формі обтяжливих, депресивних і нав'язливих станів, які зумовлюють неадекватні реакції на ситуацію.

Поведінка навіть найбільш невротизованих особистостей навряд чи вимагає спеціального втручання.

Найпоширенішим психічним захворюванням є *шизофренія*. Саме це захворювання викликає ніяковість і почуття страху в оточення. Воно може бути причиною аварій, дезорганізації громадського порядку, тому втручання необхідне.

Найяскравішими симптомами, що привертають увагу, є марення і галюцинації.

Марення – помилкові переконання. Цей стан характерний для

шизофренії, його відразу помічають. Часто змістом марення є ідея великої власної значущості чи переслідування. Марення насправді має вигляд не такий наївний, частіше воно буває послідовним і логічним.

Особливо небезпечною є ідея захисту. Наявність у висловлюваннях хворого намірів (тим більше дій) запобігти уявній небезпеці шляхом протидії конкретній особі, боротися проти сил зла, помститися людям, які нібито заподіяли йому шкоди, вимагають невідкладного втручання.

Галюцинації – порушення психічного процесу сприйняття, що виявляються в зорових і слухових образах, яких реально не існує.

Для шизофреніків характерні слухові галюцинації. Часто голоси загрожують хворому, кривдять його. Оскільки особистість хворого не цілком відривається від реальності, шизофренічні галюцинації хворі вважають, наприклад, голосами, що виходять із реальних або вигаданих засобів зв'язку, узятих із фантастичних романів.

Хворі, що страждають на галюцинації, як правило, менш соціально небезпечні, однак і в них може сформуватися установка на суспільно неприйнятні вчинки.

Дії стосовно психічно хворих людей.

1. Стримувати хворого до прибуття медичної допомоги, за необхідності доставити його до лікарні, особливо у випадку, коли людина реально агресивна.

2. За можливості дізнатись у родичів і близьких про минулий перебіг хвороби та про її загострення.

3. Стежити за власним станом. Відсутність страху та спокій позитивно впливають на хворого.

4. Ізолювати від оточення, якщо воно дратує хворого.

5. Намагайтеся почати бесіду. Розпитайте його про переживання, про голоси, які він чує, почуття.

6. Не заперечуйте марення – це може викликати агресію.

7. Не йдіть на повіді у хворого, тому що можете опинитись у заплутаній ситуації (якщо, наприклад, погодитесь з тим, що через півгодини з'явиться начальник секретної служби і забере хворого із собою, то потім буде важко пояснити, чому необхідно йти до лікарні).

8. Необхідно визнати реальність того, що відбувається з хворим, але дати йому зрозуміти, що ви вважаєте це лише його відчуттями. Можна спробувати виставити себе прихильником хворого в боротьбі, яку він, на його думку, веде. Можливий варіант: “Звичайно, ви дуже налякані, але поки я тут, ви у безпеці”.

9. Заздалегідь попереджуйте хворого про намір зробити який-небудь рух, уникайте несподіваних дій, що можуть стати причиною агресії.

10. Не повертайтеся до хворого спиною, постійно тримайте його в полі зору.

Запропоновані рекомендації можуть не тільки запобігти небажаному розвитку ситуації, а навіть і поліпшити її. Проте вони не є вичерпними. У кожному конкретному випадку варто керуватися власним досвідом, порадами фахівців, не втрачати самовладання.

Під час виконання службово-бойових завдань важливо формувати і зміцнювати міжособистісні стосунки. Процес “притирання” вимагає змін деяких рис свого характеру, звичок, принципів, перегляду ставлення до товаришів по службі, спокійної та обміркованої оцінки людей. Корисними можуть бути *рекомендації щодо оптимізації взаємовідносин у військових колективах військового оперативного резерву та зведених загонів.*

Будьте доброзичливими у спілкуванні з людьми. Радійте і переживайте разом із ними успіхи й невдачі, неприємності та проблеми. Намагайтеся вислухати співрозмовника, дайте йому можливість виговоритися. Уміння слухати, співчувати, співпереживати настроює на відвертість, більш теплі й довірливі стосунки.

У розмові не забувайте про виявлення поваги до думки товариша і пам’ятайте, що людина відразу може не погодитися з вашими висловлюваннями, навіть усупереч істині та логічним доказам. Уникайте категоричності у своїх міркуваннях. Краще наведіть факти, запитайте думки співрозмовника і підведіть його до того, щоб він сам визнав те, що мав намір заперечувати.

Якщо ви помилилися, визнайте це відразу і беззастережно до того, як про це стануть говорити інші. Позбавте їх цієї можливості, краще попередьте критику на свою адресу.

Під час спілкування насамперед необхідно оцінити психічний стан співрозмовника. Чи має він вільний час, радісний він чи сумний, дратівливий чи пригнічений та ін.

Причини зміни самопочуття, настрою, ставлення до чого-небудь можуть бути різними, у тому числі необразливими й незначними. Зміна настрою під час бесіди можлива й у тому випадку, якщо ви порушили вразливе питання чи обговорюєте значущі для співрозмовника проблеми.

Знаючи емоційний стан товариша, можливо прогнозувати характер відповідних реакцій залежно від змісту ваших висловлювань. Якщо на свої дружні зауваження і пропозиції отримуєте дратівливу, злісну відповідь, ви виявилися неспроможним правильно оцінити емоційний стан співрозмовника. І тут головне – не переключитися на його емоційну хвилю, не відповісти грубо й поспішно. Варто поставити себе на місце співрозмовника. Уявіть коло його проблем, гляньте на світ його очима. Можливо, що людина просто не могла відповісти інакше.

Подолайте свої хвилювання, спокійно визначте тактику подальшого поведіння. Варто пам’ятати, що успіх у стосунках із людьми залежить від співчутливого ставлення до їхніх думок. Виявляйте розуміння звичок, характеру, настрою людини, її слабкостей і якостей, які вам не подобаються. Тільки після цього можна визначити характер стосунків із нею і послідовність виховної роботи.

Якщо потрібно вказати на недоліки або зробити критичну заяву, не слід робити цього на початку розмови, інакше можна відразу сформувати в людини (чи групи осіб) емоційний бар’єр, через який вас сприйматимуть з позиції протиборчої сторони. Щоб уникнути цього, потрібно спочатку відзначити

що-небудь позитивне у тих, кого ви збираєтеся критикувати, наприклад, у поведінці, службових справах, взаємовідносинах з оточенням. Потім, зробивши відповідне застереження, перейти до констатації чітко зафіксованих фактів, що підлягають обговоренню. І тільки після цього, за необхідності, висловлюйте своє судження.

Ви можете дозволити собі висловитися щодо конкретних фактів про конкретну особистість чи окремі її якості, про групу осіб та ін. Проте слід завжди пам'ятати, якщо ви дійсно хочете щось змінити в людині: уникайте категоричних негативних оцінок як окремих якостей, так і особистості в цілому. Інакше ви не тільки образите людину, а й сформуєте негативне ставлення до себе.

Спілкуючись з іншими людьми в умовах фіксованої системи відносин, можуть виникати конфліктні ситуації. Це підвищує нервово-психічне напруження, при цьому накопичується значний заряд негативних емоцій, що позначається на тілесному і психічному здоров'ї, результатах службової діяльності. Емоційне напруження в конфлікті загострює почуття образи, незадоволення, необ'єктивності в оцінюванні себе і протилежної сторони.

У випадках, коли наші емоції ніхто не чіпає, ми вільно міркуємо, приймаємо найкращі рішення, даємо поради і дивуємося з приводу необдуманих вчинків інших. Проте у конфліктній ситуації легко втрачаємо здатність керувати своїми емоціями, логічно аналізувати.

Розкладіть конфлікт "по полицях", виділіть головне і другорядне. Визначте, у чому ви можете піти на компроміс, а що залишити без уваги. Скорочуйте до мінімуму претензії опонентів. Намагайтеся зрозуміти поведінку вашого кривдника. Оцініть, чи здатний він до конструктивних рішень.

Таким чином, об'єктивний аналіз ситуації і навички психічної саморегуляції допоможуть успішно переборювати психотравмуючі переживання і в повному обсязі виконувати службово-бойові завдання.

Основні категорії і поняття

Посилена психологічна увага, психологічна криза, депресія, психічні розлади, стрес, тривога, емоції, конфлікт, психологічна саморегуляція, релаксація, невротичні розлади, шизофренія, марення, галюцинації.

Завдання і тести для самоконтролю

1. Назвіть основні напрямки роботи щодо зміцнення психічного здоров'я військовослужбовців.
2. Назвіть ознаки, які характеризують основні фази переростання депресивного стану людини у кризовий, і види допомоги.
3. Основні типи поведінки військовослужбовців із нервово-психічними відхиленнями під час адаптаційного періоду.
4. Які психосоціальні фактори є головними причинами депресії у чоловіків?

5. Визначте основні корекційно-виховні заходи до військово-службовців із нервово-психічними відхиленнями гальмуючого типу під час адаптаційного періоду.

6. Назвіть основні групи проблем, які призводять до погіршення психологічного стану людини.

7. Розкрийте зміст деяких способів швидкої психологічної допомоги.

8. Дайте визначення поняття “саморегуляція”.

9. Назвіть зовнішні прояви ознак психічних розладів у людей.

10. Розкрийте зміст основних дій стосовно психічно хворих людей.

11. *Військовослужбовці обмеженого типу поведінки під час адаптаційного періоду характеризуються:*

а) прагненням до самоствердження, підкресленням своєї зневаги до оточення і протиставленням себе колективу;

б) підвищеною поступливістю поведінки, готовністю виконувати брудну, але легку роботу;

в) нестриманістю, подразливістю, схильністю до грубості й суперечок із різних приводів.

12. *Релаксація – це:*

а) стан спокою і розслаблення, що виникає в людини у результаті зняття напруження після сильних переживань або фізичних зусиль;

б) свідоме вольове управління своєю психікою, що дозволяє дати вихід почуттю в необразливій для інших формі та цілеспрямовано впливати на свій емоційний стан задля його зміни;

в) стан бездіяльності, заснований на думці, що у цій ситуації нічого не можна змінити.

13. *Марення – це:*

а) помилкові переконання;

б) порушення психічного процесу сприйняття;

в) форма прихованої агресії.

Правильні відповіді: 11б, 12а, 13а.

Р о з д і л 24. КУЛЬТУРНО-ПРОСВІТНИЦЬКА РОБОТА

24.1. Сутність і зміст культурно-просвітницької роботи

Культурно-просвітницька робота – невід’ємний компонент системи роботи з особовим складом у Національній гвардії України, який суттєво впливає на стан справ у військових колективах. Притаманними їй формами, методами й засобами формуються свідомість військовослужбовців – стійких захисників незалежної Української держави.

Залучення до цієї роботи активу, безпосередня опора на нього сприяють створенню позитивних умов для духовного, естетичного та культурного розвитку воїнів через звернення до традиційних джерел національної свідомості з метою формування готовності до захисту конституційного ладу України.

Культурно-просвітницька робота – це цілеспрямований вплив на всі категорії військовослужбовців і працівників з метою формування у них високої духовної культури і моральних якостей, почуття патріотизму, національної свідомості, вірності традиціям Українського народу, задоволення їхніх естетичних потреб за допомогою культурно-просвітницьких заходів та організації дозвілля.

Призначенням культурно-просвітницької роботи є відновлення моральних, психічних і фізичних сил особового складу, мобілізація його на успішне виконання службово-бойових завдань, задоволення духовних потреб військовослужбовців.

Культурна робота за своєю сутністю близька до виховання моралі й духовності. Її завдання такі:

- формування загальної і військово-професійної культури військовослужбовців, сприяння у їх підготовці до бойових дій;
- формування у військових колективах статутних відносин;
- організація духовно-змістовного дозвілля, відпочинку, культурного обслуговування всіх категорій особового складу, відновлення психофізіологічного ресурсу військовослужбовців, взаємодія з цією метою із закладами культури.

Зміст культурно-просвітницької роботи полягає в такому:

- запровадження комплексу культурно-просвітницьких заходів із реалізації напрямків роботи з особовим складом;
- формування в особового складу позитивного ставлення до військової служби на основі усвідомлення національно-історичних традицій і духовної спадщини Українського народу;
- поліпшення роботи культурно-освітніх закладів;
- організація дозвілля особового складу;
- розвиток шефських відносин.

Культурна і просвітницька роботи невід’ємні одна від одної і становлять єдину систему.

Зміст культурної роботи – виховання особистості з метою формування в неї духовних якостей, які впливають на почуття і ставлення до повсякденної службово-бойової діяльності. Він передбачає:

- формування глибокого усвідомлення своїх обов'язків і моральних принципів їх виконання;
- утвердження в повсякденному житті норм військової етики, культури поведінки, розуміння системи правових відносин;
- роз'яснення необхідності дотримання у військовій діяльності гуманітарних норм;
- виховання культури мислення, поглиблення розуміння сенсу життя.

Змістом просвітницької роботи – виховання чутливого ставлення до мистецтва, художньої творчості, розуміння психології мистецтва в усіх його видах, жанрах і напрямках, яких сьогодні нараховується понад 65.

Він передбачає:

- роз'яснення ролі мистецтва як виду людської діяльності;
- пропаганду цінностей та особливостей розвитку національної культури;
- активне залучення військовослужбовців до творчої діяльності, розвиток їхніх здібностей і навичок, самодіяльної творчості, відвідування закладів культури, активну участь у проведенні зустрічей із діячами мистецтва та культури.

Цілі культурно-просвітницької роботи у підрозділах такі:

- забезпечення високого організаційно-методичного рівня роботи культурно-освітніх закладів;
- усебічний розвиток творчих здібностей військовослужбовців і членів їхніх сімей;
- підвищення культурного рівня, службової та громадської активності особового складу.

Головні напрямки реалізації культурно-просвітницької роботи такі: етичне, естетичне, релігійне, військове та фізичне виховання.

Етичне виховання передбачає:

- утвердження в повсякденній діяльності військовослужбовців норм службової етики, поваги до командирів, начальників, товаришів по службі;
- виховання принципів гуманістичних стосунків між людьми, поваги до особистості;
- формування у військовослужбовців культури поведінки в усіх сферах громадського та особистого життя.

Інші напрямки культурно-виховної та просвітницької роботи збігаються з напрямками роботи з особовим складом.

Один із засобів культурно-просвітницької роботи – стінний друк: стінна газета, фото газета, сатирична газета, інформаційний аркуш, блискавка та ін.

Особливу роль у культурно-просвітницькій роботі відіграє організація дозвілля особового складу, що становить обов'язок командира підрозділу і його заступника по роботі з особовим складом. Її змістом є підготовка і проведення

заходів у години, відведені для цього розпорядком дня, організація передвихідних, вихідних і святкових днів.

До проведення окремих заходів залучають представників духовенства. Ідеться про ритуал Військової присяги, освячення Бойового Прапора та бойової техніки, проведення урочисто-траурних церемоній на пам'ять про загиблих, освячення нових споруд і житла.

Основні форми культурно-просвітницької роботи такі: лекторії, кінолекторії, читацькі конференції, екскурсії, культпоходи, художні виставки, вікторини, музичні калейдоскопи, концерти художньої самодіяльності, клуби за інтересами, спортивні естафети та ін.

У військових частинах і підрозділах цю роботу організують відповідно до вимог директиви командувача Національної гвардії України.

Культурно-просвітницька робота проводиться в центрах культури територіальних управлінь Національної гвардії України, клубах військових частин, із використанням можливостей закладів культури та мистецтва в місцях дислокації військових частин, релігійних установ і передбачає: роботу гуртків художньої самодіяльності та самодіяльної художньої творчості, екскурсії, відвідування театрів, музеїв, активні форми сімейного відпочинку та масові форми клубної роботи.

Командувач вимагає створити необхідні умови для роботи кіно- та радіовузлів, функціонування бібліотек згідно з переліком документації для їх діяльності.

Оформлення наочної агітації на території і в приміщеннях військових частин здійснювати на підставі Методичних рекомендацій управління по роботі з особовим складом Головного управління Національної гвардії України. У кожному підрозділі обладнується народознавча світлиця.

Оформлення стінного друку, який вивішується у спеціально обладнаних місцях, здійснювати таким чином:

- періодичний випуск фотогазет (фотобюлетенів, фотозвітів, фотоповідомлень), присвячених знаменним датам та історичним подіям у житті країни, Національної гвардії України, військової частини, підрозділу;
- щомісячний випуск у ротах і рівних їм підрозділах стінних або сатиричних газет;
- випуск інформаційних аркушів із метою висвітлення передового досвіду служби, прикладів мужності, умілих та рішучих дій військовослужбовців, досягнень високих результатів у професійній підготовці, спорті, перемог у конкурсах і т. ін.

Дозвіл на випуск стінного друку дає заступник по роботі з особовим складом, про що робить відмітку на зворотному боці аркуша.

Стінний друк зберігається протягом року й використовується під час проведення заходів з особовим складом.

Особливу роль у здійсненні культурно-просвітницької роботи відіграють осередки культури. Осередки культури Національної гвардії України (центри культури і клуби) призначені для організації культурно-просвітницької роботи в територіальних управліннях, вищих навчальних закладах, навчальних

військових частинах (центрах), базах, установах і закладах, з'єднаннях, військових частинах і підрозділах Національної гвардії України для підтримання на належному рівні морального духу, морально-психологічного стану особового складу, створення сприятливої духовно-моральної та емоційної атмосфери під час виконання військовослужбовцями службово-бойових завдань, культурного обслуговування та організації дозвілля серед військовослужбовців і членів їхніх родин.

Центри культури створюються і функціонують у територіальних управліннях, вищих навчальних закладах Національної гвардії України.

Клуби створюються в навчальних військових частинах (центрах), базах, установах і закладах, з'єднаннях, військових частинах Національної гвардії України.

Безпосередньо керують роботою центрів культури і клубів, відповідають за якість і результати їх діяльності заступники командирів (начальників) військових частин по роботі з особовим складом.

У своїй роботі центри культури і клуби керуються чинним законодавством України з питань культури, наказами Міністра внутрішніх справ України, наказами, директивами та розпорядженнями командувача Національної гвардії України, указівками заступника командувача (по роботі з особовим складом), наказами й розпорядженнями командирів (начальників) за підпорядкованістю.

Для якісної підготовки й забезпечення високого художнього й методичного рівня проведення культурно-виховних заходів, удосконалення наочної агітації, змістовного проведення дозвілля та відпочинку військовослужбовців і членів їхніх сімей і з метою залучення громадськості до участі в організації дозвілля й культурного забезпечення особового складу можуть створюватися *ради центру культури та клубу*.

Форми й методи роботи центрів культури і клубів визначаються конкретними умовами обстановки, специфіки службово-бойових завдань, які виконує військова частина, місцем дислокації, наявними культурно-творчими силами й матеріально-технічними можливостями.

Центри культури і клуби створюють необхідні умови для різноманітного культурного відпочинку та зростання творчих здібностей військовослужбовців і членів їхніх сімей: кіноконцертний зал і фойє, бібліотека з читальним залом, відео- і музичний салон, вітальня, кімната відпочинку, більярдна, зал для проведення військових та інших урочистостей, ігрові й танцювальні приміщення, кафе, чайна, кімнати для клубних аматорських об'єднань, гуртків, інші необхідні для організації культурно-дозвільної роботи приміщення, а також відповідний інвентар, меблі й устаткування. Там, де є можливість, дозволяється розміщувати спортивні майданчики, атракціони.

Кожен центр культури і клуб забезпечуються необхідним за нормами забезпечення культурно-просвітницьким майном, технічними засобами виховання та автомобільною технікою.

Забезпечення меблями, інвентарем, пально-мастильними матеріалами, оплата комунальних послуг, а також поточний і капітальний ремонт будівель

здійснюються за рахунок кошторису військових частин Національної гвардії України.

Усе майно, яке надходить до центру культури або клубу, має оприбутковуватись і використовуватись в установленому порядку.

Командири військових частин зобов'язані надавати допомогу у вирішенні питань розвитку матеріально-технічної бази центрів культури та клубів.

Центри культури та клуби Національної гвардії України працюють у тісній взаємодії з культурно-просвітницькими установами Збройних Сил України, інших військових формувань України, цивільними установами культури й мистецтва за місцем дислокації військових частин і вирішують такі завдання:

- виховання у військовослужбовців засобами культури й мистецтва відданості своєму народові і Батьківщині, вірності конституційному і військовому обов'язку, колективізму, дружби й військового товариства;

- сприяння духовній мобілізації особового складу на успішне виконання службово-бойових завдань і неухильне дотримання вимог військової дисципліни;

- залучення військовослужбовців до національних і загальнолюдських культурних і моральних цінностей, естетичних норм, кращих традицій українського народу та Національної гвардії України;

- вивчення культурних інтересів і запитів особового складу, ужиття заходів щодо їх задоволення, розвиток усіх видів самодіяльної художньої творчості, гуртків за інтересами, аматорських об'єднань;

- організація культурного обслуговування всіх категорій військовослужбовців, членів їхніх сімей, цивільного персоналу, із використанням для цих цілей можливостей державних організацій, творчих спілок, установ культури і благодійних фондів;

- створення умов для повноцінного дозвілля і культурного спілкування особового складу, ефективно застосовуючи для цього засоби культури й мистецтва, кіно-, радіо-, відеотехніки, телебачення, масові та індивідуальні форми відпочинку;

- участь у морально-психологічній реабілітації військовослужбовців;

- методична і практична допомога в проведенні культурно-просвітницької роботи безпосередньо в підрозділах;

- участь у проведенні заходів щодо інформування особового складу, а також у спортивно-масовій, оздоровчій, туристичній та екскурсійній роботі.

Центри культури під час виконання своїх завдань за місцем дислокації відіграють роль методичної бази культурно-просвітницької роботи для клубів військових частин оперативно-територіального об'єднання.

Важливі завдання у здійсненні культурно-виховної і просвітницької роботи покладено на бібліотеки, які створюються в центрах культури та клубах військових частин.

Бібліотеки здійснюють свою діяльність згідно з Законом України “Про бібліотеки і бібліотечну справу”, законодавством України з питань культури та бібліотечної справи, наказами МВС, наказами, директивами та розпорядженнями командувача Національної гвардії України, наказами й

розпорядженнями командирів військових частин.

Бібліотеки входять до єдиної системи бібліотек, об'єднаних спільністю основних завдань, принципів діяльності.

Бібліотеки поділяються на публічні і спеціальні.

Публічні бібліотеки покликані за допомогою книг та інших документів, що складають їх фонди, сприяти навчанню й вихованню, підвищенню культури і загальної освіти особового складу військових частин.

Публічні бібліотеки створюються в центрах культури, клубах військових частин.

Бібліотеки клубів військових частин здійснюють бібліотечне обслуговування всіх військовослужбовців і працівників військових частин.

Бібліотеки центрів культури здійснюють бібліотечне обслуговування особового складу, членів їхніх родин, надають методичну допомогу всім публічним бібліотекам військових частин, узагальнюють і поширюють позитивний досвід їх роботи, беруть участь у проведенні занять із бібліотечними працівниками під час навчально-методичних зборів.

Спеціальні бібліотеки призначені для інформаційного і довідково-бібліографічного забезпечення діяльності Національної гвардії України.

Спеціальні бібліотеки створюються у вищих навчальних закладах Національної гвардії України і виконують такі функції:

- забезпечують літературою та довідково-бібліографічними матеріалами навчальний процес, науково-дослідницьку роботу, роботу з особовим складом;
- комплектують, організовують збереження та використання загальнодоступних матеріалів наукових конференцій, дисертацій, рефератів, дипломних та інших робіт;
- розробляють і видають бібліографічні посібники за профілем свого навчального закладу.

До головних завдань бібліотеки належать:

- усебічне та своєчасне задоволення потреб військовослужбовців, інших категорій читачів літератури, яка підвищує їхній культурний рівень, військові знання, удосконалює службу кваліфікацію;
- виховання в усіх військовослужбовців потреби в систематичному читанні книг і періодичної літератури;
- уміння активно тактовно впливати на вибір книжок із метою виховання та навчання особового складу, поширення навичок правильної самостійної роботи читачів над книгою;
- дієва участь у масових клубних заходах, проведенні занять з бойової і гуманітарної підготовки, зміцненні військової дисципліни, організації культурного дозвілля та розвитку творчої самодіяльності особового складу;
- належне збереження книжкового фонду бібліотеки, його планомірне і систематичне поповнення необхідними новими виданнями;
- систематичне ведення довідково-бібліографічної роботи, складання тематичних рекомендованих списків, показників кількості літератури, картотек, організація книжкових виставок, газетних вітрин, проведення бібліографічних оглядів;

- організація бесід, лекцій, доповідей на літературні теми, зустрічей з авторами книг, читацьких конференцій і літературних вечорів; створення літературних гуртків любителів поезії, любителів технічної книги, залучення до керівництва ними кваліфікованих фахівців;

- комплектування фонду літератури відповідно до профілю та завдань військовослужбовців;

- облік, систематизація та каталогізування літератури, що надходить, утримання книжкового фонду в зразковому стані:

- установа зв'язків із місцевими бібліотеками, розвиток культурно-шефської роботи серед особового складу;

- інформування відповідних командирів і заступників по роботі з особовим складом про характер запитів на літературу та інші питання щодо обслуговування військовослужбовців, працівників, членів їхніх сімей.

Діяльність бібліотек центрів культури, клубів військових частин із пропаганди і видачі документів, надання допомоги в їх виборі та використанні становить бібліотечне обслуговування. Воно будується на взаємозв'язку процесів бібліотечного, інформаційного та довідково-бібліографічного обслуговування.

Право на бібліотечне обслуговування в бібліотеках мають військовослужбовці, працівники, члени їхніх сімей, а також ветерани.

Порядок бібліотечного обслуговування визначається правилами користування бібліотеками, які розробляються на основі типових правил користування бібліотекою та узгоджуються з командирами (начальниками) військових частин, у підпорядкуванні яких знаходяться бібліотеки. Читачі бібліотеки повинні бути ознайомлені з ними.

Під час запису до бібліотеки на кожного користувача оформлюється формуляр читача бібліотеки. Перереєстрація користувачів бібліотекою проводиться щороку.

У разі відсутності в її фонді необхідних читачам документів бібліотека може здійснювати їх запит за допомогою міжбібліотечного абонементу. При цьому витрати за пересилку документів у бібліотеку і з бібліотеки сплачує користувач.

Бібліографічна робота бібліотек передбачає організацію довідково-бібліографічного апарату, інформаційне та довідково-бібліографічне обслуговування читачів, пропаганду бібліотечно-бібліографічних знань, створення бібліографічних матеріалів різноманітного призначення, консультаційну й методичну діяльність.

Здійснюючи бібліографічну роботу, бібліотеки формують фонди довідкових і бібліографічних видань, готують бібліографічні довідки за запитом читачів, проводять бібліографічні огляди й консультації, ведуть систематичний та алфавітний каталоги, тематичні картотеки книг, газетних і журнальних статей на актуальні теми з бойової та гуманітарної підготовки.

Каталоги надаються читачам для вибору документів. Вони розміщуються на видному і зручному місці. Біля каталогів вивішують короткі правила користування ними.

Масова робота бібліотек охоплює діяльність із пропаганди воєнної, наукової, технічної, спеціальної і художньої літератури в інтересах вирішення службово-бойових завдань, завдань навчання та виховання особового складу Національної гвардії України і задоволення його духовних потреб.

Бібліотеки організують бесіди й лекції на літературні теми, зустрічі з авторами книг, читацькі конференції та літературні вечори, усні журнали, тематичні книжкові виставки і виставки нових надходжень, вечори книги, створюють літературні гуртки, клуби книголюбів та інші аматорські об'єднання, співпрацюють із державними і відомчими бібліотеками, письменницькими, науковими організаціями й виданнями з метою використання їх можливостей для проведення культурно-масових заходів щодо пропаганди книги.

Фонди бібліотек військових частин включають книги та інші друковані видання, рукописи, аудіовізуальні матеріали, інші матеріальні носії інформації, які називаються документами.

Склад фонду має відповідати профілю бібліотеки, завданням навчання й виховання особового складу. Публічні бібліотеки комплектують фонди з усіх галузей знань. Спеціальні бібліотеки мають фонди з усіх або більшості галузей знань, а також велику кількість примірників навчальної літератури.

Комплектування фондів бібліотек здійснюється на основі отримання обов'язкових примірників видань шляхом придбання літератури в бібліотечних колекторах і книготорговельних організаціях, передплати періодичних та підписних видань, у формі книгообміну з іншими бібліотеками, отримання книг у подарунок від організацій і приватних осіб з інших джерел. Комплектуючи бібліотечні фонди, необхідно враховувати склад і завдання, які виконує військова частина.

Організація бібліотечних фондів передбачає технічну обробку документів, бібліографічний опис, систематизацію та розташування.

Технічна обробка документів включає штемпелювання, проставлення інвентарних номерів і бібліотечних шифрів, заповнення книжкових формулярів, наклеювання на книги кишеньок, контрольних листків строку повернення, ярликів.

Бібліографічний опис книг проводиться за чинними єдиними правилами опису творів друку і виконується на каталожних картках.

Систематизація бібліотечних фондів проводиться за таблицями бібліотечної класифікації.

Предметизація бібліотечних фондів є визначенням предметної рубрики документа відповідно до його змісту.

Книги разом із брошурами розставляються на полицях відповідно до прийнятої класифікації. Довідкові видання розміщуються на окремих полицях, журнали та газети – окремо від книг в алфавітно-хронологічному порядку. Мікрофільми, діапозитиви, аудіо- та відеокасети, магнітні носії інформації зберігаються в спеціальних коробках.

У бібліотеках військових частин застосовуються такі види розстановки фондів: систематичний, тематичний, предметний і формальний. У масових

бібліотеках разом із тематичною застосовується систематично-алфавітна розстановка.

Облік, зберігання та використання документів, які знаходяться у фондах бібліотек і є пам'ятками історії та культури, організовується згідно з чинним законодавством про охорону та використання пам'яток історії та культури.

Обліковуються всі документи, що входять до бібліотечного фонду. У бібліотеках застосовується сумарний та індивідуальний облік документів.

Сумарний (кількісний) облік установлює точні відомості про склад і величину фонду, про зміни, що відбуваються в ньому, він здійснюється за книгою сумарного обліку бібліотечного фонду.

Індивідуальний облік являє собою реєстрацію кожного окремого примірника документа, що надійшов до фонду або вибув із нього, і здійснюється за інвентарною книгою обліку бібліотечного фонду.

Інвентарна книга є основним обліковим документом. Вона має бути єдиною для всього фонду не залежно від наявності в бібліотеці відділень (абонемент, читальний зал, філіал).

Перепис інвентарних книг та переінвентаризація фонду забороняється.

Брошури обсягом не більше 48 сторінок і періодичні видання реєструються на реєстраційних картках без інвентарних номерів.

Облік документів, узятих на заміну загублених, ведеться в зошиті заміни загублених документів.

Облік вартості бібліотечного фонду ведеться у фінансовому органі військової частини. До балансу бібліотеки належать тільки ті документи, які занесено до інвентарної книги обліку бібліотечного фонду. Перевірка бібліотечного фонду проводиться планово один раз на 4–6 років, а також у разі передачі бібліотеки в цілому або її частин від одного працівника іншому, у випадку стихійних лих або за інших надзвичайних обставин.

Відповідними начальниками (командирами) призначається комісія, яка перевіряє шляхом звіряння наявності документів, що знаходяться в книгосховищі, із записами у формулярах читачів, зошитах обліку документів, виданих у пересувні бібліотеки, з урахуванням даних інвентарних книг.

Перевірка бібліотечного фонду може мати загальний або вибіркового характер. Термін перевірки встановлюється із розрахунку 400–500 документів за один робочий день на двох перевіряючих.

Підсумки перевірки оформляються актом перевірки бібліотечного фонду.

Бібліотеки систематично звільняють свої фонди від документів, які не користуються читацьким попитом, а також від застарілих фізично і за змістом. Документи, які є у великій кількості або не відповідають профілю фонду бібліотеки, передаються в установленому порядку до інших бібліотек Національної гвардії України.

Фонди бібліотек, що розформовуються, передаються за актами до бібліотек інших військових частин.

Питання передачі документів з однієї масової бібліотеки до іншої, а також використання фондів масових бібліотек розформованих частин, центрів культури вирішує заступник командувача Національної гвардії України (по

роботі з особовим складом) та оформляється розпорядженням командувача Національної гвардії України.

Відповідальність за зберігання фондів бібліотек покладається на їх працівників, які мають доступ до фондів. Працівники бібліотек зобов'язані виконувати встановлені правила обліку, зберігання та використання документів бібліотечного фонду, організувати поточний ремонт.

Командири військових частин повинні створювати умови, які забезпечують збереження фондів підпорядкованих їм бібліотек. Особи, які заподіяли шкоду фонду бібліотеки, несуть матеріальну та адміністративну відповідальність згідно з чинним законодавством.

Роботу бібліотек організовує бібліотекар військової частини.

Він відповідає за організацію роботи бібліотеки, професійну підготовку підлеглих, комплектування, облік і збереження бібліотечного фонду.

Розпорядок роботи бібліотеки та посадові обов'язки її працівників затверджуються відповідними начальниками (командирами).

Для підтримання в бібліотеках чистоти й порядку кожного місяця встановлюється санітарний день. Видача документів у цей день не проводиться. Для своєчасної та правильної обробки й розстановки фонду щоденно в бібліотеках передбачається 2 години на внутрішньобібліотечну роботу.

Кожна бібліотека має книгосховище, абонемент для індивідуальної видачі документів і читальний зал. Приміщення бібліотек мають бути теплими, світлими та сухими, у них необхідно підтримувати порядок, постійну температуру та протипожежний режим, створювати необхідний затишок. Забороняється використання бібліотечних приміщень не за прямим призначенням або переведення бібліотек у приміщення, які не відповідають вимогам охорони праці, зберіганню бібліотечних фондів і бібліотечного обслуговування.

Бібліотеки мають обладнуватися спеціальним бібліотечним інвентарем і меблями (стелажми, шафами, вітринами для книжкових виставок, ящиками для каталогів та ін.).

Фінансування бібліотек щодо придбання літератури і проведення бібліотечних заходів здійснюється за розрахунками, затвердженими командирами військових частин, з урахуванням необхідності систематичного поповнення бібліотечного фонду.

Матеріально-технічне забезпечення бібліотек, ремонт їх приміщень та обладнання проводиться за рахунок кошторису Національної гвардії України в рамках асигнувань, виділених на ці цілі, через відповідні органи в установленому порядку із залученням коштів місцевих органів влади та спонсорів.

Загальне методичне керівництво бібліотечною справою в Національній гвардії України здійснює начальник управління по роботі з особовим складом Головного управління Національної гвардії України.

Керівництво роботою бібліотек здійснює заступник командира (начальника) військової частини. Він спрямовує практичну діяльність бібліотеки і систематично перевіряє її роботу, вирішує питання планового

комплектування та зберігання бібліотечного фонду, зміцнення матеріально-технічної бази бібліотеки, своєчасного її фінансування та укомплектування бібліотечними кадрами.

Безпосереднє керівництво діяльністю бібліотеки здійснює начальник центру культури (клубу). Він разом із бібліотекарем забезпечує правильне комплектування, використання та збереження бібліотечного фонду, організовує масові заходи щодо пропаганди книг, сприяє створенню у приміщенні бібліотеки необхідного затишку.

Бібліотекарем військової частини призначається особа із числа працівників, що має вищу освіту відповідного напрямку підготовки.

Військові осередки культури свою роботу здійснюють планово. У планах обов'язково передбачають заходи щодо всебічного й гармонійного розвитку особистості воїнів, заходи на допомогу бойовій службі та бойовій підготовці, культурно-художню роботу, організацію дозвілля, організаційно-методичну та громадську діяльність. План роботи на місяць має складатися до 25 числа поточного місяця та затверджуватися заступником командира (начальника) по роботі з особовим складом. На підставі місячних планів складають план-календар або виписку основних заходів, яку вивішують на дошці документації.

До планів включають тематичні вечори, усні журнали, літературні вечори, диспути, вікторини, екскурсії, перегляд телепередач, кіно- та відеофільмів, спортивні заходи, заняття в гуртках, час на відпочинок особового складу, зустрічі з цікавими людьми.

Витяги з планів на вихідні дні вивішують на дошці документації. Плани зберігають протягом року.

Стан культурно-виховної та просвітницької роботи і заходи щодо її поліпшення розглядають: в управліннях оперативних об'єднань, бригадах, полках, окремих батальйонах, навчальних закладах – раз на півріччя, у лінійних батальйонах, ротах – раз на місяць під час підведення підсумків роботи з особовим складом.

Стан наочної агітації та роботи щодо організації дозвілля особового складу з усіма категоріями офіцерів розглядають щомісяця під час проведення дня професійної підготовки.

У військах підготовка та проведення оглядів здійснюється в такі терміни:

а) клубів, бібліотек, кімнат історії з'єднань і частин – до Дня незалежності України (24 серпня);

б) наочної агітації, народознавчих світлиць – до Дня народження Т. Г. Шевченка (9 березня);

в) стінного друку – до Всесвітнього дня свободи преси (3 травня);

г) художньої самодіяльності та самодіяльної народної творчості – до Дня Національної гвардії України (26 березня).

За підсумками оглядів-конкурсів командири з'єднань видають накази.

Із метою підвищення професійного й методичного рівня працівників культурно-виховної роботи у Головному управлінні Національної гвардії України планують і проводять навчально-методичні збори та інструктивно-методичні заняття з начальниками центрів культури, начальниками клубів,

завідувачами бібліотек – два дні один раз на три роки у строки, визначені Організаційно-методичними вказівками командувача Національної гвардії України на рік.

Отже, культурно-просвітницька робота спрямована на виховання військовослужбовців і членів їхніх родин на національно-історичних і культурних традиціях Українського народу, формування у них високої культури і моральних якостей, підвищення службової і громадської активності особового складу, задоволення його культурних та естетичних потреб.

24.2. Організація дозвілля військовослужбовців

Під дозвіллям розуміють час, вільний від виконання службових обов'язків і призначений для відпочинку особового складу.

Основним організуючим центром і осередком масового дозвілля військовослужбовців є клуб військової частини, де ефективно використовують для цього досягнення науки й культури, здобутки літератури й мистецтва, технічні засоби, масові та індивідуальні форми відпочинку.

Безпосередньо в підрозділі основним місцем, де організують дозвілля військовослужбовців, є народознавча світлиця. Привабливий вигляд цього приміщення, наявність у ньому літератури, газет і журналів, телевізора, настільних ігор і музичних інструментів створюють необхідні умови для організації відпочинку військовослужбовців.

Вибір форм роботи з особовим складом залежить від виду відпочинку. З урахуванням відведеного часу можна виділити такі види відпочинку військовослужбовців:

- перерви між заняттями;
- час після обіду і ввечері, вільний від служби та визначений розпорядком дня;
- передвихідні, вихідні, передсвяткові та святкові дні.

Нетривалий час перерви між заняттями доцільно використати для розваг, ігор, витівок, бесід, які проводять члени активу підрозділу.

Організація дозвілля військовослужбовців після обіду і ввечері вимагає від командирів і їх заступників по роботі з особовим складом створення умов для того, щоб військовослужбовці змогли психологічно розслабитися, задовольнили свої потреби, ретельно підготувалися до служби. Тому доцільно, наприклад, після обіду надати можливість відвідати солдатське кафе чи магазин, зателефонувати рідним, написати листа, прочитати газети та журнали.

У вечірній час обов'язково організують перегляд офіційних теленовін, передбачають можливість пограти на музикальних інструментах, почитати газети й журнали, пограти у настільні ігри, за необхідності випрасувати чи відремонтувати одяг. Із цією метою побутова кімната має обладнуватися згідно з вимогами командувача, а до народознавчої світлиці має бути забезпечений вільний доступ усіх бажаючих. У казармених приміщеннях або надворі обладнують місця для занять спортом, чищення взуття та паління. У цей час у народознавчих світлицях і на спортивних майданчиках можуть проводитися

нетривалі масові заходи: виставки, музичні калейдоскопи, спортивні забави та естафети. При цьому слід ураховувати ступінь стомленості людей після напруженого дня.

Особливої уваги потребує організація дозвілля військовослужбовців у передвихідні, вихідні, передсвяткові та святкові дні. Основою є плани проведення вихідних днів для підрозділів, укомплектованих військовослужбовцями строкової служби (див. дод. 24.1). У роті його складає заступник командира по роботі з особовим складом за участі ради підрозділу (якщо така обиралася) за 2–3 дні до проведення намічених заходів. План затверджує командир роти. Із зазначеного плану роблять витяг для ознайомлення з ним особового складу. Плани зберігають у заступника командира підрозділу по роботі з особовим складом протягом поточного року.

Про намічені заходи заступник командира роти по роботі з особовим складом доповідає заступнику командира батальйону по роботі з особовим складом, знайомить зі змістом плану актив підрозділу, інструктує відповідальних з методики проведення заходів, заходів безпеки, збереження майна, контролю за особовим складом.

У передвихідні і вихідні дні дозвілля воїнів має насичуватися змістовними і цікавими заходами. У ці дні можна проводити: правове інформування військовослужбовців строкової служби, інструктаж особового складу щодо заходів безпеки, підбиття підсумків парко-господарського дня, перегляд художнього фільму, телепрограм України.

Годину відродження проводять у ранковий час із метою пропаганди духовної, історичної та культурної спадщини Українського народу, сприяння подальшому розвитку культури, ідейно-теоретичних і правових основ державності.

До проведення спортивно-масових заходів завчасно готують необхідне майно та грамоти для нагородження переможців, залучають фахівців медичної служби.

У народознавчій світлиці підрозділу активісти можуть проводити літературні вечори й вікторини, ігри, конкурси, обговорювати вистави та кінофільми. Вони використовують такі форми організації дозвілля, як екскурсії і культпоходи, колективні перегляди кінофільмів і вистав за межами частини, репетиції гуртків художньої самодіяльності і концертні виступи. Організація відпочинку в підрозділі дозволяє з максимальною ефективністю врахувати індивідуальні особливості військовослужбовців, їх інтереси і запити.

Значних організаторських зусиль і особливої уваги вимагають підготовка і проведення дозвілля у святкові дні, коли з найбільшою повнотою має проявлятися органічна єдність військово-патріотичного виховання і культурно-просвітницької роботи. Сутність святкового дозвілля в ідейному та емоційному збагаченні особистості військовослужбовців, якого досягають урочистістю і піднесеністю заходів, присвячених видатним подіям у житті країни, Національної гвардії України.

Актив підрозділів використовує різні види мистецтва, різноманіття форм культурного забезпечення особового складу. Будь-який захід вимагає

всебічного врахування складу аудиторії, її підготовки та настрою.

Розглянемо методику підготовки і проведення найпоширеніших форм культурного обслуговування воїнів: ігри, популярності яких сприяють доступність і простота, можливість організації за будь-яких умов (у приміщенні, на місцевості, у русі), колективний характер. Будь-яка гра передбачає досягнення мети шляхом подолання перешкод, що захоплює військовослужбовців. Дух суперництва, прагнення до самовираження і самоствердження особливо властиві молоді. Гра знімає втому, створює емоційну розрядку, формує певні якості, знайомить із культурними цінностями. Саме це і є головним результатом ігрової діяльності під час короткочасного відпочинку в польових умовах, на вечорах відпочинку, під час проведення спортивних свят.

Для зняття фізичної втоми доцільно проводити інтелектуальні ігри, розраховані на тренування уваги та пам'яті. Це можуть бути шахи, шашки, кросворди, логічні й математичні задачі, вікторини. Після тривалої сидячої роботи доцільно організовувати рухливі ігри, що розвивають спритність, швидкість та інші спортивні якості. Вони складаються з таких простих елементів, як біг, стрибки, кидання, передавання предметів, шиккування і перестановки. Популярність таких розваг заснована на природному прагненні людини до фізичної активності. У всіх інших випадках малорухливі і рухливі ігри варто чергувати. Досвід показує, що необхідної розрядки після напруженого дня найлегше досягти оптимальним поєднанням фізичних і інтелектуальних розваг.

Організуючи ігри, варто подбати про їх послідовність, суддівство, порядок підведення підсумків, нагородження переможців.

Ігри, проведені під час перерв між заняттями, у полі, народознавчій світлиці, часто є імпровізацією і не вимагають особливого сценарію, хоча не виключають відповідної підготовки до них. Інша справа – ігри на вечорах відпочинку. Тут не можна розраховувати тільки на імпровізацію. Перелік і послідовність ігор, текст, музичне оформлення, реквізит мають передбачатися заздалегідь.

Театралізовані конкурси – це змагання у формі ігрової вистави. Їх проводять за самостійним сценарієм, який передбачає значну підготовчу роботу. Вони є активною формою пропаганди знань і вмінь за військовою спеціальністю, вимагають від учасників ерудиції, кмітливості, художньо-виконавчих здібностей, винахідливості. Особливість ігрових конкурсів полягає в тому, що деякі завдання учасникам або командам дають заздалегідь.

Вечори солдатських конкурсів за змістом являють собою сполучення традиційних вікторин, окремих виступів, спортивних і художніх змагань, тобто мають комплексний характер. Головні принципи організації конкурсів: гласність і змагальність.

У деяких підрозділах, укомплектованих військовослужбовцями військової служби за контрактом, популярні *конкурси під гаслом* “Анумо, воїни!”, “Анумо, бойові подруги!”. В останньому випадку доцільні такі конкурсні завдання, як знання військових звань, уміння знайти порушення у

військовій формі одягу, підготувати формену сорочку та ін. Під час подібних конкурсів можна оцінити кулінарні та інші господарські здібності учасниць.

У практиці театралізованих ігрових конкурсів склалися два основні способи їх проведення. За першим способом у конкурсі бере участь кілька команд від різних підрозділів. Залежно від їх кількості і прийнятої системи (олімпійської чи кругової) конкурс може тривати від кількох тижнів до кількох місяців. При цьому команди зустрічаються у заздалегідь визначені дні та години. За другим способом команди створюють у ході вечора відпочинку і між ними проводять блицтурнір. Тривалість такого конкурсу невелика, а завдання відносно прості.

Основними елементами ігрового конкурсу такі: вихід і відрекомендування команд, розминка, перевірка домашнього завдання (якщо воно було), конкурсні змагання, підведення підсумків, нагородження переможців.

Для підготовки і проведення вечорів-конкурсів створюють ініціативну групу у складі 5–7 чол., кожен з яких відповідає за певне питання: домашнє завдання, конкурсні питання, засоби наочності, призи тощо. Зі складу ініціативної групи призначають ведучих. Успіх солдатських конкурсів залежить від активної участі у їх підготовці командирів, офіцерів по роботі з особовим складом і активістів підрозділів.

Вечори відпочинку – популярна форма організації дозвілля офіцерів, прапорщиків, військовослужбовців військової служби за контрактом у передвихідні, вихідні та святкові дні. Вони мають комплексний розважальний характер і призначаються для зняття фізичного й розумового напруження після службових буднів. Проведення вечорів відпочинку вимагає значної попередньої роботи зі складання сценарію, запрошення гостей, оформлення приміщень, підготовки концертної і танцювальної програм та ін. Усім цим займається ініціативна група із 7–9 чол.

У сценарії вечора визначають послідовність, зміст і форму всіх його елементів, порядок зустрічі гостей, номери концертної програми, масові ігри й розваги, танці, вручення призів, а також оформлення залу, ігрових кімнат.

Вечір відпочинку присвячують певній події, наприклад, Новому року, Дню Національної гвардії України та ін. Насичена концертна або танцювальна програми чергується з іграми та вікторинами. Вечори не мають повторюватися за змістом і формою, проте відрізнятися високою ідейністю, яскравою виразністю і невимушеністю.

Різновидом вечора відпочинку є “Блакитний вогник”, організований на честь конкретних військовослужбовців (відмінників бойової служби, бойової і гуманітарної підготовки, переможців спортивних змагань, воїнів, що відзначилися на навчаннях). Особливість “Блакитного вогника” в тому, що присутні стають активними учасниками всього, що відбувається під час вечора.

Дисотека – форма організації дозвілля військовослужбовців, основою якої є комплексне використання художніх і аудіовізуальних технічних засобів. Відрізняють такі види дискотек.

Дисотека-танцзал – танцювальний вечір відпочинку, на якому замість

традиційних вокально-інструментальних ансамблів або естрадного оркестру пропонують аудіозаписи популярних мелодій чи виконавців. Їх супроводжує короткою інформацією ведучий (диск-жокей).

Диско-клуб передбачає спілкування аматорів аудіозапису. Тут збираються колекціонери аудіодисків, що обговорюють переваги й недоліки того чи іншого запису. Танцювальна частина при цьому відходить на другий план.

Комплексна дискотека – найбільш складна і змістовна форма. Вона включає танцювальну програму, конкурси й вікторини, слайди-фільми, елементи естради, театру, кінофрагменти. Сценарій може включати також творчий портрет популярного ансамблю. Значна роль у проведенні дискотеки належить диск-жокею, якого має відрізнити тонке розуміння музики, глибоке знання особливостей сучасних ансамблів, їх творчого шляху, культура мови й уміння спілкуватися з аудиторією. Диск-жокей – справжній господар дискотеки, його підготовці необхідно приділяти серйозну увагу.

Специфічним є літнє культурне дозвілля особового складу. Для цього створюють відповідні умови. На території частини чи підрозділу обладнують місця, де можна почитати журнал або книгу, на відкритому майданчику переглянути кінофільм, концерт чи взяти участь у спортивних змаганнях, пограти у настільні ігри, побути один на один із природою. У вихідні дні тут лунає музика, проходять різноманітні заходи.

Узимку широко застосовують лижні прогулянки, ігри на відкритому повітрі, організовують культпоходи, змагання із зимових видів спорту. Проте значну частину заходів о цій порі проводять у приміщеннях клубу чи народознавчих світлицях. У цей час особливої актуальності набуває рівень їх підготовленості та спроможність розмістити весь особовий склад підрозділу.

Наприкінці вихідних і святкових днів підводять підсумки, аналізують успіхи й недоліки, планують заходи щодо поліпшення організації дозвілля військовослужбовців і членів їхніх родин. У підрозділах підсумки організації дозвілля і його аналіз здійснюють щомісячно.

Найбільшого виховного ефекту від проведення заходів у вихідні, святкові й неробочі дні досягають за умови, коли організацію дозвілля здійснюють офіцери по роботі з особовим складом, культурно-освітні заклади спільно з командирами та офіцерами штабів усіх ланок військового управління.

Отже, організація дозвілля військовослужбовців становить важливу змістовну частину культурно-виховної та просвітницької роботи і вимагає від усіх командирів і начальників повсякденної уваги, ініціативи й самовіддачі.

ЗАТВЕРДЖУЮ

командир 5-ї роти

капітан

С. В. Досяк

14.11.201__

План
проведення вихідного дня
з особовим складом 1-ї роти 18 та 19 листопада 201__ р.
(варіант)

Пор. №	Заходи	Час проведення	Відповідальний	Відм. про виконання
1	2	3	4	5
18 листопада				
1	Правове інформування “Про відповідальність за нестатутні зв’язки”	08.00 – 08.30	лейтенант Мех А. Л.	
2	Інструктаж активу роти з питань проведення виховних заходів	08.30 – 08.45	лейтенант Мех А. Л.	
3	Інструктаж особового складу з дотримання правил техніки безпеки	08.45 – 09.00	капітан Досяк С. В.	
4	Морально-психологічне забезпечення проведення парко-господарчого дня (за окремим планом)	09.00 – 18.00	лейтенант Мех А. Л.	
5	Концерт художньої самодіяльності роти на замовлення військовослужбовців	18.30 – 19.30	прапорщик Даль В. К.	
6	Випуск стінної газети та інформаційних аркушів	18.00 – 20.00	сержант Гурок В. К.	
7	Культпохід у театр особового складу 1-го взводу	18.20 – 21.30	лейтенант Граб С. Т.	
8	Перегляд художнього кінофільму “Богдан Хмельницький”	21.00 – 22.30	лейтенант Мех А. Л.	
19 листопада				
1	Прослуховування радіогазети “Правоохоронець”	07.30 – 08.00	лейтенант Граб С. Т.	
2	Година відродження “Життя і творчість Т.Г. Шевченка”	09.00 – 09.50	лейтенант Мех А. Л.	
3	Воєнізована естафета	10.00 – 11.50	лейтенант Мех А. Л.	
4	Перегляд передачі “Польова пошта”	12.00 – 12.30	лейтенант Мех А. Л.	
5	Вікторина “Як я знаю історію України”	13.00 – 13.45	лейтенант Мех А. Л.	

1	2	3	4	5
6	Відпочинок особового складу: написання листів, читання книг і періодичної преси, настільні ігри	14.30 – 16.50	лейтенант Мех А. Л.	
7	Бесіда “Чумацьким шляхом”	17.00 – 17.35	лейтенант Мех А. Л.	
8	Репетиція гуртка художньої самодіяльності	14.30 – 18.00	прапорщик Даль В. К.	
9	Усний часопис “Етапи розбудови Української держави”	18.00 – 18.50	сержант Кац Д. С.	
10	Перегляд відеофільму “Тарас Бульба”	20.00 – 21.30	лейтенант Мех А. Л.	

Заступник командира 5-ї роти по роботі з особовим складом
лейтенант

(підпис)

А. Л. Мех

23.3. Методика проведення ігрових заходів з особовим складом

Гра – найпростіший і доступний спосіб відпочинку. Вона заспокоює і знімає внутрішнє напруження, дає вихід надлишку сил та емоцій.

Гра – це вправа, яка дає задоволення, зближує людей, дозволяє краще розуміти один одного. Не можна використовувати її лише як спосіб розваги, забуваючи про виховний вплив, заради зовнішнього ефекту порушувати фабулу гри. На жаль, не всі пам’ятають про це. Інколи організують ігри, які ставлять учасників у безглузде, часом образливе становище, що принижує людську гідність. Безтактність, спроби викликати сміх примітивними засобами є, як правило, наслідками слабкої професійної підготовки організатора. Як і до будь-якої справи, до проведення ігор треба ставитися з усією відповідальністю, безконтрольність тут неприпустима.

Гра передбачає обов’язкову наявність суперника. У ній завжди хтось виграє, досягає своєї мети (приз), а хтось програє. Інколи буває нічия. Гра неможлива без добре підготовленого ведучого. Умова успіху зумовлена ретельно розробленим сценарієм, попереднім прогнозуванням усіх можливих ситуацій, підбором спеціальних питань. Головне – бути зібраним і уважним.

Ігрові змагання – це гра, учасники якої намагаються перевершити один одного в умінні та майстерності, виявити, хто краще і швидше виконає завдання, досягне найвагоміших результатів (бали, голи, секунди, сантиметри). При цьому учасники весь час взаємно інформовані, бачать результати інших і можуть зіставляти з ними свої показники. Саме це збуджує й посилює активність. Змагання має починатись одночасно і проходити паралельно. Наприклад, двоє накидають кільця на стовпчики. Воно може бути і послідовним, коли завдання виконують по черзі всі, хто змагається. Потім результати порівнюють і визначають переможця.

Змагання буває парним, груповим і командним. Часто воно має форму естафети – парного змагання, що багаторазово повторюється, потім його результати підсумовують у командному заліку.

Наведемо найпопулярніші види змагань.

“М’яч у колі”. Взвод стає в коло з інтервалом один крок між військовослужбовцями. У центрі кола – ведучий. Гравці передають м’яча один одному, не даючи можливості торкнутися до нього ведучому. Ним стає той, після чийого кидка м’яча торкнеться (або його перехопить) ведучий.

“Геть із кола”. Гравці стають у центрі намальованого кола, тримаючи руки за спиною. Після команди *“Починай!”* кожен намагається виштовхнути товариша за лінію кола, а самому залишитися в ньому. Виштовхувати дозволяється лише плечима.

“Діставання предмета”. Двоє беруть один одного за руку. На відстані 2 м від кожного розташовано предмет (палку, тенісний м’яч і т. ін.). Після сигналу треба дістати предмет, перетягуючи партнера.

“Вибий м’яч”. Двоє стають із палками в руці один навпроти одного на відстані 2–2,5 м. Перед кожним лежить м’яч. Потрібно вибити м’яч із-під ніг противника.

“Стінка на стінку”. Взвод шикується у дві шеренги обличчям один до одного. Ті, що стоять в одній шерензі, зчіплюються руками за спиною. За сигналом керівника шеренги зближуються і, упираючись плечима, намагаються відтіснити протилежну шеренгу на певну відстань. Гру можна проводити у положенні спинами один до одного.

“Побудова квадрата”. Взвод поділяється на чотири команди, які шикуються в одну шеренгу, по боках чотирикутника обличчям до середини, при цьому фланги шеренг торкаються. Керівник у центрі повертається в будь-який бік. Після закінчення повороту команди повинні швидко перешикуватися так, як вони стояли у вихідному положенні. Після кожного шиккування керівник називає команду, яка швидше зайняла необхідне положення. Перебігати через квадрат забороняється.

“Боротьба за м’яч”. Дві команди розташовуються довільно на майданчику. На початку гри м’яч кидають у центр. Команда, яка заволоділа м’ячем, перекидає його поміж своїми гравцями. Інша команда намагається перехопити м’яча. Перемагає та команда, яка володіла м’ячем триваліший час.

“День і ніч”. Взвод шикується у дві шеренги спинами один до одного або лежачи ногами один до одного. Одна шеренга – “день”, інша – “ніч”. За сигналом керівника “день” (“ніч”) учасники названої шеренги повинні зловити учасників іншої шеренги, які тікають за бокову лінію зали.

“Перетягування канату”. Взвод поділяють на дві команди, які шикуються обличчям один до одної біля каната з позначкою на середині. Потім гравці беруться за канат і за сигналом керівника намагаються перетягнути протилежну команду за визначену лінію. На землі або підлозі намічають три лінії на відстані 2 м одна від одної. Канат кладуть так, щоб позначка на ньому збігалася з середньою лінією.

“Із кола в коло”. На землі малюють коло діаметром 6–8 м. Взвод поділяють на дві команди: одна розташовується в середині кола, інша – поза його межами. За сигналом гравці однієї команди намагаються затягти в коло учасників іншої команди і навпаки. Гра відбувається у вигляді коротких сутичок. Учасники, яких затягнули в коло або витягнули з нього, вибувають із гри. Перетягувати можна за руки, пояс.

“Бій вершників”. Створюють дві команди, у яких гравців поділяють на перші і другі номери. Перші номери сідають на плечі других. За командою керівника гравці рухаються назустріч один одному і в боротьбі намагаються стягнути на землю учасників іншої команди. Гра повторюється після того, як гравці поміняються ролями. Форма одягу команд має відрізнятись.

“Чехарда”. Взвод шикуються у дві шеренги. Відстань між гравцями 2 кроки. Одна шеренга виходить на 4–5 кроки вперед і займає положення випаду, спираючись руками вище коліна. За командою *“Вперед”* учасники другої шеренги розбігаються і, спираючись на спину товариша, перестрибують через нього (ноги в розкидку), а потім займають положення випаду.

“Стрибай управо”. Взвод стає в коло обличчям до середини. У центрі – ведучий із мотузкою в руках, до якої прив’язаний мішечок із піском. Ведучий крутить мотузку на висоті 20–30 см під ногами гравців, що стрибають через неї. Той, ноги якого торкнуться мотузка, стає ведучим.

“Хто швидше”. Взвод шикуються в колону по три (по чотири) з інтервалом у 2 кроки. За командою *“Вперед”* учасники естафети, які стоять на чолі своїх відділень, біжать до визначеного місця на відстань 40–50 м, повертаються назад і стають на лівий фланг свого відділення. Потім біжать наступні. Виграє відділення, яке раніше за інших закінчило біг.

“Перенесення вантажів”. Взвод шикуються в колону по три (по чотири) з інтервалом 5–6 кроків. Біля ніг кожного напрямного лежить вантаж (ящик із піском, камінь і т. ін.). За сигналом перші беруть вантаж і біжать уперед до визначеного місця (10–15 м), потім повертаються, передають вантаж наступному у відділенні і стають позаду того, хто замикає. Виграє відділення, яке закінчило біг раніше за інших. Естафету проводять кілька разів із перенесенням вантажу над головою, на плечі, перед собою на руках тощо.

“Естафета вершників”. Взвод шикуються в колону по два (у кожній колоні повинна бути парна кількість гравців). За командою перші в колонах беруть других на спину і біжать до визначеного місця (15–20 м), міняються ролями, повертаються назад до своїх команд. Потім біг починають наступні пари і т. д. Виграє команда, яка раніше закінчила біг.

“Дзига”. Взвод шикуються в колону по три (по чотири) з інтервалом між відділеннями 5–6 кроків. Кожний напрямний у відділеннях тримає в руках гімнастичну палицю. За сигналом вони біжать до визначеного місця (15–20 м), ставлять палицю вертикально на землю, кладуть кисті рук на верхній її кінець і нахилиються так, аби торкнутися їх лобом, роблять 2–4 оберти навколо палиці, потім біжать назад і передають її наступним і т. д. Виграє команда, яка раніше закінчила біг. Кількість обертів навколо палиці треба збільшувати поступово.

Для додержання правил гри біля місця обертання ставлять командирів, які оголошують кількість обертів.

“Естафета з перешкодами”. Взвод шикується в колону по три (по чотири) з інтервалом між відділеннями 2–3 кроки. За сигналом напрямні кожного відділення біжать уперед (15–20 м) і повертаються, долаючи на шляху різні перешкоди. Добігши до своїх відділень, торкаються долоні наступних гравців, після чого ті починають біг. Перемагає відділення, яке першим закінчило біг. Перешкодами можуть бути ями, спортивні снаряди (кінь, козел, перекладина), паркан, колода і т. ін.

“Естафета з передаванням м'яча”. Взвод шикується в колону по два, утворюючи однакові команди. Напрявні тримають у руках м'ячі. За сигналом вони передають м'яча назад другому гравцю, другий – третьому і т. д. Замикаючий, отримавши м'яча, стає в голову колони і починає передавати його назад. Естафета закінчується, коли напрямний знову займе своє місце і підніме руку. За цим сигналом визначають команду, що перемогла. Передавати м'яч можливо різними способами: зверху через голову, збоку, знизу під ногами у гравців і т. ін.

“Естафета з пролізанням”. Взвод шикується в колону по три (по чотири) з інтервалом між відділеннями 5–6 кроків. У відділеннях гравці стоять широко розставивши ноги. За сигналом останній гравець нахиляється і швидко пролазить під ногами, за ним пролазить наступний і т. д. Усі учасники після пролізання стають спереду свого відділення. Виграє відділення, яке найшвидше вишикувалось у вихідному положенні.

У програму свят можна включити такі забави-жарти.

“Катання м'яча”. Усі гравці в шерензі тримають у руках гімнастичні палиці, перед ногами у кожного з них лежить м'яч. За сигналом треба палицею докотити м'яча до умовної лінії (20–25 м) і таким самим чином повернутися назад. Той, хто прибіг першим, виграв.

“Біг удвох”. Виконується двома способами. Перший – двоє стають спинами, захоплюють один одного ліктями і пересуваються до позначки і назад боком. Другий – двоє обіймають один одного за спину, ноги внизу зав'язані ременем. Права нога зв'язана з лівою ногою партнера. Перед початком бігу гравцям треба дати випробувати такий спосіб пересування.

“Пересування стрибками”. Ноги внизу зав'язують ременем або між ступнями затискають м'яч. За командою треба дістатися до умовної лінії.

“Збивання м'яча”. На підлогу кладуть м'яч. Гравець із зав'язаними очима тримає в руках палицю. Завдання: відійти від м'яча на 7–10 кроків, знову підійти до нього і ударом палиці збити.

Отже, ігрові заходи займають значне місце в дозвіллі військовослужбовців і сприяють формуванню в них якостей, необхідних для успішного виконання СБЗ.

Основні категорії і поняття

Культура, просвіта, дозвілля, стінний друк, центр культури, клуб, бібліотека, кіно, радіо, телебачення, книжки, газети, журнали, наочна агітація, народознавча світлиця, вечір відпочинку, сценарій, ігрові змагання, дискотеки.

Завдання і тести для самоконтролю

1. Дайте визначення культурно-просвітницької роботи.
2. Що становить зміст культурно-просвітницької роботи?
3. Назвіть основні форми культурно-просвітницької роботи.
4. Вимоги командувача Національної гвардії України до оформлення стінного друку.
5. Форма і зміст плану проведення вихідних днів.
6. Назвіть основні види відпочинку особового складу, особливості організації кожного з них.
7. Розкрийте зміст роботи заступника командира роти по роботі з особовим складом з організації дозвілля військовослужбовців у вихідні дні.
8. Методика проведення ігрових заходів з особовим складом.
9. Які завдання вирішують центри культури та клуби Національної гвардії України?
10. Назвіть основні завдання бібліотеки.
11. *Планова перевірка бібліотечного фонду проводиться:*
 - а) один раз на 4–6 років;
 - б) щорічно;
 - в) один раз на 10 років.
12. *Для своєчасної та правильної обробки і розстановки фонду щоденно в бібліотеках на внутрішньобібліотечну роботу передбачено:*
 - а) 1 годину;
 - б) 2 години;
 - в) 3 години.

Правильні відповіді: 11а, 12б.

Розділ 25. ВІЙСЬКОВО-СОЦІАЛЬНА РОБОТА

25.1. Сутність і зміст військово-соціальної роботи

Військово-соціальна робота являє собою комплекс соціально-правових, інформаційних та організаційних заходів сприяння військовослужбовцям, працівникам Національної гвардії України, членам їх сімей у реалізації встановлених законами України та іншими законодавчими актами прав і пільг, одержанні соціальної допомоги та компенсацій, створенні у військових колективах соціальних умов і гарантій, які забезпечують нормальну життєдіяльність, сумлінне ставлення до виконання службових обов'язків.

Предметом військово-соціальної роботи є соціальні процеси, явища та соціальні відносини в межах армійського середовища, що містять певні суперечності, породжують конфліктні ситуації й безпосередньо впливають на стан боєготовності Національної гвардії України.

У військово-соціальній роботі існують такі суперечності:

- між декларованими Конституцією України правами й свободами і їх обмеженнями для певних категорій військовослужбовців, які визначено чинним законодавством;

- між гарантованими законами правами військовослужбовців і економічними можливостями держави щодо їх реалізації;

- між декларованими військовослужбовцям компенсаціями за особливі умови служби та побуту і практичною їх реалізацією.

Основними конфліктами такі:

- міжособистісні, унаслідок порушення моральних норм взаємовідносин;
- між окремими військовослужбовцями (фізичними особами) і органами військового управління (юридичними особами) під час вирішення ними службових питань і проблем соціального забезпечення;

- між військовослужбовцями, членами їхніх сімей і органами державного управління у вирішенні соціально-побутових проблем.

Об'єкти військово-соціальної роботи такі:

- громадяни України на етапі припису їх до збройних формувань;
- військовослужбовці строкової служби;
- офіцери, прапорщики, солдати і сержанти, що проходять службу за контрактом;

- працівники Національної гвардії України;

- члени сімей військовослужбовців;

- військовослужбовці, що перебувають у запасі чи у відставці та члени їхніх сімей.

Суб'єкти військово-соціальної роботи:

- органи військового управління або окремі посадові особи, наділені правами й обов'язками стосовно керівництва військами (до командира підрозділу включно);

- органи по роботі з особовим складом як безпосередні організатори військово-соціальної роботи;

- служби тилу, причетні до вирішення соціальних питань (продовольча, речова, фінансова, медична, квартирно-експлуатаційна);
- позаструктурні організації (у тому числі й громадські): офіцерські збори, комітети солдатських матерів тощо.

Головні принципи військово-соціальної роботи такі:

- законність і дотримання прав людини;
- комплексність і системність використання прийомів і засобів;
- гуманність і незалежність;
- прозорість і громадський контроль за діяльністю органів, відповідальних за соціальну роботу у Національній гвардії України;
- відповідність завдань соціальної роботи рівню їхнього фінансово-економічного забезпечення.

До функцій військово-соціальної роботи належать такі:

- інформаційна;
- пояснювальна;
- евристична;
- комунікативна;
- організаторська;
- правозахисна;
- превентивна;
- психолого-педагогічна;
- рекламно-пропагандистська;
- соціально-економічна.

Головними напрямками військово-соціальної роботи у Національній гвардії України є:

- поліпшення взаємин між військовослужбовцями;
- збільшення реальних доходів військовослужбовців, працівників і членів їхніх родин;
- сприяння прийняттю нормативно-правових актів щодо реформування системи соціального забезпечення військовослужбовців, працівників і членів їхніх родин;
- турбота про реалізацію прав і гарантій соціального захисту особового складу;
- створення належних житлово-побутових умов усім категоріям військовослужбовців і членам їхніх родин;
- розвиток соціальної та культурної інфраструктури військових містечок.

Головною метою військово-соціальної роботи в Національній гвардії України є створення у військових колективах умов, що сприятимуть забезпеченню нормальної життєдіяльності, сумлінному та якісному виконанню завдань і посадових обов'язків.

Під умовами слід розуміти матеріальне середовище та обставини, за яких відбувається життєдіяльність військового та цивільного персоналу частин. Створення таких умов передбачає вирішення низки таких завдань:

- своєчасне й повне забезпечення військовослужбовців усіма видами постачання;

– чітка організація служби й побуту всіх категорій особового складу, що створює можливості для професійної самореалізації, підвищення загальноосвітнього та культурного рівня, забезпечує повноцінний відпочинок, нормальне сімейне життя;

– сумлінне дотримання у військових колективах принципу соціальної справедливості, гарантованого захисту кожного військовослужбовця від грубоців, свавілля, нехтування його законних прав і зневаги власної гідності;

– забезпечення високого рейтингу служби за допомогою громадської думки.

Разом із головною метою військово-соціальної роботи існують інші, не менш важливі, хоча й не такі масштабні цілі. У єдності вони утворюють своєрідний комплекс цільових настанов, якими повинні керуватись у своїй діяльності командири, представники структур по роботі з особовим складом та інших органів військового управління. Такі настанови: соціальна підтримка, соціальна допомога, соціальна реабілітація, створення у військових колективах доброзичливої атмосфери, формування соціальної самостійності у військовослужбовців і членів їхніх родин, які опинились у скрутних життєвих ситуаціях, формування умінь і навичок запобігання соціальним проблемам або ефективне їх вирішення.

Соціальна підтримка передбачає спеціальні заходи, що сприяють умовам, достатнім для існування осіб, які опинились у скрутному становищі.

Соціальна допомога – система соціальних заходів у вигляді сприяння, підтримки і послуг, які надають окремим особам (групам військовослужбовців) соціальні служби, владні структури або органи військового управління для подолання чи пом'якшення життєвих труднощів, підтримання їхнього соціального статусу і повноцінної життєдіяльності, адаптації до служби й цивільного життя після звільнення в запас.

Соціальна реабілітація – процес відновлення основних соціальних функцій особистості або групи, їх соціальної ролі як суб'єкта всіх сфер життєдіяльності суспільства.

Джерелом прав і гарантій військовослужбовців є держава. Вона законодавчо визначає умови проходження військової служби кожної категорії військовослужбовців і працівників, закріплює їхні права, розміри грошового утримання, матеріального забезпечення та ін. Держава також надає необхідну соціальну та іншу допомогу тим категоріям військовослужбовців, які її потребують. У цьому полягає головна умова ефективного соціального захисту специфічної категорії громадян – військовослужбовців.

Не менш важливе завдання і проведення соціально-правової роботи як комплексу організаційно-методичних і правових заходів, спрямованих на роз'яснення особовому складу соціальної політики держави, ознайомлення військовослужбовців, працівників і членів родин із їхніми соціальними правами, гарантіями, пільгами та компенсаціями за особливі умови життєдіяльності.

Пріоритетне завдання військово-соціальної роботи – надання консультативної допомоги військовослужбовцям, членам їхніх сімей,

командирам і начальникам з метою інформування про існуючі можливості та шляхи розв'язання соціальних проблем.

Слід відзначити й таке завдання, як здійснення координаційно-методичної діяльності із соціальних питань, що є компетенцією організаторів військово-соціальної роботи. Сенс цієї діяльності в узгодженні й упорядкуванні організаційних і практичних соціальних заходів, які здійснюють органи військового управління та окремі посадові особи.

Серед інших завдань військово-соціальної роботи – усебічний аналіз стану соціального захисту військовослужбовців, працівників і членів їхніх родин. Зміст цього завдання полягає у визначенні рівня реалізації прав і свобод усіх категорій особового складу, задоволення матеріальних і духовних потреб, надання пільг і компенсацій, захищеності особистої гідності, безпеки у процесі повсякденної діяльності та навчань.

Особливого значення у військово-соціальній роботі набуває взаємодія з державними органами і громадськими організаціями з питань реалізації пільг і прав, визначених законодавством України щодо соціального захисту військовослужбовців, звільнених із військової служби, працівників військ та членів їхніх родин. Сутність цього завдання становить раціональне поєднання зусиль трьох суб'єктів соціальної роботи: державних органів, громадських організацій і органів військового управління, налагодження їхньої ділової взаємодії, інтеграція до єдиної системи військово-соціальної роботи.

Соціальну взаємодію організують і здійснюють командири та структури по роботі з особовим складом. Важливу роль у цьому відіграють особисті контакти військового керівництва з представниками місцевої влади, їх взаємне інформування, спільний пошук додаткових джерел вирішення соціальних проблем військовослужбовців, ветеранів військової служби і їхніх сімей.

Специфічним завданням військово-соціальної роботи є соціальне виховання військовослужбовців, працівників та членів їхніх родин.

Активна військово-соціальна робота сприяє формуванню в особового складу уявлень про соціальні потреби, розуміння реальних можливостей їх задоволення. Вона надає можливість набути необхідні соціальні якості для налагодження здорових відносин з оточенням, уміння вирішувати власні соціальні проблеми.

Військово-соціальна робота охоплює такі питання:

- управління, планування, постановка завдань, організація, аналіз результатів, координація, контроль і коригування діяльності посадових осіб;
- організація вивчення посадовими особами законодавчих актів і керівних документів ГУ НГУ з питань військово-соціальної роботи, контроль за їх виконанням;
- створення соціальних і правових умов для виконання особовим складом функціональних обов'язків, дотримання й реалізація чинних правових і соціальних гарантій забезпечення навчально-виховного процесу й виконання службово-бойових завдань;
- організаційна та методична допомога командирам у військово-соціальній роботі;

- організація у частинах і підрозділах оперативної інформаційної та роз'яснювальної роботи з надання та поглиблення правових знань;
- організація заходів щодо забезпечення соціального та правового захисту всіх категорій особового складу;
- правове супроводження управлінських рішень керівного складу;
- узагальнення практики застосування законодавства України та підзаконних актів (відомчих і галузевих інструкцій, розпоряджень тощо) з питань військово-соціальної роботи в частинах і підрозділах;
- підготовка, обґрунтування та надання пропозицій щодо вдосконалення військово-соціальної роботи відповідним органам вищих ланок управління;
- постійний облік військовослужбовців і працівників, що користуються пільгами, сприяння реалізації цих пільг;
- виявлення осіб із неповних сімей (сиріт), багатодітних, тих, хто має на утриманні недієздатних осіб, інших проблемних категорій особового складу, вивчення їх морально-психологічного стану, ступеня адаптації до умов служби, надання їм необхідної допомоги;
- підготовка аналітичних, інформаційних та інших матеріалів за різними напрямками військово-соціальної роботи;
- вивчення морально-психологічного клімату в підрозділах, діагностування чинників передконфліктних і суперечливих ситуацій, уживання заходів до їх запобігання або розв'язання;
- вивчення ступеня соціальної захищеності, соціального, матеріального та інших видів забезпечення особового складу, якості роботи посадових осіб із вирішення наявних соціальних проблем;
- виявлення конкретних фактів (або їх передумов) соціальної напруженості, які вимагають оперативних заходів для її зниження та запобігання їх виникненню в майбутньому;
- розгляд заяв, пропозицій і скарг особового складу, інших громадян стосовно суперечних або конфліктних питань і вжиття заходів з усунення причин їх виникнення;
- залучення до вирішення соціальних проблем усіх посадових осіб, які з огляду на свій досвід і компетенцію спроможні це робити;
- періодичний аналіз скарг, заяв, пропозицій і прохань, що надходять від військовослужбовців, працівників і членів їхніх родин, інших громадян, а також визначення рівня адекватності прийнятих рішень;
- облік листів і звернень із питань військово-соціальної роботи, заходів з їх вирішення;
- обговорення проблем і аналіз стану військово-соціальної роботи на нарадах керівного складу, з офіцерами виховних структур;
- узгодження та координація діяльності відповідних структур і служб, які вирішують соціальні питання;
- використання можливостей громадських структур, органів і організацій;
- забезпечення соціальної справедливості у вирішенні проблем, що виникають в особового складу;

- аналіз соціальних проблем і процесів, що притаманні регіону, в якому дислокована частина;

- налагодження зв'язків із державними органами та іншими організаціями, причетними до вирішення соціальних проблем суспільства.

Особливе місце у вирішенні цих питань належить органам по роботі з особовим складом, які є безпосередніми організаторами військово-соціальної роботи у військових частинах і підрозділах. Саме вони відповідають за її планування, методичне забезпечення та координацію зусиль усіх ланок військового управління.

Усю військово-соціальну роботу в підрозділах Національної гвардії України проводять за трьома напрямками.

1. Інформування особового складу із соціально-правових питань. Його реалізують через такі форми військово-соціальної роботи:

- правове інформування особового складу;
- доведення змісту законодавчих актів, інших документів із соціально-правових питань на загальних зборах, нарадах, заняттях і бесідах з особовим складом;

- зустрічі з військовослужбовцями та виступи з окремих питань представників юстиції, фахівців соціальної роботи, представників тилових служб;

- організація прослуховування і перегляду радіо- та телепрограм із соціально-правових питань;

- вивчення відповідних тем соціально-гуманітарних і правових навчальних дисциплін, передбачених навчальними планами.

2. Організація контролю за додержанням чинних прав і пільг. Реалізація цього напрямку передбачає з боку командира такі дії:

- систематичне заслуховування свого заступника по роботі з особовим складом та інших суб'єктів військово-соціальної роботи про потреби, прохання, стан здоров'я особового складу, про доведення норм постачання, інші аспекти соціальної проблематики;

- періодичну присутність на ранковому підйомі, фізичній зарядці, ранковому огляді, прийманні їжі, митті особового складу в лазні, особисту перевірку наявності та якості одягу й білизни, інших питань, що стосуються соціальних проблем;

- періодичну перевірку ведення документації речового і продовольчого забезпечення, грошового та інших видів постачання;

- відвідування та з'ясування стану здоров'я військовослужбовців, які перебувають у військових або цивільних лікувальних установах;

- контроль за розподілом нарядів та інших видів службового навантаження в підрозділах;

- контроль за розглядом і вирішенням скарг і пропозицій, що надходять від підлеглих, членів їхніх родин, своєчасна доповідь по команді про те, що не може бути вирішено власними силами;

- контроль за черговістю звільнення з розташування частини, наданням додаткових звільнень чи відпусток із поважних причин;

– справедливе складання та додержання графіку відпусток офіцерів і прапорщиків.

3. Систематична і конкретна діяльність щодо вирішення соціальних проблем у підрозділі. До цього напрямку слід віднести:

– формування й підтримання в підрозділі здорового морально-психологічного клімату, дотримання соціальної справедливості у вирішенні службових, навчальних, побутових та інших проблем;

– навчання молодших командирів методиці та практиці вирішення соціальних проблем, особливо тих, що стосуються підтримання статутних взаємин, своєчасного діагностування передконфліктних ситуацій, їх попередження, а в разі виникнення – і розв'язання;

– прийом відвідувачів з особистих питань і негайне реагування (корекція планів, організація позапланових заходів, клопотання по команді тощо);

– розгляд скарг, заяв, пропозицій, клопотань;

– проведення вечорів запитань і відповідей;

– індивідуальну роботу з окремими категоріями щодо вирішення їхніх соціальних та інших проблем;

– листування та зустрічі з батьками, родичами, іншими особами, з якими військовослужбовці підтримують тісні стосунки;

– звернення до старших командирів і начальників, керівників органів по роботі з особовим складом, державних та громадських структур і організацій щодо розв'язання соціальних та інших проблем, які виходять за межі компетенції командира.

Зрозуміло, що такий поділ військово-соціальної роботи є умовним, дуже часто реалізація одного з наведених напрямків вимагає використання прийомів і механізмів, властивих іншому. Проте їх сукупний зміст відображає всі питання військово-соціальної роботи.

У реалізації цілей і завдань значну роль відіграють методи військово-соціальної роботи. Аналіз практичної діяльності командирів, органів по роботі з особовим складом дозволяє весь арсенал методів умовно поділити на три групи: соціально-економічні, організаційно-розпорядчі та психолого-педагогічні.

До групи соціально-економічних методів належать ті, що дозволяють командирам і офіцерам виховних структур впливати на сферу соціальних і економічних потреб та інтересів військовослужбовців, інших об'єктів військово-соціальної роботи, регулювати їх обсяг, спрямованість, перерозподіл пріоритетів. Серед них натуральна та грошова допомога, установлення пільг, одноразова матеріальна допомога та компенсації, побутове обслуговування, моральне заохочення, санкції за ненормативні вчинки.

Організаційно-розпорядчі методи: регламентування, нормування та інструктування, орієнтовані на формування в об'єкта розуміння необхідності дотримання норм і вимог загальносуспільної поведінки.

Регламентування – найжорсткіший метод. Його сутність полягає в розробленні та впровадженні у практичну діяльність нормативних,

організаційних та інших положень (наказів, директив, розпоряджень, статутів, інструкцій), які є обов'язковими для виконання.

Нормування вважається більш ліберальним методом організаційного впливу. Воно визначає верхню й нижню межі, в яких існування об'єкта діяльності вважається нормальним. Зразком нормування може бути припустимий ступінь укомплектування підрозділу порівняно зі штатною чисельністю. У практиці соціальної роботи дуже важливо чітко визначити де, коли, для яких видів соціальних дій (допомога, пільги і т. ін.) та в яких межах припустиме нормування.

Інструктування – найм'якший метод організаційного впливу. Його метою є роз'яснення соціальної обстановки, завдань, можливих труднощів і наслідків ненормативних чи девіантних дій військовослужбовців, застереження їх від можливих помилок. Інструктування здійснюють у формі консультацій, інформування, методичної допомоги і спрямовують на безпосередні дії особи щодо захисту власних громадянських прав і свобод.

До розглянутих методів можна додати підбір і розстановку кадрів, контроль та перевірку виконання.

Психолого-педагогічним методам, на відміну від попередніх, притаманне використання механізмів соціально-психологічної та педагогічної регуляції соціального самопочуття і поведінки суб'єктів військово-соціальної роботи. Означені механізми цілеспрямовано впливають на свідомість людини з метою формування у неї сталих почуттів, принципів і норм поведінки за тих чи інших соціальних умов та обставин. Домінуючі нині на соціальному просторі українського суспільства тенденції відчуження особистості становлять підґрунтя для виникнення в армійському середовищі проявів девіантної поведінки. Саме тому сучасний військовий управлінець (командир, офіцер штабу чи представник органів роботи з особовим складом) повинен бути здатним впливати не тільки на свідомість окремої особистості, а й на соціально-психологічні явища, що створюють морально-психологічний клімат підпорядкованих військових структур (громадську думку, взаємовідносини, традиції, колективний настрій). З урахуванням цього психолого-педагогічні методи поділяють на дві підгрупи.

1. Методи, орієнтовані на соціальний фактор: соціологічні дослідження, соціально-психологічні діагностичні методи, гуманізація умов служби й побуту військовослужбовців, створення можливостей для реалізації творчого потенціалу особистості, сприяння саморозвитку і самовдосконаленню, формування позитивних соціально-психологічних явищ у військових колективах.

2. Методи, що орієнтовані безпосередньо на особистість: переконання, навіювання, інформування, роз'яснення, поради, аргументовані рекомендації, позитивні приклади активної життєвої позиції військовослужбовців.

Слід зауважити, що всі зазначені методи органічно пов'язані між собою, тому використовувати їх необхідно в комплексі, як того вимагає один із принципів військово-соціальної роботи.

Отже, зміст військово-соціальної роботи дуже складний і змістовний. Він передбачає не тільки наявність глибоких знань у соціально-правовій сфері, а й практичних навичок і вмінь організації та проведення військово-соціальних заходів.

25.2. Організація взаємодії з релігійними організаціями

У військових частинах і підрозділах організацію взаємодії з релігійними організаціями здійснюють згідно з наказом командувача Національної гвардії України “Про організацію взаємодії з релігійними організаціями різних релігійних конфесій, течій та напрямів у НГУ”.

Ураховуючи специфіку виконання завдань, покладених на Національну гвардію України, разом із представниками церков різних релігійних конфесій і напрямів постійно ведеться пошук нових, ефективніших форм співпраці щодо задоволення релігійних потреб військовослужбовців і членів їхніх родин.

Попередній досвід, який набуто за ці роки, свідчить, що вмiла організація душпастирської роботи у військах становить запоруку зміцнення морально-психологічного клімату у військових колективах, духовно-патріотичного збагачення військовослужбовців, що позитивно впливає на результати СБД з'єднань і військових частин.

Ураховуючи, що церква відокремлена від держави, відсутність достатньої нормативно-правової бази щодо військово-церковних взаємин, керівництво зв'язками з церквами та релігійними організаціями на місцях здійснює командування військових частин, виходячи з власного розуміння цих проблем і суб'єктивних уподобань щодо того чи іншого релігійного напрямку. Наразі ведеться робота з розроблення нормативно-правових документів згідно з дорученням Уряду від 02 липня 2014 р. № 677-р “Про службу військового духовенства (капеланську службу) у Збройних Силах, Національній гвардії та Державній прикордонній службі” і з формування активного поля супроводу діяльності військових священників (капеланів).

Командувач Національної гвардії України наказує заступникам командувача НГУ, начальникам управлінь та окремих відділів Головного управління НГУ, ТУ, ВНЗ, командирам з'єднань і військових частин, посадовим особам НГУ, які організують взаємодію з релігійними організаціями різних релігійних конфесій, течій і напрямів, покласти в основу своєї діяльності такі вимоги.

1. У діяльності щодо задоволення релігійних потреб віруючих військовослужбовців керуватися Конституцією України та законами України “Про свободу совісті та релігійні організації”, “Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їхніх сімей”, а також спільними угодами про співробітництво між ГУ НГУ та представниками релігійних конфесій.

2. На виконання конституційних вимог свободи совісті в НГУ запровадити принцип задоволення релігійних потреб віруючих військовослужбовців, а не інтересів окремих церков (релігійних організацій).

3. Плануючи та проводячи заходи щодо задоволення релігійних потреб військовослужбовців, забезпечити принцип добровільності, не допускати будь-якого примусу при визначенні військовослужбовцем ставлення до релігії, до сповідання або відмови від сповідання релігії, до участі або неучасті в богослужіннях, релігійних обрядах і церемоніях, до навчання релігії.

4. Дотримуватися принципу рівності всіх церков і релігійних організацій, що залучаються до задоволення релігійних потреб своїх віруючих, які служать у НГУ.

5. Не допускати розпалювання міжконфесійних суперечок серед військовослужбовців і членів їхніх сімей.

6. Про проблемні питання щодо задоволення релігійних потреб військовослужбовців доповідати управлінню по роботі з особовим складом Головного управління НГУ.

Заступникові командувача НГУ (по роботі з особовим складом), начальників управління по роботі з особовим складом ГУ НГУ організувати роботу щодо поновлення існуючих та укладення нових спільних угод про співробітництво між ГУ НГУ і представниками релігійних конфесій.

На виконання вимог ст. 35 Конституції України, Закону України “Про свободу совісті та релігійні організації” зобов’язати начальників ТУ, ВНЗ, командирів з’єднань і військових частин:

- забезпечити право на свободу світогляду і віросповідання кожного військовослужбовця;

- надавати можливість віруючим військовослужбовцям брати участь у богослужіннях і виконанні релігійних обрядів не залежно від їх віросповідання;

- приймати священників різних віросповідань, релігійних конфесій, течій і напрямів із пропозиціями щодо задоволення духовних потреб військовослужбовців, уважно їх вивчати та враховувати у своїй практичній діяльності;

- згідно з вимогами чинного законодавства давати дозвіл щодо проведення богослужінь і виконання релігійних обрядів на території військових частин;

- припиняти діяльність священників на території військових частин, якщо вона суперечить вимогам чинного законодавства, сприяє перенесенню міжконфесійних конфліктів у військове середовище;

- доповідати ГУ НГУ щодо організації взаємодії з релігійними організаціями різних релігійних конфесій, течій і напрямів у встановленому порядку, а в разі виникнення проблемних і непередбачених ситуацій негайно.

Безпосередню організацію взаємодії з релігійними організаціями різних релігійних конфесій, течій і напрямів здійснювати заступникам командирів (начальників) по роботі з особовим складом.

У відділеннях та групах по роботі з особовим складом координацію діяльності щодо задоволення релігійних потреб військовослужбовців покласти на одного з офіцерів, який відповідає за військово-соціальну роботу, внести необхідні доповнення до їх функціональних обов’язків.

Планування спільних заходів здійснювати в загальній системі планування виховної роботи в терміни, передбачені керівними документами командувача НГУ для відповідних структурних підрозділів. У ТУ, ВНЗ, з'єднаннях і військових частинах у планах роботи з особовим складом заходи щодо задоволення релігійних потреб військовослужбовців відображати в розділі “Військово-соціальна робота”.

Під час планування роботи та координації діяльності з представниками релігійних організацій налагодити зв'язок із центральними або місцевими церковними структурами та посадовими особами, які відповідають за взаємодію зі ЗС та іншими військовими формуваннями України, ураховуючи при цьому наявність гострих міжконфесійних суперечностей, що можуть негативно впливати на морально-психологічний клімат у військових підрозділах. За потреби розривати відносини з окремими представниками, які поширюють конфліктність серед військовослужбовців. Про наявність таких випадків негайно доповідати управлінню по роботі з особовим складом ГУ НГУ.

Не допускати офіційних стосунків із конфліктуючими сторонами (громадами), особливо за наявності фактів порушення громадського порядку, заподіяння шкоди здоров'ю громадян чи інших порушень законодавства про свободу совісті з їхнього боку.

Посадовим особам усіх рівнів військового управління, які організують взаємодію з релігійними організаціями, знати релігійну обстановку в підпорядкованих підрозділах, а саме:

- військовослужбовців, які вважають себе віруючими;
- військовослужбовців, які декларують своє віровизнання і намагаються дотримуватися приписів релігійної етики;
- військовослужбовців, які потребують спілкування зі священником (представником своєї конфесії);
- частоту потреби в зустрічах віруючих військовослужбовців із представниками своєї церкви (релігійної організації), особистої участі в релігійних обрядах.

Заступникам командирів по роботі з особовим складом підрозділів, лінійних батальйонів мати аналітичну довідку про релігійну обстановку в підпорядкованих їм підрозділах із зазначенням конкретних прізвищ військовослужбовців.

У територіальних управліннях, вищих військових навчальних закладах, з'єднаннях і військових частинах мати узагальнену зазначену вище довідку за підпорядковані військові частини і підрозділи.

У процесі планування та організації спільних заходів урахувати релігійну обстановку в районі дислокації, інформацію щодо якої отримувати в обласних (районних) державних адміністраціях, у тому числі стосовно такого:

- ступінь впливу релігійних конфесій на релігійну ситуацію в районі;
- перелік і загальна кількість релігійних організацій (громад) у районі дислокації, учення (керівництво) яких заперечує виконання військового обов'язку своїми віруючими;

- перелік релігійних організацій (чи їх представників), які негативно ставляться до незалежності України;
- перелік релігійних організацій (чи їх представників) екстремістського спрямування, заборонених законодавством України чи рішенням суду;
- перелік релігійних організацій (громад), між якими існують міжконфесійні суперечності.

Щокварталу в обласних (районних) державних адміністраціях уточнювати релігійну обстановку в районі дислокації, а також у зоні відповідальності і доводити її до командирів та заступників по роботі з особовим складом під час підбиття підсумків.

Допуск духовенства і представників релігійних організацій – громадян України на територію військових частин здійснювати в установленому порядку.

Не допускати у військові частини та установи іноземців, представників релігійних організацій та окремих проповідників із метою здійснення будь-яких культових заходів, проведення релігійного навчання, а також представників незареєстрованих або заборонених релігійних організацій та об'єднань.

Організуючи запрошення духовенства і представників церков і релігійних організацій, урахувати наявність віруючих цього релігійного напрямку (конфесії) серед підлеглих.

Особливу увагу звертати на недопустимість примусового залучення до богослужінь і релігійних обрядів військовослужбовців інших віросповідань або тих, хто не сповідує жодного.

Начальникам ТУ, ВНЗ, з'єднань і військових частин, у підпорядкуванні яких перебувають віруючі військовослужбовці, що потребують зустрічей із священнослужителями своєї конфесії:

- під час роботи з військовослужбовцями-християнами запрошувати священника (священників) для проведення культових заходів на релігійні свята, які визнані законодавством України як святкові дні: Різдво Христове, Воскресіння Христове (Великдень), Зіслання Святого Духа (Трійця), а також у разі потреби й на інші християнські свята;

- запрошувати в інших випадках, за бажанням віруючих військовослужбовців, представників церков і релігійних організацій організувати відвідування ними храмів, які знаходяться в пункті дислокації військової частини (або найближчих до пункту дислокації);

- у процесі роботи з іншими віруючими військовослужбовцями (не християнами) сприяти зустрічі з їхнім духовенством, надавати можливість брати участь у богослужіннях і виконанні релігійних обрядів;

- під час планування графіка нарядів на святкові дні, які є релігійними святами, урахувати бажання віруючих військовослужбовців щодо перенесення їх нарядів на інші дні, у тому числі на світські свята.

До облаштування споруд і місць для задоволення релігійних потреб військовослужбовців активно залучати представників шефських організацій, благодійні й церковні структури, при цьому неухильно дотримуватися принципу, що ці споруди та місця є власністю військової частини, не можуть належати жодній із релігійних громад, а мати статус спільного використання

різними релігійними організаціями різних релігійних конфесій, течій і напрямів, якщо це не суперечить їх нормам, обрядам і традиціям.

Передбачити в наказах по військових частинах час, порядок проведення заходів для віруючих військовослужбовців у ППД, місце і черговість використання діючих на території частини культових релігійних споруд, форму обліку та контролю за військовослужбовцями, які вибувають для участі в богослужіннях і виконанні релігійних обрядів за межі військових частин.

Організовувати спільне (почергове) використання раніше збудованих на території військових містечок культових релігійних споруд представниками різних релігійних напрямків (конфесій), віруючі яких служать у цих військових частин.

Мати дані про споруди (приміщення), переобладнані чи пристосовані для відправлення богослужінь на території військових містечок, які використовуються для задоволення релігійних потреб військовослужбовців, а саме:

- ким (яка церква) і коли споруду взято в оренду, пристосовано (переобладнано);
- на чий кошти здійснено переобладнання (ремонт);
- на підставі яких документів прийнято на облік споруди (приміщення);
- якому святому присвячена;
- духовенство якої релігійної організації опікується будівлею.

Узгодження всіх питань будівництва (переобладнання) та використання культових релігійних споруд, які знаходяться на територіях військових частин, здійснювати лише через ГУ НГУ.

Ураховуючи, що наразі опрацьовується нормативно-правова база стосовно військово-церковних взаємин, а також те, що діяльність священників організовується на громадських засадах, для впорядкування цієї роботи доцільно узагальнити дані про священнослужителів, які працюють у військових частинах і підрозділах НГУ з метою їх подальшого погодження з керівниками управлінь і відділів по взаємодії з військовими формуваннями різних релігійних конфесій, течій і напрямів. Узагальнюючи списки, ураховувати вже існуючі стосунки, регіон дислокації, відсоток військовослужбовців певного віросповідання. Узагальнені дані надавати за раніше встановленою формою.

Отже, досвід останніх років свідчить, що вмiла організація взаємодії з релігійними організаціями і повсякденна увага до віруючих військовослужбовців – запорука зміцнення морально-психологічного клімату військових колективів, духовного збагачення військовослужбовців. Вона позитивно впливає на результати службово-бойової діяльності військових частин та підрозділів.

25.3. Особливості відбору і роботи з військовослужбовцями військової служби за контрактом

Професійний відбір у військовій сфері – це комплекс заходів для виявлення осіб, найбільш придатних за своїми індивідуально-психологічними якостями і здібностями до конкретної військової спеціальності.

Завданням відбору полягає у виявленні й максимальному використанні індивідуальних особливостей особи з метою ефективного виконання службових обов'язків.

Професійний відбір передбачає:

- організацію та проведення рекламної кампанії, що забезпечує формування контингенту кандидатів на військову службу за контрактом;
- соціально-психологічне вивчення особистості, що полягає в оцінюванні фізичних і моральних якостей, суспільної і трудової активності, військово-професійної спрямованості, умов виховання і розвитку, особливостей спілкування й поведінки в колективі;
- психофізіологічне обстеження кандидата, що дозволяє оцінити пізнавальні психічні процеси (пам'ять, сприйняття, мислення, увагу), швидкість і координацію рухів, емоційно-вольові якості та рівень нервово-психічної стійкості.

У психофізіологічному обстеженні застосовують універсальні методики (вивчення інтелектуального, емоційно-вольового, мотиваційного, психофізіологічного, психічного потенціалу особистості) і спеціальні методики визначення професійно-важливих якостей, які необхідні за фахом.

Види професійного відбору такі: медичний, освітній, психофізіологічний і психологічний.

Медичний відбір визначає стан здоров'я кандидата і його фізичний рівень, необхідний для тривалої службової діяльності у складних умовах.

У процесі освітнього відбору виявляють рівень знань, умінь і навичок кандидата не тільки за оцінками, отриманими в школі, ліцеї, технікумі, інституті, а й за допомогою спеціальних тестів на інтелект, пам'ять, мислення.

Психофізіологічний відбір призначається для оцінювання індивідуальних особливостей особистості, обумовлених фізіологічними системами організму, насамперед нервовою.

Психологічний відбір дозволяє вибрати з групи кандидатів на посаду тих, від кого можна очікувати з найбільшою ймовірністю успішного виконання обов'язків. Він підвищує продуктивність праці, заощаджує матеріальні витрати, підвищує ефективність людського фактора.

У процесі професійного відбору необхідно дотримуватися таких принципів: науковості; етапності; системно-особистісного підходу; динамічності; групування професій; комплексності; надійності.

Принцип науковості передбачає, що критерії, вироблені для певної категорії фахівців, не можуть використовуватися без перевірки в реальних умовах їхньої діяльності або в процесі відбору інших категорій фахівців. Зміна критеріїв спричиняє відповідні зміни методик і процедур оцінювання

особистості кандидата. Звідси актуальним є обґрунтування, прогнозування і визначення критеріїв умов і характеру службово-бойової діяльності тих категорій військовослужбовців, для яких здійснюють відбір.

Принцип етапності полягає в послідовності вивчення особистості за визначеними критеріями під час психологічного, психофізіологічного, освітнього і медичного відборів, формуванні узагальнюючого висновку.

Принцип системно-особистісного підходу орієнтовано на соціальну сутність людини, що формується під впливом родини, колективу, класу, нації, суспільства, соціальних інститутів і процесів, у яких вона бере участь. За цим принципом визначають її мотиви, установки, особистісні якості, ставлення до людей, роботи, служби тощо.

В основу вивчення особистісних якостей кандидата покладається концепція динамічної структури особистості. Це означає, що остання змінюється протягом усього життя.

Структура особистості включає чотири взаємозалежних підструктури: біопсихічні властивості (вік і спадкоємні особливості, інстинкти і задатки, тип нервової системи і вид темпераменту), психічні процеси (відчуття і сприйняття, уявлення і уява, пам'ять і увага, мислення і мова, емоції і воля), психосоціальні утворення (знання, навички, уміння, звички, установки, ціннісні орієнтації, досвід), соціальні властивості (характер, здібності, спрямованість особистості).

Кожна особистість має індивідуальну структуру, зміст якої неоднаковий на різних етапах її розвитку. Чим розвиненіше особистість, тим більшою мірою виявляються її соціальні властивості. Структура особистості дає можливість групувати кандидатів умовно за різними ознаками та якостями, а потім формалізувати ці якості й оцінювати їх методом бальних шкал. Це дозволяє не лише порівнювати особистості, але й узагальнювати формалізовані дані окремих кандидатів у групі, порівнювати групи між собою.

Принцип динамічності передбачає раціональну послідовність і повторюваність обстежень кандидатів, під час яких інформацію про їх якості, відносини і вчинки уточнюють і доповнюють.

Однократне обстеження ускладнює всебічне оцінювання особистості кандидата. Часто в обмежений час не вдається одержати прогностично важливу інформацію, і надійність відбору стає недостатньою. Крім того, результати такого обстеження швидко застарівають, тому що поведінка людини змінюється під впливом зовнішніх подій. Усе це потребує багатоетапного відбору. У загальному випадку відбір складається з двох незалежних етапів, розділених певним проміжком часу.

На першому етапі прогнозують індивідуальні якості кандидата для успішної служби, навчання, управлінської діяльності. На другому етапі з урахуванням динаміки розвитку особистості, змін психіки, що відбуваються під впливом спілкування, навчання та фізіологічних змін в організмі, визначають ефективність навчання кандидата або виконання обов'язків на конкретній посаді.

За результатами повторних обстежень коригують раніше прийняте рішення про придатність кандидата до навчання (професійної діяльності) або

складають програму вдосконалення процесу підготовки фахівця. Уточнені висновки можуть бути прогнозом подальшого службового зростання військовослужбовця.

Принцип групування професій передбачає розроблення загальних і спеціальних критеріїв відбору для визначених професійних груп. Такі групи мають бути досить однорідними як за їх сутністю, так і за критеріями. Кандидатів поділяють на групи відповідно до мети відбору, заснованої на характеристиках військової діяльності. Висновок про придатність кандидата для призначення на посаду або зарахування його на навчання роблять після зіставлення результатів обстеження із загальними та спеціальними критеріями відбору. У підсумку кандидат потрапляє до однієї з чотирьох груп: абсолютно придатні, придатні, умовно придатні, непридатні.

Принцип комплексності означає всебічне вивчення й оцінювання психологічних якостей особистості. При цьому враховують дані про стан здоров'я, фізичний розвиток, соціально-демографічні дані, матеріали, що характеризують рівень знань і умінь, ставлення до службових обов'язків.

У процесі комплексного оцінювання кандидата беруть до уваги здатність його психіки до компенсації і взаємозаміни окремих якостей і здібностей. Разом із тим не всі індивідуально-психологічні якості особистості можна змінити, деякі мають досить стійкий характер. Так, стабільність темпераменту дозволяє надійніше прогнозувати майбутню діяльність кандидата.

Принцип надійності означає сталість або стійкість результатів, отриманих під час повторних за рівних умов обстежень тієї самої особи за конкретною методикою.

Надійність відбору багато в чому визначається вмінням експерта здійснювати психологічне спостереження, проводити діагностичну бесіду, оцінювати якості кандидата за допомогою різноманітних прийомів.

Під час обстеження за допомогою психологічних методик можуть мати місце помилки, значні або мізерно малі. Ігнорування перших може призвести до марних витрат часу, матеріальних засобів і праці, зниження рівня боєздатності підрозділу, у який призначено кандидати. Випадкові помилки є результатом неточності вимірювання, їх можна зменшити шляхом повторних випробувань.

Вітчизняний і світовий досвід проведення професійного відбору свідчить про його високу ефективність. Відбір дозволяє зменшити кількість кандидатів у військово-навчальні заклади за професійною непридатністю на 30–50 %, підвищити надійність роботи системи управління на 10–25 %, знизити аварійність на 40–70 %, скоротити фінансові витрати на підготовку фахівців на 30–40 % .

Вивчення поведінки військовослужбовців, особливо під час службово-бойової діяльності, дозволяє зрозуміти, чому не всі витримують максимальні фізичні і психоемоційні навантаження. Значний відсоток так званих “неефективних” і “малоефективних” військовослужбовців є наслідком помилок професійного відбору і неточного визначення професійної придатності.

Методи професійного відбору широко використовують в арміях країн НАТО. У всіх видах збройних сил США застосовують психологічні тести та випробування як джерело інформації, необхідне для прийняття рішень про професійну придатність і розподіл особового складу. Індивідуальні оцінки, отримані за виконання завдань, ураховують протягом усієї служби. Результати психологічних випробувань є підставою для призначення на посаду і підвищення у військовому званні.

Відбір громадян для військової служби за контрактом та ефективність роботи з цією категорією військовослужбовців значною мірою залежить від урахування командирами військових частин особливостей ментальності населення тих регіонів, на території яких його проводять. Актуальним також є врахування ступеня забрудненості окремих регіонів унаслідок аварії на Чорнобильській АЕС, що позначилося на зниженні загального рівня здоров'я населення цих місцевостей.

У виховній роботі з військовослужбовцями військової служби за контрактом командирам і офіцерам по роботі з особовим складом слід брати до уваги їх психолого-педагогічні характеристики, які є показником внутрішнього потенціалу цієї категорії військовослужбовців і дозволяють визначити особливості роботи з ними.

За результатами соціологічного дослідження встановлено, що більшості військовослужбовців військової служби за контрактом притаманна яскраво виражена матеріально-прагматична орієнтованість (перевага мотивів, що обумовлюють ставлення до праці як засобу існування). Прагнення unikнути безробіття у жінок займає п'яте місце (у чоловіків – десяте). Якщо взяти до уваги, що на військову службу за контрактом ідуть, як правило, дружини офіцерів і прапорщиків, стає зрозумілим, що служба за контрактом найчастіше для них стає єдиним способом unikнути безробіття.

Одним із показників військово-професійної орієнтації військовослужбовців за контрактом є оцінка їхньої соціальної значущості військової служби порівняно з іншими видами трудової діяльності. Більше 33 % респондентів, які вважають військову службу дуже важливою для суспільства, збираються укласти контракт на новий термін.

Вивчення особистих планів респондентів щодо перспектив свого життя зумовлює висновок про те, що їхнє ставлення до служби помітно поліпшилося. Хоча, як і раніше, до переукладання контракту більш схильні військовослужбовці-жінки.

Характерно, що серед причин погіршення ставлення деякої частини добровольців до військової служби за контрактом найчастіше називають невиконання умов контракту, а саме:

- недостатнє грошове забезпечення;
- незабезпеченість речовим майном;
- відсутність житла;
- незадовільні умови служби.

Щодо оцінки респондентами рівня своєї підготовленості до службової діяльності більшість із них схильються до середнього рівня.

Показники особистісних властивостей у жінок і чоловіків мають специфічні особливості. Жінки відрізняються відкритістю, добросердечністю, жваво відгукуються на різні події, товариські, спокійно сприймають критику. У чоловіків ці якості виражені значно менше.

Ті, хто служить за контрактом, мають більшу емоційну стійкість, аніж середньостатистична людина. Вони в цілому менш зазнають переживань, відрізняються досить високою нормативністю поведінки. Чоловіки більш холоднокровні і впевнені в собі. І чоловіки, і жінки легко спілкуються з оточенням. Жінкам притаманніші тактовність, чутливість до оцінок з боку інших людей, поступливість. Чоловікам властиві самовпевненість, твердість у міжособистісних стосунках, практичний підхід до життєвих проблем.

За оцінками, отриманими за допомогою методики “Адаптивність”, пристосування до соціального середовища і нервово-психічна стійкість як у чоловіків, так і у жінок трохи нижче середнього рівня. У чоловіків ці властивості вираженіші, ніж у жінок.

Темперамент для всього контингенту відрізняється вираженою енергійністю, активністю і досить високим темпом діяльності. Військовослужбовці військової служби за контрактом відчують значний дискомфорт у разі переходу від одного виду діяльності до іншого, мають дещо консервативне мислення, їм властиве прагнення до активної поведінки, за необхідності вони можуть працювати у швидкому темпі.

У жінок значно більша чутливість до невдач у житті і роботі, вони сумніваються у своїх можливостях. Вони більше сподіваються на начальників, товаришів по службі, ніж на власні здібності.

Рівень амбіційності у чоловіків і жінок однаковий і близький до середнього. Комунікативні й організаторські здібності трохи перевищують цей рівень.

Для чоловіків позитивними психологічними якостями щодо стійкості до бойового стресу можна вважати стриманість, обережність, таємничість, небалакучість, невисоку обов’язковість дотримання норм поведінки у повсякденному житті, мінливість інтересів, схильність діяти за інтуїцією, терплячість, урівноваженість, радикалізм, критичність мислення, здатність швидко адаптуватися до нових умов, високу емоційну стійкість.

Позитивними психологічними якостями щодо стійкості до бойового стресу для жінок можна вважати такі: енергійність, гнучкість поведінки, оптимістичність, зібраність, відповідальність, емоційність, дисциплінованість, стійкість у конфліктних ситуаціях, легкий рівень переключення з одного виду діяльності на інший, здатність до логічного мислення та усних розрахунків, виконання окомірних операцій, увагу й оперативну пам’ять.

Отже, стійкість стосовно стресових ситуацій у чоловіків і жінок пов’язана лише із психологічними властивостями, які збігаються частково.

Перехід на комплектування військових частин і підрозділів військовослужбовцями військової служби за контрактом ставить перед офіцерами проблеми, які вони раніше не вирішували або вирішували на принципово іншому рівні, що вимагає нових знань, навичок і вмінь.

Сьогодні командири частин мають можливість самостійно підбирати осіб для укладання контрактів і призначення на посади з числа військовослужбовців строкової служби, військовозобов'язаних і жінок. Проте плінність кадрів військовослужбовців, що проходять військову службу за контрактом, свідчить, що цю роботу проводять із край низькою ефективністю.

Перед командирами постало завдання управління соціально-психологічними процесами в різномірних військових колективах. Наявність у підрозділі різних категорій військовослужбовців породжує низку проблем. Розглянемо основні.

Проблема дискримінації (забезпечення рівних можливостей). Дотепер ця проблема (проблема нестатутних взаємовідносин) стосувалася взаємовідносин між солдатами різних термінів служби. Вони вже достатньо досліджені, офіцери мають знання й навички, необхідні для подолання їх негативних наслідків. Чого не можна сказати про взаємини між:

- військовослужбовцями військової служби за контрактом і військовослужбовцями строкової служби;
- військовослужбовцями-чоловіками і військовослужбовцями-жінками, котрі обіймають рівні посади;
- військовослужбовцями-чоловіками і військовослужбовцями-жінками в системі субординаційних відносин.

Сьогодні багато командирів стурбовані з приводу *конфліктів між призовниками і контрактниками*. У офіцерів немає чіткого розуміння *ролі і місця жінок в армії*. Дехто прагне призначати жінок на посади операторів, які більше відповідають їхнім психологічним якостям і здібностям. Інші, хоча й визнають їх здібності, вважають, що жінці не місце в бойовому розрахунку, тому використовують їх тільки як писарів. Найближчим часом, коли офіцерський корпус почне поповнюватися жінками, проблема статевої дискримінації загострюватиметься.

Перехід до демократичного суспільства змінює психологію людей і взаємини між ними. Людина сама будує відносини із соціальним оточенням, вирішує свої проблеми і відстоює власні інтереси в різний спосіб, у тому числі й конфліктний. Демократичне суспільство – це суспільство конфліктів, але таких, що долаються конструктивно, гуманними, цивілізованими способами. Правовий статус, рівень здібностей, кваліфікація і життєвий досвід, особливо мотивація до військової служби за контрактом, також переводять проблему конфліктів у підрозділі в іншу площину. У зв'язку з цим докорінно змінилося розуміння цілей конфліктологічної роботи у військах. Якщо раніше ми говорили про запобігання конфліктам, то сьогодні йдеться про керування ними, що вимагає конфліктологічної підготовки офіцерів. Тільки життєвого досвіду і здорового глузду замало.

Наявність підрозділів, укомплектованих військовослужбовцями строкової служби і військовослужбовцями військової служби за контрактом, породжує *проблеми педагогічного характеру*.

Офіцер тепер повинен навчати професіоналів, тобто якісніше й поглибленіше викладати військову справу. Це вимагає від нього великого

обсягу загальних знань, значно підвищує вимоги до власної педагогічної майстерності. Уміння проводити заняття методом “розповідь-бесіда” уже недостатньо. Необхідно володіти всіма дидактичними методами, у тому числі й сучасними навчальними технологіями.

Офіцер вирішуватиме й інші педагогічні проблеми: планування професійного зростання і кар’єри військовослужбовців військової служби за контрактом і військовослужбовців строкової служби, які готуються до укладення контракту. Наявність у підрозділі військовослужбовців різних категорій кардинально змінює систему індивідуальної виховної роботи, вимагає глибокого розуміння індивідуальних психологічних особливостей людей, методів розвитку особистості.

Результати опитувань військовослужбовців військової служби за контрактом показали, що більшість із них вважає себе віруючими або схильними до релігії. Атеїстами себе визнають лише одиниці. За таких умов офіцер повинен добре розбиратись у релігієзнавстві.

Демократизація суспільства і введення змішаного принципу комплектування армії цілком змінили правову ситуацію в Національній гвардії України, що породжує проблему *юридичної підготовки офіцерів*.

Сучасні умови комплектування і функціонування Національній гвардії України спричинили зовсім нові *проблеми соціологічного характеру*.

На відміну від солдатів і сержантів строкової служби військовослужбовці військової служби за контрактом час, вільний від виконання службових обов’язків, проводять поза частиною. При цьому можливість ідейного впливу на них з боку командирів значно зменшилася. За цих умов гостро постала *проблема інформаційно-психологічної безпеки особового складу*.

Доки в країні не буде створено систему інформаційно-психологічної безпеки громадян, це завдання у військових формуваннях вирішуватиме тільки добре підготовлений офіцерський корпус.

Загальні професійні вимоги до військовослужбовців військової служби за контрактом сформульовані у “Пам’ятці командирів військової частини з питань комплектування військовослужбовцями військової служби за контрактом”, що підготовлена ГУ НГУ.

Відповідно до цього документа у процесі визначення професійної придатності громадян до військової служби оцінюють рівень загальних здібностей, професійні навички, військово-професійну спрямованість, моральні якості, пізнавальні, комунікативні, організаторські й адаптивні здібності, нервово-психічну стійкість. Ці загальні вимоги визначають також придатність військовослужбовця до підготовки (навчання).

Можна виділити *особливі якості солдат і сержантів чоловічої статі*, що проходять військову службу за контрактом.

Позитивні: деякий життєвий і службовий досвід, упевненість у власних силах, відповідальність, підвищене бажання самовираження на військовій службі, уміння зарекомендувати себе в колективі, стресостійкість в екстремальних і неординарних ситуаціях, здатність самостійно прийняти відповідальне рішення, наявність певних знань і навичок організації і

проведення роботи з особовим складом.

Негативні якості: пріоритет особистих інтересів, перевага матеріальних стимулів над моральними, самовпевненість, переоцінювання власних професійних можливостей, деяке нехтування регламентом армійського життя та дотриманням військового етикету.

Головні напрямки роботи з військовослужбовцями військової служби за контрактом такі:

- організація їх зустрічі, ознайомлення з традиціями частини, надання товариської допомоги в навчанні, широкий обмін досвідом за фахом;
- роз'яснення положень законодавчих актів, загальновійськових статутів та інших документів, що визначають службовий статус;
- навчання правовим основам службової діяльності, методиці виховання підлеглих (для сержантів);
- організація періодичних зустрічей із командуванням частини, турбота про побутові умови;
- навчання офіцерського складу, насамперед командирів підрозділів, методиці роботи з цією категорією військовослужбовців;
- цілеспрямована реалізація гнучкої системи заходів, спрямованих на підвищення професіоналізму військовослужбовців військової служби за контрактом;
- формування здорової морально-психологічної атмосфери у змішаних військових колективах.

В індивідуальній виховній роботі з військовослужбовцями військової служби за контрактом необхідно передусім усвідомити:

- чи відчувають вони потребу в реалізації своїх професійних і командних здібностей у підрозділі;
- наскільки авторитетні вони для товаришів по службі і підлеглих;
- чи підтримують з ними статутні відносини.

В іншому випадку буде надзвичайно складно перебороти негативні взаємовідносини, які можуть скластися між військовослужбовцями строкової служби і військовослужбовцями військової служби за контрактом.

Індивідуальну виховну роботу з військовослужбовцями військової служби за контрактом здійснюють за такими напрямками:

- роз'яснення значущості військової служби за контрактом, необхідності підвищення бойової готовності і боєздатності Національної гвардії України;
- формування колективізму, почуття честі та обов'язку, глибокого усвідомлення верховенства громадських інтересів над особистими;
- роз'яснення прав і обов'язків, правового статусу, пільг;
- підвищення авторитету серед товаришів по службі і підлеглих;
- забезпечення особистого прикладу в службі, оволодінні військовою спеціальністю, дотриманні військової дисципліни;
- підвищення відповідальності за виконання службових обов'язків за допомогою методичного прийому “надання особистої довіри”;
- використання матеріальних і моральних стимулів заохочення;
- узагальнення і поширення передового досвіду.

Збільшення чисельності жінок-військовослужбовців у Національній гвардії України зумовлено складністю комплектування армії молоддю призовного віку. Проте велику кількість жінок серед контрактників, що становитимуть ядро армії, навряд чи можна вважати виправданою.

Проходження служби за контрактом військовослужбовцями-жінками ставить перед керівництвом частин низку проблем:

- можливість залишення посади на тривалий час у зв'язку з декретною відпусткою;
- обмеження у виконанні службових обов'язків (регламентований робочий день, зменшені фізичні навантаження, обмежена можливість виходу на польові заняття, виїзду на полігон та ін.);
- створення необхідних санітарно-гігієнічних умов служби;
- забезпечення житлом, організація медичного обслуговування.

Військові психологи виділяють *специфічні якості жінок-військовослужбовців*.

Позитивні: дисциплінованість, ретельність, добра організація праці, звичка до порядку, прагнення до самоствердження, емоційність, співпереживання, життєвий досвід, здатність знаходити правильне рішення, навички виховання, доброта, терпимість, витривалість, високий показник розумових здібностей.

Негативні: уразливість, підвищена емоційність, загострене почуття власної гідності, у деяких випадках конфліктність, слабка психологічна стійкість в екстремальних ситуаціях, нестабільність перебування на службі у зв'язку з народженням дитини.

Як показує військовий досвід, у виховній роботі з військовослужбовцями-жінками пріоритетні такі напрямки:

- роз'яснення правового статусу жінок-військовослужбовців, їхніх посадових обов'язків;
- висока вимогливість до виконання ними службових обов'язків разом із турботою про задоволення матеріально-побутових, санітарно-гігієнічних і медичних потреб;
- аналіз впливу об'єктивних і суб'єктивних факторів і умов на процес виховання;
- визначення й використання найбільш прийнятних, педагогічно обґрунтованих форм, методів і засобів роботи з особовим складом;
- систематичний аналіз роботи з особовим складом та оперативне її коригування;
- навчання всіх командирів практиці роботи з особовим складом з урахуванням особливостей військовослужбовців різних категорій.

Отже, можна зробити висновок, що вмiле здійснення професійного відбору, знання командирами й начальниками проблем та особливостей роботи з військовослужбовцями військової служби за контрактом є важливими умовами ефективної роботи з ними і успішного виконання службово-бойових завдань.

Основні категорії і поняття

Військово-соціальна робота, принципи, функції, напрямки, завдання, соціальна підтримка, соціальна допомога, соціальна реабілітація, соціально-правова робота, консультативна допомога, методи військово-соціальної роботи, регламентування, нормування, інструктування, релігійні організації, релігійні конфесії, віруючі військовослужбовці.

Завдання і тести для самоконтролю

1. Визначте сутність військово-соціальної роботи.
2. Хто є об'єктами і суб'єктами військово-соціальної роботи?
3. Назвіть основні принципи військово-соціальної роботи.
4. Визначте функції військово-соціальної роботи.
5. Мета й головні напрямки військово-соціальної роботи в Національній гвардії України.
6. Вимоги командувача Національної гвардії України на виконання ст. 35 Конституції України, Закону України "Про свободу совісті та релігійні організації".
7. Що слід урахувати під час планування спільних заходів із релігійними організаціями?
8. Що є джерелом прав і гарантій військовослужбовців?
9. Представників яких релігійних організацій забороняється допускати на територію військової частини?
10. Які дані потрібно мати про споруди (приміщення), переобладнані чи пристосовані для відправлення богослужінь на території військових містечок?
11. *Згідно з директивою командувача НГУ військово-соціальна робота являє собою:*
 - а) принцип роботи з особовим складом;
 - б) напрямок гуманітарного забезпечення;
 - в) закономірність роботи з особовим складом.
12. *Соціальна реабілітація являє собою:*
 - а) процес відновлення основних соціальних функцій особистості чи соціальної групи, їх соціальної ролі як суб'єкта всіх сфер життєдіяльності суспільства;
 - б) спеціальні заходи, що спрямовані на підтримання умов, достатніх для існування військовослужбовців і їхніх родин;
 - в) система соціальних заходів у вигляді сприяння, підтримки і послуг, які надають для подолання або пом'якшення життєвих труднощів.
13. *В обласних (районних) державних адміністраціях уточнювати релігійну обстановку в районі дислокації:*
 - а) щомісячно;
 - б) щоквартально;
 - в) кожні півроку.

Правильні відповіді: 11б, 12а, 13б.

Розділ 26. ВОЄННА ПОЛІТОЛОГІЯ І ЇЇ МЕТОДОЛОГІЧНЕ ЗНАЧЕННЯ ДЛЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ОФІЦЕРА НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ

Чи не всі найбільші повороти в історії окремих країн і всього людства пов'язані з війнами. У минулому виникнення і занепад держав, формування і розпад імперій супроводжувалися збройним насильством, були його причиною або наслідком. Так і наразі, як і впродовж попередніх століть, військова сила залишається важливим чинником політики, відіграє в ній велику, часто вирішальну роль. За 40 років до Другої світової війни сталося 88 воєн, а після її закінчення – більше 130 воєн. Якщо в 50-ті роки минулого століття в середньому за рік велося 9 воєн, у 70-ті цей показник зріс до 14, то в 90-ті роки він перевищив 40.

Це обумовлює постійний інтерес до проблем суспільного життя, пов'язаних зі створенням і застосуванням (або незастосуванням) збройних сил, із формуванням і функціонуванням військової політики. Серед різноманітних наукових дисциплін, які досліджують військово-силові аспекти політики, важливе місце посідає воєнна політологія.

26.1. Воєнна політологія як наука і її значення для роботи з особовим складом у Національній гвардії України

Предмет воєнної політології. Воєнна політика безпосередньо пов'язана з утворенням і використанням збройного насильства для досягнення певних політичних інтересів. Однак слід зазначити, що виокремлення воєнної політики в самостійну галузь політичної діяльності досить умовне. Таке виокремлення правомірне тому, що політика як цілісне явище, відіграючи організаційно-управлінську функцію стосовно різних сфер суспільної життєдіяльності, проявляється в них специфічно. Такими сферами суспільної діяльності можуть бути економіка, демографія, соціальні й національні відносини, екологія, культура, освіта або міжнародні відносини. Кожна з цих сфер потребує специфічних, тільки їй властивих владних (політичних) рішень.

Суттєвою специфічною ознакою воєнної політики є те, що вона в певних історичних умовах відповідно до корінних інтересів основних соціальних сил інтегрує в собі різні види політичної діяльності, підпорядковуючи їх завданням збройного вирішення загальнополітичних проблем. Як і будь-який вид політичної діяльності, воєнна політика вимагає теоретичного обґрунтування, дослідження її закономірностей, принципів, найефективніших методів здійснення та прийняття воєнно-політичних рішень. Такою теоретичною основою воєнної політики є *воєнна політологія*.

Воєнна політика виділилась у самостійну галузь політичної діяльності на рубежі XVIII–XX ст., коли зросли масштаби війн, з'явилися масові армії. Одночасно виникає потреба в теорії воєнної політики, тобто воєнної політології.

Активну участь у дискусії про *предмет* воєнної політології брали видатні

німецькі воєнні теоретики Г. Бюлов, К. Клаузевиць, російські воєнні теоретики Г. Леєр, Н. Корф. Ще у 1871 р. Г. Леєр зазначав, що предметом воєнної політології має стати дослідження того явища, яке виявляє політичні умови ведення воєнних дій, того зв'язку, який існує між війною і політикою.

Другий етап виокремлення воєнної політики як спеціального об'єкта державної політики позначився пошуком особливої її форми – стратегії непрямих дій. У самому загальному вигляді це така оборонна політика, яка намагається мінімально включати силові інструменти – армію, збройні сили в цілому – у міждержавну боротьбу. У 50-х роках ХХ ст. англійський воєнний теоретик Є. Кінгстон-Макклорі визначив місце воєнної політики в системі національної політики таким чином: “Національна політика – це вершина трикутника, в основі якого економічна політика, зовнішня політика і воєнна політика в їх сукупності”.

На Заході воєнна політологія набула наукового статусу і стала багатогалузевою дисципліною ще на початку ХХ ст., виділивши цілу низку таких відносно самостійних напрямів, як *паксологія*, тобто вчення про мир, *полемологія* – вчення про війну, *вайоленсологія* (теорія насильства) та ін. Так, за даними ЮНЕСКО паксологічна Міжнародна асоціація, в центрі уваги якої є вивчення проблем роззброєння і миру, нараховує більше 300 міжнародних і національних дослідницьких центрів та інститутів. Найавторитетніший серед них Стокгольмський інститут вивчення проблем миру. Проблеми полемології досліджуються такими авторитетними центрами: Лондонський міжнародний інститут стратегічних досліджень, Академія національної безпеки США, Інститут полемології Франції та ін. Проблеми вайоленсології досліджує Міжнародний інститут вивчення політичних і воєнних конфліктів (США).

У 50-60-ті роки західна воєнно-політична наука розвиває нову галузь знань – теорію національної безпеки. Це відкрило якісно новий етап у розвитку воєнної політології. У 90-ті роки вітчизняна політологічна наука активно досліджує питання національної і воєнної безпеки, воєнної доктрини та воєнної політики Української держави, будівництва та розвитку воєнної організації. Ці питання широко обговорюються на сторінках журналів “Політична думка”, “Політика і час”, “Наука і оборона”, газети Міністерства оборони України “Народна армія” та інших видань.

Могутній поштовх до розвитку воєнної політології в Україні надала об'єктивна необхідність власного військового будівництва і визначення основних пріоритетів національної воєнної політики.

Політологи і військові науковці ведуть дискусію щодо предмета воєнної політології. Якщо не викликає сумніву, що *об'єктом* воєнної політології є воєнна політика держави в усіх її аспектах, то стосовно предмета цієї науки існують різні погляди. Деякі з них поширюють її предмет до соціально-філософських проблем війни, миру та армії. Друга група науковців вважає предметом воєнної політології воєнну політику, але це ототожнює об'єкт і предмет науки, тобто за такого підходу воєнна політологія позбувається власного предмета і виступає комплексною наукою, яка розглядає економічні, соціальні, демографічні та інші аспекти воєнної політики, воєнно-політичної

сфери суспільного життя.

На наш погляд, найбільш плідним є підхід, що визначає *предметом воєнної політології* природу, сутність і форми військового насильства, закономірності, принципи й методи воєнно-політичної діяльності різних соціальних сил та інститутів державної влади, тобто такої діяльності, яка пов'язана з підготовкою та застосуванням військової сили суб'єктами політики для реалізації своїх інтересів у зовнішньо- і внутрішньополітичних відносинах.

Покликана дати теоретичне забезпечення потреб військової практики воєнна політологія має *три рівні дослідження* і узагальнення воєнно-політичних реалій:

– загальна воєнна політологія досліджує фундаментальні проблеми теорії: сутність воєнно-політичних явищ, закономірності і принципи їх функціонування, чинники й особливості розвитку і т. ін.;

– метою порівняльної воєнної політології є опис військово-політичних реальностей у різних країнах, режимах, епохах, вона дозволяє виявити аналогі і враховувати досвід інших країн у військовому будівництві, вирішенні воєнно-політичних завдань;

– прикладна воєнна політологія орієнтується на розроблення пропозицій щодо найдоцільніших напрямів воєнної політики держави, завдань, шляхів, способів військового будівництва.

Які ж саме проблеми становлять *зміст предмета воєнної політології*?

1. Це визначення самого поняття “воєнна сила”, сутності, компонентів і джерел формування, видів і форм використання для реалізації політичних цілей.

2. Політологічний аналіз функцій, законів формування й розвитку воєнної організації, відносин і взаємозв'язку між воєнною організацією, державою і громадянським суспільством.

3. Важливою проблемою воєнної політології є аналіз воєнно-політичних аспектів національної безпеки, її структури і сучасного змісту, механізмів забезпечення, міста й ролі збройних сил у цьому процесі, дослідження взаємозв'язку систем національної і міжнародної безпеки.

4. Аналіз воєнно-політичної обстановки, тенденцій її розвитку, оцінка джерел і рівнів воєнної небезпеки, прогнозування динаміки і перспектив розвитку воєнно-політичних відносин.

5. Політологічний аналіз війн і воєнних конфліктів, зміцнення довіри і воєнно-політичної стабільності.

6. Дослідження сучасної воєнної політики держав, її змісту, основних напрямів і можливих наслідків.

Таким чином, виокремлення воєнної політології в самостійну галузь наукового знання зумовлена об'єктивними потребами життя сучасного суспільства, тими воєнно-політичними реаліями, що склались у світі у XXI ст., тією особливою роллю, котру відіграє воєнна політика в забезпеченні національної і міжнародної безпеки.

Функції і метод воєнної політології, її значення для роботи з особовим складом у Національній гвардії України. Як і кожна галузь наукового знання,

воєнна політологія має певні методологічні основи, використовує широке коло методів дослідження воєнно-політичної дійсності. Під *методологією* воєнної політології слід розуміти систему законів, принципів, категорій, а також концептуальних положень, які використовуються цією наукою, методів, засобів і способів здобуття, розвитку і перевірки істинності наукового знання. Важливо зазначити, що закони, принципи, категорії, теоретичні положення, відкриті й обґрунтовані воєнною політологією, також стають частиною її методологічного апарату.

Серед *законів і закономірностей*, що вивчаються й досліджуються воєнною політологією і становлять інструментарій наукового пізнання воєнно-політичної сфери життєдіяльності суспільства, головними є:

- закон визначального впливу політичних цілей держави на характер, зміст і способи використання воєнної сили, який є основним законом воєнної політики і становить основу інших закономірностей воєнно-політичної діяльності;

- єдність політики і права у військовому будівництві;

- пріоритет інтересів національної безпеки над іншими інтересами суб'єктів воєнної політики;

- пріоритет політичних засобів над військовими в забезпеченні національної безпеки держави;

- відповідність функцій і структури воєнної організації політичним цілям держави, характеру, стану і тенденціям розвитку воєнно-політичної обстановки та деякі інші.

Важливу методологічну функцію виконують і *категорії* воєнної політології: воєнна політика, воєнна безпека, воєнна доктрина, воєнна сила, воєнна організація, воєнно-політична обстановка, воєнно-політичні відносини та ін.

Систему методів воєнної політології умовно можливо поділити на три групи: а) загальні методи-підходи; б) загальнонаукові методи; в) спеціальні методи воєнної політології.

1. Основні *методи-підходи*, що використовуються воєнною політологією, такі:

- *філософський метод* як загальний визначає сукупність найбільш фундаментальних принципів, законів і закономірностей, засобів і способів, що регулюють будь-яку пізнавальну і практичну діяльність, у тому числі й у воєнно-політичній сфері, насамперед це принципи й закономірності процесу пізнання, діалектики, об'єктивної і суб'єктивної логіки;

- *соціологічний*, передбачає вивчення воєнної політики під кутом зору її залежності від загальнополітичних та економічних відносин, соціальної структури, ідеології і культури суспільства;

- *нормативно-ціннісний*, передбачає з'ясування значення воєнно-політичних рішень, явищ і подій для суспільства й особистості, виходячи з правових і етичних норм;

- *системний, структурно-функціональний*, передбачає розгляд воєнної політики як системи зі складною структурою, кожний елемент якої виконує специфічні функції;

- *інституціональний*, орієнтує на вивчення політичних інститутів і їх воєнно-політичної діяльності;

- *психологічний*, орієнтує на вивчення суб'єктивних механізмів воєнно-політичної діяльності;

- *діяльнісний*, пояснює воєнну політику як процес підготовки, прийняття і реалізації воєнно-політичних рішень;

- *історичний*, вимагає вивчення воєнної політики держав у її послідовному часовому розвитку.

2. Воєнна політологія широко використовує методологічний апарат загальнонаукових галузей знання. Вона послуговується кількісними методами дослідження (математичні, статистичні та ін.). Застосування цих методів у поєднанні з електронно-обчислювальною технікою дає можливість будь-якою мірою зменшити вірогідність грубих прорахунків, уникнути суб'єктивізму в оцінках, полегшити порівняльний аналіз, обробити значно більший обсяг воєнно-політичної інформації. У систему загальнонаукових методів входять як теоретичні (*аналіз, синтез, порівняння, індукція, дедукція, абстрагування, екстраполяція*), так і емпіричні методи (*спостереження, експеримент, збір і вивчення документів та ін.*).

3. У системі методів воєнно-політичного дослідження загальнонаукові методи працюють як у своїй загальній формі, так і конкретизуються у *специфічних методах воєнної політології*, які найбільш рельєфно відображають і враховують особливості воєнно-політичної дійсності й воєнно-політичного дослідження. У воєнній політології склалися специфічні методи: воєнно-політичний аналіз операцій і обстановки, проблемне моделювання, воєнно-політична гра, воєнно-політичне прогнозування та деякі ін.

В умовах формування і становлення воєнної політології як окремої галузі наукового знання особливого значення набуває проблема *функцій* цієї науки.

1. Насамперед це *аналітично-теоретична функція*. Її зміст виявляється у здобутті, аналізі й систематизації наукової інформації щодо воєнно-політичних подій, процесів, фактів, формування на базі цього аналізу певних теоретичних, концептуальних положень. На їх основі політичне керівництво держави визначає і коригує напрями воєнної політики, принципи і положення воєнної доктрини. Ця функція призначена сприяти оптимізації процесу розроблення програм і планів оборонного будівництва в державі.

2. *Оцінно-прогностична функція* передбачає оцінювання воєнно-політичної обстановки, визначення рівнів воєнної небезпеки, її джерел, можливих засобів і способів запобігання воєнним конфліктам.

Крім того, завданням воєнної політології є оцінювання можливих наслідків здійснення того чи іншого воєнно-політичного рішення, розроблення довгострокових і короткочасних прогнозів та пропозицій щодо тенденцій розвитку воєнно-політичної ситуації й можливих варіантів дій суб'єктів воєнно-політичних відносин у цих умовах.

3. *Інструментальна функція* тісно пов'язана з двома попередніми. У рамках воєнної політології результати наукових досліджень являють собою інструментальне підґрунтя для впливу з боку політичного і воєнного керівництва держави на воєнно-політичну сферу життєдіяльності суспільства. Отже, воєнна політологія бере активну участь у визначенні цілей і завдань воєнної політики, політичних аспектів воєнної доктрини держави, заходів воєнної безпеки, планів і програм військового будівництва.

Воєнна політологія має *методологічне значення* для діяльності військових кадрів, роботи з особовим складом у Національній гвардії України.

1. Воєнна політологія покликана сформуванню політичну культуру офіцера. Політичну культуру офіцерського корпусу можливо визначити як цілісну сукупність політико-правових, воєнно-політичних і військово-професійних знань, уявлень, переконань, що перетворилися на їх ціннісні орієнтації та установки, засвоєні ними принципи й норми, способи і форми політичної участі, які ефективно реалізуються у свідомості й поведінці у специфічних умовах військової служби.

Політичний досвід доводить, що розвинена політична культура суспільства сприяє формуванню у свідомості громадян розуміння місця й ролі воєнної організації в політичній системі, політичному житті, її функцій і призначення, підвищенню соціального статусу і престижу військової служби. Вона створює той демократичний фон, який значною мірою відображається в характері, механізмах і способах діяльності військових інституцій, тобто в культурі демократизму військових кадрів. З іншого боку, високий рівень політичної свідомості та політичної культури військових є певною гарантією їх демократичного ставлення до інститутів влади, прав і свобод людини, держави і суспільства.

2. Воєнна політологія має дуже високий *виховний потенціал*. У вищих військових навчальних закладах під час занять із соціальних, гуманітарних і правових дисциплін мають формуватися підвалини ціннісних орієнтацій та установок офіцера, які тяжіють до принципів демократії, конституційно-правових форм діяльності інститутів воєнної організації держави. Разом із корпоративними військово-професійними цінностями й нормами вони формують *соціальну відповідальність* офіцера. Останню доцільно визначити як усвідомлене й емоційне-чуттєве сприйняття офіцером своєї причетності до вирішення завдань держави й суспільства щодо забезпечення воєнної безпеки і громадського порядку, яке виявляється у професійному виконанні цих завдань відповідно до конкретного змісту службово-бойової діяльності.

3. Воєнна політологія сприяє формуванню у військових кадрів *умінь і навичок воєнно-політичного аналізу, оцінювання воєнно-політичної обстановки*, інших воєнно-політичних подій і процесів, що відбуваються в країні, певних регіонах світу. Це особливо важливо в умовах трансформації сучасного світу, що постійно змінюється.

4. Знання основ воєнної політології формує у військових кадрів навички *політичного і воєнно-політичного прогнозування*. Багато помилок попередніх етапів реформування військових формувань України були пов'язані передусім

із відсутністю або недостатньою науковою обґрунтованістю довгострокових і короткочасних прогнозів розвитку суспільства, зовнішньополітичної ситуації, можливих наслідків тих або інших політичних і воєнно-політичних рішень, що приймалися керівництвом держави.

Питання воєнної політики в історії політичної думки. Вивчення воєнної політики сучасних держав, воєнних аспектів їх національної безпеки передбачає дослідження воєнно-політичних поглядів, ідей, концепцій, доктрин, що відображали уявлення про війну, армію і збройне насильство, їх роль у досягненні певних політичних цілей у різні історичні періоди.

Центральна проблема воєнної політології – дослідження діалектичного взаємозв'язку війни і політики, а також вивчення місця і ролі воєнної організації у вирішенні політичних завдань певних соціальних сил і інститутів суспільства.

Воєнно-політична думка від античності до початку ХХ ст. Перші уявлення про причини, джерела війн, характер взаємозв'язку між війною і політикою зароджуються ще в *античному світі*. Стародавні греки і римляни обґрунтовують ідеї про “всезагальність” війни, її вічність і необхідність. Виявилися три погляди, які потім розвинулись у самостійні концепції. *Перший* розглядає війну як своєрідне космічне явище, загальний закон природи, тому її причини лежать у витоках буття Всесвіту, а сама війна відіграє роль генератора будь-якого руху. Наприклад, грецький філософ-діалектик Геракліт стверджував, що “війна – батько всього, мати всього”, “усе виникає й руйнується через війну”.

Друга точка зору засновується на ідеї “природної” ворожості людей одне до одного. У подальшому в історії політичної думки виникло багато вчень, які пояснювали причини та сутність війн природою людини та її інстинктами, агресивністю, потребою боротьби за виживання.

Третій погляд пояснює причини й сутність війн “практичною необхідністю”. Наприклад, Платон стверджував, що війни – це природний стан людства, вони дають рабів, без яких суспільство не спроможне існувати. Аристотель також розглядає мистецтво війни як мистецтво придбання рабів.

У добу *Середньовіччя* причини війн пояснювалися з точки зору релігійного світогляду. Один із визначних теологів того часу А. Августин вважав війну необхідним злом, без якого не може бути “блага християнського миру і справедливості”. Він стверджував, що мир є вищим благом: проводячи політику війни, усякий здобуває мир, укладаючи мир, ніхто не прагне війни.

У *Новий час* італійський мислитель Н. Макіавеллі також займався теоретичним обґрунтуванням проблем війни і миру. Він вважав, що мир призводить до застою суспільства. Чеснота породжує мир, мир породжує бездіяльність, бездіяльність – безлад, а безлад – загибель. На його погляд, мир являє собою лише момент історичного кругообігу, тому війни неминучі. Макіавеллі вважав, що держава не пов'язана з жодними обмеженнями у прийнятті рішень про війну. “Війна справедлива для тих, для кого війна необхідна”, – стверджував він.

У період *раннього індустріального суспільства* ідеї взаємозв'язку війни і

політики, війни і миру набувають більш наукового й детальнішого обґрунтування, особливо в наукових працях Гуго Гроція, Томаса Гоббса, Шарля-Луї де Монтеск'є.

Гуго Гроцій (1583–1645 рр.) особливу увагу приділяв дотриманню правил і норм, що стосуються використання військової сили у відносинах між державами. На його погляд, звернення до війни має детально регламентуватися правилами й нормами міжнародного життя, щоб війна не була інструментом свавілля з боку будь-яких держав. Аналізуючи досвід політичних відносин, наукові праці філософів, юристів та релігійних авторитетів, Гроцій розглядав значний перелік критеріїв щодо політико-правової характеристики міжнародних збройних конфліктів.

Англійський філософ *Томас Гоббс* (1588–1679 рр.) у природі людини визначав три основні причини війни: суперництво; недовіра; бажання слави. Гоббс також пов'язував війни із браком місця на землі внаслідок постійно зростаючої маси людей. Він засуджував війни як засіб розв'язання проблем і суперечностей між народами.

Великий французький мислитель *Шарль-Луї де Монтеск'є* (1689–1755 рр.) вважав, що мир є першим природним законом людини. У політичному аспекті він пов'язував походження війн із формою правління, політичним режимом держави, відмічав, що деспотична держава найчастіше загострює міжнародні відносини і прагне війни.

Еммануїл Кант (1723–1804 рр.) в одному із своїх найвідоміших трактатів “До вічного миру” проголосив проект договору про умови встановлення миру між народами. Згідно з цим проектом держави повинні проводити відкриту чесну політику добросусідства. Кант висловлює свою позицію щодо права народів самостійно обирати шлях свого політичного розвитку, суверенітет і рівність держав, за позбавлення від постійних армій, які сприяють підозрі й побоюванням із боку сусідів.

Видатний німецький філософ-діалектик *Г. Гегель* (1770–1831 рр.) досить близько підійшов до розуміння війни як інструменту політики. “Війська використовувалися для досягнення особливих цілей політики”, – пише він в одній із своїх філософських праць.

Він висуває тезу про моральну необхідність війни. Філософ пише, що високе значення війни полягає в тому, що завдяки їй зберігається моральне здоров'я народів. Подібно до того, як рух вітру не дає озеру загнивати (що з ним обов'язково сталося б під час довготривалої відсутності вітру), так само і війна уберігає народи від занепаду, яке, безумовно, було б наслідком довготривалого, а тим більше вічного миру.

Діалектика Гегеля вплинула на воєнно-теоретичні погляди *К. Клаузевіца*, дозволила в загальних рисах усвідомити взаємозв'язок війни і політики. Клаузевіц зазначав, що війну неможливо розглядати окремо від політики, війна – частина цілого, а цілим є політика. Він пише у праці “Про війну”: “Війна є ... продовженням політики іншими засобами ... Війна є не тільки політичним актом, але й дійсним знаряддям політики, продовженням політичних відносин, здійсненням їх іншими засобами. Те, що залишається в

ній своєрідного, належить лише до своєрідності її засобів”.

Военно-політична думка ядерної епохи. Виникнення ядерної зброї та інших засобів масового ураження загострює проблему вирішення політичних цілей і завдань методами збройного насильства. В умовах “холодної війни” між двома соціальними системами воєнно-політична думка розвивається за двома напрямками. Політичне керівництво держав і воєнно-політичних союзів виходять із можливості ведення війни із застосуванням ядерної зброї. Аналізуються й *обґрунтовуються різні моделі такої війни*: глобальної (тотальної), обмеженої, локальної. Одночасно формується думка про згубний характер ядерної війни для людської цивілізації.

У 50-70-ті роки ХХ ст. з’являються численні *концепції війни*, її походження, сутності, характеру: *психологічні, соціологічні, релігійні, натуралістичні* та ін. Відображаючи деякі аспекти цієї проблеми, їм усім властиві *однобічність, абсолютизація тих чи інших факторів*, більшість із них не враховувало політичної детермінанти такого складного й багатовекторного явища, як війна.

Наприкінці 70-х років і на початку 80-х відбувся певний спад конфронтації в міжнародних відносинах. Реалістичні політики як на Сході, так і на Заході *обґрунтовують ідею про безперспективність перемоги в ядерній війні*, виступають за пріоритетність вирішення міжнародних і міждержавних конфліктів політичними засобами, за створення систем колективної безпеки в Європі і світі.

Із середини 80-х років (так званого періоду “перебудови” у Радянському Союзі) ідеї *нового політичного мислення* дедалі більше впливають на воєнно-політичну теорію і практику. Формується воєнно-політичне мислення, що значно відрізняється від попередніх епох.

По-перше, змінюються погляди на взаємозв’язок війни в епоху ядерної та іншої високопотужної зброї. Висловлюється думка, що сучасна війна із застосуванням засобів масового ураження позбавлена політичного змісту.

По-друге, у цей період значно змінюються погляди на роль збройної сили для досягнення будь-якої політичної мети, ставиться під сумнів раціональність і ефективність її застосування для реалізації політичних рішень.

По-третє, змінюються погляди на характер і функції збройних сил у нових геополітичних умовах. Невелика вірогідність тотальної війни поставила на порядок денний створення замість великих масових армій малочисельних кадрових високотехнічних збройних сил.

У 80–90-ті роки аналізуються не тільки *джерела та причини війн і конфліктів ХХ-ХХІ ст.*, але й *їх суттєві особливості та характер*.

1. Знову ставиться проблема взаємозв’язку війни і політики. Представниками російської воєнно-політичної науки відстоюється точка зору, що війна, яких би форм вона не набувала, була й залишається продовженням політики іншими, саме насильницькими засобами.

2. Висловлюється положення, що головною особливістю воєн ХХІ ст. буде дедалі більше *переплетіння соціально-політичних, економічних, інформаційних факторів, зростання питомої ваги невоєнних факторів у змісті*

війни. Особливе значення приділяється інформаційно-психологічному протиборству з метою деморалізації військ і населення противника.

3. Аналізуються відмінності між війною і воєнним конфліктом. Визначається, що війна – це продовження політики з необмеженим застосуванням збройного насилля. У війні беруть участь усі структури держави, а остання переводиться на воєнне положення. У воєнному ж конфлікті відсутність воєнного положення обмежує застосування збройних засобів, воєнні дії ведуть на основі й у межах законів і норм мирного часу.

4. Як у західній, так і у вітчизняній політології досліджується динаміка формування й розвитку конфлікту, його основні етапи, стадії, умови їх переростання у війну, класифікація, а також шляхи запобігання, методологія і методика оцінювання воєнно-політичної обстановки.

5. Роблять прогнози щодо характеру бойових дій, збройної боротьби у війнах і конфліктах майбутнього.

Отже, воєнно-політичні проблеми знайшли різноманітне відображення в історії політичної думки. Їх усебічний науковий аналіз є дуже актуальним сьогодні для розвитку сучасної воєнно-політичної теорії і практики, особливо щодо вирішення проблеми запобігання війнам і воєнним конфліктам у майбутньому.

26.2. Воєнні аспекти національної безпеки України

Воєнна доктрина України як базовий документ держави в галузі забезпечення воєнної безпеки. У сучасному світі проблеми національної безпеки виділилися в окрему галузь політичної науки і політичної діяльності, значення яких постійно зростає. Від рівня національної безпеки, і зокрема такої її складової, як *воєнна безпека*, ефективності воєнної політики залежить саме існування і розвиток людини, суспільства, держави. Процеси глобалізації, посилення єдності світу і водночас поглиблення його національної різноманітності, революція у військовій сфері призвели до зміни загроз і небезпек для людства, окремих націй і держав, що вимагає нових підходів до глобальної, міжнародної і національної безпеки.

Створення ефективної системи забезпечення національної безпеки України, зокрема її *воєнної безпеки*, відповідно до вимог часу є складовою частиною державотворчих процесів в Україні. Усе це обумовлює актуальність теми, що розглядається.

Воєнна безпека держави – це її спроможність протистояти реальним і потенційним воєнним загрозам із боку інших країн у разі їх зазіхань на суверенітет, недоторканність, територіальну цілісність та інші життєво важливі інтереси держави, а також чинити воєнний опір і захист власної території воєнними засобами в разі реальної воєнної агресії проти неї.

Головні засади забезпечення воєнної безпеки людини, суспільства і держави визначені у Воєнній доктрині України.

Воєнна доктрина держави – система офіційно прийнятих у державі на цей період основоположних поглядів (настанов) на запобігання війнам і

збройним конфліктам, на їх характер і способи ведення й підготовку до них держави та збройних сил і використання військової сили в інтересах забезпечення національної, регіональної і міжнародної безпеки.

У цих офіційних поглядах фіксується ставлення держави до війни, визначається характер можливих воєнних завдань, способи їх вирішення, а також головні напрями військового будівництва. Воєнна доктрина – теоретико-концептуальний стрижень воєнної політики держави.

Розуміння сутності категорії “воєнна доктрина” у різних країнах не є однозначним. На Заході поняття “воєнна доктрина” вживається у ширшому розумінні, яке може охоплювати будь-які воєнно-теоретичні і воєнно-політичні настанови й погляди (наприклад, “доктрина Трумена”, “доктрина Ейзенхауера” і т. ін. Як відомо, наразі у США існує не воєнна доктрина, а *Національна воєнна стратегія США*, а в Північноатлантичному союзі відповідно *Стратегічна концепція Альянсу*. В Японії цей документ має назву “*Основний курс у галузі оборони*”. Тому для глибшого з’ясування сутності, змісту і структури воєнної доктрини як базового документа в галузі забезпечення воєнної безпеки держави необхідно визначити *методологічні проблеми* її дослідження.

Перша проблема полягає в дослідженні взаємодії воєнної доктрини і воєнної науки. Воєнна наука включає в себе всі наявні воєнно-теоретичні погляди, які можуть бути не тільки різними, але й протилежними. Для воєнної доктрини необхідно вибрати з них найдоцільніші, що збігалися б із національними інтересами, політичними цілями та економічними можливостями держави.

Друга проблема пов’язана з розумінням структури воєнної доктрини. Виходячи з визначальної ролі політичних, економічних і суто військових факторів, що впливають на хід і результати війни, воєнна доктрина включає чотири основні взаємопов’язані і взаємозалежні аспекти: воєнно-політичний, воєнно-стратегічний, воєнно-технічний і воєнно-економічний за визначальної ролі першого.

Формуючи воєнну доктрину, важливо досягнути стійкої рівноваги (балансу) між воєнно-політичним, воєнно-технічним і воєнно-економічним аспектами воєнної доктрини. Вона можлива лише за умови балансу загальнодержавних інтересів. При цьому важливим критерієм рівноваги сторін виступає оборонна достатність, яка закріплюється у воєнній доктрині. Саме на принципах рівноваги, оборонної достатності заснована Воєнна доктрина України.

Третя проблема дослідження воєнної доктрини стосується визначення державою національних інтересів у воєнній сфері і воєнних загроз як вихідних положень для розроблення воєнної доктрини. Ці інтереси й загрози концептуально визначаються, як правило, у концепціях (законах) національної безпеки держави.

У січні 1997 р. Верховна Рада України схвалила Концепцію (основи державної політики) національної безпеки України. У 2003 р. на основі цієї

концепції Верховною Радою України ухвалено Закон України “Про основи національної безпеки України”.

Виходячи з національних інтересів і зважаючи на ризики й загрози національній безпеці, Воєнна доктрина України повинна визначати принципи й напрямки, на яких слід зосередити зусилля всіх силових структур Воєнної організації держави.

Четверта методологічна проблема полягає в необхідності постійного коригування змісту воєнної доктрини відповідно до зміни реальної воєнно-політичної обстановки.

Сьогодні не можна не зважати на той факт, що в сучасних умовах проблема захисту країни розширює свої межі і полягає не тільки у відбитті агресії, а й у захисті інтересів національної, регіональної і міжнародної безпеки. Тому визначення воєнної доктрини передбачає й участь окремих частин збройних сил у миротворчих операціях з метою забезпечення міжнародної стабільності.

П'ята проблема пов'язана з визначенням коаліційної складової воєнної доктрини держави. Воєнна доктрина будь-якої країни має включати у свій зміст питання про те, як держава планує будувати свою воєнну політику: взаємодіяти із союзниками у сфері оборони, додержуватися принципу нейтралітету або брати участь у будь-яких міждержавних комбінаціях.

Шостою проблемою, що становить одну з методологічних засад воєнної доктрини, є визначення її домінуючих *принципів*. Виходячи з аналізу воєнних доктрин і воєнної політики сучасних держав, можна зробити висновок, що у воєнно-політичній практиці домінують три основні принципи.

По-перше, це принцип *силового пріоритету*. Держава, що ґрунтується на цьому принципі, свідомо підпорядковує свою діяльність потребам підготовки країни до війни. Наприклад, воєнна політика нацистської Німеччини, СРСР, США, Китаю та деяких інших країн.

Другий принцип, якого дотримуються багато країн світу, – *стратегічна оборонна достатність*. Цей принцип найпоширеніший у сучасних умовах.

Третій принцип – *балансування, або обмеженого суверенітету*. Засновуючи свою воєнну доктрину і воєнну політику на цьому принципі, держава свідомо обмежує свою діяльність у сфері оборони з метою виділення максимальних ресурсів на розвиток економічної, соціальної, культурної сфер життєдіяльності країни. За цих умов зовнішня політика, як правило, опирається на можливого союзника або міжнародні гарантії. Цього принципу дотримуються практично всі нейтральні країни, але всі вони частково втрачають свій суверенітет.

Україна формує свою Воєнну доктрину як на принципі стратегічної оборонної достатності, так і на принципі обмеженого суверенітету, що значною мірою детермінується реальними можливостями країни, а також реальною геополітичною і воєнно-політичною обстановкою.

Воєнна доктрина України – це сукупність керівних принципів, воєнно-політичних, воєнно-стратегічних, воєнно-економічних і військово-технічних поглядів на забезпечення воєнної безпеки держави.

Воєнна доктрина України має *оборонний характер*. Це означає, що Україна не вважає жодну державу своїм воєнним противником, але разом із тим вважатиме потенційним воєнним противником державу або групу держав, послідовна недружня політика яких загрожуватиме воєнній безпеці України.

Правовою основою Воєнної доктрини є Конституція України, закони та інші нормативно-правові акти, а також міжнародні договори України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України.

Виходячи з пріоритету національних інтересів України в політичній, економічній та воєнній сферах, Воєнна доктрина держави включає чотири *основних аспекти*: *воєнно-політичний, воєнно-стратегічний, воєнно-економічний та військово-технічний*. Під час її формування важливо досягнути стійкої рівноваги (балансу) між воєнно-політичною, воєнно-стратегічним, військово-технічним і воєнно-економічним аспектами Воєнної доктрини. Вона можлива лише за умовами балансу загальнодержавних інтересів. При цьому важливим критерієм рівноваги сторін виступає оборонна достатність, яка закріплюється у Воєнній доктрині. Саме на принципах рівноваги, оборонної достатності засновує Україна свою Воєнну доктрину.

У воєнно-політичному аспекті розкриваються сутність і складові воєнної безпеки України, основні принципи її забезпечення, характер воєнно-політичної обстановки навколо України, потенційні й реальні загрози національній безпеці в різних сферах життєдіяльності суспільства, шляхи та умови нейтралізації і подолання цих загроз.

Воєнно-стратегічні аспекти Воєнної доктрини України визначають стратегію застосування Збройних Сил, Національної гвардії, інших військових формувань у мирний час, особливий період на початку агресії, у період ведення бойових дій і після припинення агресії проти України, порядок взаємодії всіх складових Воєнної організації держави під час вирішення завдань забезпечення воєнної безпеки.

Воєнно-економічні засади Воєнної доктрини визначають принципи й напрями економічного забезпечення воєнної безпеки України.

Військово-технічна складова воєнної безпеки вказує напрями воєнної політики держави, пов'язані з підтриманням у боездатному стані систем озброєння та військової техніки, виробництвом нових систем озброєнь і військової техніки та їх модернізацією, забезпеченням технологічної переваги над евентуальним противником.

Отже, Воєнна доктрина є базовим документом, який визначає головні засади забезпечення воєнної безпеки України.

Воєнна безпека України: сутність, система та рівні забезпечення. Воєнна доктрина визначає *воєнну безпеку* України як стан захищеності національних інтересів, її суверенітету, територіальної цілісності й недоторканності від посягань із застосуванням воєнної сили.

У воєнно-політичних засадах Воєнної доктрини *головною метою* забезпечення воєнної безпеки України визначається усунення зовнішніх і

внутрішніх загроз національній безпеці України у воєнній сфері та створення сприятливих умов для гарантованого захисту національних інтересів.

Воєнна безпека досягається шляхом проведення виваженої державної політики відповідно до прийнятих політичних і воєнних доктрин, стратегій, концепцій і програм у таких сферах, як політична (воєнно-політична), економічна (воєнно-економічна), соціальна, екологічна, науково-технологічна, інформаційна, безпосередньо воєнна. Вона досягається як *невоєнними засобами*, пов'язаними з політичними переговорами, дипломатичними зусиллями, економічними, ідеологічними та іншими невоєнними важелями з метою відвернення спроб силового розв'язання конфліктної ситуації, так і *воєнним шляхом*, тобто стримуванням або відбиттям воєнної агресії, демонстрацією чи застосуванням збройної сили (обороною).

Поняття воєнної безпеки тісно пов'язане з *воєнною небезпекою* – системою політичних, економічних, воєнних та інших чинників у відносинах між державами, яка за певних обставин і умов здатна привести ці держави до воєнного конфлікту того чи іншого масштабу. Воєнна небезпека для України, як і для інших держав, полягає в можливості стати об'єктом воєнної агресії з боку іншої держави або союзу держав, а також унаслідок цієї агресії.

Основні ознаки й необхідні умови виникнення та існування воєнної небезпеки для держави з боку потенційного агресора такі: наявність у агресивної сторони прихованих інтересів (територіальних, економічних та інших претензій), для задоволення яких може бути необхідне використання військової сили; орієнтація і готовність військово-політичного керівництва держави-агресора до використання військової сили; склад і стан готовності збройних сил, які забезпечують агресору можливість ведення наступальних бойових дій проти держави – об'єкта агресії.

Головні об'єкти воєнної безпеки країни такі: громадянин, його права і свободи; суспільство – його матеріальні та духовні цінності; держава – її конституційний лад, суверенітет, територіальна цілісність і недоторканність кордонів.

Основними суб'єктами забезпечення воєнної безпеки України є Президент України, Верховна Рада України, Рада національної безпеки і оборони України, Ставка Верховного Головнокомандувача Збройних Сил України (у разі її створення), Кабінет Міністрів України, центральні та місцеві органи виконавчої влади, інші державні органи, Збройні Сили України, Національна гвардія, інші військові формування, правоохоронні органи, органи влади Автономної Республіки Крим, органи місцевого самоврядування, підприємства, установи та організації, які виконують завдання у сфері воєнної безпеки.

Повноваження, основні функції й завдання суб'єктів забезпечення воєнної безпеки України визначаються Конституцією України, законами України “Про основи національної безпеки України”, “Про оборону України” та іншими законами, актами Президента України і Кабінету Міністрів України.

Воєнна безпека будь-якої держави визначається деякими чинниками, із яких основні такі:

- характер національних інтересів і базових цінностей суспільства й держави в різних сферах їх життєдіяльності, а також зовнішніх і внутрішніх загроз, пов'язаних із застосуванням військової сили;
- зміст воєнної політики держави;
- якісні характеристики воєнної організації держави, її головної складової – збройних сил, стан військового будівництва в державі;
- можливості економічного потенціалу країни, її військово-промислового комплексу;
- стан морально-політичної і психологічної підготовки населення країни та особового складу воєнної організації держави, насамперед збройних сил.

Воєнна доктрина накреслює основні реальні та потенційні зовнішні загрози національній безпеці України у воєнній сфері:

- загроза підриву стратегічної стабільності внаслідок неконтрольованого розповсюдження ядерної зброї, ігнорування міжнародних домовленостей у галузі обмежень і скорочення озброєнь, якісного та кількісного нарощування військової могутності іншими державами;
- недостатня ефективність існуючих структур і механізмів забезпечення міжнародної безпеки та глобальної стабільності;
- можливість втягування України у протистояння іншим державам чи в регіональні війни;
- воєнно-політична нестабільність і конфлікти в сусідніх державах, міжнародний тероризм, поширення незаконного обігу зброї, боєприпасів і вибухових речовин;
- нарощування іншими державами поблизу кордонів України угруповань військ та озброєнь, що призводить до порушення співвідношення сил, яке склалося;
- незавершеність договірно-правового оформлення державного кордону України.

Крім того, до зовнішніх воєнних загроз національним інтересам України слід віднести й такі:

- розвідувальна діяльність іноземних спецслужб організацій, спрямована на збирання матеріалів, пов'язаних із створенням в Україні новітніх зразків техніки й технологій;
- збільшення конфіденційної інформації військово-економічного характеру, володіння якою завдає або може завдати шкоди оборонно-промислового потенціалу, стратегічним позиціям України на світових ринках торгівлі зброєю.

Основні реальні й потенційні внутрішні загрози національній безпеці України у воєнній сфері такі:

- протиправна діяльність екстремістських, сепаратистських, радикальних релігійних організацій і спроби створення терористичних організацій і не передбачених законом воєнізованих або збройних формувань;

- небезпечне зниження рівня забезпечення військовою і спеціальною технікою та озброєнням нового покоління Збройних Сил України, інших військових формувань, що загрожує послабленням їх боєздатності;
- повільне здійснення реформування Воєнної організації держави та оборонно-промислового комплексу, недостатнє фінансове забезпечення виконання відповідних програм;
- накопичення у Збройних Силах України надлишкової кількості застарілої військової техніки та озброєння, вибухових речовин;
- незадовільний рівень соціального захисту військовослужбовців, громадян, звільнених із військової служби, і членів їхніх родин.

Система забезпечення воєнної безпеки і умови її формування. Для реалізації життєво важливого завдання держави – захисту суверенітету і територіальної цілісності країни – створюються сили, засоби й органи, здатні спільними зусиллями виконати це завдання. Їх діяльність об'єднана загальною метою, завданнями і способами реалізації. Вона ґрунтується на єдиній нормативній правовій базі і спільних принципах забезпечення національної безпеки, здійснюється в єдиному контурі управління. Сукупність цих сил, засобів і органів є *системою забезпечення воєнної безпеки України*.

Отже, *система забезпечення воєнної безпеки* являє собою організовану державою сукупність державних органів, громадських організацій, посадових осіб, які об'єднані метою та завданнями щодо захисту національних інтересів України у сфері безпеки й оборони і здійснюють узгоджену діяльність у межах законодавства України.

Система забезпечення воєнної безпеки є найважливішим і єдиним державним механізмом, покликаним реалізовувати прийняті в країні концептуальні погляди й доктринальні установки в галузі забезпечення безпеки держави у воєнній сфері. Її реалізація здійснюється шляхом координації діяльності центральних органів законодавчої і виконавчої влади, громадських об'єднань і громадян на основі чинного законодавства.

Основні функції системи забезпечення воєнної національної безпеки такі.

1. *Створення і підтримання в готовності сил і засобів забезпечення воєнної безпеки, а саме:*

- створення й постійне вдосконалення правових засад для побудови, розвитку та функціонування системи;
- формування організаційної структури системи та державних органів забезпечення воєнної безпеки, розподіл їх функцій;
- кадрове, фінансове, матеріальне, технічне, інформаційне забезпечення складових частин (структурних елементів) системи воєнної безпеки;
- підготовка сил і засобів до їх застосування згідно з призначенням.

2. *Управління діяльністю системи забезпечення воєнної безпеки:*

- вироблення стратегії і планування конкретних заходів щодо забезпечення воєнної безпеки;
- організація і безпосереднє керівництво системою та її структурними елементами;

– оцінювання результативності дій, витрат на проведення заходів для забезпечення воєнної безпеки і їх наслідків.

3. *Здійснення планової та оперативної діяльності щодо забезпечення воєнної безпеки:*

- визначення національних інтересів у воєнній сфері та їх пріоритетів;
- прогнозування, виявлення й оцінювання можливих воєнних загроз, причин їх виникнення та наслідків їх прояву;
- локалізація, деескалація та розв'язання воєнних конфліктів, ліквідація наслідків цих конфліктів або впливу дестабілізуючих чинників.

4. *Участь у міжнародних системах колективної воєнної безпеки:*

- входження в існуючі та утворення нових глобальних, міжнародних і регіональних систем політичної і воєнної безпеки;
- участь у роботі міжнародних керівних, виконавчих і воєнно-політичних інституцій і установ;
- розроблення відповідної нормативно-правової бази, що регулювала б відносини між державами та їх взаємодію в галузі воєнної безпеки й оборони;
- спільне проведення планових та оперативних заходів у рамках міжнародних систем колективної воєнної безпеки.

Ураховуючи, що у сфері забезпечення національної оборони тісно пов'язані практично всі функції життя і діяльності держави, можна вважати систему забезпечення військової безпеки найважливішим складником системи забезпечення національної безпеки України, головним інструментом реалізації державної політики забезпечення національних інтересів у галузі оборони.

Система забезпечення воєнної безпеки може мати *зовнішній* і *внутрішній* аспекти. *Зовнішній аспект* – це насамперед здатність Збройних Сил, інших військових формувань і установ, військової інфраструктури і систем розвідувального, інформаційного та інших видів забезпечення стримати (запобігти) відкрити військову агресію проти України.

Внутрішній аспект – це розбудова й розвиток такої воєнної організації держави, яка була б забезпечена реальними економічними можливостями країни.

Система забезпечення воєнної безпеки охоплює практично всі сфери функціонування суспільства й держави, найважливішими з яких, на думку військових фахівців і науковців, є:

- *власне військова сфера* (питання вдосконалення військової організації держави, оборонного планування, оперативної і бойової підготовки військ і сил);
- *воєнно-політична сфера* (питання створення й удосконалення колективної регіональної і глобальної безпеки та миротворчої діяльності);
- *військово-економічна сфера* (питання економічного і ресурсного забезпечення військового будівництва, підтримання життєдіяльності військ і сил на рівні, що забезпечує необхідну міру бойової готовності й боєздатності, питання формування військового бюджету і розподілу бюджетних коштів);

– *військово-соціальна сфера* (питання духовно-моральної підготовки населення до вирішення оборонних завдань, морально-психологічні проблеми військових колективів, соціальні проблеми військовослужбовців);

– *військово-технічна сфера* (питання розвитку фундаментальної науки на користь забезпечення оборони країни, пошукових і прикладних досліджень, базових військових технологій, питання створення, модернізації і утилізації зразків озброєння і військової техніки, підготовки спеціальних і науково-технічних кадрів);

– *військово-технологічна сфера* (питання розвитку базових військових технологій для вирішення оперативно-стратегічних, оперативних і оперативно-тактичних завдань);

– *договірньо-правова сфера* (контроль над озброєнням і роззброєнням);

– *сфера військово-технічної співпраці* (питання експортного контролю, формування номенклатури експорту озброєння і військової техніки, система підготовки кадрів та інші види забезпечення);

– *сфера нормативно-правового забезпечення військового будівництва* (удосконалення й розвиток нормативно-правової бази військового будівництва).

Важливою умовою реалізації основних функцій системи гарантування і забезпечення воєнної безпеки України є обґрунтоване *розмежування повноважень основних суб'єктів системи*, їх взаємодія в захисті національних інтересів.

Держава як визначальний інститут політичної системи, основний гарант конституційного ладу виконує функції забезпечення воєнної безпеки через органи законодавчої, виконавчої та судової влади.

Верховна Рада України приймає закони, постанови та інші акти, що визначають основи національної воєнної безпеки України, здійснює законодавче регулювання та контроль за діяльністю органів державної влади і посадових осіб щодо здійснення ними повноважень у сфері воєнної безпеки.

Президент України як глава держави, гарант державного суверенітету, територіальної цілісності України, дотримання Конституції України, прав і свобод людини і громадянина та Верховний Головнокомандувач Збройних Сил України забезпечує державну незалежність, здійснює керівництво у сферах національної безпеки й оборони, очолює Раду національної безпеки і оборони України.

Кабінет Міністрів України як вищий орган у системі органів виконавчої влади вживає заходів щодо забезпечення обороноздатності України, громадського порядку і боротьби зі злочинністю.

Міністерства та інші центральні органи виконавчої влади в межах своїх повноважень забезпечують реалізацію законів України, інших нормативно-правових актів, концепцій, державних програм, постанов органів державної влади у сфері воєнної безпеки; забезпечують створення, підтримання в готовності й застосування сил і засобів забезпечення воєнної безпеки, а також управління їх діяльністю.

Конституційний Суд України вирішує питання про відповідність законів, інших правових актів у сфері воєнної безпеки Конституції України.

Суди загальної юрисдикції та Прокуратура України здійснюють свої повноваження у сфері воєнної безпеки згідно з Конституцією України.

Національний банк України розробляє і здійснює емісійно-кредитну політику в інтересах воєнної безпеки України.

Воєнна організація держави (Збройні Сили України, Служба безпеки України, Національна гвардія України, Державна прикордонна служба, органи і підрозділи Міністерства внутрішніх справ України, інші військові формування, утворені відповідно до Конституції України) забезпечує воєнну безпеку, оборону України, захист її суверенітету, територіальної цілісності і недоторканності її кордонів; протидіє зовнішнім і внутрішнім загрозам воєнного характеру, бореться з організованою злочинністю, забезпечує захист населення в разі катастроф, стихійних лих, небезпечних соціальних конфліктів тощо.

Конституційним координаційним органом з питань національної безпеки й оборони при Президентові України виступає *Рада національної безпеки і оборони України* (РНБО).

Оптимальність функціонування системи забезпечення воєнної безпеки досягається за рахунок правильної організації взаємодії її складових частин – елементів системи.

У рамках західної і вітчизняної політології, воєнної науки взагалі розглядаються різні підходи до оцінювання стану воєнної безпеки і вибору та визначенню її необхідного рівня з урахуванням економічних можливостей держави, входження або не входження в будь-які структури колективної безпеки, характеру й рівня воєнних загроз та інших факторів.

Згідно з одним із концептуальних підходів визначаються такі *рівні воєнної безпеки держави*.

1. *Ідеальний рівень*, коли забезпечується повний захист країни (її кордонів, території, населення, об'єктів і т. ін.) від засобів ураження з боку будь-якої держави або коаліції держав. Цей рівень безпеки виключає людські, матеріальні та екологічні втрати від будь-яких засобів ураження, що застосовуються державою-агресором. Такий рівень є гіпотетичним і може розглядатися лише в теоретичному аспекті.

2. *Необхідний рівень*, за якого забезпечується відсіч агресії з боку найімовірнішого противника при матеріальних збитках, екологічних і людських втратах, які суттєво не впливають на існування держави. Для обґрунтування цього рівня воєнної безпеки мають бути визначені рівні допустимих збитків і втрат, визначена найімовірніша держава-супротивник або їх коаліція. Підтримання цього рівня воєнної безпеки вимагає значних матеріальних і фінансових ресурсів, яких у більшості випадків не може дозволити собі навіть дуже заможна держава.

3. *Запланований рівень* воєнної безпеки дозволяє законодавчо встановити залежність між визначеним необхідним рівнем і фінансуванням держави на його забезпечення. Він визначається на державному рівні на термін, протягом

якого передбачається згадане фінансування.

Визначення в законодавчому просторі запланованого рівня воєнної безпеки дає можливість провести наукове обґрунтування стратегічних та оперативно-стратегічних вимог до збройних сил держави, її окремих структурних елементів (видів і родів військ (сил), інших збройних формувань, а також обґрунтувати й затвердити відповідні критерії для оцінювання їхньої боєздатності в зазначений період. Зрозуміло, що недостатнє фінансування негативно впливатиме на всі складові воєнної безпеки і збільшуватиме ризик застосування силових методів проти держави.

4. *Реальний рівень* воєнної безпеки забезпечується в державі за поточного фінансування та матеріально-технічного забезпечення потреб оборони. Він оцінюється на основі досягнутих на цей час бойових можливостей військових формувань, аналізу накопичених запасів матеріальних і людських ресурсів, задіяних у системі забезпечення воєнної безпеки.

Політика воєнної безпеки держави буде виваженою, якщо її основні напрями й заходи забезпечення будуть обґрунтовані з єдиних системних позицій. Цьому сприятиме оцінювання стану воєнної безпеки на підставі визначення та кількісного аналізу найважливіших інтересів держави у воєнній сфері, та загроз, що заважають їх повній реалізації. Це дасть змогу розробити і вжити першочергових заходів щодо нейтралізації найбільш гострих загроз з урахуванням можливостей держави.

Отже, система забезпечення воєнної безпеки є найважливішим і єдиним державним механізмом, покликаним реалізовувати прийняті в країні концептуальні погляди й доктринальні установки в галузі забезпечення безпеки держави у воєнній сфері. Її реалізація здійснюється шляхом координації діяльності центральних органів законодавчої і виконавчої влади, громадських об'єднань і громадян на основі чинного законодавства.

26.3. Армія і суспільство. Воєнна організація держави

Сутність і структура воєнної організації України, її основні функції. Становлення воєнної організації України. Воєнна організація держави – це охоплена єдиним керівництвом сукупність державних військових формувань, воєнно-промислових, військово-наукових, військово-навчальних і забезпечувальних структур та органів керування ними, яка створює належні умови для збройного захисту національних інтересів держави від зовнішніх і внутрішніх воєнних загроз, здійснення правоохоронної діяльності, забезпечення захисту населення у випадках надзвичайних ситуацій.

Після розпаду Радянського Союзу і проголошення в 1991 р. незалежності Україна успадкувала одне з найпотужніших угруповань військ у Європі, оснащене ядерною зброєю і відносно сучасними зразками озброєння та військової техніки.

Верховна Рада України 24 серпня 1991 р. ухвалила рішення про взяття під свою юрисдикцію всіх розташованих на українських теренах військових

формувань Збройних Сил колишнього СРСР і про створення одного з ключових відомств – *Міністерства оборони України*. Під юрисдикцію України перейшли: 14 мотострілецьких, 4 танкові, 3 артилерійські дивізії і 8 артилерійських бригад, бригада спецназу, 9 бригад ППО, 7 полків бойових вертольотів, три повітряні армії (близько 1100 бойових літаків) і окрема армія ППО. Стратегічні ядерні сили, дислоковані на території України, мали 176 міжконтинентальних балістичних ракет, а також близько 2600 одиниць тактичної ядерної зброї. На час проголошення Україною незалежності чисельність військ в Україні нараховувала близько 700 тисяч чол.

В основу процесу створення власного війська було закладено політичні рішення керівництва України стосовно без'ядерного і позаблокового статусу держави. При цьому враховувалися також обмеження, пов'язані з ратифікацією Договору “Про звичайні збройні сили в Європі” та виконанням Ташкентської Угоди 1992 р., якою встановлювалися не тільки максимальні рівні озброєння для кожної держави колишнього СРСР, а й для так званого “флангового району”. В Україні до нього входили Миколаївська, Херсонська, Запорізька області та Автономна Республіка Крим.

У стислі терміни Верховною Радою України був прийнятий пакет законодавчих актів стосовно воєнної сфери: Концепція оборони і будівництва Збройних Сил України, Постанова “Про Раду оборони України”, закони України “Про оборону України”, “Про Збройні Сили України”, Воєнна доктрина України тощо.

На ті ж самі роки припадає й реалізація ядерного роззброєння України. Воно є однією із найбільш значних історичних подій кінця ХХ ст. Уперше в історії людства держава добровільно відмовилася від володіння ядерною зброєю. На 1 червня 1996 р. на території України не залишилося жодного ядерного боезаряда або боеприпаса.

Структура воєнної організації України. Структурно воєнна організація складається з двох підсистем (компонентів): системи органів державної влади (*управлінсько-регламентуючого компонента*) і *системи військових формувань* (силового компонента).

До *управлінсько-регламентуючого компонента належить вище військово-політичне керівництво держави*: Президент України – Верховний Головнокомандувач Збройних Сил України, керівники вищого законодавчого та вищого виконавчого органів влади – Верховної Ради та Кабінету Міністрів.

Військове формування – це створена відповідно до законодавства України сукупність військових об'єднань, з'єднань і частин та органів управління ними, які комплектуються військовослужбовцями і призначені для оборони України, захисту її суверенітету, державної незалежності і національних інтересів, територіальної цілісності й недоторканності у випадку збройної агресії, збройного конфлікту чи загрози нападу шляхом безпосереднього ведення воєнних (бойових) дій.

Керуючись таким тлумаченням, можна визначити, що *до складу силового компонента воєнної організації України входять*: Збройні Сили України (ЗСУ), Державна прикордонна служба України, Національна гвардія України,

військові підрозділи Управління державної охорони України, військові підрозділи Служби безпеки України, інші військові формування держави, що створюються згідно із законодавством.

Захист інтересів держави може здійснюватися на підставі певних *функцій*, закріплених за воєнною організацією Конституцією України та Законом України “Про основи національної безпеки України”. Їх можна класифікувати на *зовнішні і внутрішні, основні і неосновні, загальні і специфічні*.

Зовнішні і внутрішні функції воєнної організації суспільства визначаються відповідно до джерела загрози суспільству. *До зовнішніх функцій належать*: оборона України, захист її суверенітету, територіальної цілісності та недоторканності її кордонів, протидія іншим зовнішнім загрозам воєнного характеру, зміцнення воєнно-політичної стабільності в регіоні й у світі, захист законних інтересів держави та прав громадян від розвідувально-підривної діяльності іноземних спеціальних служб.

До внутрішніх функцій відносять: захист конституційного ладу, територіальної цілісності, економічного, науково-технічного і оборонного потенціалу України, боротьба з організованою злочинністю та тероризмом, забезпечення захисту населення на випадок катастроф, стихійного лиха, небезпечних соціальних конфліктів, епідемій, забезпечення внутрішньої політичної стабільності в країні.

Основні й неосновні функції воєнної організації визначаються на підставі рівня повноважень військових формувань у справі захисту національних інтересів.

Основними є функції, які визначають головне призначення того чи іншого формування.

Неосновні функції не визначають основного призначення військового формування, не регламентують його діяльність, мають другорядний характер: можуть виконуватися тільки в разі нагальної необхідності та надзвичайних ситуацій, у випадку, якщо вони не суперечать виконанню головних функцій або збігаються з ними.

Завдання воєнної організації України визначено у Воєнній доктрині України та інших законодавчих актах з оборонних питань.

Отже, воєнна організація України – важливий інструмент забезпечення національних інтересів кожного громадянина, суспільства в цілому, держави від внутрішніх і зовнішніх загроз. Кожна її силова складова виконує певні функції, визначені в чинному законодавстві. Відповідні інститути державної влади повинні твердо керувати воєнною організацією, здійснювати демократичний цивільний контроль над силовими структурами і правоохоронними органами.

Демократичний цивільний контроль над воєнною організацією і правоохоронними органами держави. Демократичний цивільний контроль – важливий принцип взаємодії між армією, суспільством і цивільною політичною владою, принцип будівництва збройних сил у демократичному суспільстві. В умовах відкритого суспільства складається особлива модель демократичного цивільного контролю над воєнною організацією, що спирається на безумовне

визнання військовими верховенства цивільної політичної влади. У підсумковому документі Копенгагенської наради в рамках ОБСЄ зазначається, що цивільний контроль над військовими формуваннями – це необхідна умова функціонування цивілізованої держави.

Фахівці з проблем цивільно-військових відносин пропонують різну класифікацію структурних елементів системи цивільного контролю, що включає такі види.

Державний контроль здійснюється на рівнях законодавчої, виконавчої і судової влади шляхом юридичного обмеження функціонування збройних сил і військовослужбовців установленим блоком законів.

Громадський контроль здійснюють інститути громадянського суспільства (громадські організації, ЗМІ).

Американська модель громадського демократичного контролю полягає в такому.

1. Конгресу надане право обговорювати й затверджувати воєнний бюджет, вимагати звіту від вищого військового керівництва про стан армії, розвідки, служби безпеки, видавати статути, настанови, що регламентують дії військово-силових структур.

2. Згідно з Конституцією США Верховним Головнокомандувачем збройних сил є Президент – виборчий державний діяч, який відповідальний за свою діяльність перед американським народом.

3. Цивільне міністерство оборони здійснює безпосереднє воєнно-політичне керівництво військами.

4. Участь військових у партійній політиці США дуже обмежена, їм забороняється брати участь у партійних кампаніях із вибору будь-якого кандидата; жодний офіцер, який перебуває на військовій службі, не може бути обраним на політичні посади.

Німецький варіант громадського контролю відрізняється тим, що у складі парламенту встановлено спеціальний інститут уповноваженого Бундестагу з оборони як допоміжний орган під час здійснення ним парламентського контролю. Він обирається парламентом строком на п'ять років, йому підпорядковується й має великі повноваження. Військовослужбовці вважаються “громадянами у військовій формі”. Їм гарантуються рівні права, у тому числі вступ у політичні партії (у позаслужбовий час). Заборонена агітація, розповсюдження політичної літератури, поєднання служби з депутатською діяльністю.

Подібні системи громадського контролю існують в *Італії, Іспанії, Франції* та інших розвинутих європейських країнах. Цивілізоване зниження “питомої ваги” військовослужбовців-професіоналів у вирішенні політичних проблем, у політичному керівництві суспільством і виробленні адекватної реакції на глобальні, регіональні і внутрішньодержавні проблеми – реальність переважної більшості розвинених країн світу, де легітимність демократично обраних органів державної влади не викликає сумніву. Створені умови для більшої

відкритості армії для громадянських інституцій, мінімалізовані питання, які залишаються поза межами впливу з боку засобів масової інформації.

Єдиної моделі цивільного контролю над військовими структурами не існує, кожна країна формує власну модель, але досвід *членів і партнерів НАТО* дозволяє визначити деякі її спільні знаменники:

а) це конституційна і правова структура з чітко визначеними повноваженнями та належною збалансованістю між державними і громадськими інститутами в галузі цивільного контролю;

б) чітко визначений цивільний контроль над міністерством оборони та військовими установами, причому і в міністерстві оборони, і у військових установах ключові посади обіймають цивільні урядові особи;

в) предметний і детальний парламентський нагляд за оборонною політикою та витратами;

г) достатня прозорість процесу ухвалення рішень, що припускає ретельну громадську перевірку питань, пов'язаних з обороною, незважаючи на існування незаперечних вимог щодо їх секретності;

д) інформаційно забезпечене загальнонаціональне обговорення проблем безпеки, у якому особливу роль відіграють цивільні експерти з урядових кіл, засобів масової інформації, політичних партій, а також незалежні джерела, зокрема науково-дослідні інститути.

Демократичний цивільний контроль над воєнною організацією та правоохоронними органами держави – комплекс здійснюваних відповідно до Конституції і законів України правових, організаційних, інформаційних заходів для забезпечення неухильного дотримання законності й відкритості в діяльності всіх складових частин воєнної організації та правоохоронних органів держави, сприяння їх ефективній діяльності і виконанню покладених на них функцій, зміцненню державної та військової дисципліни.

Цивільний контроль має забезпечувати:

– пріоритет політичних підходів до вирішення питань військового будівництва, спрямування діяльності всіх складових частин воєнної організації та правоохоронних органів на реалізацію головних завдань у сфері національної безпеки й оборони, правоохоронної діяльності з метою становлення і розвитку громадянського суспільства та зміцнення конституційного правопорядку в державі;

– дотримання законності в діяльності всіх складових частин воєнної організації та правоохоронних органів держави;

– підтримання політичної стабільності в суспільстві, створення умов, які унеможливають використання Збройних Сил України та інших військових формувань, правоохоронних органів для обмеження прав і свобод громадян або з метою повалення конституційного ладу, а також в інтересах окремих осіб, політичних партій, громадських організацій;

– попередження і недопущення порушень конституційних прав і свобод, захист законних інтересів громадян України, які перебувають на службі у Збройних Силах України, інших військових формуваннях;

- урахування громадської думки, пропозицій громадян і громадських організацій під час обговорення й ухвалення рішень з питань діяльності Збройних Сил України, інших військових формувань, правоохоронних органів і посадових осіб у сфері оборони, національної безпеки, зміцнення громадського порядку і законності;

- використання за цільовим і функціональним призначенням фінансових ресурсів, державного майна, переданого в управління Збройними Силами України та іншим військовим формуванням, а також правоохоронним органам;

- своєчасне, повне й достовірне інформування органів державної влади та суспільства про діяльність Збройних Сил України, інших військових формувань, правоохоронних органів, забезпечення відповідності вимогам Конституції і законів України, нормам міжнародного права, реальній військово-політичній і криміногенній обстановці, завданням забезпечення надійної оборони і безпеки держави, зміцнення громадського порядку.

Правовими основами цивільного контролю над воєнною організацією і правоохоронними органами держави є Конституція України, закони України, а також міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України.

Цивільний контроль над воєнною організацією і правоохоронними органами держави здійснюється на основі таких принципів:

- верховенства права, неухильного дотримання вимог законодавства, яким регулюються цивільно-військові відносини, діяльність Збройних Сил України, інших військових формувань, правоохоронних органів;

- розмежування функцій і повноважень політичного керівництва воєнною організацією держави і правоохоронною діяльністю та професійного військового управління Збройними Силами України, іншими військовими формуваннями, правоохоронними органами, унеможливлення дублювання їх функцій;

- взаємодії й відповідальності органів державної влади та органів військового управління і правоохоронних органів у межах, визначених законодавством, за здійснення оборонної політики та політики у справі зміцнення законності й громадського порядку, за своєчасне і всебічне матеріально-фінансове забезпечення Збройних Сил України, інших складових частин воєнної організації, правоохоронних органів держави для виконання покладених на них функцій;

- деполітизації та деідеологізації контролю; службові (посадові) особи, здійснюючи відповідно до цього Закону функції контролю у сфері оборони й безпеки держави та правоохоронної діяльності, не можуть бути зв'язані рішеннями політичних партій чи громадських організацій;

- прозорості видатків на національну безпеку і оборону, правоохоронну діяльність, утилізацію та ліквідацію озброєнь, попередження й ліквідацію наслідків надзвичайних ситуацій;

- здійснення діяльності Збройних Сил України, інших військових формувань на принципах єдиноначальництва і суворої дисципліни;

- відкритості для суспільства інформації про діяльність Збройних Сил України та інших складових частин воєнної організації, правоохоронних органів держави, яка не становить державну таємницю, з урахуванням визначеної законами специфіки державних правоохоронних органів;

- відповідальності посадових осіб за своєчасність, повноту і достовірність інформації, що надається, і за реагування на звернення громадян, громадських організацій, виступи засобів масової інформації;

- судового захисту прав суб'єктів цивільного контролю.

Предметом цивільного контролю у сфері оборони й безпеки, правоохоронної діяльності держави є:

- хід виконання програм реформування Збройних Сил України, інших військових формувань, вирішення соціальних проблем військовослужбовців і членів їхніх родин;

- реалізація програм конверсії колишніх військових об'єктів, військового, військово-політичного та військово-технічного співробітництва з іншими державами та міждержавними союзами, створення і розвитку виробництва нових видів озброєнь і військової техніки, конверсії оборонних підприємств і виробництв;

- стан військово-патріотичного виховання молоді, підготовка громадян до захисту Батьківщини;

- питання експорту та імпорту озброєнь і військової техніки;

- дотримання вимог Конституції та законів України стосовно прав і свобод громадян, які перебувають на службі в Збройних Силах України, інших військових формуваннях, правоохоронних органах, стану правової і соціальної захищеності осіб, які проходять військову службу або перебувають у запасі, а також звільнених із військової служби та членів їхніх сімей;

- формування, затвердження і використання визначених Законом України про Державний бюджет України видатків на потреби оборони, національної безпеки, правоохоронної діяльності, дотримання бюджетного законодавства в цих сферах;

- формування, фінансове забезпечення і виконання оборонного замовлення;

- участь підрозділів Збройних Сил України в міжнародних миротворчих операціях і антитерористичних діях, спільних військових навчаннях та інших акціях у рамках міжнародного військового і військово-технічного співробітництва та деякі інші питання.

Система цивільного контролю над воєнною організацією і правоохоронними органами держави складається з такого:

- парламентський контроль;

- контроль, здійснюваний Президентом України;

- контроль із боку органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування;

- контроль із боку судових органів і нагляд із боку органів прокуратури;

- громадський контроль.

Суб'єкти цивільного контролю над воєнною організацією і правоохоронними органами держави такі:

- Верховна Рада України;
- Уповноважений Верховної Ради України з прав людини;
- Президент України;
- Рада національної безпеки і оборони України;
- Кабінет Міністрів України;
- центральні й місцеві органи виконавчої влади в межах повноважень, визначених законом;
- органи місцевого самоврядування в межах повноважень, визначених законом;
- прокуратура України;
- судові органи України;
- громадяни України та громадські організації, утворювані відповідно до Конституції України для здійснення та захисту прав і свобод громадян та задоволення їхніх політичних, економічних, соціальних, культурних інтересів;
- засоби масової інформації.

Провідну роль у державному контролі відіграє *парламент*, оскільки він у найбільш повному вигляді є виразником інтересів усіх груп населення.

Повноваження Верховної Ради у сфері цивільного контролю над ВООД такі:

- визначення основ національної безпеки, організації Збройних Сил України і забезпечення громадського правопорядку;
- затвердження загальної структури, чисельності, функцій Збройних Сил України, Служби безпеки України, інших утворених відповідно до законів України військових формувань, Міністерства внутрішніх справ України;
- визначення основи правового і соціального захисту та забезпечення військовослужбовців;
- затвердження воєнного бюджету України із зазначенням конкретного спрямування бюджетних асигнувань;
- розгляд за поданням Кабінету Міністрів України і затвердження загальнодержавних програм реформування та розвитку Збройних Сил України, правоохоронних органів, програм військового, військово-політичного та військово-технічного співробітництва з іншими державами та міждержавними союзами;
- визначення правового режиму державного кордону України;
- визначення правового режиму воєнного і надзвичайного стану і багато інших повноважень.

Уповноважений Верховної Ради України з прав людини, здійснюючи повноваження, визначені Конституцією України цим та іншими законами України:

- *перевіряє стан дотримання конституційних прав і свобод осіб, які підлягають призову, проходять військову службу, перебувають у запасі та призвані на збори, осіб, звільнених із військової служби, а також членів їхніх сімей;*

– користується правом невідкладного прийому службовими (посадовими) особами Збройних Сил України, інших військових формувань, правоохоронних органів;

– для здійснення своїх функцій має право безперешкодно, у тому числі без попередження, відвідувати, при дотриманні встановленого режиму, військові частини та підрозділи, а також бути присутнім на засіданнях колегіальних органів Збройних Сил України, інших військових формувань, правоохоронних органів при обговоренні питань, що належать до повноважень Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини.

Президент України під час здійснення своїх повноважень виконує багато контролюючих функцій над військовою організацією і правоохоронними органами держави:

– вносить на затвердження Верховної Ради України пропозиції щодо загальної структури, чисельності, визначення функцій Збройних Сил України, Служби безпеки України, інших утворених відповідно до законів України військових формувань, а також Міністерства внутрішніх справ України;

– призначає на посади і звільняє з посад вище командування Збройних Сил України, інших військових формувань, правоохоронних органів; присвоює вищі військові звання;

– вносить до Верховної Ради України пропозиції про оголошення стану війни і приймає рішення про використання Збройних Сил України в разі збройної агресії проти України;

– приймає відповідно до закону рішення про загальну або часткову мобілізацію та введення воєнного стану в Україні або в окремих її місцевостях у разі загрози нападу, небезпеки державній незалежності України з внесенням рішення на затвердження Верховною Радою України;

– виконує інші повноваження згідно з Конституцією України та зазначеним Законом.

Контроль за діяльністю Збройних Сил України, інших військових формувань і органів виконавчої влади у сфері національної безпеки й оборони та правоохоронної діяльності Президент України здійснює як безпосередньо, так і через очолювану ним Раду національної безпеки і оборони України та створювані ним у разі необхідності допоміжні служби.

Рада національної безпеки і оборони України: здійснює контроль над військовою організацією держави на підставі Конституції України в порядку і в межах компетенції, визначених Законом України “Про Раду національної безпеки і оборони України”. Рішення РНБОУ вводяться в дію указами Президента України. Про свою діяльність РНБОУ інформує громадськість, у тому числі через засоби масової інформації.

Кабінет Міністрів України як суб’єкт цивільного контролю:

– розробляє і вносить на розгляд Верховної Ради України проекти законів із питань національної безпеки й оборони, правоохоронної діяльності;

– визначає згідно з законодавством потреби у витратах на національну безпеку й оборону, правоохоронну діяльність, боротьбу з організованою

злочинністю, тероризмом, захист державного кордону, охоронну діяльність, виконання покарань;

- забезпечує виконання затвердженого Верховною Радою України Державного бюджету України, у тому числі виділення в повному обсязі бюджетних асигнувань на потреби національної безпеки й оборони, правоохоронну діяльність;

- розробляє і вносить на затвердження Верховною Радою України загальнодержавні програми у сфері національної безпеки й оборони, програми військового, військово-політичного і військово-технічного співробітництва України з іншими державами та міждержавними союзами;

- організовує розроблення й затверджує державне замовлення на випуск продукції військового призначення, здійснює контроль за його виконанням;

- вносить на розгляд Президента України пропозиції щодо вдосконалення організаційної структури воєнної організації та правоохоронних органів держави, реалізує інші повноваження.

Відповідні повноваження у сфері цивільного контролю над ВООД і правоохоронними органами держави здійснюють *також органи місцевого самоврядування та місцеві державні адміністрації*.

Громадським організаціям, зареєстрованим у встановленому порядку, гарантуються такі можливості:

- запитувати й отримувати в установленому порядку від органів державної влади, органів військового управління, правоохоронних та інших органів інформацію, яка не містить державної таємниці, із питань діяльності Збройних Сил України, інших військових формувань, правоохоронної діяльності;

- проводити наукові дослідження з проблем військового будівництва, організації оборони, забезпечення безпеки країни, боротьби зі злочинністю;

- проводити громадську експертизу проектів законів, рішень, програм, подавати свої висновки і пропозиції відповідним державним органам для врахування в ході реформування Збройних Сил України, інших складників воєнної організації та правоохоронних органів держави;

- брати участь у громадських дискусіях і відкритих парламентських слуханнях із питань реформування і діяльності Збройних Сил України, інших ланок воєнної організації та правоохоронних органів держави,

- знайомитися з умовами служби, життя й побуту військовослужбовців.

Засоби масової інформації, висвітлюючи проблеми у сфері національної безпеки й оборони, боротьби зі злочинністю, на основі об'єктивної інформації про службу, життя і побут військовослужбовців, процеси, що відбуваються в армійському середовищі, формують громадську думку, сприяють підвищенню престижу служби захисників Вітчизни, зміцненню довіри суспільства до Збройних Сил України, інших складових частин воєнної організації держави, правоохоронних органів.

Наведене вище дає підстави зробити такі висновки.

Демократичний цивільний контроль над воєнною організацією і правоохоронними органами держави – важливий принцип взаємодії між

військовими, суспільством і цивільною політичною владою, принцип військового будівництва в демократичному суспільстві. В умовах відкритого суспільства складається особлива модель демократичного цивільного контролю над збройними військовими структурами, що ґрунтується на безумовному визнанні військовими верховенства цивільної політичної влади.

Воєнна організація України – важливий інструмент забезпечення національних інтересів кожного громадянина, суспільства в цілому, держави від внутрішніх і зовнішніх загроз. Кожний із її силових складників виконує певні функції, визначені в чинному законодавстві. Відповідні інститути державної влади повинні твердо керувати воєнною організацією, здійснювати демократичний цивільний контроль над силовими структурами і правоохоронними органами.

Оволодіння основами воєнної політології сприятиме становленню громадянської позиції військовослужбовця, патріотизму, готовності свідомо й гідно виконувати військовий обов'язок щодо захисту суверенітету й цілісності Української держави.

Основні категорії і поняття

Політологія, паксологія, полемологія, вайоленсологія, воєнна політологія, методи воєнної політології, функції політології, армія, воєнна організація.

Завдання для самоконтролю

1. Які проблеми становлять зміст предмета воєнної політології?
2. Назвіть основні функції воєнної політології.
3. Розкрийте питання воєнної політики в історії політичної думки.
4. Чому воєнна доктрина є базовим документом держави в галузі забезпечення воєнної безпеки.
5. Дайте визначення сутності воєнної безпеки держави.
6. Назвіть і розкрийте домінуючі принципи у воєнно-політичній практиці.
7. Дайте визначення сутності воєнної доктрини держави.
8. Що становить правову основу Воєнної доктрини України?
9. Назвіть головну мету забезпечення воєнної безпеки України.
10. Назвіть головні суб'єкти і об'єкти воєнної безпеки країни.
11. Розкрийте основні чинники воєнної безпеки будь-якої держави.
12. Назвіть основні зовнішні воєнні загрози національним інтересам України.
13. Розкрийте сутність демократичного цивільного контролю над воєнною організацією.

Р о з д і л 27. ОСНОВИ ПСИХОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ

27.1. Психологія управління як галузь психологічної науки

Для сучасного розвитку психологічної науки характерний процес диференціації, що породжує виникнення нових галузей психології. Вони істотно відрізняються, оскільки різні галузі психології наближаються до різних суміжних наук (соціології, техніки, зоології та ін.), хоча й мають спільний предмет дослідження.

На сучасному етапі розвитку психологічна наука являє собою складну й розгалужену систему наукових дисциплін.

Загальна психологія досліджує найзагальніші закономірності психічної діяльності дорослої нормальної людини. Змістом загальної психології є також основні принципи науки, її методи, система понять, узагальнена й абстрагована на основі досліджень, проведених у різних галузях психології.

Потреба в прикладних психологічних знаннях породжує й формує нові галузі психологічної науки. Окремі галузі психології тісно пов'язані між собою.

Предмет, об'єкт і завдання психології управління

Поняття “управління” широко використовується в різних науках, позначаючи функцію, властиву організованим системам (біологічним, технічним, соціальним, військовим та ін.). Існує величезна кількість визначень цього поняття. У самому загальному вигляді під управлінням розуміється елемент, функція, що забезпечує збереження певної структури, організованих систем, підтримання режиму їх діяльності, реалізацію їх програми й цілей.

У соціальному управлінні, на відміну від інших видів, головними компонентами виступають люди як члени різних організацій або організаційні колективи в цілому. Індивіди (або самотійно, або в складі соціальної групи), представлені в складній системі управлінських взаємин, можуть виступати суб'єктами й об'єктами управління. Як бачимо, ключовими категоріями соціального управління є “організація”, “суб'єкт” і “об'єкт” управління.

Організація являє собою форму об'єднання групи людей (двох і більше), діяльність яких свідомо координується суб'єктом управління для досягнення загальної мети або цілей і для впорядкування спільної діяльності. Залежно від цілей і умов діяльності індивіди в соціальному управлінні виступають суб'єктами й об'єктами управління.

Суб'єктом управління є носій предметно-практичної діяльності, джерело управлінської активності, спрямованої на певний об'єкт управління. Суб'єктами управління може виступати як окремий індивід, так і соціальна група.

Об'єктом управління може бути частина об'єктивної дійсності, на яку спрямовано управлінський вплив. Об'єктом управління також може виступати як окремий індивід, так і соціальна група.

Між суб'єктом і об'єктом управління існує діалектична взаємодія і взаємовплив. При цьому важливою умовою ефективності управління є відповідність суб'єкта управління його об'єкту. Таким чином, соціальне

управління – безперервний процес впливу керівника (суб'єкта управління) на організовану групу людей або на кого-небудь із цієї групи окремо (об'єкт управління) з організації й координації їх спільної діяльності для досягнення найкращих результатів.

Психологія управління – це галузь психологічної науки, що поєднує досягнення різних наук у галузі вивчення психологічних аспектів процесу управління і спрямована на оптимізацію й підвищення ефективності цього процесу.

Система управлінських відносин ґрунтується на двох соціально-психологічних феноменах, властивих управлінню: цілеспрямований вплив на певний об'єкт і підпорядкування, тобто сприйнятливість і схильність до цілеспрямованого впливу суб'єкта впливу. Залежно від типологічних рис люди не однаково переживають саме почуття підпорядкування. Дослідники виділяють *три типи підпорядкування*:

1) вимушене підпорядкування: працівник сприймає підпорядкування як вимушене і зовні нав'язане ставлення; для нього характерне слабе розуміння мотивів підпорядкування й обов'язку;

2) байдуже підпорядкування: працівник цілком задоволений своїм становищем, оскільки це звільняє його від прийняття відповідальних рішень; сповідується принцип “нехай думає начальник”;

3) ініціативне підпорядкування: працівник усвідомлює необхідність підпорядкування, почуття обов'язку в нього переходить у звичку, але не придушує ініціативу; в основу такого типу підпорядкування покладена критична оцінка керівника й визнання його авторитету.

Суб'єкт і об'єкт управління, розглянуті як керівна і керована системи (підсистеми), у сукупності взаємних зв'язків становлять систему управління, що характеризується інформаційним забезпеченням, процедурою прийняття й виконання рішень.

Система управління як цілісне організаційне об'єднання характеризується таким:

- функції й цілі діяльності;
- конкретний набір складників, що перебувають у співпідпорядкованості;
- режим зовнішніх зв'язків (субординація, координація, договірні відносини та ін.);
- правове регулювання структури, зв'язків, повноважень, діяльності системи управління в цілому і її елементів.

Керівник будь-якого рівня покликаний вирішувати два взаємозалежні завдання:

- опанувати теоретичні основи раціонального управління, тобто науки управління;
- уміти творчо застосовувати положення цієї науки, тобто опанувати мистецтво управління.

Перше завдання вирішується в процесі навчання, друге – у процесі практичної діяльності.

Управління як наука має властивий їй предмет. На думку більшості вітчизняних і закордонних науковців, *предметом науки управління є управлінські відносини, тобто відносини:*

- між суб'єктом і об'єктом управління;
- між членами організації, що перебувають на тому самому ієрархічному рівні, спрямовані на взаємне узгодження дій, виходячи з поставлених завдань;
- між різними організаційними колективами в межах того самого об'єкта управління.

Предмет психології управління – психологічні закономірності управлінської діяльності, сукупність психічних явищ і відносин в організації.

Управлінська діяльність – праця, що принципово відрізняється від інших видів діяльності. *Головні психологічні особливості управлінської діяльності такі:*

- велика різноманітність видів діяльності на різних рівнях управлінської ієрархії;
- неалгоритмічний, творчий характер діяльності, здійснюваної в умовах, коли бракує інформації і часто мінливої, нерідко суперечливої обстановки;
- яскраво виражена прогностична природа вирішуваних управлінських завдань;
- значна роль комунікативної функції;
- висока психічна напруга, викликана великою відповідальністю за прийняті рішення.

Таким чином, управлінська діяльність – це особливим чином організований вид трудової діяльності з виконання функцій управління в організації.

Її головна мета – забезпечення цілеспрямованої і скоординованої діяльності керованого колективу щодо вирішення поставлених перед ним завдань. Продуктом управлінської діяльності є управлінські рішення і практичні дії, необхідні для функціонування організації в необхідному режимі. Оскільки управлінський вплив на всі сфери діяльності здійснюється через членів організації, пріоритетне значення має управління живою працею, тобто доцільною діяльністю своїх підлеглих.

Залежно від функціональної ролі в процесі управління виділяють три основні категорії персоналу управління:

- керівники або лінійні менеджери (10 % працівників апарата управління);
- фахівці або функціональні менеджери (60–70 % працівників апарата управління);
- управлінці, що служать в апараті (20–30 % працівників апарата управління).

Головне завдання керівників – загальне керівництво процесом функціонування й розвитку системи управління. Специфіка їх діяльності в тому, що вони головним чином впливають на працівників, які безпосередньо вирішують ті або інші завдання управління.

Головну увагу керівники зосереджують на таких трьох напрямках:

- 1) прийняття рішень з усіх найважливіших, стратегічних, принципових питань діяльності;
- 2) здійснення добору, розміщення, навчання й виховання кадрів;
- 3) координація роботи виконавців, ланок і колективів організації в цілому.

До фахівців апарата управління звичайно відносять інженерів, економістів, бухгалтерів, юристів, психологів та ін. Вони покликані вирішувати три взаємозалежні завдання:

- одержання, обробка й аналіз інформації про стан справ в організації за своїм конкретним напрямком;
- розроблення на основі аналітичних даних варіантів рішення окремих функціональних питань; підготовка й розроблення конкретних управлінських рішень;
- контроль ступеня реалізації управлінських рішень за своїми напрямками.

Завдання психології управління. Як наука психологія управління продукує психологічні знання, що застосовуються в процесі розв'язання проблеми управління діяльністю організації та її працівниками. Вона охоплює такі проблеми й завдання:

- психологічні особливості управлінської діяльності (функціональний зміст управлінської діяльності, психологічні та соціально-психологічні чинники, що впливають на її ефективність, мотивацію управлінської праці);
- психологічні основи управління персоналом;
- психологічні аспекти управління у сфері виробництва, бізнесу, освіти, науки, культури, спорту тощо;
- психологічні особливості діяльності керівника (стилі управління, психологічні якості керівника, мотиваційна сфера особистості керівника, психологічні показники ефективності управлінського розвитку керівника, запобігання професійній управлінській деформації й регресивному особистісному розвитку керівника);
- психологічні особливості управління організаціями (соціально-психологічні закономірності поведінки людей в організаціях, психологічні характеристики організацій та ін.);
- співвідношення “індивідуального” і “групового” в управлінні;
- психологія кадрової політики в управлінні (психологічні основи добору та навчання управлінських кадрів);
- психологія вирішення управлінських завдань (психологія прийняття управлінських рішень);
- соціально-психологічні аспекти управлінської діяльності;
- психологічні особливості створення іміджу організації та керівника.

Базові категорії – особистість, організована спільнота, статус, розвиток, спільна діяльність, професіоналізм, взаємодія, управління, керівник, організація, лідерство, влада, ділове спілкування, управлінська діяльність.

Сфера власне управління – управління, соціальне управління, влада, управлінська діяльність, управлінське рішення, керівник, менеджер, реклама, імідж, спільна діяльність, менеджмент, керівництво та ін.

Соціально-психологічна сфера – взаємодія, комунікативний потенціал керівника, ділові переговори, управлінські ролі, статус, стиль керівництва, авторитет, вплив, соціально-психологічний простір організації та ін.

Соціокультурна та етнопсихологічна сфери – культура управління, національний стиль управління, організаційна культура, національний характер, традиції, цінності, норми, менталітет, національні стилі спілкування та ін.

Таким чином, психологія управління – це галузь психологічної науки, що поєднує досягнення різних наук у галузі вивчення психологічних аспектів процесу управління і спрямована на оптимізацію й підвищення ефективності цього процесу. Окреслені завдання психології управління можна вирішити завдяки цілеспрямованому дослідженню її теоретико-методологічних проблем, науково-дослідній роботі психологів, використанню досягнень інших галузей психологічних знань, з якими психологія управління має тісні міждисциплінарні зв'язки.

Розвиток психології управління та особливості різних управлінських культур.

Загальний розвиток управління відбувався на кількох етапах, особливості яких зумовлені станом розвитку економічної та політичної сфер суспільства, способів їх функціонування.

Традиційний етап. Він тривав із давніх часів до XVII ст., коли після промислової революції почали створювати великі підприємства. Для нього характерні слабо розвинуті форми політичного, економічного устрою і способи впливу на них.

Перехідний (систематичний) етап. Охоплює період формування ринкових відносин, розвитку промисловості (поява безперервних виробництв) і транспортних підприємств.

Науковий етап. Початком його вважають 1886 р., коли відбулися збори Американського товариства інженерів-механіків, на яких виступив президент однієї з компаній Генрі Таун з доповіддю “Інженер у ролі економіста”, де проблеми управління трудовими процесами було проголошено таким самим мистецтвом, як і технічне конструювання.

Основні школи наукового управління. Залежно від того, як науковці і практики пояснювали чинники, що впливають на ефективність виробництва, економіки, відносин під час спільної діяльності, сформувались і виокремилися в першій половині XX ст. відносно самостійні напрями (моделі, концепції, школи) управлінської діяльності.

Класична школа наукового управління. Основоположником управління як самостійної галузі наукового знання вважають американського інженера-механіка Фредеріка-Вінслоу Тейлора (1856–1915). На його думку, об'єктом управління повинна бути максимальна гарантія добробуту роботодавця, поєднана з максимальним достатком кожного найманого працівника. Цього

можна досягти завдяки контролю за процесом праці, який ґрунтується на таких принципах:

- використання наукових методів, відмова від застарілих “правил для новачків”;
- жорсткий добір працівників, наділених необхідними для певної роботи фізичними якостями і розумовими здібностями;
- підготовка, навчання й розвиток здібностей працівника, необхідних для точного виконання встановлених процедур;
- використання фінансових стимулів з метою виконання роботи відповідно до розпорядження;
- покладання відповідальності за планування й організацію роботи на керівника, а не на працівника.

Школа адміністративного менеджменту. В її основі – розроблення більш загальних принципів організації праці та управління. Представник цієї школи, французький інженер Анрі Файоль (1841–1925), розробив загальні принципи управління організацією:

- розподіл праці;
- дисципліна;
- повноваження і відповідальність;
- єдиноначальність;
- єдині напрями і плани роботи для всіх;
- підпорядкування особистих інтересів загальним;
- винагорода;
- справедливість;
- централізація;
- ієрархія;
- порядок;
- тривалість перебування персоналу на посаді, стабільність складу персоналу;
- ініціатива;
- корпоративний дух.

Усе це свідчить, що адміністративний менеджмент спирається не стільки на особисті якості індивідів, скільки на інститути і встановлений порядок. Він передбачає відповідальність керівників за розвиток організації, надає особливого значення функціональній ролі вищого керівництва. У його основу покладається твердження, що управління є професією, якої можна навчитися і котра сприяє вдосконаленню як виробничого процесу, організаційних взаємозв'язків, так і стилю роботи управлінця, виявляється в новаторстві, намаганні працівників не тільки педантично виконувати свої обов'язки і розпорядження керівництва, а й максимально використовувати свої знання, здібності, повноваження.

Наявність різноманітних шкіл, концепцій, напрямів, певна змагальність між ними стимулюють наукові пошуки оптимізації управлінської діяльності.

Розвиток управлінської думки у другій половині ХХ ст. був ознаменований не тільки появою безлічі концепцій і теорій, але і ствердженням

чотирьох основних управлінських культур: американської, японської, європейської і радянської.

Американська управлінська культура розглядала управління як спеціалізований вид діяльності, а сам менеджер був професіоналом із фаховою освітою, що володіє (найчастіше на додаток до інженерної) юридичною, економічною та ін. Була створена інфраструктура для управління у вигляді сотень шкіл бізнесу, десятків тисяч консультативних фірм, розгалужених інформаційних мереж загального користування, різноманітних наукових досліджень і публікацій у галузі управління.

В основі американської управлінської культури (як і європейської) – англосаксонський генотип, ядром якого є раціоналізм. У ньому чітко виражений індивідуалізм, переважна опора на власні сили, розважливий конкурентний прагматизм.

Опис мотиваційного принципу західної людини дали М. Вебер і А. Маслоу:

- необхідно прагнути досягнення мети (цілепокладання);
- необхідно покладатися тільки на себе, свої сили – виявляти “особисту ініціативу”;
- до досягнень треба прагнути поетапно, реалізуючи поступово свої потреби (плани);
- дії мають бути раціональними, тобто індивід повинен чітко визначити, чого він прагне і якими засобами;
- раціональність приймається західним індивідом як правильний спосіб дії.

Грунтуючись на цьому принципі, Ф. Тейлор і Г. Форд геніально розробили основу системи мотивації праці в західному суспільстві, побудувавши її на індивідуальній стимуляції.

Однак у 80-х роках навіть американці раптом засумнівались у правильності свого шляху, почали обвинувачувати школи бізнесу в неправильній орієнтації менеджерів, відриві від життя, невинуватому захопленні “наукою управління”. Вони стали пильно вивчати японську управлінську культуру. *Японське економічне диво* розвивалося, маючи всього три школи бізнесу. Концепція японського менеджменту передбачала підготовку керівників насамперед за допомогою досвіду. Керівники різного рівня цілеспрямовано проводилися через ланцюжок зміни посад у різних підрозділах фірми. При цьому відбувалося навчання не тільки справі, але й мистецтву людських відносин. У керівників поступово культивувалися необхідні якості.

Провідний фахівець із менеджменту Сеїті Танабе показав, що відповідно до вимог японської культури необхідно культивувати таке.

1. Виховувати у членів команди почуття колективізму. Організація – це об’єднання по вертикалі і горизонталі. Надійність цього об’єднання залежить від знань кожного члена колективу. Проте якими б глибокими не були знання окремого члена, якщо ці знання не втілюються в колективізмі, то вони є мертвим капіталом.

2. Використовувати будь-яке місце для виховання людини: через навчання, тренування, засідання, корпоративну культуру і її символіку (гімн, прапор, вітання і т. ін.).

3. Виховувати імпульс до пізнання людини. Важливо допомогти людям знайти імпульс самоосвіти і допитливість: “Порівняй, навчайся і наздоганяй”.

4. Постійно шукати шляхи раціональної організації праці: “Працюйте якісно втрюх замість п’яти і отримаєте вдвічі більше”.

5. Навчатися сполучати гуманітарні знання з технічними.

Для Японії характерна висока соціальна взаємна обов’язковість людей у ставленні один до одного і до суспільства, їх старанність і відповідальність. Відома максима: у японця три зобов’язання перед державою: перше – захищати Батьківщину, друге – брати участь у виборах, третє – платити податки і одне перед компанією – безумовно виконувати свій обов’язок.

До основ соціальних відносин Японії належить поняття “ва” – “принцип гармонії”. Він орієнтує соціальний організм на підтримання безконфліктних стосунків, неприйняття опозиційності, ігнорування і придушення думки меншості. На практиці така установка реалізується через протиставлення суспільних норм поведінки і поглядів (“татемае”) і особистої позиції індивіда (“хонне”). У житті японського соціального організму “хонне” має права й цінності тільки для самооцінки і самосприйняття особи, але в разі розбіжності із суспільно визнаним “татемае” цієї групи позицію індивідуума стає важко відстоювати.

У соціальному аспекті в Японії виділяється система відносин “оябун – кобун”, що описується в європейських термінах як стосунки “старший – молодший”. У правилах політичної гри вона означає, що службовець зобов’язаний належати до певної групи і починати свою кар’єру як її молодший член, підлеглий одному з її керівників тієї або іншої ланки. Віддане й результативне служіння в цих правилах повинне винагороджуватися політичним або кар’єрним зростанням, а інші шляхи “кадрової політики” в приватних фірмах розглядаються як порушення традиційних принципів.

У японській моралі існують невидимі зв’язки “вдячності–обов’язку” (“він”), які начебто задають орієнтири, норми поведінки людей. Це вдячність, вірність обов’язку перед природою, рідною землею; вдячність батькам (“вірність обов’язку батькам – еквівалент вихованості людини”); вдячність учителеві (“Не смій наступати навіть на тінь учителя” – “сенсея”); вдячність фірмі; вдячність старшим (“сенпай”) за роботу. Кожен японець повинен терпляче чекати тієї години, коли його позитивно оцінять старші. Через це нетерпіння або прагнення виділитися неприйнятими способами не схвалюються.

Інший механізм контролю за соціальною і політичною поведінкою японців – високорозвинене почуття сорому (“збереження гідності особи”, боязнь їх втрати). Кожний крок японця, який може бути негативно оцінений оточенням, особливо старшими, є потенційним джерелом сорому для нього і для відповідної соціальної групи, членом якої він є. Лояльність у відношенні групи сильна, так само як і обов’язок постійно підтримувати престиж.

У японському стилі управління не прийнято відкрито звинувачувати людину в тому, що вона помиляється. Зазвичай шукають делікатну форму впливу на свідомість порушника. Далі він повинен сам усвідомити, що порушив якесь правило. Нарешті, порушник сам вибирає шлях розв'язання конфліктної ситуації, зберігаючи при цьому свою гідність, честь і шану в колективі, сім'ї і так далі.

У політичному і діловому спілкуванні японці зазвичай ухиляються від жорстких негативних відповідей. Якщо вони хочуть відповісти негативно, але не мають вагомих аргументів, то посилаються на погане самопочуття, раніше дані обіцянки тощо. Стриманість є нормою їхньої поведінки.

Європейська управлінська культура займає проміжну позицію між американською і японською культурами. З одного боку, європейці мають школи бізнесу і центри підвищення кваліфікації з управління, як американці, хоча й не в такій кількості. З іншого боку, управління як вид діяльності, якому потрібно навчатися, у переліку кар'єрних переваг тепер посідає не надто високі місця і, наприклад, в Англії не входить навіть у першу десятку.

Радянська управлінська культура. Навіть через десятиліття в умовах зміни епох на пострадянському просторі ця культура як і раніше залишається панівною. Для неї найхарактернішим було не здобуття спеціальної управлінської освіти, а набуття ґрунтового управлінського досвіду й особиста відданість тому, хто його рекомендував. Як зазначали соціологи, відбулася канонізація принципу “начальству видніше”, який немов обручем скував ініціативу й волю людей.

Радянську управлінську культуру відрізняли висока ефективність і результативність в екстремальних умовах і відносно низька в “нормальних” умовах. Керівник часто переміщався з посади на посаду, кожна з яких вимагала спеціальних знань і освіти. Екстремальність діяльності в таких умовах ставала правилом.

Успішно пристосувалася до післяреволюційних реалій колишня російська бюрократія. У результаті такої адаптації ствердилася абсолютна й неможлива для більшості країн світу влада чиновників. Бюрократизм як синонім управлінської культури був характерним не тільки для Росії. Повною мірою його зазнала й Німеччина. Однак там педантизм і скрупульозність чиновників компенсувалися певними демократичними традиціями, що відповідає “народному характеру”. У Росії такою протиположною стала несумлінність підлеглих, яка протиставлялася самодурству начальства (майже по-ленінськи: суворість законів у Росії компенсувалася їх невиконанням).

Управлінську діяльність відрізняв не завжди науковий і обґрунтований характер, більша частка волюнтаристичних рішень. У цілому для радянської управлінської культури була характерна пріоритетність державних проблем перед проблемами окремої людини. Це об'єктивно призводило до нехтування інтересами окремої особистості.

Прагнення вистояти й поширити “іскри жовтня” далі вимагало стиснути час, піднятися над ним. Усе це надавало управлінській діяльності аврального характеру. Навіть у повоєнний період, коли ідея світової революції потьмяніла,

аврали, які стали згубною звичкою, передаючись від покоління до покоління радянських керівників, продовжували тріумфувати. Гасло перших п'ятирічок “Дайош!” залишався актуальним, як і колись.

Разом із тим перманентна екстремальність, діяльність за принципом “це треба було зробити вчора” дозволили виявити й низку життєздатних рис: відносну гнучкість, уміння пристосуватися до обставин, що змінилися, непередбачуваність поведінки й діяльності, готовність до нестандартних рішень.

Джерела радянської управлінської культури. Виклад суперечливих рис радянської управлінської культури змушує задуматися про причини такої її своєрідності. Найпродуктивнішим буде пошук відповідей в аналізі російського менталітету із властивою йому християнською смиренністю й довготерпінням, общинним характером життєдіяльності. Ось чому, на думку І. А. Оганесяна, у східних слов'ян переважає ментальність підданого великої імперії, що залежить від указівок усієї вищої ієрархії і змушеного їх виконувати або обходити (ловчити) і при цьому завжди сподіватися на одержувані згори блага і на їх зрівняльний розподіл.

Поняття “менталітет” (від фр. Mentalite – мислення, дух, образ, дія) розглядається в кількох поняттях: сукупність базових і досить стабільних психологічних орієнтирів, життєвих установок, моделей поведінки, традицій, звичок і навичок, які успадковані від минулих поколінь і притаманні цій соціальній групі та певній культурній традиції. Відповідно до інших поглядів менталітет – це певний стереотип сприйняття й оцінки дійсності, індивідуальна картина навколишнього світу і поведінковий саморегулятор.

Які ж саме своєрідні риси східноєвропейського менталітету, що показали його несхожість на всі інші? До числа головних віднесемо такі:

- суперечливість, крайності й коливання;
- життєздатність і рухливість, перманентний рух плоти і поневір'яння духу;
- схильність до авралів і поривів у діяльності, благоговіння перед стихією і небажання планувати своє майбутнє;
- непередбачуваність дій і вчинків, що впливає з “неможливості розрахувати наперед, заздалегідь скласти план дій і йти до наміченої мети”;
- гнучкість, спритність, готовність піти на нестандартні рішення й дії;
- поважне ставлення до чужого досвіду і способу життя, прагнення засвоїти і трансформувати все краще із світового досвіду.

Різницю українського і російського менталітету використовують навіть рекламісти. Узяти, наприклад, фразу, яку часто використовують у нашій рекламі: “Навіщо платити більше”? Ця фраза підкреслює ощадливість, властиву українському народові. Навряд чи такий самий резонанс вона матиме на батьківщині “відкритої російської душі”. Ще одна характерна риса українського етносу – недовірливість і підозрілість. Саме завдяки цій якості провалюються рекламні кампанії, ідея яких ґрунтується на думці авторитетної особи, найчастіше зірки телеекрану. Для українця швидше авторитетом буде успішний сусід, а не сценічна діва.

Наведемо головні риси українського менталітету.

1. Духовний зв'язок українців із місцем їх існування.
2. Верховенство індивідуалізму над колективізмом, що відмічають практично всі дослідники цього феномену. Як писав А. Кульчицький: “Наш персоналізм набагато більше, ніж у Західній Європі, спрямований у бік інтравертного поглиблення, у внутрішній світ особистого переживання”.
3. Верховенство емоційності над раціональністю, почуття над інтелектом, “серця” над “головою” – кардіоцентризм, особливо у філософії, про що досить багато говорять сучасні українські історики філософії.
4. Певний соціальний фаталізм, тобто віра в автоматичність історичного процесу, звідки випливає постійний відхід у малі групи, в родину, утримання від участі у вирішенні серйозних соціально-політичних проблем.
5. Двоїстість внутрішнього світу, що поєднує в собі авантюрно-козацький (активний) психологічний тип і тип “потаємного існування” (пасивний).
6. “Загальна зрівняльність” і лояльність українців, обумовлена специфікою сімейних стосунків, традиціями політичної саморегуляції і релігійного життя.

Згадаємо жарт, коли в армійську частину привезли новобранців. Росіянин насамперед цікавиться, де їдальня, українець – де сержантська школа.

Дійсно, не лише велика питома вага українців серед сержантського і офіцерського складу Радянської армії – факт загальновідомий, але і величезна кількість господарських і партійних керівників різних рангів, розкиданих по всіх областях і країнах колишнього СРСР, свідчать про високу самоідентифікацію українців, господарність і прагнення їх до відособлення.

Майбутнє управлінських культур. Незважаючи на істотні відмінності між управлінськими культурами, в умовах інтернаціоналізації всіх сфер життя ця проблема поступово починає втрачати свою актуальність. Більше того, на думку деяких науковців, поява в науковому обігу кількох різновидів управлінських культур було викликано необхідністю дати зрозумілі пояснення “японському”, “скандинавському”, “корейському” економічному диву.

Сьогодні кожний із нас існує не тільки в національному духовному просторі, але й у загальному культурно-інформаційному полі людства. Для нас відкриті моделі існування інших народів. Це сприяє прискоренню процесу конвергенції різних управлінських культур і становленню принципово нової управлінської культури. Керівники різних рівнів взаємно збагачують один одного ідеями, найпродуктивнішими методами управління, сучасними організаційно-технічними формами й засобами управління.

У ході цього суперечливого процесу важливо уникнути двох крайностей. По-перше, замикання в рамках національно-етнічних підходів до вирішення актуальних проблем, абсолютизація явних переваг нашого менталітету, “обожнювання” колишньої радянської управлінської культури.

По-друге, орієнтація виключно на закордонний управлінський досвід, звеличуваний як джерело мудрості на всі випадки життя. Життя показує безперспективність сліпого перенесення і пристосування управлінських

рецептів, придатних для однієї країни, однієї ситуації, до потреб іншої країни, іншої ситуації.

Важливо пам'ятати, що в кожного народу своя надцінність. В американців це успіх і запал молоді нації, у європейців – міцність, стійкість життя, у японців – вірність традиціям, “японському духу”.

Актуальним завданням сучасної психології управління є суворий відбір усього позитивного з вітчизняної і закордонних управлінських культур. Наступним завданням буде поступове вдосконалення на цій основі нашої управлінської культури. Зробити це буде дуже непросто, тому що елементи культури (у тому числі й управлінської) неможливо ввести, використовуючи закони, декрети, накази. Необхідний відносно тривалий період ствердження нового спочатку в розумі керівників, а потім у їхніх щоденних діях.

Психологічна наука на сучасному етапі розвитку – це складна і розгалужена система наукових дисциплін. Окреслені завдання психології управління можна вирішити завдяки цілеспрямованому дослідженню її теоретико-методологічних проблем, науково-дослідній роботі психологів, використанню надбань інших галузей психологічних знань, з якими психологія управління має тісні міждисциплінарні зв'язки.

27.2. Сутність управлінського впливу керівника

Психологічний вплив широкий. Він включається в процеси праці, виховання, управління та інші сфери життєдіяльності. Діючи свідомо або мимовільно, він може відігравати як позитивну, так і негативну роль: мобілізуючи або демобілізуючи потенційні сили і здатності особистості й групи, підвищуючи або знижуючи трудову активність, формуючи позитивні або негативні якості особистості.

У своїй сукупності потенційна здатність керівника цілеспрямовано й ефективно впливати на своїх підлеглих формується шляхом опанування трьох блоків знань:

- 1) знання змісту і специфіки управлінського впливу;
- 2) знання основних способів психологічного впливу;
- 3) знання індивідуальних особливостей об'єктів впливу.

На основі цієї тріади формуються навички й уміння раціонального управлінського впливу.

Психологія впливу – одне з базових напрямків сучасної психології управління, що пояснюється прямим виходом цієї проблематики на розкриття механізмів, способів і методів управління підлеглими. Психологічний вплив як структурну одиницю, компонент спілкування розглядає В.Н. Куликов (1983). За своєю сутністю воно є “проникненням” однієї особистості (або групи осіб) у психіку іншої особистості (або групи осіб). Метою й результатом цього “проникнення” становить зміна, перебудова індивідуальних або групових психологічних явищ (поглядів, відносин, мотивів, установок, станів).

У свою чергу, управлінський вплив виступає частиною, функціональною формою психологічного впливу. Особливістю цього виду впливу є обмеженість сфери застосування. Управлінський вплив використовується переважно в системі, де домінують статусні ролі (насамперед такі, як “керівник”, “підлеглий” та ін.).

З огляду на це управлінський вплив має розглядатись як замкнена система, структурні компоненти якої поєднуються в єдине ціле складними багаторівневими зв'язками та відносинами. Ці зв'язки й відносини, начеб надбудовуючись один на одному, здійснюють взаємний вплив і на ефективність управлінського впливу. Виділяють принаймні два рівні: когнітивний і емоційний.

На *когнітивному рівні* управлінського впливу партнерів пов'язує взаємне, хоча і з різними цілями, пізнання. Так, керівник прагне пізнати підлеглого для того, щоб визначити тактику впливу, найефективніше сприймання. У свою чергу, підлеглий пізнає керівника насамперед із метою визначення заходів довіри або недовіри до нього, до його впливів.

На *емоційному рівні* відбувається своєрідна “чуттєвість” керівника і підлеглого. Емоційні стосунки можуть мати як позитивне, так і негативне значення, бути доброзичливими й недоброзичливими, але в обох випадках вони впливають на спрямованість і силу управлінського впливу. Наприклад, за інших рівних умов позитивне ставлення підлеглого до керівника збільшує довіру і зменшує недовіру до дисциплінуючих впливів останнього.

За своєю внутрішньою сутністю управлінський вплив являє собою три взаємозалежних і послідовно перехідних етапи. По-перше, операційний етап, що полягає у впливі керівника на підлеглого; по-друге, процесуальний етап – прийняття або відкидання підлеглим спрямованого на нього впливу; по-третє, результативний етап, що передбачає відповідні реакції підлеглого на вплив керівника.

Структура управлінського впливу має такі компоненти:

- суб'єкт (окремі особистості, група осіб, різні організації, що є провідною підсистемою в якій-небудь системі управління);
- об'єкт (різноманітні соціально-психологічні явища й феномени: особистість, спільноти, їх спосіб життя і діяльність із метою якісного й повного вирішення завдань організації);
- способи впливу (традиційно виділяють чотири основні: вплив, зараження, наслідування й переконання).

На думку А. М. Ковальова, до способів впливу відносять і чутки, і рекети, і захоплення заручників, і публічні терористичні акти, і аварії, і епідемії, і мітинги, і демонстрації, і релігію, і голодування, і страйки, акти самоспалення, засоби масової інформації, модифікацію поведінки, моду, рекламу і психотронну зброю (А. М. Ковальов, 1996). На наш погляд, це скоріше форми й засоби впливу, використовуючи які, вдаються до зазначених способів.

Сучасний етап розвитку психології впливу характеризується певним “ідейним обміном” між основними науковими напрямками у психології: біхевіоризмом, психоаналізом, когнітивізмом, гуманістичною психологією та

ін. Причому взаємне проникнення і зближення відбуваються як на рівні теоретичних пошуків, так і в галузі практичної психології. Кількість наукових концепцій психологічного впливу (загальних і спеціальних), розроблених у традиціях різних психологічних шкіл, сьогодні становить кілька десятків.

Однієї з основних концепцій психологічного впливу є “теорія когнітивного дисонансу” Л. Фестингера, розроблена в рамках когнітивізму. Сутність її в тому, що в процесі пізнання людиною навколишнього соціального середовища між різними когнітивними елементами може виникати невідповідність (дисонанс). Бажаючи зберегти цілісний і позитивний образ самого себе, людина прагне або зменшити дисонанс, або перешкодити його зростанню. Звичайно це відбувається трьома шляхами:

- 1) змінюється поведінка індивіда;
- 2) змінюються його знання;
- 3) він надзвичайно обережно ставиться до нової інформації.

Відповідно до цієї теорії психологічний вплив має включати дві послідовні операції. Спочатку за рахунок зовнішніх впливів (вербальних, невербальних та ін.) треба викликати когнітивний дисонанс, порушення в цілісній єдності елементів, що становить звичний образ “Я” цієї людини. Потім спонукати, мотивувати відновлення її когнітивного балансу, але вже за рахунок зміни її колишніх, звичних соціальних установок і відповідно поведінкових моделей. Таким чином, скорочення дисонансу є захисною поведінкою індивіда. Він тим самим зберігає цілісний і позитивний образ самого себе.

Разом із тим численні дослідження показали, що залежність між зовнішніми впливами і появою когнітивного дисонансу не завжди однозначна. Перспектива викликати значний дисонанс за допомогою зовнішніх впливів буде тим меншим, чим ціліснішим, стійкішим буде образ “Я” людини, тим більш значущими і усвідомленішими будуть його установки.

Вплив може викликатися не тільки внутрішньою системою самоконтролю, але й специфічним соціальним оточенням людини, яке або посилює, або ж послаблює його систему внутрішнього захисту. Наприклад, наявністю якоїсь авторитетної фігури, якої може й не бути “тут і тепер”, але яка присутня в його внутрішньому суб’єктивно-особистісному полі, яка продовжує впливати, націлює особистість на досягнення нових висот професіоналізму.

За останні 20–25 років у світовій психології склалося два концептуальні підходи, що розкривають особливості психологічного впливу. *Перший підхід* орієнтований на використання навколишнього соціального середовища як суб’єкта впливу. У рамках цього підходу необхідно вказати на так звану психологію середовища, або екологічну психологію.

Сутність цього підходу в тому, що певні параметри навколишнього соціального середовища (так зване місце поведінки, яке певним чином організоване й обмежене в часі й просторі) викликають певні моделі поведінки. Ось чому специфічну поведінку, яка може виникнути, часто можливо передбачити або спровокувати, виходячи з організації специфічної ситуації, на основі індивідуальних відмінностей між людьми. Таким чином “поводиться” не стільки сам індивід, скільки вся екологічна система (індивід і середовище),

яка може цілеспрямовано моделюватись у часі й просторі залежно від цілей, що стоять перед суб'єктом управлінського впливу.

Другий підхід поєднує методи й технології, що використовують можливості людини як об'єкта й суб'єкта управлінського впливу. З одного боку, це група методів саморегуляції і самопрограмування, головною метою яких є мобілізація й удосконалювання індивідуальних психофізичних можливостей людини, розкриття й розвиток її творчих здібностей і потенціалів (аутогенне тренування, медитація, біоенергетика, психосинтез, дихальна й голосова терапія та ін.). Розроблені головним чином у лоні східних філософських учень і шкіл ці методи спрямовані на досконалішу самоорганізацію психічної діяльності.

З іншого боку, існує низка методів і технік, які передбачають зовнішній вплив (вербальний і невербальний) на сферу несвідомого. Мета такого впливу – цілеспрямована модифікація психічних процесів, станів і поведінки людини в обхід контролю свідомості за зовнішньою стимуляцією.

Інтерес до феномена вербального впливу на сферу несвідомого вперше був викликаний працею В. Паккарда “Таємний вплив”. У ній, ґрунтуючись на значних емпіричних даних, автор стверджував, що всі люди постійно перебувають під впливом певного роду символічної стимуляції – так званого сублімаційного впливу. Причому цей вплив може не виявлятися п'ятьма основними почуттями людини, а кількість інформації, що надходить таким чином, може становити до 60 % від усієї інформації.

Одним з основних доказів було наведено результати природного експерименту, проведеного в 1957 р. Дж. Вікарі – фахівцем у галузі комерційної реклами – у залі кінотеатру м. Фортрчи, штату Нью-Джерсі. Сутність експерименту полягала в тому, що під час перегляду кінофільму “Пікнік” через кожні п'ять секунд перед глядачами на екрані відтворювалося два рекламні заклики: “Пийте кока-колу” і “Їжте повітряну кукурудзу”. Час їх показу був нижче граничного рівня можливостей людського зорового сприйняття (1/3000 с). Аналіз спостережень за поведінкою 45 тис. глядачів показав, що продаж кока-коли у фойє кінотеатру зросла на 57,7 %, а продаж повітряної кукурудзи – на 18,1 %.

До досить ефективних практичних засобів невербального впливу необхідно віднести ряд прийомів і технік, відкритих у межах нового напрямку в психології – нейролінгвістичного програмування (НЛП).

У НЛП нас можуть зацікавити також ефекти “віддзеркалення” і “синхронізації”. Віддзеркалення виявляється в запозиченні й копіюванні поз, жестів, тону голосу, а іноді діалектів і вимови при взаємодії партнерів по спілкуванню. Усе це, як вважають науковці, підсилює взаємозв'язок і взаємовплив між партнерами по спілкуванню.

Синхронність пов'язана з тілесними ритмами того, хто слухає, і того, хто промовляє. У процесі досліджень установлено, що люди під час розмови начебто “підтанцюють” своїм тілом у такт власної мови. Усі тілесні рухи синхронно акомпанують цим ритмічним ударам, або синхроніям. При цьому виникає невидимий, але емоційний взаємозв'язок, що відчувається, між тими,

хто спілкується. Синхронія максимальна, коли партнери перебувають у стані згоди або діалогу між собою. Вона мінімальна у суперечці й конфлікті між ними. Коли увага під час розмови розсіюється, синхронія переривається. Очевидно, що керівник, знайомий з такими витонченими прийомами невербального впливу на підлеглих, має значну перевагу в організації управлінського спілкування і впливу на підлеглих.

Феномен групового тиску. Уявімо себе учасником експерименту. Завдання для учасників підозріло прості: потрібно визначити, яка довжина ручки, що демонструється. Ми відразу для себе визначили, що вона становить десь 15–17 см. Так уже сталося, що ми відповідатимемо останніми.

От піднімається перший учасник експерименту. У супереч нашим припущенням, він повідомляє, що, на його думку, довжина ручки становить приблизно 22–24 см. Ми здивовані. Другий учасник зупинився на 23 см. Ми здивовані ще більше. Третій учасник безапеляційно заявляє про 24–25 см. Нашому подиву немає межі. Четвертий учасник, анітрошки не бентежачись, повідомляє, що довжина ручки не менше 25 см. Ми явно стурбовані. П'ятий учасник завзято повторює про 23 см. Ми починаємо нервово вовтузитися на стільці. Шостий учасник згодний із думкою попереднього. Ми усвідомлюємо, що нестерпнішою ситуації годі чекати. Сьомий узагалі б'є наповал, повідомивши про 25 см. Восьмий говорить, що не 25 см, а от 23 см точно. Ми вже близькі до неприємності. Настає наша черга давати відповідь. Ми піднімаємося й говоримо приблизно таке: “Очам своїм не вірю, але ручка в довжину становить десь 22–24 см”.

Усе, що з нами відбувалося в цьому експерименті, де всі учасники (крім нас) були підставними, у соціальній психології називається феноменом групового тиску або феноменом конформізму, тобто зміною учасником групи своєї первісної думки під впливом тиску думки групи. У результаті низки експериментів, проведених психологом Ашем, з'ясувалося, що в середньому 37 % людей піддаються дії цього феномена.

Від чого ж залежить ступінь конформізму, згоди з думкою групи? Психологи переконані, що визначальними є такі фактори.

1. Розмір групи. Ступінь конформізму вище, коли група складається із трьох і більше людей і при цьому є згуртованою, одноставною з високим міжгруповим статусом.

2. Умови, за яких висловлюється індивідуальна думка. Відповідь, що дається привселюдно, у присутності групи, підвищує ступінь конформізму.

3. Зроблені людиною попередні заяви. Думка, висловлена без групи, потім, після вислуховування протилежної думки групи, залишається практично незмінною. Думка групи обов'язково враховується в наступних висловлюваннях, але не в першому, від якого важко відмовитися.

4. Прагнення підвищити статус і орієнтацію в ситуації. Конформізм зростає при бажанні бути прийнятим групою і добитися визнання або одержати якусь інформацію про реальну ситуацію, в якій людина опинилася.

5. Конкретний особистісний склад. У жінок конформізм трошки більший, аніж у чоловіків. Крім того, з'ясувалося, що індивідуальні особливості

яскравіше виявляються у “слабких” ситуаціях, коли соціальні впливи не перекривають особистісних.

Проте чи означають наведені закономірності, що людина покійно йде за думкою групи? Важливо пам’ятати, що сам факт згоди члена групи з думкою групи не завжди означає свідоме прийняття цієї інформації як правильнішої. Просто так іноді набагато зручніше жити й діяти в непростих сучасних умовах. Людина при цьому ніби говорить групі: ви прагли моєї згоди? Якщо вам це необхідно, то я з вами згодний. Дайте тільки мені спокій.

Чи здатна людина пручатися соціальному тиску? У яких випадках це відбувається? Спробуємо разом із психологом Д. Майерсом відповісти на ці запитання.

Люди цінують почуття волі й самостійності. Тому, коли соціальний тиск стає таким сильним, що придушує їхнє почуття волі, вони найчастіше повстають. Їхній протест набуває вигляду “ефект бумеранга”, або реактивного опору. Таким чином люди відновлюють своє відчуття волі. Отже, усе залежить від міри соціального тиску. Очевидно, є така його межа, за якою тиск провокує протилежні очікувані результати.

Люди відчують дискомфорт, коли занадто виділяються на тлі інших. Однак вони відчують деяку незручність і, тоді коли мають такий самий вигляд, як усі. Експерименти показали, що людям подобається відчувати себе неповторними. Більше того, своєю поведінкою люди відстоюють свою індивідуальність. Проте їм не однаково, у чому саме полягає їхня особливість. Вони прагнуть відрізнятись від інших у правильному напрямку: не просто відрізнятись від середнього, але бути краще середнього.

Феномен “нога у дверях”. Більшість із нас, пише Д. Майерс, можуть пригадати випадки, коли, погодившись допомогти здійснити який-небудь проект або посприяти якій-небудь організації, ми в остаточному підсумку виявлялися залученими в цю справу набагато сильніше, ніж нам хотілося. Після чого ми давали собі обіцянку ніколи надалі не піддаватися на такі угоди.

Як саме це відбувається? Коли ми бажаємо отримати від кого-небудь істотну допомогу, для початку треба спонукати їх до маленької люб’язності, вчинку. Причому цей вчинок має бути добровільним і публічним. З’ясувалося, що коли люди привселюдно беруть на себе які-небудь зобов’язання, вони починають сильніше вірити в те, що роблять.

Таким чином, феномен “нога у дверях” – це тенденція поведінки людей, що погодилися спочатку на необтяжливе прохання, а потім змушені поступатися серйознішим вимогам. Часто цей феномен називають технікою заманювання або тактикою малих учинків.

Особливо успішно цей феномен використовується в торгівлі, у сфері обслуговування, в управлінні. Психолог Р. Чальдіні зі своїми підлеглими показав, як феномен “нога у дверях” реалізується у процесі продажу автомобілів. Після того як покупець вирішує придбати новий автомобіль через його вигідну ціну і починає оформляти документи на покупку, продавець раптом скасовує грошові знижки й вимагає додаткової оплати за те, що, на думку покупця, входить у загальну вартість. Або ж нібито звертається за

порадою до боса, який забороняє оформлення угоди, заявляючи, що “нам це не вигідно”. У результаті покупець згодний заплатити (і платить) суму, більшу за первісну.

У народі говорять, що в цей час більшість покупців після серії покрокових учинків готові піти на придбання товару за завищеною ціною, на що вони навряд чи погодилися б на самому початку покупки. Авіакомпанії, туристичні агенції та адміністрації готелів і баз відпочинку також успішно користуються цією тактикою, залучаючи увагу потенційних клієнтів наявністю місць, путівок, номерів за заниженими цінами і сподіваючись на те, що потім ті заради поліпшення своїх умов погодяться заплатити більше.

Найчастіше до такої тактики вдаються і керівники. Тут і написання підлеглими якихось зобов'язань, планів, строків, які вже самим фактом власноручного написання зобов'язують їх ретельніше виконувати свої обов'язки і поступово “втягуватись” у роботу з привабливими умовами, за якими не завжди помітні складність і суперечливість процесу діяльності.

Умови ефективності переконливої інформації. Емпіричні дослідження феномена психологічного впливу досить великі. Найбільш значущими з них є багаторічні дослідження К. Ховланда, присвячені комплексному вивченню факторів. Усебічному аналізу були піддані можливі джерела інформації, саме інформаційне повідомлення, канали, через які це повідомлення може бути передане, та індивідуально-психологічні особистісні характеристики індивіда як об'єкта переконливого впливу.

Своєрідним підсумком здійснених досліджень стало формулювання деяких практичних правил і принципів ефективно організації переконливої інформації. Головні з них такі:

- найпереконливіші керівники, які викликають довіру і є експертами в своїй галузі;
- довіра до керівника зростає, якщо він ясно доведе й покаже, що позиція, яку він відстоює, не дає йому особисто жодної вигоди, а важлива для інтересів справи;
- довіра до керівника зростає, коли він не намагається явно впливати на думку підлеглих;
- чим вище авторитет керівника, тим більший вплив на своїх підлеглих він виявляє, навіть якщо вони й знають про його прагматичні (меркантильні) цілі, з одного бажання ідентифікуватися з авторитетною фігурою, брати її за приклад;
- за високого авторитету керівника підлегли будуть тим більше переконуватися, чим більша суперечність між початковою думкою підлеглих і точкою зору керівника;
- найбільший ефект дає апеляція керівника до емоцій (як позитивних, так і негативних) підлеглих у комбінації з логікою аргументації та конкретикою поставлених завдань;
- сприйнятливність підлеглих оптимальна, якщо вони постійно спокійні, задоволені й зацікавлені в спілкуванні;

– підлеглі, які мають середній і високий освітній і культурний рівень, більш сприйнятливі до двосторонньої аргументації; особливо переконливим є наведення поряд з основною альтернативних точок зору, а потім їх спростування; для підлеглих із низьким освітнім і культурним рівнем найбільш дієвою є одностороння аргументація.

У ході проведених досліджень було виявлено низку ефектів психологічного впливу. По-перше, так званий “інокуляційний (від лат. *inoculatio* – щеплення) ефект”. Його зміст полягає в тому, що якщо в людини постійно формується негативна установка на повідомлення, негативне перше враження, то він начеб “імунізується” проти прийняття й усієї наступної інформації подібного змісту із цього джерела, навіть якщо подальше повідомлення буде підготовленим більш якісно і переконливо.

По-друге, “ефект первинності”, який полягає в тому, що коли люди є об’єктом двох альтернативних впливів, тоді велике значення має тимчасова послідовність впливів. Перший вплив стане авторитетнішим для людини, якщо між впливами буде невеликий часовий інтервал, однак він повинен бути більшим між останнім впливом і рішенням людини як арбітра.

Нарешті, по-третє, “ефект недавнини”, що полягає в тому, що другий альтернативний вплив на людину буде результативнішим, коли між двома впливами часовий інтервал буде якнайбільше, а проміжок між другим впливом і остаточним рішенням людини буде якомога меншим.

27.3. Характеристика основних способів управлінського впливу

Звичайно як основні способи управлінського впливу виділяють вплив, зараження, наслідування й переконання.

Під *впливом* розуміється спосіб психологічного впливу переважно емоційно-вольового характеру, заснований на некритичному сприйнятті та прийнятті індивідом цілеспрямованого потоку інформації, яка не потребує доказів, логіка містить готові висновки.

До основних закономірностей перебігу процесу впливу відносять такі:

– з віком індивідів, а отже, зі збільшенням соціального досвіду, ефективність впливу знижується, збільшується скепсис стосовно цього способу впливу;

– ефективність впливу залежить від психофізіологічного стану індивідів: більшою мірою піддаються впливу люди стомлені, ослаблені фізично, імовірно, дія цієї закономірності пояснює високу “ефективність” заходів, які проводяться різними “цілителями” і “знахарями”;

– вирішальною умовою ефективності впливу є авторитет керівника (або його конкретно, або тієї соціальної групи, яку він представляє), що створює особливий, додатковий стимул впливу – довіру до джерела інформації; авторитетність керівника виконує функцію так званої “непрямої аргументації”, своєрідного компенсатора відсутності прямої аргументації.

Проведенню ефективного впливу сприяє таке:

- інформаційний вакуум або надзвичайна суперечливість поточної інформації;
- сильне психофізичне виснаження й перевтома об'єкта;
- блокувальна психічна напруженість (гнів, страх, пошук виходу з безнадійної ситуації тощо);
- позитивні очікування й установки;
- тверда категоричність заяв і вимог;
- повторюваність і певний ритм інформації, що подається;
- особлива емоційність повідомлення.

Під *зараженням* розуміється спосіб психологічного впливу, заснований на несвідомій, мимовільній схильності індивіда до певних емоційних станів, що передаються ззовні.

Фізіологічна основа зараження – перманентна психічна готовність індивіда до розрядки (найчастіше вона й не усвідомлюється).

Психологічною основою зараження є низка закономірностей.

По-перше, у масі людей діє механізм багаторазового взаємного посилення емоційного впливу людей, що спілкуються. Багато дослідників констатують наявність особливої “реакції зараження”, яка за своїми наслідками схожа на звичайну ланцюгову реакцію.

По-друге, у масі людей виникає деяка спільність оцінок, установок, що готує індивідів до дії механізму зараження. Наприклад, оплески на концертах є своєрідним імпульсом, після якого, властиво, й починає діяти механізм зараження.

Схильність індивідів до дії зараження залежить від загального рівня розвитку особистості, а конкретно – від рівня їх самосвідомості. Потенційно всякий індивід піддається дії механізму зараження, уся проблема в конституціональних особливостях психіки кожного, тобто яке співвідношення між емоційною і раціональною сферами психіки, наскільки легко емоційна може переможе раціональну сферу.

Узагальнюючи сказане, необхідно наголосити, що в сучасних умовах зараження відіграє значно меншу роль, аніж на початкових стадіях розвитку.

Закономірність дії механізму зараження відкрив Б. В. Поршнєв: чим вище рівень розвитку суспільства, тим критичніше ставлення індивідів до сил, що автоматично захоплюють їх на шлях стихійних емоційних переживань, отже, тим слабша дія механізму зараження.

Найбільш яскравий приклад дії зараження – стан паніки. Сам термін походить від імені грецького бога Пана, захисника пастухів, пасовищ і черід, що викликав своїм гнівом божевілля череди, яка кидалась у вогонь або прірву з незначної причини. Паніка – певний емоційний стан деструктивного характеру, який виникає у людей і є наслідком або дефіциту, або надлишку інформації про яке-небудь важливе явище.

До головної умови виникнення паніки відносять передачу важливої для індивіда соціальної інформації (причому вона може бути як вербальною, так і в

якихось зорових образах). Однак цього недостатньо. *Для виникнення паніки необхідно, щоб інформація:*

- була або недостатньою, або надмірною;
- містила або страшаючі, або незрозумілі відомості (наприклад, про реальну чи уявну небезпеку);
- була настільки сильною за своїм впливом, що здатна викликати спочатку страх, а потім і шок, їх динамічним вираженням є несвідоме прийняття певних зразків поведінки.

Будь-яка паніка як соціально-психологічне явище має три етапи:

- початковий: поява якої-небудь інформації, здатної викликати страх, а потім і шок;
- основний (або деструктивний): паніка нарощує свою силу під впливом дії розглянутого механізму взаємного багаторазового відбиття і має лавиноподібний характер;
- завершальний: під впливом різних факторів (виявлення хибності інформації, усунення причини, що викликала паніку, приклад, що захоплює, здатний “включити” раціональну сферу психіки й т. ін.) включається раціональна сфера психіки та компенсаторні можливості психіки, відновлюється первісний емоційний стан.

Можна навести яскравий приклад деструктивних можливостей паніки: випадок, що відбувся в США 30 жовтня 1938 р. після передачі по радіо художньої постановки по книзі Г. Уелса “Війна світів”. Маса радіослухачів різних вікових і освітніх верств (за офіційним даними більше 1,2 млн чоловік) пережили стан, близький до масового психозу, повіривши у вторгнення марсіян на Землю. Хоча багато хто з них точно знав, що по радіо передається постановка літературного твору (тричі це оголошувалося диктором), приблизно 400 тис. чоловік “особисто” засвідчили “появу марсіян”.

Що можна протиставити паніці як явищу? Найефективнішим є використання її ж ефектів. Ми вже говорили, що в основі виникнення паніки лежить несвідоме прийняття певних зразків поведінки. Отже, має найтися людина, здатна запропонувати зразок поведінки, що сприяє відновленню нормального емоційного стану.

Зміст цього зразка поведінки: усе в порядку, інформація виявилася не настільки страшною або неправильною, ситуація під контролем або ситуація складна, але ми з нею впораємося. Такий приклад поведінки насамперед може показати керівник. Саме від його рішучих і сміливих дій багато в чому залежить, чи знижуватиметься паніка чи триватиме далі.

Під *наслідуванням* розуміють спосіб психологічного впливу, заснований не тільки на прийнятті зовнішніх рис поведінки іншої людини або масових психічних станів, але й на відтворенні індивідом рис і зразків поведінки, що демонструється. Засновником наукового дослідження наслідування став французький психолог і соціолог Г. Тард. Відповідно до його концепції наслідування є основним принципом розвитку й існування суспільства. Мало того, наслідування – лише окремий випадок загального “світового закону

повторення”. У тваринному світі цей закон здійснюється через спадковість, а в людському суспільстві – через наслідування.

На погляд Г. Тарда, наслідування – джерело прогресу: періодично в суспільстві відбуваються винаходи, яким наслідують маси. Ці відкриття й винаходи входять згодом у структуру суспільства і знову освоюються шляхом наслідування.

Наслідування як спосіб психологічного впливу здійснюється за певними законами:

1) наслідування йде від внутрішнього до зовнішнього (тобто внутрішні зразки викликають наслідування раніше, ніж зовнішні; дух релігії наслідують раніше, ніж обряд);

2) люди, нижчі за соціальним рівнем, наслідують більше (село – місто, жителі маленьких міст – жителів столиці і т. ін.);

3) чим старше й освіченіше людина, тим менше вона піддається найпростішим зразкам наслідування, тим складніших форм набуває сам процес наслідування; у дорослих, на відміну від дітей, наслідування є побічним способом освоєння світу, причому головний наголос робиться на зовнішньому малюнку поведінки, не зачіпаючи глибоких особистих характеристик.

Під *переконанням* розуміється переважно інтелектуальний психологічний вплив, заснований на передачі логічно вибудованої інформації, її добровільне прийняття як спонукальний мотив діяльності. Інакше кажучи, у процесі переконання досягається не просте прийняття інформації, а внутрішня згода з нею.

Історично переконання як спосіб впливу стало застосовуватися в соціальній практиці значно пізніше, ніж почали діяти механізми впливу й зараження. Це природно, оскільки необхідність критичного засвоєння, свідомого прийняття або неприйняття інформації передбачає досить високий рівень інтелектуального розвитку людини.

Процес злиття або переростання переконань у спонукання особистості є одночасно й вищим критерієм сили й дієвості сформованих переконань. Наведемо висловлювання М. А. Добролюбова: переконання злилися з почуттями й волею людини, наявні в ній постійно, навіть несвідомо, коли вона зовсім про це й не думає.

Складність і багатогранність процесу переконливого впливу передбачає, на думку Б. Д. Париgina (1999), вплив як на раціональну, так і на емоційну сферу особистості. Активна взаємодія того, хто переконує, і того, кого переконують, нерідко переростає в явну або приховану дискусію. Простіше піддаються переконанню особи, які мають яскраву, живу уяву; орієнтуються скоріше на інших, ніж на себе; мають трохи занижену самооцінку й ін.

На зростання ефективності переконання впливають такі умови:

- уміння встановити контакт, викликати довіру;
- витримка, терпіння й такт;
- уміння доводити, роз’яснювати, спростовувати;
- подача нових ідей так, щоб вони асоціювалися з уже засвоєними;
- особиста переконаність, щирість;

– забезпечення однакового розуміння термінів, понять і висловлювань, які використовують сторони;

– урахування індивідуальних і вікових особливостей.

Сама процедура переконання передбачає три види переконливих впливів:

1) інформування;

2) роз'яснення;

3) доказ і спростування.

Інформування являє собою розповідь, тобто живий і образний виклад інформації з метою повідомлення підлеглому фактів і висновків, необхідних для спонукання його до певних дій. Розповідаючи щось працівникові, вибирають або індуктивний, або дедуктивний шлях. Перший вимагає послідовно розглядати факти, явища, події і лише потім робити узагальнення. Другий шлях передбачає викладення насамперед загальних положень, а вже потім наведення фактів на їх підтвердження.

Звичайно виділяють кілька типових видів роз'яснення:

– інструктивне роз'яснення, під час якого працівник повинен засвоїти, правильніше, запам'ятати відомості, що повідомляються, таке роз'яснення ведеться чіткою, зрозумілою мовою, короткими фразами;

– роз'яснення, у ході якого працівникові викладаються факти у вигляді живої розповіді, покликаної привести до відповідних висновків;

– роз'яснення, під час якого активізується розумова діяльність працівника шляхом постановки перед ним низки питань і наступними логічними міркуваннями підведення його до потрібних висновків;

– проблемне роз'яснення відрізняється від попередніх тим, що керівник відповіді на поставлені питання не дає; відповідь знаходить сам працівник, але матеріали для роз'яснень подаються йому таким чином, аби наштовхнути на необхідний для керівника висновок.

Докази в переконанні будуються за логічними законами тотожності, суперечності, виключення третьої й достатньої підстави. Доказ буде тим ефективнішим, чим ґрунтовніше він опиратиметься на такі факти, які або правильні за своєю сутністю, або сприймаються працівником як правильні.

З погляду логіки спростування має ту саму природу, що й доказ. Доводячи підлеглому одну ідею, керівник тим самим спростовує іншу. У психологічному ж плані існує певна різниця. Вона пов'язана з тим, що в процесі спростування здійснюється критика певних поглядів співрозмовника з руйнуванням старих і формуванням нових установок. Звідси в процесі спростування потрібно поряд із логічними прийомами використовувати і психологічні. Переконання передбачає обов'язкове стимулювання підлеглого шляхом словесного схвалення, підтримки ходу його думок і дій.

На думку Д. Майерса (1997), здійснюючи переконливий вплив, важливо визначити хто, що, як і кому передає. Розглянемо зазначені складники процесу впливу.

ХТО? Д. Майерс наводить основні фактори, здатні впливати:

1. Авторитетне, компетентне й надійне джерело впливу.

2. Упевнений і прямий підхід до проблеми, погляд прямо в очі.

3. Здатність відстоювати що-небудь, жертвуючи своїми особистими інтересами (“ефект безкорисливості”).

4. Привабливість джерела впливу (особливо ефективна в питаннях уподобань і особистих переваг). Має значення як фізична чарівність (гарні більш переконливі), так і “ефект подоби” (ми схильні симпатизувати людям, які схожі на нас і належать до однієї з нами соціальної групи).

Коли вибір ґрунтується на особистих оцінках, уподобаннях або стилі життя, найбільшим впливом користується той, хто схожий на нас. Однак, коли йдеться про факти, підтвердження нашої думки, висловлене несхожою на нас людиною, породжує більшу впевненість. Судження несхожої людини більш незалежні.

ЩО? Раціональне або емоційне повідомлення? Усе залежить від аудиторії.

1. Високоосвічена й зацікавлена аудиторія сприйнятливіша до раціональних аргументів, менш освічена й байдужа – до емоційних аргументів.

2. Повідомлення стає переконливішим, коли асоціюється з позитивними почуттями (“ефект доброго настрою”). Таким чином, якщо ваші аргументи недостатньо сильні, розумніше буде привести аудиторію в добрий настрій у надії, що вона позитивно поставиться до вашого повідомлення, не надто над цим замислюючись. Принагідно зауважимо, що добрий настрій може виникнути під час їжі, питва, прослуховування приємної музики та ін.

3. Іноді повідомлення може виявитися переконливим, коли апелює до негативних емоцій, збуджує страх. При цьому важливо:

1) указати аудиторії, як уникнути небезпеки (інакше страхаюче повідомлення може просто не сприйматися);

2) зробити повідомлення наочним, образним, а не аморфним і безпредметним (на думку Д. Майерса, коли заходить мова про переконливість, доречна й виразна картинка дійсно може замінити десятки тисяч слів);

3) важливий ступінь розбіжності думок аудиторії і джерела впливу: якщо ви – авторитетне джерело й аудиторія не дуже зацікавлена цією проблемою, ви сміливо можете висловлювати самі крайні погляди.

ЯК? До виявлених закономірностей відносять такі:

1) активно пережите переконує більше, ніж пасивно сприйняте;

2) переконливість знижується в разі підвищення важливості, складності проблеми й міри знайомства з нею (мета досяжна, але не в один захід);

3) переконливість підвищується в разі особистого впливу, а не при опосередкованому інформуванні;

4) чим образніше подача інформації, тим прагматичніше пропонувані повідомлення.

Різні способи подачі інформації в порядку переконливості:

– повідомлення, передане в цей момент (типу “тут і зараз”);

– відеозапис;

– аудіозапис;

– роздруківка (друковане повідомлення забезпечує найкраще включення і запам’ятовування);

– стимуляція мислення аудиторії робить сильне повідомлення переконливішим.

Як метод можуть використовуватися:

- риторичні запитання;
- вплив кількох комунікаторів;
- відповідальність аудиторії за оцінку повідомлення;
- ненапружені пози ораторів;
- багаторазове повторення того самого повідомлення в різних варіантах.

КОМУ? Урахування характеристик об'єктів впливу.

1 Ступінь самооцінки людини. Люди з низькою самооцінкою найчастіше повільно розуміють повідомлення і тому погано піддаються переконанню. Навпаки, люди з високою самооцінкою розуміють усе швидко, але воліють дотримуватися своїх поглядів. Найкраще піддаються впливу люди з адекватною (помірною) самооцінкою.

2. Вік людини. Установки молодих рухливіші. Людям похилого віку складно сприймати аргументи переконання, засновані на сучасних підходах і стереотипах. Оскільки протягом другого й початку третього десятиліття людського життя (тобто в період юності й початку дорослішання) відбувається найінтенсивніше формування особистості і її життєвої філософії. Установки, що виникли в цей період, мають тенденцію залишатися незмінними. Ці установки пов'язані з більш глибокими і стійкими враженнями.

3. Стан аудиторії в момент переконливого впливу. При прямому способі переконання вирішальним є не сам по собі зміст повідомлення, а реакція, яку вона викликає в розумі людей. Якщо повідомлення викликає підходящі для нас думки, воно переконує нас. Якщо ж воно змушує задуматися про контраргументи, ми залишимося при колишній думці:

1) важко переконати аудиторію, яка заздалегідь попереджена про вплив на свої важливі життєві установки, але якщо тема розцінюється як тривіальна, тобто не стосується нас, то навіть груба пропаганда може виявитись ефективною;

2) переконливість вербального повідомлення зростає, якщо вдається яким-небудь чином відволікти увагу аудиторії настільки, щоб придушити можливе заперечення; звичайно це досягається або яскравими зоровими образами (вони впливають настільки, що ми не аналізуємо зміст повідомлення), або високою швидкістю мови (*той, хто швидко говорить, переконливіший, бо залишає нам менше часу на заперечення*), або елементарним відволіканням.

Прямий управлінський вплив реалізується через низку взаємозалежних функцій.

Інформаційна функція здійснюється шляхом надання в розпорядження підлеглих достатнього обсягу відомостей і даних для успішного виконання ухваленого рішення. Здійснюючи цю функцію, важливо добитися, щоб підлеглі не тільки розуміли мету розпорядження, але й у їхній свідомості склався образ майбутньої діяльності.

Розуміння завдання підлеглими передбачає такі елементи:

- 1) послідовність, у якій виконувати окремі частини завдання;

- 2) найефективніші способи;
- 3) час, відпущений на повне виконання завдання, і визначені проміжні строки завершення етапів роботи;
- 4) критерії оцінювання якості виконання завдання;
- 5) вимоги, які слід виконувати неухильно, а які можуть бути скориговані виконавцями в процесі виконання розпорядження.

Мотиваційна функція припускає використання системи методів для активізації особистих можливостей підлеглих до ефективних дій. Важливо поцікавитися, чим у цей момент планував займатися підлеглий, яке його завантаження. Це дозволяє, по-перше, ефективніше використовувати можливості підлеглого, а по-друге, створює у виконавця враження значущості робіт, що виконуються.

Функція матеріального забезпечення надає виконавцям необхідні засоби й умови.

Контрольно-оцінювальна функція передбачає співвідношення результатів дій підлеглих із вихідним задумом керівника. На основі цієї інформації командир вносить відповідні корективи у свою діяльність.

А. Оцінювання виконаної роботи вимагає від керівника реалізації повною мірою принципу справедливості.

Для забезпечення об'єктивності оцінок керівник веде аналіз діяльності підлеглого за такими показниками:

- важливість, обсяг, термін, якість виконання завдання;
- правильність розуміння завдання;
- величина помилки, можливість її виправлення;
- частота помилок у подібних випадках;
- витрачені зусилля;
- об'єктивні перешкоди;
- витрачений час;
- особистісні особливості (досвід, намагання, репутація, ставлення до помилки, переживання своєї провини).

Підводячи підсумки виконаної роботи, важливо відзначати як досягнення, так і промахи всіх без винятку підлеглих. Справедливість оцінок кожного учасника спільних дій має велике значення для згуртування колективу організації, виховання підлеглих.

Б. Оцінювання виконаної роботи вимагає врахування колективної думки, проведення індивідуальних бесід із підлеглими.

На основі цієї підготовчої роботи начальник визначає:

- у який бік змістити оцінювальні акценти;
- коли оголосити оцінку (відразу чи через деякий час);
- у якій обстановці (привселюдно чи індивідуально);
- у якій формі (усно чи письмово);
- від чийого імені (від свого або від колективу).

В. Оцінювання виконаної роботи вимагає коректності й такту. Публічно обговорюючи підсумки, неприпустимо сенсаційно, із сарказмом, підносити виявлені недоліки, приписувати провину. Важливо надавати підлеглим

можливість відповідати на висунуті на їхню адресу обвинувачення. Якщо керівник зробить помилковий висновок, то його обов'язок привселюдно визнати свою помилку.

До основних форм вербального оцінювання підлеглого відносять:

- заохочення;
- похвалу;
- схвалення;
- критику.

Важливо вибрати таку її форму, яка спонукала б підлеглого змінити ставлення до завдання.

Можливі такі варіанти критики:

- докір (“А ми на вас так розраховували!”);
- надія (“Сподіваюся, наступного разу на вас чекає успіх!”);
- аналогія (“У моїй практиці була подібна помилка”);
- похвала (“Робота виконана добре, але тільки не для цього випадку”);
- заклопотаність (“Особливу заклопотаність викликає стан справ у...”);
- співпереживання (“На жаль, змушений відзначити неякісну роботу”);
- подив (“На жаль, не очікував від вас цього”);
- пом'якшення (“Напевно, у тому, що відбулося, винуваті не тільки ви”);
- побоювання (“Дуже шкода, але я впевнений, що подібне може повторитися знову”);
- натяк (“Я знав одну людину, яка зробила так само, але кар'єра у неї чомусь не пішла вгору”);
- покарання.

Найважливішою формою управлінського впливу керівника є віддання наказів (розпоряджень). Найчастіше керівникам бракує почуття впевненості. Вони ясно уявляють, що необхідно робити, однак їм бракує здібностей і навичок добитися якісного виконання всіх своїх розпоряджень. Це викликає в них постійне відчуття невідповідності посаді, які займають.

Основні категорії і поняття

Психологія управління, особистість, організована спільнота, статус, розвиток, спільна діяльність, професіоналізм, взаємодія, управління, керівник, організація, лідерство, влада, ділове спілкування, управлінська діяльність, управління, соціальне управління, влада, управлінська діяльність, управлінське рішення, керівник, менеджер, реклама, імідж, спільна діяльність, менеджмент, керівництво, взаємодія, комунікативний потенціал керівника, ділові переговори, управлінські ролі, статус, стиль керівництва, авторитет, вплив, соціально-психологічний простір організації, культура управління, національний стиль управління, організаційна культура, національний характер, традиції, цінності, норми, менталітет, національні стилі спілкування.

Завдання для самоконтролю

1. Наведіть визначення сутності психології управління.
2. Що є предметом психології управління?
3. Розкрийте особливості різних управлінських культур.
4. Розкрийте особливості основних шкіл наукового управління.
5. Розкрийте зміст мотиваційного принципу західної людини.
6. Зробіть порівняльний аналіз європейської і радянської культур управління.
7. Дайте визначення сутності менталітету.
8. Назвіть своєрідні риси східноєвропейського менталітету.
9. У чому полягають відмінності українського і російського менталітетів?
10. Назвіть основні умови ефективності переконливої інформації.
11. Розкрийте умови виникнення паніки.
12. Розкрийте сутність раціонального та емоційного повідомлення.
13. Назвіть функції прямого управлінського впливу.
14. Назвіть основні форми вербального оцінювання підлеглого.
15. Назвіть можливі варіанти критики.

Р о з д і л 28. УПРАВЛІНСЬКЕ СПІЛКУВАННЯ В ДІЯЛЬНОСТІ КЕРІВНИКА

28.1. Сутність спілкування і проблеми міжособистісного сприйняття в управлінському спілкуванні

Сучасний керівник повинен бути людиною високої культури й усебічного розвитку, мати різноманітні знання, навички й уміння. Крім того, керівник мусить володіти культурою спілкування. Для того щоб його розуміли підлеглі, його мова має будуватися бездоганно правильно, бути граматично й лексично витриманою.

Актуальність цієї проблеми ще й у тому, що співробітник сучасної організації суттєво відрізняється від співробітника колишньої формації. Він не бере на віру жоден постулат, переконати його можуть лише глибокі аргументи, щирість і правда.

Кожний із нас живе, працює, навчається серед людей. Одних ми любимо, до інших ставимося нейтрально, із третіми лише формально підтримуємо стосунки. У кожній із наведених ситуацій ми, незалежно від нашого бажання, спілкуємося з оточенням: колегами, підлеглими, знайомими і незнайомими людьми.

Спілкування – основна форма людського буття. Відсутність або брак спілкування може деформувати людську особистість. Спілкування покладено в основу практично всього, що ми робимо, і є життєво важливою метою встановлення взаємозв'язків і співробітництва людей.

Здатність до спілкування завжди вважалась однією з найважливіших людських якостей. До людей, які легко вступають у контакт і вміють привернути до себе, ми ставимось із симпатією. Із замкненими людьми ми намагаємося або взагалі не спілкуватися, або вступаємо в обмежені контакти лише у випадку крайньої необхідності.

На запитання “Чи вмієте ви спілкуватися?” більшість відразу ж відповість ствердно. А якщо хтось і задумається, то найімовірніше тому, що здивується: а хіба для цього потрібне якесь особливе вміння? Однак практика показує, що ефективно вміють спілкуватися далеко не всі люди, більше того, не всі керівники. Парадокс у тому, що керівники через рід своїх занять від 50 до 90 % робочого часу повинні витратити саме на спілкування, адже наради, засідання, бесіди, дискусії, переговори, звіти перед начальством та інше – усе це різні форми ділового спілкування.

Практично всі проблеми управління так чи інакше пов'язані зі спілкуванням. Опитування свідчать, що 73 % американських, 60 % англійських і 86 % японських менеджерів невміння ефективно спілкуватися вважають головною перешкодою на шляху досягнення цілей, поставлених перед організаціями.

Людське спілкування нагадує своєрідну піраміду, що має чотири грані. У процесі спілкування ми пізнаємо інших людей, обмінюємося інформацією,

взаємодіємо з ними і водночас переживаємо власні стани, що виникають у результаті цього.

Таким чином, спілкування – це процес установлення й розвитку контактів між людьми, що породжуються потребами у спільній діяльності, який передбачає:

- сприйняття, пізнання й розуміння партнерів по спілкуванню (перцептивна сторона спілкування);
- обмін інформацією (комунікативна сторона спілкування);
- вироблення єдиної стратегії взаємодії (інтерактивна сторона спілкування).

У загальному вигляді спілкування виступає як форма життєдіяльності, як спосіб об'єднання і розвитку людей. Важко знайти такі психічні явища, властиві людині, які так чи інакше не були включені в процес спілкування. Соціальний зміст спілкування полягає в тому, що воно являє собою засіб передачі форм культури й суспільного досвіду. Під час цього процесу суб'єктивний світ однієї людини розкривається для іншої і відбувається їх духовне збагачення, що і становить психологічний зміст спілкування.

Людина, спілкуючись з іншими людьми, опановує загальнолюдський досвід, що історично склався, соціальні норми, цінності, знання, способи діяльності, а також формується як особистість. Інакше кажучи, спілкування є найважливішим фактором психічного розвитку людини. Це універсальна реальність, у якій зароджуються, існують і виявляються протягом усього психічного життя процеси, стани й поведінка людини.

Різновиди спілкування. За своїми формами й видами спілкування надзвичайно різноманітне. Способи, сфери й динаміка спілкування визначаються соціальними функціями людей, що вступають у нього, їх місцем у системі суспільних відносин, належністю до тієї чи іншої спільноти. Спілкування регулюється факторами, пов'язаними з виробництвом, обміном і потребами, а також законами, що склались у суспільстві, правилами, нормами, соціальними інститутами тощо. З огляду на це розрізняють кілька підстав поділу спілкування на різні види.

За використанням знакових систем розрізняють.

1. *Вербальне* (мовне) спілкування, яке у свою чергу поділяється на усну й письмову мову.

2. *Невербальне* (безсловесне) спілкування, що відіграє в нашому житті надзвичайно важливу роль. За деякими даними від 60 до 80 % інформації від співрозмовника ми отримуємо невербальним каналом.

Невербальні засоби спілкування надзвичайно різноманітні. Серед них основні: візуальні, аудіальні, тактильні й ольфакторні.

Основні візуальні засоби спілкування відбивають поведінку, наміри людини в її невербальних проявах.

До основних візуальних засобів спілкування відносять:

- 1) рухи м'язів обличчя (міміка);
- 2) рухи рук, ніг (жести);
- 3) рухи тулуба, особливості ходи та ін. (пантоміміка);

4) просторову і часову організацію спілкування (відстань до співрозмовника, кут повороту до нього, персональний простір тощо) – проксеміка;

5) вираз очей;

6) поза, статура, посадка голови;

7) напрямок погляду, візуальні контакти;

8) шкірні реакції (почервоніння, блідість, пітливість);

9) підкреслення або приховування особливостей статури (ознаки статі, віку, раси);

10) засоби перетворення природної статури (одяг, зачіска, косметика, окуляри, прикраси, татуювання, вуса, борода та ін.).

Виділяють дві групи аудіальних засобів спілкування:

– паралінгвістичні, що характеризують якість голосу, його діапазон, тональність (інтонація, гучність, тембр, ритм, висота звуку); такі засоби ще називають вокальною мімікою;

– екстралінгвістичні (мовні паузи, сміх, плач, подих, кашель, ляскіт).

Тактильні засоби спілкування включають усе, що пов'язане з дотиками співрозмовників (потискання руки, обійми, поцілунки, похлопування по плечах та ін.).

До ольфакторних засобів спілкування відносять: приємні й неприємні явища навколишнього середовища; природні і штучні дії людини.

На невербальні засоби значним чином впливає кожна конкретна культура, тому немає загальних норм для всього людства. Поряд з інтернаціональними невербальними проявами ставлення до іншої людини (наприклад, посмішка, рукостискання), існують і суто національні, регіональні. Крім того, частота невербальних проявів у різних народів також не однакова.

Наприклад, протягом години спілкування фін робить у середньому два жести, француз – вісімдесят, італієць – сто десять, мексиканець – більше ста шістдесяти. Ось чому невербальну мову іншої країни доводиться вивчати так само ретельно, як і словесну.

За характером зв'язку спілкування поділяється на:

– безпосереднє, як контакт “віч-на-віч”;

– опосередковане, як неповний психологічний контакт за допомогою письмових або технічних засобів, що віддаляють у часі або на відстані отримання зворотного зв'язку між учасниками.

За кількістю людей, що беруть участь у спілкуванні, розрізняють:

– міжперсональне спілкування, тобто безпосередні контакти людей у групах або парах, постійних за складом учасників;

– масове спілкування, тобто безліч безпосередніх контактів незнайомих людей, а також комунікація, опосередкована різними видами засобів масової інформації.

За включенням у процес спілкування соціальних додатків розрізняють:

– міжособистісне спілкування (спілкування між конкретними особистостями, що володіють унікальними індивідуальними якостями);

– рольове спілкування (спілкування між носіями певних соціальних ролей); у цьому спілкуванні людина втрачає певні особливості своєї поведінки, тому що ті або інші її кроки, дії диктуються роллю, яку вона виконує; у процесі такого спілкування людина сприймається вже не стільки як індивідуальність, а як соціальна одиниця, що виконує певні функції.

Однак сама по собі соціальна роль не визначає до дрібних деталей увесь перебіг спілкування. Вона пропонує, як вести спілкування в головному.

Різновидом рольового спілкування є управлінське спілкування, тобто спілкування між співрозмовниками, які займають соціальні позиції співвідпорядкованості або відносної залежності відповідно до виконуваних соціальних ролей, спрямоване на оптимізацію процесу управління та вирішення проблем спільної діяльності в організації.

Основні функції управлінського спілкування:

– видача розпорядчої інформації (розпорядження, накази, указівки, рекомендації, поради та ін.);

– отримання зворотної (контрольної) інформації про хід і підсумки реалізації розпорядчої інформації;

– видача оцінної інформації про підсумки реалізації завдання.

Перша функція в управлінському спілкуванні наявна завжди, вона є провідною. Другої і третьої функцій може й не бути в тому або іншому конкретному акті управлінського спілкування.

Чому перша функція головна? Тому що від її якості залежить якість виконавчої діяльності. Крім того, перша функція ще й найскладніша. На цій стадії найчастіше виникають проблеми й конфлікти, бо керівник змінює погляди, установки, вид діяльності, дії, поведінку іншої людини, інших людей.

Управлінське спілкування у своїй основі – ділове, рольове спілкування. У процесі його ми контактуємо і взаємодіємо не заради цікавості, не “просто так”, а для того, щоб розв’язати яку-небудь ділову проблему. Усе це вимагає організації процесу управлінського спілкування.

Вивчення спілкування показує складність цього соціального феномена. Така складність зумовлює виділення окремих складових, опису структури. Існує кілька підходів до структурування спілкування як соціального феномена. Одним із вдалих є підхід, коли виокремлюють три взаємозалежні аспекти спілкування:

– перцептивний (взаємсприйняття партнерів по спілкуванню);

– комунікативний (взаємообмін інформацією);

– інтерактивний (взаємодія партнерів по спілкуванню).

Перцептивний аспект спілкування полягає у сприйнятті зовнішніх ознак співрозмовника, у співвіднесенні їх з його особистісними характеристиками, в інтерпретації і прогнозуванні на цій основі його вчинків. Під час спілкування нам доступні лише зовнішні ознаки співрозмовника, серед яких найінформативнішими є зовнішній вигляд (фізичні якості, зовнішність) і поведінка (конкретні дії та експресивні реакції).

Сприймаючи ці якості, ми певним чином оцінюємо їх і робимо деякі умовиводи (часто несвідомо) про внутрішні психологічні властивості партнера

по спілкуванню. У цих умовиводах обов'язково наявні, по-перше, сума властивостей, які приписуються тому, за ким спостерігають, що виявляється в оцінюванні співрозмовника, і, по-друге, формування певного ставлення до нього (більш емоційне, у межах “подобається – не подобається”). Інакше кажучи, на основі сприйняття зовнішності й поведінки співрозмовника ми начебто “читаємо” внутрішній світ людини, намагаємося зрозуміти й виробити власне емоційне ставлення до неї.

Які ж властивості співрозмовника для нас найважливіші, найінформативніші? На що звертаємо увагу насамперед? До таких найістотніших властивостей можна віднести:

- вираз обличчя співрозмовника (міміку);
- способи вираження почуттів (експресію);
- жести (пантоміміку);
- пози, положення тіла й ходу;
- зовнішній вигляд (одяг, зачіску тощо);
- особливості голосу й мови.

Потрібно зазначити, що важливість і черговість сприйняття викладених шести властивостей співрозмовника, оцінка однієї людини іншою багато в чому залежать від індивідуальних статевих, вікових і професійних відмінностей. Так, виявлено, що діти навчаються спочатку розпізнавати експресію за мімікою, потім їм стає доступним аналіз вираження емоцій за допомогою жестів. У цілому діти більше, ніж дорослі орієнтовані на сприйняття зовнішності. Була встановлена розбіжність у сприйнятті й оцінюванні керівниками підлеглих і навпаки.

Закономірності формування першого враження. Головне завдання сприйняття – формування першого враження про людину. На основі численних досліджень психологи дійшли висновку, що перше враження формується під впливом трьох факторів: переваги, привабливості і ставлення до спостерігача.

Дія фактора переваги найчастіше виявляється в умовах нерівності партнерів у тій або іншій сфері: соціальній, інтелектуальній, груповій тощо. Сутність його в тому, що партнери по спілкуванню схильні систематично переоцінювати різні якості тих людей, які перевершують їх за якимись суттєвими для них параметрами. Якщо ж вони мають справу з партнерами, яких вони, на їхню думку, у чомусь перевершують, то перші других недооцінюють. Інакше кажучи, відбувається або загальне недооцінювання, або загальне переоцінювання партнера.

Важлива риса керівника – уміння повернути до себе. Дуже багато залежить від того, чи подобається нам зовні наш партнер по спілкуванню. Якщо людина нам подобається (зовні!), то одночасно ми схильні вважати її кращою, розумнішою, цікавішою і т. ін., тобто переоцінюємо її психологічні характеристики. Американський психолог А. Міллер, відібравши фотографії людей гарних, “звичайних” і некрасивих, показав їх групі чоловіків і жінок із проханням висловитися про внутрішній світ кожного з тих, хто був зображений. Найкраще були оцінені і як упевненіші в собі, щасливі й щирі, урівноважені, енергійні, люб'язні, тобто багатші духовно, ніж некрасиві й

навіть “звичайні”. Таким чином, фактор привабливості забезпечує реалізацію такої схеми: чим зовні привабливіша для нас людина, тим краща вона для нас у всьому. Якщо ж вона неприваблива, то й інші її якості недооцінюються.

Фактор ставлення до спостерігача регулює включення сприйняття за такою схемою: позитивне ставлення до нас викликає тенденцію до приписування партнерові позитивних властивостей і відкидання, ігнорування негативних. І навпаки, явне недоброзичливе ставлення викликає стійку тенденцію не зважати на позитивне і вип'ячувати негативне.

Таким чином, під час формування першого враження загальне позитивне враження про людину призводить до переоцінювання, а негативне – до недооцінювання невідомої людини.

Із цього випливає, що первинне враження завжди помилкове. Чи так це? Насправді ж це так і водночас не так. Завжди сприйняття партнера по спілкуванню одночасно і правильне, і неправильне: воно точніше щодо головних у цей момент характеристик (вік, соціальна група, рід занять, місце проживання тощо), за якими ми формуємо думку, і менш точно стосовно інших характеристик.

Чому ж так відбувається? Тому що формування першого враження не самоціль, а регулятор наступної поведінки. Воно необхідне для того, аби визначити головні характеристики співрозмовника й відповідно до них вибрати певну “техніку спілкування”. А інші якості, що опинилися “не у фокусі”, просто добудовуються за схемами. Ось тут і криється можливість помилок у формуванні першого враження.

Для нас важливо знати ті ознаки в зовнішності іншого, які змушують працювати ту або іншу схему формування першого враження. Для дії фактора переваги важливі одяг людини й увесь її антураж. В одязі для нас важлива його ціна. При цьому під ціною одягу розуміється не стільки грошове вираження цієї ціни, скільки її дефіцитність і модність. Серйозне значення має силует одягу. На основі низки досліджень виявлено, що високостатусним вважається силует, що наближається до витягнутого прямокутника, із підкресленими кутами (особливо плечовими), а низькостатусним – силует, що наближається до кулі і не містить виражених кутів (светр, куртка). Для практики управлінського спілкування висновок очевидний: вплив керівника дієвіший, якщо той спілкуватиметься з підлеглими одягнений у строгую форму одягу чи діловий костюм.

Має значення й колір одягу. Високостатусними вважаються кольори ахроматичного забарвлення чорно-білої гама (навіть деякі відтінки сірого), а низькостатусними – яскраві, насичені й чисті кольори (крім білого й чорного).

На формування фактора переваги впливає манера поведінки співрозмовника (як сидить, ходить, розмовляє, куди дивиться й т. ін.). Перевага виявляється в незалежності співрозмовника. По-перше, незалежність від партнера (людина показує, що їй нецікавий той, із ким вона спілкується). По-друге, незалежність від обставин спілкування (людина начебто не помічає свідків, невдало вибраного моменту, своєї безтактності, різних перешкод). Нарешті, по-третє, незалежність від неписаних норм спілкування (розвалюється

в кріслі, на співрозмовника намагається не дивитися, а дивиться вбік, у вікно, у процесі спілкування оглядає свої нігті, уживає багато спеціальних термінів та іноземних слів та ін.).

Важливо зауважити, що прояв незалежності співрозмовником позначається тільки за нашої готовності визнати цю незалежність обґрунтованою, обумовленою значущістю ситуації. Таким чином, дія фактора переваги починається тоді, коли людина фіксує перевагу іншого над собою за знаками в одязі й манерою поведінки.

Привабливість – поняття соціальне вже тому, що воно має відмінності в різних народів і в різні часи. Тому знаки привабливості треба шукати не в розмірі очей або кольорі волосся, а в соціальному значенні тієї чи іншої ознаки (є такі типи зовнішності, що схвалюються, і такі, що не схвалюються суспільством або конкретною соціальною групою). Це багато в чому пояснює дію фактора привабливості. Для нас привабливий той партнер по спілкуванню, який прагне наблизитися до типу зовнішності, що максимально схвалюється соціальною групою, до якої ми належимо. Однак ще привабливішими для нас помічені зусилля, спрямовані співрозмовником на досягнення соціально схвалюваної зовнішності. Таким чином, знаками привабливості є зусилля людини мати вигляд соціально схвалюваний у якій-небудь групі.

Для керівника важливо знати, як формується фактор ставлення до спостерігача. Знаком ставлення до нас є все, що свідчить про згоду співрозмовника з нами. Дослідження Карі й Кені показали, що чим ближче думка іншої людини до нашої власної, тим вище оцінка цієї людини, і навпаки: чим вище оцінювався хтось, тим більшої подібності його поглядів із власними від нього очікували. Розбіжності з позицією привабливої особи досліджувані просто не схильні помічати.

Розрізняють прямі й непрямі ознаки згоди, що формують розглянутий фактор. До прямих ознак відносять думку співрозмовника, подібну до нашої: чим ближче вона до нашої, тим вище ми оцінюємо співрозмовника. Непрямими ознаками є час від часу підбадьорливі схвальні кивки, природна посмішка, що з'являється в потрібних місцях, вигуки “Так”, “Саме так”, “Звичайно”, “Природно” та ін.

Механізми взаємосприйняття. Дотепер ми розглядали, як відбувається процес формування першого враження. Що ж дозволяє нам швидко сформувати перше враження? В основі цього процесу лежить дія механізму стереотипізації. Під соціальним стереотипом розуміється стійкий образ або уява про які-небудь явища чи людей, властиві представникам тієї або іншої соціальної групи. Наприклад, коли ми чуємо “циганка” або “військовий”, ми цю особу не бачимо, але можемо уявити її у всій неповторній індивідуальності. Для ситуацій управлінського спілкування такими звичними стереотипами будуть висловлювання “грубий начальник”, “ледачий підлеглий” та ін. Головне завдання соціального стереотипу – дозволити нам швидко зорієнтуватись у ситуації спілкування. Орієнтування відбувається миттєво, і ми шукаємо відповідну стратегію подальшої поведінки. Для людини, що засвоїла

стереотипи своєї групи, вони виконують функцію спрощення і скорочення процесу сприйняття співрозмовника.

Проблема надійності сприйняття неможлива без урахування низки ефектів у процесі дії механізму стереотипізації. Найтипівіші серед них такі:

- халоефект, тобто грубе узагальнення, оцінювання в чорно-білих кольорах;

- ефект поліпшення, тобто занадто позитивна оцінка подій, учинків, що спостерігаються;

- ефект центральної тенденції, тобто прагнення усереднити оцінки процесів і явищ, що спостерігаються;

- ефект ореолу, тобто тенденція пов'язувати характеристику однієї риси характеру з іншими властивостями людини: високий науковий інтелект в уяві більшості людей асоціюється з високою шляхетністю або добре розвиненим почуттям громадського обов'язку, зовні привабливим людям часто приписують шляхетні риси характеру;

- ефект контрасту, тобто схильність підкреслювати протилежні своїм позитивним рисам риси оточення;

- ефект проекції, тобто схильність приписувати негативні властивості свого характеру, а також мотиви своєї поведінки іншим: людина, яка часто говорить неправду, найчастіше не вірить і іншим.

Стереотипи становлять інструмент “грубого налаштування”, що дозволяє людині “заощаджувати” психологічні ресурси й час. Вони мають свою “дозволену” сферу соціального застосування. Однак далі, у процесі наступного сприйняття співрозмовника, соціальний стереотип повинен поступитися місцем дії механізмів “тонкого налаштування”. Настає етап більш глибокого й об'єктивного розуміння партнера: його актуального емоційного стану, динаміки його ставлення до нас, тобто прагнення за зовнішніми ознаками побачити внутрішній стан, “прочитати” внутрішній світ іншого; до механізмів “тонкого налаштування” відносять ідентифікацію, емпатію, атракцію, рефлексію, каузальну атрибуцію.

Ідентифікація (лат. *identifico* – ототожнюю) являє собою спосіб пізнання іншої людини, за якого припущення про внутрішній стан співрозмовника будується на основі спроб поставити себе на місце співрозмовника, тобто відбувається уподібнення себе іншій людині. Ідентифікуючи себе з іншою людиною, пізнаєш її норми, цінності, поведінку, уподобання і звички.

Емпатія – це емоційне відчуття або співпереживання іншій людині. Через емоційний відгук ми розуміємо її внутрішній стан. Емпатія заснована на вмінні правильно уявляти собі, що відбувається всередині іншої людини, що вона переживає, як оцінює навколишній світ. Відомо, що емпатія тим вище, чим більше людина здатна уявити собі, як та сама подія сприйматиметься іншими людьми, і чим краще вона здатна зрозуміти право на існування цих різних точок зору.

Атракція (фр. *attraction*, буквально – залучення, притягнення) – це вміння досягти сприятливого, стійкого позитивного ставлення співрозмовника до нас; здатність позитивно настроїти його стосовно нас. У цьому випадку розуміння

партнера по спілкуванню виникає завдяки формуванню прихильності до нього, дружнього або глибокого інтимно-особистісного ставлення.

Рефлексія (лат. reflexio – рух назад) – це механізм самопізнання в процесі спілкування, в основі якого лежить здатність людини уявляти й усвідомлювати те, як вона сприймається партнером по спілкуванню.

Каузальна атрибуція (лат. causalis – причинність і attributio – приписування) являє собою механізм інтерпретації вчинків і почуттів іншої людини, прагнення до з'ясування причин поведінки суб'єкта. Дослідження показують, що в кожній людині є свої “улюблені” схеми причинності, тобто звичні пояснення чужої поведінки. Так, люди з особистісною атрибуцією в будь-якій ситуації схильні знаходити винуватця того, що трапилось, приписувати причину конкретній людині. У випадку ж пристрасті до ґрунтовної атрибуції люди схильні насамперед звинувачувати обставини, не обтяжуючи себе пошуками конкретного винуватця. При стимульній атрибуції людина бачить причину того, що трапилось, у предметі, на який була спрямована дія, або в самому собі.

Крім цих схем було виявлено й деякі закономірності процесу каузальної атрибуції. Наприклад, причину успіху люди найчастіше приписують собі, а невдачу – обставинам. Характер приписування залежить також і від форми участі людини в події, що обговорюється. Оцінка буде різною залежно від того, чи була ця людина учасником (співучасником) чи спостерігачем. Загальна закономірність полягає в тому, що в міру зростання значущості того, що трапилось, досліджувані схильні переходити від ґрунтовної і стимульної атрибуції до особистісної (тобто шукати причину того, що трапилось, в усвідомлених діях особистості).

Швидкість прочитання “внутрішнього світу” іншої людини і його якість у різних людей неоднакові. Ці характеристики можуть бути значно посилені за наявності відповідних знань і достатнього життєвого досвіду.

Які ж елементи цієї “абетки”? Що можна побачити? Як за зовнішніми ознаками поведінки партнера по спілкуванню побачити його актуальний внутрішній стан? Що можна вважати найважливішими джерелами інформації про внутрішній світ іншої людини?

Спробуємо дати відповіді на ці питання, але основні умови результативного прочитання внутрішнього світу співрозмовника розглянемо дещо пізніше.

1. Намагатись уникнути шаблону в тлумаченні тих або інших жестів, адже почісування потилиці може означати й наявність у людини лупи, і невпевненість, і неправдивість.

2. Оцінювати сукупність жестів, коли інформація одного підтверджує інформацію іншого.

3. Ураховувати умови, в яких проявляються ті або інші жести. Наприклад, якщо в розмові з вами співрозмовник часто використовує закриті жести й позиції, можливо, у приміщенні просто прохолодно.

4. Виходити з конгруентності (лат. *congruentis* – відповідність, збіг) – збігу слів і жестів. Доведено, що коли інформація слів і жестів не збігається, співрозмовники покладаються на невербальну інформацію.

5. Виходити з низки правил: чим старше співрозмовник, чим вище його соціально-економічне становище, тим менш виражені в нього жестикуляція і рухливість тіла, тим менш помітними й завуальованішими стають вони; чим південніше народилась і виховувалась людина, тим розвиненіше в неї жестикуляція й рухливість тіла.

Керівникові важливо мати високий рівень візуально-психодіагностичних здібностей, тобто вмінь і навичок, що дозволяють за зовнішніми ознаками людей “читати” їхній актуальний психічний стан.

Для нас джерелами інформації про співрозмовника є насамперед особа, міміка, жести, пози, хода людини тощо.

Перше й головне, що відбивається на обличчі людини, у його міміці, – це емоції. Було встановлено, що існує сім основних емоційних виражень – конфігурацій міміки: щастя, подив, страх, страждання, гнів, відраза або презирство та інтерес.

З’ясувалося, що всі люди, не залежно від національності й культури, у якій вони зростали, із достатньою точністю пояснюють ці мімічні конфігурації. При цьому основне інформативне навантаження несуть брови і ділянка навколо рота (губи).

Очі людини здавна називають дзеркалом душі. Важливу інформацію можуть дати мінливі розміри зіниць: при денному освітленні зіниці здатні розширюватись і звужуватися залежно від настрою. У разі доброго настрою зіниці розширюються в чотири рази більше, ніж при звичайному настрої. Зіниці значно звужуються, коли настрій сердитий, похмурий. Звідси випливає практичний висновок для типових ситуацій управлінського спілкування: коли ви розмовляєте з підлеглими або з вищим начальником, навчіться зветрати увагу на зіниці й визначати актуальний стан співрозмовника.

Інформативна також і тривалість погляду. Нормальним прийнято вважати ситуацію, коли очі співрозмовників зустрічаються від 1/3 до 2/3 часу спілкування. Якщо ж очі зустрічаються менше 1/3, то наш співрозмовник або нечесний, або збентежений і скований, або до того, що ми говоримо й робимо, ставиться негативно. Якщо очі зустрічаються більше 2/3 часу спілкування, то наш співрозмовник або вважає нас дуже цікавим і привабливим співрозмовником (у цьому випадку зіниці будуть розширені), або нам кидають виклик і налаштовані вороже (у цьому випадку зіниці будуть звуженими).

Необхідно пам’ятати, що тривалість погляду національно зумовлена. Наприклад, жителі півдня так часто дивляться на співрозмовника, що для інших це видається навіть образливим.

Кілька слів про напрямок погляду. Коли людина тільки формулює думку, вона найчастіше дивиться убік (“у простір”), коли думка повністю готова, – на співрозмовника. Якщо йдеться про складні речі, на співрозмовника дивляться менше, коли труднощі долаються, – більше. Узагалі ж той, хто в цей момент говорить, менше дивиться на партнера, аби перевірити його реакцію й

зацікавленість. Слухач же більше дивиться в бік мовця й посиляє йому сигнали зворотного зв'язку.

Має значення й те, куди спрямовано погляд співрозмовника. Цей аспект впливає на хід спілкування і звичайно зовсім точно витлумачиться співрозмовниками. Існує кілька різновидів поглядів. Так, при діловому погляді очі співрозмовника звичайно зосереджуються на трикутнику, утвореному трьома точками: центри очей і середина чола. Спрямовуючи свій погляд на цей трикутник, ми створюємо серйозну атмосферу управлінського спілкування. Мало того, цей погляд передає нашому співрозмовникові діловий настрій, статусний характер спілкування.

Коли наш погляд не опускається нижче рівня очей співрозмовника, ми можемо контролювати хід спілкування. При соціальному погляді наші очі спрямовані на трикутник, утворений центрами очей і серединою рота. Створюється атмосфера невимушеного, міжособистісного спілкування не просто співрозмовників, а приємних співрозмовників. Таким чином, направляючи погляд на той або інший трикутник, ми можемо передавати свій настрій і сам характер нашої розмови з тим або іншим співрозмовником.

Важливою допомогою в управлінському спілкуванні є використання відкриття, зробленого засновником нейролінгвістичного програмування М. Еріксоном: рухи очних яблук пов'язані з типом мислення, точніше, з основним способом обробки внутрішнього досвіду.

На основі фактів, підтверджених низкою експериментів, було виявлено взаємозв'язок між положенням очей суб'єкта і сенсорними процесами, відповідальними за прийом і переробку інформації. Оскільки спостереження за рухом очей дозволяє довідатися багато про внутрішній світ людини, їх стали називати "очними сигналами доступу" (ОСД).

Було встановлено, що коли людина (якщо тільки вона не шульга) дивиться вгору і ліворуч, вона звертається до візуальної (зорової) пам'яті; коли очі спрямовані вгору і праворуч, то це свідчить про виникнення нового зорового уявлення, конструювання нового образу; коли очі перебувають переважно в горизонтальному положенні, відбувається аудіальний (слуховий) контролюючий процес; переміщення очей униз і ліворуч означає, що провідним є процес кінестетичного (чуттєвого) введення інформації; нарешті, рух очей униз і праворуч сигналізує про внутрішній діалог і як наслідок – контроль мови людини.

На основі цих даних виникла гіпотеза, відповідно до якої знання провідного в цей момент сенсорного способу візуальної поведінки людини дозволяє гармонізувати процес спілкування з нею. Так, якщо керівникові потрібно переконати підлеглого, який є переважно візуалістом, то апелювати до нього доцільно не тільки логічною аргументацією, але і змальовуючи словесні образи. З іншого боку, якщо в підлеглого провідний сенсорний канал кінестетичний, то найкращим способом спілкування з ним буде включення його в ситуацію, у конкретну діяльність, вплив на його чуттєву сферу.

Схема очних сигналів доступу наведена нижче. Її можна широко застосовувати, оскільки лише 10 % людей є шульгою. У шульги спогади і конструкції дзеркально міняються місцями.

Поділ внутрішнього досвіду на три категорії (зір, слух, відчуття) називається поділом відповідно на візуальну, аудіальну й кінестетичну модальності внутрішнього досвіду. Людина, у якої в мисленні переважають зорові образи, яка “спеціалізується” на зоровому внутрішньому досвіді, буде називатися візуалістом, на слуховому досвіді – аудіалістом, на відчуттях – кінестетиком.

Про провідну модальність можна одержати відомості не тільки з очних сигналів доступу підлеглого, але й за словами, які часто вживаються. Річ у тому, що у людини вибір слів також пов’язаний з її провідною модальністю. Якщо підлеглий говорить про блискуче майбутнє, яскраві перспективи висловлює свою точку зору, то він вибирає візуальні слова, які відповідають його провідній візуальній модальності. Аудіальній модальності відповідають слова й вирази: “монотонний”, “приглушений”, “кажіть голосніше”, “давайте обговоримо” та ін. Слова “торкати”, “стосуватися”, “м’яко”, “грубо” є найживанішими для представників кінестетичної модальності.

Є й такі слова, які не належать до жодної модальності: “знати”, “розуміти”, “думати”. Однозначний висновок: для різних ситуацій управлінського спілкування для більшої переконливості й підвищення ефективності спілкування необхідно формувати свої повідомлення, використовуючи слова, характерні для модальності підлеглого. Якщо керівник навчиться говорити з підлеглим так, аби тому було зручно слухати керівника, то в підлеглого формуватиметься несвідома довіра до керівника, значно підвищиться ефективність управлінського спілкування.

Науковцями встановлено: існує реальна можливість одержувати достовірну інформацію про внутрішній стан людини за її зовнішніми проявами. Взаємодія психіки і тіла людини будується на принципі психофізичного паралелізму. Він полягає в тому, що психічне відбивається у фізичному і, навпаки, фізичні зміни спричиняють психічні.

Будь-які переживання людини так чи інакше виявляються в її зовнішньому вигляді, міміці, жестах, позах, інтонаціях тощо. Результати низки досліджень свідчать про те, що в процесі спілкування люди більше 65 % інформації про партнерів одержують за допомогою спостереження за ними. Якщо слова людини найчастіше є плодом її свідомості, результатом оцінювання і прогнозування ситуації спілкування, роботою “внутрішньої цензури”, то жести – реакція підсвідомих процесів. Ось чому потрібно звертати найпильнішу увагу на неузгодженість між словами й жестами.

Чому ж відбувається неузгодженість між вербальними й невербальними системами? Річ у тому, що мовою й негативними переживаннями управляють різні півкулі кори головного мозку людину. Тому в кризових ситуаціях можуть виявлятися збої в їх синхронному функціонуванні. Права півкуля, беручи участь у керуванні негативними емоціями, одночасно координує діяльність лівої половини людського тіла.

Знання цього факту дозволило фахівцям сформувавши правило “лівої сторони”. Згідно з ним те, що людина прагне показати оточенню, відбивається на правій половині її тіла, а те, що вона реально переживає, – на лівій.

Хвилюючись або виявляючи нещирість, людина найчастіше допускає неузгодженість між мовною (вербальною) і немовною (невербальною) системами комунікації. Явними ознаками такої неузгодженості можуть бути:

- ледь помітні мікрорухи мимічної мускулатури особи;
- прискорене кліпання очима і прискорене дихання;
- почервоніння і збліднення шкірних покривів;
- звуження зіниць;
- порушення симетричності миміки;
- ковтальні рухи, що свідчать про пересихання в роті;
- підвищене потовиділення;
- закрита позиція (схрещування, стискання, перехоплювання рук, перехрещування ніг та ін.).

На думку С. К. Делікатного, Ж. Ю. Половникової і П. Я. Пригунова, нещира поведінка людей може виявитися низкою типових ролей.

“Авторитетний”: нещирість поведінки маскується демонстрацією домінування його позиції в ситуації контакту, високої соціальної значущості його особистості, особливих стосунків з авторитетними людьми, вищим керівництвом.

“Догідливий”: маскування справжніх намірів здійснюється за рахунок демонстрації послужливості, сором’язливості, малої освіченості, слабкої пам’яті, прохань по допомогу й ін.

“Добрий хлопець”: демонструється показна дбайливість про життєві труднощі та проблеми керівника, розуміння складності професійної діяльності та ін.

“Артист”: залежно від розвитку ситуації контакту і відповідних реакцій керівника демонструються різноманітні форми поведінки то “авторитетного”, то “догідливого”, то “доброго хлопця”.

Для діагностики нещирої поведінки рекомендується застосовувати техніку контрольних запитань.

1. Постановка декількох контрольних запитань, на які висока ймовірність одержання відповіді “так”, потім контрольних запитань, на які висока ймовірність отримання відповіді “ні”. При цьому оцінюється відповідність зазначених вище невербальних характеристик змісту відповідей.

2. Уточнення й деталізація обставин, умов, властивостей, дій, у викладі яких підозрюється неточність.

3. Постановка несподіваних, провокаційних за сутністю запитань, які спрямовані на з’ясування приблизно прихованої або спотвореної об’єктом інформації. Запитання можуть ставитися як несподівано, так і прямо.

4. Вимога багаторазового повторення подій, відомостей, які викликають підозру. У процесі наступного аналізу звертають увагу на узгодження того самого в різних розповідях.

Дещо про жести й пози спілкування. Важливою характеристикою перцептивної сторони спілкування є використання партнерами по спілкуванню жестів і поз. Керівникові будь-якого рівня важливо знати потенційно можливу інформацію, яку жести й пози можуть передати.

Основні групи жестів і поз.

1. Жести й пози відкритості:

- розгорнуті назустріч співрозмовникові руки, демонстрація розкритих долонь, часто супроводжується підняттям плечей;
- розстібнутий піджак (куртка).

2. Жести й пози закритості:

- схрещені на грудях руки або спроба якось закрити корпус тіла руками; закритість підсилюється, якщо пальці стиснуто в кулак;
- посадка на стілець, коли спинка є начебто щитом;
- схрещені ноги.

3. Оцінювальні жести й пози:

- жест “рука біля щоки” означає, що людина над чимось задумалася, про щось міркує;
- підборіддя обпирається на долоню, указівний палець витягнуто вздовж щоки, інші пальці зведені разом і розташовані над підборіддям; цей жест свідчить про критичну оцінку;
- якщо це ж саме супроводжується нахилом корпусу вбік від співрозмовника, то оцінка, найімовірніше, негативна;
- нахил голови набік – зацікавленість;
- почісування, погладжування підборіддя – жест міркування й оцінки, відбувається процес прийняття рішення.

4. Жести й пози підозрливості, прихованості й заперечення:

- складені руки, відхилений назад корпус, схрещені ноги, голова нахилена вперед, погляд спідлоба;
- ступні й корпус тіла повернені в напрямку до виходу;
- торкання носа або легеньке його потирання (звичайно вказівним пальцем) – людина прагне закінчити розмову й піти;
- торкання мочки вуха або потирання очей.

5. Жести й пози впевненості:

- горда пряма поза;
- пальці з'єднані на зразок купола; означає довірливість стосунків, але також і деяке самовдоволення, упевненість у своїй непогрішності, егоїстичність або гордість;
- долоні тісно з'єднані;
- руки з'єднані за спиною, підборіддя підняте вгору – поза абсолютної переваги.

6. Жести й пози нервозності:

- покахикування, прочищення горла;
- паління сигарет; сигарету запалюють лише тоді, коли напруга спадає;
- рука прикриває рота (цей жест передає емоції, що варіюються від сумніву в собі до явної неправди);

– лікті ставляться на стіл, утворюючи піраміду, вершина якої (кисті рук) розташована прямо перед ротом.

7. Жести й пози готовності:

- руки на стегнах, стоячи або сидячи;
- людина сидить на краю стільця;
- опора на стіл широко розставленими руками; це сильний заклик слухати, тому що ця людина має що сказати.

8. Жести й пози непевності:

- переплетені пальці рук, при цьому великі пальці нервово рухаються;
- людина покушує кінець авторучки, олівця;
- пощипування, потирання долонь.

9. Жести й пози напруженості:

- коротке дихання, часті зойки й неясні звуки;
- міцно зчеплені руки; крім того, це ще є жестом підозри й недовіри;
- похлопування шиї долонею;
- відвернення співрозмовника вбік, означає також невдоволення, заперечення, у спілкуванні з людьми, які демонструють такі жести, перед початком розмови слід зняти напруженість: схилитися до людини, сісти з нею поруч та ін.

10. Жести самоконтролю:

- руки зведені за спину, і там одна сильно стискає іншу;
- схрещені щиколотки ніг;
- руки, що вчіплюються в підлокітники крісла.

11. Жести нудьги:

- постукування по столу рукою або по підлозі ногою, постукування ковпачком ручки;
- голова лежить на розкритій долоні, очі напівприкриті;
- відсутній погляд;
- машинальне малювання на папері.

12. Жести приязні:

- руки, що прикладаються до грудей;
- наближення до іншої людини; вчасно реагувати, коли партнер починає відсуватися.

Те, як людина сидить під час розмови, показує її ставлення до іншої людини, так само як і до теми розмови. Люди звичайно подаються вперед, коли вони емоційно залучені або зацікавлені. Як правило, вони відхиляються назад або відсуваються, коли цього немає. Сидіння на кінчику стільця й нахил уперед указують на готовність до руху та установку на кооперацію, прийняття, визнання, указують на фізичне наближення до співрозмовника. Сидіння пряме, але без напруги, указує на довіру; сутула поза свідчить про внутрішню установку на самозахист; коли людина відвертається від співрозмовника і схиляє голову вперед, то, найімовірніше, вона демонструє підозру.

28.2. Психологія спілкування керівника з підлеглими

Ділове (офіційне) спілкування в управлінні передбачає відносини, що опосередковуються соціальними і професійними ролями. Цей вид спілкування може мати елементи особистісного характеру, актуалізація яких значною мірою залежить від обмежень у ділових стосунках. У процесі ділового спілкування розкривається суб'єктивний, внутрішній світ однієї людини для іншої, така своєрідна “презентація” дає змогу з'ясувати людські якості. Завдяки спілкуванню індивід долучається до життя організації, засвоює її досвід, здобутки, водночас він відособлюється, виокремлюється з групи, формує свою індивідуальну неповторність і самотність.

Аналізуючи процес спілкування, ми на кожному кроці переконуємося, що спілкування – це комунікація, тобто обмін думками, переживаннями, міркуваннями, настроями, бажаннями тощо. Інакше кажучи, під цією стороною спілкування розуміється, як правило, процес обміну інформацією. Однак такий підхід буде трохи спрощеним, оскільки ми акцентуємо увагу лише на формальному боці проблеми. Насправді інформація не тільки передається, а й формується, уточнюється, розвивається.

Що найхарактерніше для цього аспекту спілкування? По-перше, зміст конкретної комунікації може бути надзвичайно різноманітним: від розмови малят до бесіди науковців на науковому симпозіумі.

По-друге, ефективність спілкування пов'язується насамперед із цією функцією.

По-третє, комунікація в спілкуванні завжди значуща для його учасників, оскільки обмін інформацією відбувається не просто так, а заради досягнення якихось цілей, задоволення якихось потреб.

По-четверте, комунікація в спілкуванні – це насамперед вплив, у випадку успіху комунікації відбувається зміна в уявах про світ того, кому її адресовано.

До основних видів комунікації звичайно відносять вербальну й невербальну. Поговоримо докладніше про вербальну комунікацію.

Форми міжособистісного спілкування різноманітні. До них можна віднести і скороминущу розмову, і докладну бесіду “по душах”, і роз'яснення своїх вимог, і суперечку з низки питань, і спробу добитися згоди з якої-небудь проблеми. Однак у процесі спілкування нерідко виникають ускладнення, незрозуміння. Їх причиною можуть бути комунікативні бар'єри, що виникають у процесі управлінського спілкування.

Основні комунікативні бар'єри у спілкуванні. Мова, будь-яка інформація завжди була і є способом впливу, або сугестії. Однак часто ми стаємо свідками й зустрічної психологічної активності, так званого противовпливу, тобто людина начебто захищається від неблаганної дії мови іншої людини. Механізм протинавіювання в процесі спілкування створює численні комунікативні бар'єри. Таким чином, комунікативний бар'єр – це психологічна перешкода на шляху адекватної інформації між партнерами по спілкуванню. Які ж це бар'єри і як їх долати?

На думку Ю. С. Крижанської і В. П. Третьякова, у процесі ділового спілкування можливе виникнення принаймні трьох комунікативних бар'єрів і їх різних модифікацій: бар'єри “авторитету”, “уникнення” і “непорозуміння”. Перші два забезпечують захист від джерела інформації, останній бар'єр – захист від самого повідомлення.

Бар'єр “авторитету”. Розділивши всіх людей на авторитетних і неавторитетних, людина довіряє тільки першим і відмовляє в довірі іншим. Таким чином, довіра й недовіра начебто персоніфікуються й залежать не від особливостей переданої інформації, а від того, хто говорить. Наприклад, літні люди слабо дослухаються до порад молоді.

Віднесення людини до авторитетних залежить від такого.

1. Соціальний стан (статус), належність до реальної “авторитетної” групи. Психолог П. Уїлсон у різних класах показував студентам коледжу одного й того самого чоловіка. В одному класі психолог представляв його як студента, у другому – як лаборанта, у третьому – як викладача, у четвертому – як доцента, в останньому – як професора. Після того як гість ішов, треба було максимально точно визначити його зріст і зріст самого експериментатора. Виявилося, що зріст незнайомця неухильно збільшувався в міру збільшення його соціального статусу, водночас як зріст психолога не мінявся. Цікаво, що розрив у зрості незнайомця від першого до останнього класу становив 14–15 см.

2. Привабливий зовнішній вигляд (акуратні зачіска і одяг тощо).

3. Доброзичливе ставлення до адресата впливів (посмішка, привітність, простота та ін.).

4. Компетентність.

5. Щирість, причому якщо слухач довіряє мовцеві, то він дуже добре сприймає й запам'ятовує висновки і практично не звертає уваги на хід міркувань. Якщо ж довіри менше, то до висновків він ставиться прохолодніше, зате дуже уважний до аргументів і ходу міркувань.

Бар'єр “уникнення”. Людина уникає джерел впливу, ухиляється від контакту зі співрозмовником. Якщо ухилитися неможливо, то вона додає зусиль, аби не сприймати повідомлення (неуважний, не слухає, не дивиться на співрозмовника, використовує будь-який привід для припинення розмови). Іноді уникають не тільки джерел інформації, але певних ситуацій (наприклад, прагнення заплющити очі під час перегляду “страшних місць” із фільмів жахів).

Як же долати цей бар'єр?

Найчастіше бар'єр “уникнення” виникає з неуважності. Тому тільки спрямовуючи увагу співрозмовника, аудиторії, можна подолати цей бар'єр. Головне при цьому розв'язати дві взаємозалежні проблеми: привернути увагу, утримати увагу.

На нашу увагу найбільше впливають такі фактори: актуальність і важливість інформації, її новизна, нестандартність подачі, несподіваність, інтенсивність передачі інформації, звучність голосу і його модуляція.

Привернути увагу дозволяють три основні прийоми.

1. Прийом “нейтральної фрази”. На початку виступу, бесіди промовляється фраза, прямо не пов'язана з основною темою, але з якихось

причин має значення, цінність для співрозмовника або для всіх присутніх (звідки родом, останній переглянутий фільм, передача, прочитана книга, захоплення тощо).

2. Прийом “залучення”. Промовець виголошує щось дуже тихо, монотонно або нерозбірливо так, щоб слухачеві було важко сприймати і доводилося докладати значних зусиль, аби хоч щось зрозуміти. Такі зусилля саме й концентрують увагу. У результаті промовець начебто “затягує” слухача у свої “тенети”. Інакше кажучи, той, хто говорить, провокує слухача самого застосовувати способи концентрації уваги, а потім їх використовує.

3. Прийом “зорового контакту”. Промовець обводить аудиторію поглядом, дивиться пильно на кого-небудь, фіксує поглядом кілька людей в аудиторії і киває їм.

Не менш важлива проблема підтримання уваги. Вона вирішується низкою прийомів.

1. Прийом “ізоляції”: співрозмовника відводять убік, усамітнюються, зачиняють двері й вікна в лекційних аудиторіях, роблять зауваження промовцям.

2. Прийом “нав’язування ритму”: постійна зміна характеристик голосу й мови, тобто говорити то голосніше, то тихіше, то швидше, то повільніше, то виразно, “із натиском”, то скоромовкою, нейтрально, той, хто говорить, начебто нав’язує співрозмовникові свою послідовність перемикавання уваги. Цим прийомом запобігають монотонності звучання.

3. Прийом “акцентування” (уживання різних службових фраз, покликаних привернути увагу, типу “Прошу звернути увагу”, “Важливо відзначити, що...”, “Необхідно зауважити, що...” та ін.).

Бар’єр “нерозуміння”. Найчастіше джерело інформації заслуговує на довіру, авторитетне, однак інформація не сприймається (не чуємо, не бачимо, не розуміємо). Чому це відбувається і як можна ці проблеми розв’язати? Звичайно виділяють чотири бар’єри нерозуміння: фонетичний (фонема – звук), семантичний (семантика – значення слів), стилістичний (стиль викладу, відповідність форми і змісту), логічний.

Фонетичний бар’єр нерозуміння виникає в таких випадках:

- говорять іноземною мовою;
- використовують багато іноземних слів або спеціальну термінологію;
- говорять швидко, невиразно і з акцентом.

Подолати фонетичний бар’єр можливо таким чином:

- виразна, розбірлива й досить голосна мова, без скоромовки;
- урахування аудиторії та індивідуальних особливостей людей (чим гірше людина знає предмет обговорення, тим повільніше треба говорити, тим докладніше роз’яснювати; люди різних національностей говорять із різною швидкістю: на півночі й у середній смузі – повільніше, на півдні – швидше, маленькі діти і літні люди погано сприймають швидку мову);
- наявність зворотного зв’язку зі співрозмовником, аудиторією.

Семантичний бар’єр нерозуміння виникає, коли фонетично мова “наша”, але за переданим змістом “чужа”. Чому? По-перше, тому що будь-яке слово має

звичайно не одне, а кілька значень; по-друге, “значеннєві” поля в різних людей різні, нарешті, по-третє, найчастіше використовуються жаргонні слова, таємні мови, часто вживані в якій-небудь групі образи, приклади. Наприклад, зміст слів “перо”, “капуста” тощо на злодійському жаргоні суттєво відрізняється від справжнього значення.

Бар’єр найчастіше виникає тому, що ми звичайно виходимо з того, що “усі розуміють, як я”, а тим часом правильніше було б сказати зворотнє: “усі розуміють по-своєму”.

Для подолання цього бар’єра необхідно:

- говорити максимально просто;
- заздалегідь домовлятися про однакове розуміння якихось ключових слів, понять, роз’яснити їх на початку розмови.

Стилістичний бар’єр нерозуміння. Людина зобов’язана зрозуміти, а отже, відбити в якійсь відповіді або дії тільки той словесний зворот, який відповідає встановленій граматичній структурі. А якщо ні, то в разі невідповідності між формою і змістом виникає стилістичний бар’єр. Інакше кажучи, якщо стиль викладу недоречний, занадто важкий, дещо легковажний, загалом не відповідає змісту, то той, хто слухає, його не розуміє або відмовляється, не прагне зрозуміти.

Із певними застереженнями можна визнати, що стиль – це відношення форми повідомлення до його змісту. Тому головне в подоланні цього бар’єра – правильно структурувати передану інформацію.

Існують два основні правила структурування інформації у спілкуванні: правило рамки і правило ланцюга.

Правило рамки ґрунтується на чинності психологічного закону роботи пам’яті, відкритого німецьким психологом Г. Ебінгаузом (цей закон часто називають ще “фактором ряду”). Сутність його в тому, що початок і кінець будь-якого інформаційного ряду, із чого б він не складався, зберігається в пам’яті людини краще, ніж середина.

Рамку в спілкуванні створює початок і кінець розмови. Для ефективності спілкування на початку розмови доцільно вказати мету, перспективи і передбачувані результати спілкування, а наприкінці – підвести підсумки, показати ретроспективу й відзначити ступінь досягнення цілей. Причому в первинному спілкуванні найважливішою частиною є початок, а в кількаразовому діловому спілкуванні – кінець розмови. У другому випадку людей не так цікавить, як проходили переговори, бесіда, як те, чим вони закінчилися.

Правило ланцюга засноване на тому припущенні, що зміст спілкування не може бути безформною купою різноманітних відомостей, він повинен бути якимось чином вибудований, з’єднаний у ланцюг. Будь-який ланцюг, упорядковуючи, зв’язуючи, організує зміст, як і рамка, виконує відразу два завдання: по-перше, дозволяє поліпшити запам’ятовування, по-друге, допомагає структурувати інформацію відповідно до очікувань співрозмовника.

Варіанти перерахування:

- 1) просте перерахування – “по-перше, по-друге, по-третє...”;

2) ранжирування інформації – “спочатку про головне, тепер про складні елементи, нарешті, менш істотне...”;

3) логічний ланцюг – “якщо це – те, тоді можна припустити, що..., а отже...”; логічна побудова повідомлення має вести співрозмовника від залучення уваги до інтересу, від інтересу до основних положень, від основних положень до заперечень і запитань, від заперечень і запитань до висновку, а від висновку до заклику діяти.

Логічний бар’єр нерозуміння. Якщо людина, на наш погляд, говорить або робить щось у суперечності з правилами логіки, то ми не тільки відмовляємося її розуміти, але й емоційно сприймаємо негативно. При цьому неявно припускаємо, що логіка є тільки одна правильна, тобто наша. Однак ні для кого не таємниця, що існують різні логіки: жіноча, дитяча, вікова і т. ін. Кожна людина думає, живе й діє за своєю логікою, але у спілкуванні, якщо тільки ці логіки не співвіднесені або людина не має ясної уяви про логіку партнера, виникає бар’єр логічного нерозуміння.

Подолання логічного бар’єра можливе в такому разі.

1. Урахування логіки й життєвої позиції співрозмовника. Для цього необхідно приблизно уявляти собі позицію партнера, співрозмовника (хто він, із чим прийшов та ін.), а також індивідуальні й соціально-рольові особливості, тому що прийнятність або неприйнятність тієї чи іншої логіки для партнера в основному залежить від його вихідної спрямованості.

2. Правильна аргументація. Існують різні види аргументації. Зростаюча аргументація, коли її сила до кінця спілкування зростає. До неї доцільно звертатись у разі високої зацікавленості в розмові співрозмовника і його високого освітнього рівня. Коли сила аргументів до кінця повідомлення слабшає, виникає спадна аргументація. До неї варто звертатися за необхідності розбудити увагу й інтерес і в разі низького освітнього рівня співрозмовника.

Крім того, існує однобічна аргументація, коли застосовують аргументи тільки позитивні або тільки негативні. До неї доцільно звертатися, коли треба зміцнити вже наявні в людей погляди, уявлення, коли позиції сторін подібні, або об’єкт впливу має низький освітній рівень.

Можлива й двостороння аргументація, коли використовуються різні – як позитивні, так і негативні – аргументи. До неї доцільно звертатися, коли слухач, співрозмовник байдуже або негативно настроєний на сприйняття інформації, тобто коли аргументи суперечать його сформованим уявленням, установкам; коли у співрозмовника високий освітній рівень.

Таким чином, бар’єри в спілкуванні не є результатом свідомого, довільного і спрямованого захисту від впливу інформації. Їх дія суперечлива. Система бар’єрів – своєрідна автоматизована охорона: спрацьовування так званої охоронної сигналізації автоматично перекриває підходи до людини. В іншому разі мозок і психіка людини просто не витримали б обвалу інформації. Однак іноді бар’єри відіграють і негативну роль. Наприклад, важко викладена, але потрібна інформація не сприймається або сприймається з викривленнями, неповно. Людина, яка знає рішення, але не має авторитету, може бути не

почутою. Розв'язати цю суперечність дозволяє знання соціально-психологічних особливостей цих бар'єрів і способів їх подолання.

Професійне становлення і розвиток керівника пов'язані зі зростанням його комунікативних можливостей, розкриттям комунікативного потенціалу (переходом потенційного в актуальне), формуванням стійких комунікативних зв'язків і відносин, які забезпечують його ефективну управлінську діяльність. Максимальна реалізація комунікативного потенціалу керівника залежить від його комунікативної компетентності (усвідомлення значення комунікативної діяльності, комунікативних знань і вмінь в управлінні), знання власних комунікативних можливостей і комунікативних особливостей партнерів по спілкуванню, систематичне поповнення знань із теорії та практики спілкування (ідеться про комунікативну підготовку керівників, технологічний і методичний інструментарій спілкування).

28.3. Умови ефективної взаємодії в управлінському спілкуванні

Психологічна сутність взаємодії. У ході спілкування його учасники не тільки сприймають і розуміють один одного, не тільки обмінюються інформацією, але і здійснюють взаємодію, тобто планують загальну діяльність, обмінюються діями, виробляють форми й норми спільних дій. Таким чином, дія – головний зміст інтерактивної сторони спілкування. Описуючи ті або інші ситуації спілкування, ми найчастіше використовуємо терміни дій. Наприклад, “ми дійшли єдиної думки”, “він на мене тиснув, але я не піддався”, “ми тупцювали на місці” і т. ін. Тим часом, ідеться про спілкування, а не про боротьбу. Те, що воно передано такими фразами, звичайно, не прикрашення, а головний зміст, який побачили партнери в спілкуванні.

Отже, взаємодія в спілкуванні – це система взаємно обумовлених дій партнерів по спілкуванню, спрямованих на взаємні зміни їх поведінки, діяльності, відносин, установок тощо з метою забезпечення результативності спілкування й вироблення єдиної стратегії.

Характерні риси взаємодії такі:

1) взаємодія – необхідний і обов'язковий елемент спільної діяльності, без нього проблематично говорити про результативну виразність соціальної активності людини;

2) основу взаємодії становить різноманіття міжособистісних контактів і дій: безпосередніх і опосередкованих, випадкових і навмисних, публічних, тривалих і короткочасних, вербальних і невербальних;

3) для взаємодії характерна циклічна причинна залежність дій партнерів, коли поведінка кожного одночасно є і стимулом, і реакцією на поведінку інших, тобто між партнерами проявляються взаємний зв'язок, взаємний вплив, взаємні зміни та ін.

Структурними компонентами процесу взаємодії у спілкуванні виступають суб'єкти взаємодії, взаємний зв'язок (на основі формальних і неформальних відносин), взаємні впливи, взаємні зміни суб'єктів взаємодії (на основі зміни поглядів, уявлень, відносин, поведінки, діяльності тощо).

У процесі взаємодії кожна людина прагне орієнтуватися на свою мету і мету партнера. Залежно від ступеня урахування у взаємодії цих цілей розрізняють такі стратегії поведінки:

1) співробітництво, що передбачає максимальне досягнення учасниками взаємодії своїх цілей;

2) протидію, що припускає орієнтацію лише на свою мету без урахування цілей партнера;

3) компроміс, що допускає часткове, проміжне (найчастіше тимчасове) досягнення цілей партнерів заради збереження умовної рівності і збереження відносин;

4) поступливість, що припускає нехтування власними потребами для досягнення цілей партнера;

5) уникання (відхилення), що допускає відхід від контакту, відмову від прагнення досягнути своєї мети для виключення виграшу іншого.

Зазначимо, що серед викладених стратегій немає поганих або хороших. Усе залежить від конкретної ситуації спілкування, від цілей, які ставлять перед собою партнери, і низки інших факторів.

Змістовні компоненти процесу взаємодії. Ефективність взаємодії залежить від реалізації низки умов і правил. Щодо умов ефективної взаємодії в управлінському спілкуванні необхідно насамперед розкрити змістовні компоненти процесу взаємодії. До основних слід віднести дистанцію і позицію в спілкуванні. Велике значення мають також час, місце, ситуація, стиль і тон спілкування.

Дистанція у спілкуванні. У людини є своя охоронна зона й територія. Якщо ми їх будемо знати, то зможемо збагатити наші уявлення про свою поведінку й поведінку інших; зможемо прогнозувати реакцію нашого підлеглого в процесі управлінського спілкування. На основі численних досліджень психологи дійшли важливих висновків.

1. Фізичне тіло не тільки більшості тварин, але й людини оточене певною просторовою зоною, яку вони вважають своєю власною особистою територією.

2. Розміри особистої просторової території соціально й національно обумовлені (у південних народів і в міських умовах ця територія менша, у народностей середньої і північної смуги й у сільській місцевості вона більша).

3. Особиста просторова територія людини має низку зон, у яких і здійснюється спілкування залежно від характеру певного акта спілкування:

а) інтимна зона (від 15 до 45 см від тіла людини); із усіх зон ця найголовніша, сюди дозволяється проникати лише тим, із ким людина перебуває в тісному емоційному контакті (подружжя, діти, батьки, близькі друзі й родичи тощо); у цій зоні існує ще надінтимна підзона (до 15 см), у яку можна проникнути тільки за допомогою фізичного контакту;

б) особиста зона (від 45 до 120 см); у межах цієї зони здійснюється спілкування між приятелями і знайомими в умовах кожного дня;

в) соціальна зона (від 120 до 360 см); це спілкування людей у суворій відповідності з їх соціальною роллю, коли в спілкуванні бажають підкреслити соціальний статус, у цій зоні спілкуються не особистістю із особистістю, а,

швидше, посада з посадою, а також у цій зоні ми спілкуємося з незнайомими людьми і з тими, кого не дуже добре знаємо;

г) публічна зона (більш 360 см); як правило, у цій зоні ведеться спілкування з великою групою людей, коли ми прагнемо до неї звернутися.

4. Людина важко терпить вторгнення стороннього в соціальну й особисту зону, а вторгнення в інтимну викликає недоречні в цей момент фізіологічні реакції і провокує стрес (серце починає битися частіше, відбувається викид адреналіну в кров, вона припливає до мозку і м'язів як сигнал фізичної готовності до бою, до відсічі).

5. Сучасне міське життя диктує деякі виключення з цих правил. Через неможливість забезпечити всім, хто спілкується, необхідні зони люди домовилися свідомо порушувати ці зони на заняттях у навчальних закладах, у місцях масових скупчень людей (на стадіоні, у кіноконцертному залі, у громадському транспорті тощо). Не те, щоб у цих умовах людина не відчувала дискомфорту, але вона навчилася зовні це не виражати. Аби не підсилювати цей дискомфорт, рекомендується не дивитись у вічі сусіда, не виражати сильних емоцій і залишатися безстороннім, не розмовляти навіть зі знайомими, бути стриманим у рухах.

Зробимо низку практичних висновків для ситуацій управлінського спілкування:

1) якщо ви прагнете, щоб підлеглі почували себе під час спілкування з вами комфортно, то тримайте дистанцію;

2) вибираючи дистанцію в розмові, урахуйте національні й соціальні особливості співрозмовника, обговорювану проблему, актуальний емоційний стан співрозмовника і т. ін.

Позиція у спілкуванні. Ефективність взаємодії в процесі управлінського спілкування пов'язана з тими позиціями, які займають під час спілкування. Вдалою спробою надання допомоги у виборі раціональних позицій у спілкуванні є теорія трансактного аналізу, запропонованого американським психіатром Є. Берном (трансакція – це одиниця спілкування, це дія (акція), спрямована на іншу людину).

Концепція Берна була створена для надання психологічної допомоги людям із проблемами спілкування. Спостерігаючи поведінку дітей, він звернув увагу на той факт, що та сама дитина прямо на очах може змінюватися. При цьому водночас змінюють вираз обличчя, мовні звороти, жести, поза та ін.

Дитина то поводить як доросла, то грається як дитина, то копіює поведінку своїх батьків. Берн дійшов ідеї складної будови особистості, наявності в її структурі трьох станів “Я” (“батько”, “дорослий” і “дитина”), що обумовлюють характер спілкування між людьми. Кожний із цих станів, у свою чергу, виявляється в тій чи іншій позиції у спілкуванні і припускає певні алгоритми, моделі поведінки.

В особистості кожної людини виявляються всі три складові, однак за умови поганого виховання особистість може деформуватися так, що одна зі складових починає пригнічувати інші. Це зумовлює порушення спілкування й переживається людиною як внутрішнє напруження.

Кожний із станів “Я” виконує певні функції і тому є життєво необхідним. Для оптимального функціонування особистості, для ефективної взаємодії з оточенням в особистості повинні бути гармонійно представлені залежно від ситуації спілкування всі три стани “Я”. Таким чином, усі стани “Я” правильні, необхідні й виконують певні функції. Питання полягає в тому, коли і який стан “Я” активний, коли й для яких цілей його використовувати.

Кожний із тих, хто спілкується, займає якусь одну з трьох позицій у спілкуванні. Трансакції виходять із певного стану “Я” одного партнера по спілкуванню і спрямовані до певного стану “Я” іншого партнера. Вони відкрито виявляються в соціальних зв'язках індивідів. Одні трансакції приводять до оптимальної взаємодії, інші, навпаки, до конфлікту.

Чому ж це відбувається? Багато в чому процес взаємодії в спілкуванні залежить від адекватності ситуації спілкування вибраних станів, позицій і трансакцій.

Зробимо важливий висновок для різних ситуацій управлінського спілкування: взаємодія між людьми тільки тоді буде гармонійною і ефективною, коли між ними будуть установлені паралельні трансакції. Поки між керівником і підлеглими вони не встановлені, керівникові дуже складно добитися взаєморозуміння.

Промовляючи першу фразу, керівник задає тон розмови тим, що мимоволі вибирає собі і співрозмовникові певний стан “Я”. Ці три “Я” супроводжують нас усе життя. Зрілий керівник уміло використовує різні форми поведінки. Головне, вони повинні бути доречними й адекватними конкретній ситуації спілкування. Самоконтроль і гнучкість допомагають керівникові вчасно повернутись у “дорослий” стан.

Проблема впевненості в процесі управлінського спілкування і шляхи її формування. Головна психологічна умова успішної діяльності – це впевненість у своїх силах. Почуття впевненості може бути сформованим із дитинства, а може вироблятися й цілеспрямовано. До головних шляхів вироблення впевненості відносять такі:

- опанування й удосконалювання професійної майстерності;
- адекватна поведінка в різних ситуаціях людського спілкування;
- підтримка і зміцнення здоров'я та працездатності;
- створення й підтримання сприятливого зовнішнього вигляду, власного іміджу.

Лише в результаті зусиль людини на цих напрямках формується впевненість як позитивна якість характеру. У процесі ділового спілкування багато залежить від нашої впевненості, уміння стати партнером, який знає, чого прагне, і разом із тим зважає на думку, прагнення, бажання людей, які його оточують. Незалежно від змістовності своєї мови, люди, які мимрять, говорять нескладно, сприймаються як менш значущі, ніж ті, хто говорить зрозуміло й переконливо. Саме вони сприймаються нами як упевнені в собі люди.

Розвинути навички впевненої в собі людини цілком можливо, збільшуючи, таким чином, здатність успішно впливати на інших. Що ж

розуміється під упевненістю? Найімовірніше, таку якість демонструють люди, які знають, що відчувають і чого прагнуть.

Упевненість у собі – це далеко не те ж саме, що агресивність. Агресивну людину можна назвати занадто напористою. Агресивність часто вдається до спроб залякати інших, порушити їх права. Упевнена ж у собі людина реалізує право вільно висловлювати свої погляди й добивається того, аби її слухали, поважаючи при цьому права інших людей.

Уміння бути по-справжньому впевненим у собі можна ідентифікувати і йому можна навчитися, збільшуючи здатність впливати на оточення. Упевненість у собі – це частково підхід до життя, частково – соціальна навичка. Такий підхід засвоюється в ранньому віці, найчастіше впливаючи на людину в різних досить тонких формах.

Справжня впевненість у собі має багато переваг:

- вивільняється енергія, що дає можливість почувати себе сильніше;
- дозволяє частіше добивається того, чого прагнете;
- знижується напруга, що дозволяє вивільнити придушені почуття;
- у результаті виходу напруженості поліпшуються стосунки з людьми;
- поліпшується процес прийняття рішень, тому що виявляються і спільно проробляються складні проблеми;
- гучні і владні люди втрачають частину свого надмірного впливу в міру того, як менш помітні люди одержують можливість виразити себе.

Слова про переваги впевненості в собі добре звучать, але тут є й пастки. Упевнені в собі люди чітко заявляють про свою позицію, а оскільки вона стає відомою, вони вразливіші. Дехто може сприймати вашу впевненість як прикру перешкоду або, що ще гірше, приклеїть вам ярлик упертого баламута і діятиме відповідно до цього. Нарешті, можливо, й те, що ваша думка помилкова.

Значний внесок у вивчення проблеми впевненості як найважливішої поведінкової характеристики людини вніс психолог Лацарус. На основі своїх досліджень він дійшов таких висновків.

По-перше, упевненість у собі є поведінковим проявом і наслідком тієї або іншої життєвої філософії, якої дотримується конкретна людина. Під життєвою філософією розуміється внутрішня картина навколишнього світу й у самому загальному вигляді зводиться до двох груп особистих уявлень: як я ставлюся до себе і як я ставлюся до оточення. Відповідно до цих підходів уже згадуваний психолог Є. Берн виділив чотири життєві позиції.

1. *Я в порядку, ви в порядку.* Для людей, що стоять на цій позиції, характерне в основному позитивне ставлення до себе. У цілому вони своїм життям задоволені і задовольняються тим, що мають. Аналізуючи своє минуле, вони зосереджуються на приємних і радісних спогадах. Вони позитивно ставляться до інших людей. Вони не стають сентиментальними або нерозбірливими, але цінують добрі відносини, контакт із оточенням, вони схвально ставляться до своїх учинків.

Таким чином, їм властиві:

- упевненість у собі;
- чуйність;

- спокій;
- адекватна реакція на обстановку, що змінилася;
- установлення й підтримання добрих стосунків з оточенням;
- вони викликають довіру.

2. *Я в порядку, ви не в порядку.* Люди, що дотримуються такої життєвої позиції, в основному позитивно ставляться до себе, але почувають дуже значну різницю між собою й оточенням.

Більша частина інших людей вбачається недосконалими або гіршими за них, вони вважають, що оточенню бракує таких важливих якостей, як розум, чесність, моральність, привабливість, інтелект або досвідченість. Люди цієї життєвої позиції думають, що перевершують інших, і прагнуть демонструвати це їм і собі. Вони можуть мати вигляд гордовитих, холодних, зарозумілих; таких керівників звичайно не люблять, тому що вони – наче німий докір іншим.

Таким чином, люди з цією життєвою позицією:

- дуже зарозумілі;
- важкі в спілкуванні;
- гордовиті;
- пригнічують інших;
- перебільшують свою роль у роботі.

3. *Я не в порядку, ви в порядку.* Люди цієї життєвої позиції вважають, що в них є істотна слабкість або недолік, через що вони поступаються іншим. Їм бракує оптимізму стосовно себе. Ці люди не надто подобаються собі, тому що концентрують свою увагу на слабостях, недоліках, невдачах, невідповідностях вимогам – дійсним або уявним. Проблеми й розчарування існують начебто саме для того, аби продемонструвати їм, що вони нікчемні люди, якщо не справляються з цим. Інших же вони оцінюють вище; вважають людей, які їх оточують, більш значними, зрілими, цілеспрямованими, талановитими, елегантними. Люди, що перебувають на цій позиції, дивляться на оточення знизу вгору.

Таким чином, люди цієї життєвої позиції:

- недостатньо впевнені в собі;
- схильні відступати;
- не мають достатньої переконаності;
- не здатні взяти на себе ініціативу;
- недооцінюють свою роль у роботі;
- часто піддаються стресам.

4. *Я не в порядку, ви не в порядку.* Люди цієї позиції можуть почувати себе пригнічено, втрачати здатність створювати собі прийнятні умови або відчувати задоволення від життя. Вони не тільки себе оцінюють невисоко, але й оточення сприймають як людей теж у тому чи іншому сенсі недосконалих. Будь-які взаємини відчуваються ними як суцільне розчарування. Ця позиція може мати негативні наслідки для особистості, бо призводять до втрати бадьорості, сил і наснаги.

Таким чином, люди цієї життєвої позиції:

- недостатньо енергійні;

- схильні до пригніченості і стресам;
- не виявляють наполегливості;
- звикли з невдачами;
- недостатньо творчо ставляться до роботи;
- викликають негативні взаємини.

Із запропонованих варіантів видно, що впевненими в тих або інших ситуаціях ділового спілкування можуть бути лише прихильники першого й другого підходів. Однак тільки у прихильників першого впевненість цільна й гармонійна, не зачіпає своєю зарозумілістю людей, які її оточують. Тільки позиція “я в порядку, ви в порядку” є позицією впевненої в собі і гармонійно розвиненої людини, позицією переможця. Важливо пам’ятати, що переможець – це той, хто перемагає разом із людьми, а не когось. Для посправжньому впевнених у собі й у житті ділових партнерів найважливішим у житті є не успіх, а автентичність (можливість бути собою). Упевнені люди реалізують свою неповторну індивідуальність і цінують її в інших.

Схильність до тієї або іншої позиції не означає абсолютної заданості характеристик поведінки й діяльності, а свідчить про тенденції, вузлові, кардинальні прояви особистості. Разом із тим можуть бути й якості, властиві людям, що сповідують іншу життєву філософію.

Змістовно-впевнена поведінка виявляється як здатність:

- сказати “ні”, коли того вимагають ситуації ділового спілкування;
- відкрито говорити про свої почуття й вимоги до оточення;
- установлювати контакти, починати й накопичувати ті або інші акти ділового спілкування;
- відкрито виявляти позитивні й негативні почуття.

Зовні впевнена поведінка виявляється в такому:

- відкритість жестикуляції і мімічних проявів свого “Я”;
- використання займенника “Я”;
- здатність іти на контакт очей;
- характерні інтонації;
- постава.

На думку М. Вудкока і Д. Френсіса (1991), фізіологія як досить зріла наука виявила тепер уже досить широко визнані факти. Цілі покоління літераторів використовували опис зовнішності й жестів своїх героїв для того, щоб дати уявлення про їхній душевний стан. Наприклад, напружений стан людини часто відбивається в її напруженій позі, а людина, яка втратила впевненість у собі, має ослаблений, перевантажений вигляд.

Цей зв’язок між фізіологічним і емоційним станом людей є цілком логічним. Роки підтримання тіла в певному стані призведуть до порушення рівноваги: використовувані м’язи розв’яжуться, ті ж, які залишаються без роботи, втратять тонус.

Багато людей прагнуть почувати себе спокійно й упевнено, і очевидно, що це багатьом вдається. Ці люди явно в злагоді із собою й у контакті зі своїми почуттями. Вони демонструють урівноваженість і внутрішню силу. Це означає,

що вони рідко втрачають контроль над собою, і, аби справити добре враження, їм не потрібно лізти геть зі шкіри.

Установки, які ухвалює стосовно життя людина, становлять фундаментальну частину її особистості і впливає на всі аспекти життя: вони вивільнюють або пригнічують енергію, заохочують хоробрість або лагідність, збільшують шанси на успіх чи невдачу. Багато істотних елементів установки – уявлення про свою природу й цінності – розвилися у ранньому дитинстві під впливом формуючих характер вражень, але рідко хто, будучи дорослим, вивчає або змінює набуті тоді установки. На щастя, установки закріплюються не назавжди; їх можна вивчити, що допомагає виявити альтернативні можливості розвитку більш стійкої, енергійної і великонадійної особистої установки.

По-четверте, до факторів, що зумовлюють невпевнену поведінку, необхідно віднести такі:

- страх критики;
- страх сказати “ні” у відповідь на вимоги оточення;
- страх контакту;
- страх вимагати й настояти на своєму;
- почуття провини за впевнену поведінку;
- надзвичайна конформність і обережність.

У певні моменти людям не вдається виявити впевненість у собі. Потім же, коли вони виявляються недостатньо ефективними в роботі, у них виникає почуття незручності й образи на себе. Як часто після невдалої для нас суперечки ми думаємо над реплікою, яка нам тоді стала б у пригоді. Автори вважають, що для кожної людини характерні свої причини, через які в неї зменшується впевненість у собі. Подумайте над тим, які з перешкод, наведених нижче, доречніші у вашому випадку.

1. Брак практики.

2. Виховання, що формувало вас: батьки та інші люди, які піклувалися про вас у ранні роки, зменшили вашу здатність постояти за себе.

3. Неясні уяви: у вас немає чітких зразків, і ви самі не знаєте, чого прагнете.

4. Побоювання ворожості: ви боїтеся проявів гніву й негативних реакцій і прагнете, щоб вас вважали розважливим.

5. Недооцінювання себе: ви не почуваете за собою права займати тверду позицію й вимагати коректного й чесного ставлення до себе.

6. Погана самопрезентація: звичайно ви виражаєте свої думки невиразно, непереконливо, суперечливо або емоційно.

Аналіз своєї здатності почувати впевненість у собі допоможе зрозуміти, як потрібно поводитися. Чи є ситуації, у яких ви постійно відчуваєте брак упевненості? Якщо так, чи не можна знайти загальні причини? Чи не вважаєте ви, що особливі труднощі для вас створює певна особа або ваше оточення? Ваші висновки можуть допомогти виявити ті перешкоди, які найбільшою мірою стосуються вас. Коли ж ви будете знати про них краще, ви зможете знайти способи, аби стати дійсно упевненішими в собі.

Можна розвинути в собі необхідні навички, спостерігаючи за тим, як інші люди справляються із ситуаціями, що вимагають упевненості в собі. Комусь це вдається, комусь ні. Ретельно спостерігаючи, можливо виявити характеристики по-справжньому впевнених у собі людей. Використовуючи на практиці те, чому ви навчитеся, ви розширите запас своїх навичок. Вам можуть допомогти такі рекомендації, котрі, як показують дослідження, характерні для впевнених у собі людей.

1. Уникайте емоцій, що заплутують: якщо ви розлютовані, ображені або емоційно уражені, від оточення потрібно очікувати реакції на ваші емоції, а не на те, що ви прагнете до них донести. Це може заплутати питання й направити зусилля вбік від вирішення завдання.

2. Будьте простіше: іноді важливість того, що люди прагнуть донести до інших, губиться через зайву складність або намагання обговорювати відразу декілька питань.

3. Домагайтеся свого: працюйте над вирішенням питань, незважаючи на можливу необхідність довго роз'яснити свої наміри, поки вас не задовольнить можливість розв'язання проблеми.

4. Не втрачайте себе: якщо що-небудь для вас важливо, добийтеся, щоб інші знали про вашу позицію.

5. Стежте, аби вас не “збивали”: оточення, часто неусвідомлено, намагатиметься повести вас убік від того, що ви прагнете до них донести. Це може бути викликано тиском на них. Ознайомтеся з їхньою точкою зору, але не наполягайте на своєму.

Помилка не ослабляє: якщо ви помилилися – що рано або пізно трапляється з кожним, – не давайте виникнути почуттю невідповідності своєму місцю. Таке почуття підриває ваші позиції.

Треба прагнути рухатися від перемоги до перемоги: намагайтеся створити ситуації, коли ваша робота вестиме вас до перемоги, але не за рахунок інших людей. Присвятіть якийсь час вивченню того, як вони теж можуть виграти. У цьому випадку обидві сторони в особистих взаєминах можуть отримати вигоду, створюючи таким чином основу для подальших продуктивних контактів.

Отже, найважливіших характеристик упевненої поведінки необхідно віднести такі.

1. Емоційність мови – відкрите, спонтанне і справжнє вираження всіх почуттів, що переживаються.

2. Експресивність мови – ясний прояв почуттів у невербальній площині і відповідність слів, жестів, міміки.

3. Уміння протистояти й атакувати – пряме й чесне вираження своєї власної думки, не оглядаючись на оточення.

4. Використання займенника “Я” – вираження того факту, що стоїть за словами, відсутність спроб сховатися за невизначеними формулюваннями.

5. Прийняття похвали – відмова від самозневаги й недооцінювання своїх сил і якостей.

Імпровізація – спонтанне вираження почуттів і потреб, повсякденних турбот, відмова від занудної передбачливості і дріб'язкового планування.

Управлінське спілкування керівників своїм змістом охоплює певні аспекти взаємовпливу індивідів, покликаного змінити поведінку партнера по взаємодії. Можливості впливу залежать від розуміння керівником потреб, інтересів та етнопсихологічних особливостей співробітників, інших людей. Таке розуміння формується на підставі інформації, що надходить від учасника комунікативного процесу, спостереження і правильної інтерпретації слів і справ співробітників.

Основні категорії і поняття

Спілкування, вербальне (мовне) спілкування, невербальне (безсловесне) спілкування, співрозмовник, стереотипізація, взаємосприйняття, ідентифікація, емпатія, атракція, рефлексія, каузальна атрибуція, міміка, жести, пози, інтонація голосу.

Завдання для самоконтролю

1. Дайте визначення сутності спілкування.
2. Назвіть основні види спілкування.
3. Що відносять до основних візуальних засобів спілкування?
4. Назвіть основні функції управлінського спілкування.
5. Назвіть закономірності формування першого враження про співрозмовника.
6. Про що свідчить тривалість і напрямок погляду співрозмовників?
7. Чому відбувається неузгодженість між вербальними й невербальними системами під час спілкування?
8. Розкрийте основні ознаки типових ролей людей при нещирій поведінці.
9. Розкрийте зміст основних груп жестів і поз.
10. Назвіть основні прийоми щодо привернення і підтримання уваги аудиторії.
11. У яких випадках виникає фонетичний бар'єр нерозуміння?
12. Розкрийте основні правила структурування інформації у спілкуванні.

ВИСНОВКИ

Україна впевнено прямує шляхом розбудови своєї державності. Підґрунтя цієї роботи становлять загальнолюдські, демократичні цінності. Суверенна, незалежна, демократична, соціальна, правова держава – мета державного будівництва України. Її не просто досягти в умовах соціального і політичного багатоманіття, а часто і протистояння, об'єктивно виникаючих економічних проблем і соціальних конфліктів, ідейно-політичної невизначеності певної частини населення. Однак народ зробив свій вибір.

Національна гвардія України разом з іншими правоохоронними органами держави є гарантом незворотності і конституційності вибраного курсу. Головний чинник її бойового потенціалу – люди, без них зброя і техніка будуть лише купою металу.

Завдання, покладені на Національну гвардію України, особовий склад може виконувати вимушено й мотивовано. Мотивацію можливо забезпечити матеріально. Проте, якщо матеріальна мотивація переважатиме, у скрутний час військовослужбовці можуть просто перейти на бік противника, якщо той запропонує вищу платню. Тому в основу мотивації до якісного виконання завдань мають покладатися:

- усвідомлення кожним військовослужбовцем себе як невід'ємної частки Українського народу;
- розуміння історичної закономірності й необхідності розбудови Української держави;
- сприйняття загроз державі як особистих;
- свідомо активна участь у зміцненні держави, активні вольові дії з подолання перешкод і загроз;
- розуміння ролі й місця Національної гвардії України в забезпеченні безпеки держави та своєї особистої причетності до цієї діяльності;
- активна особиста діяльність щодо підвищення бойової готовності військової частини та підрозділу, сумлінне виконання своїх функціональних обов'язків.

Військовослужбовців, яким притаманні зазначені мотиви, ми називаємо патріотами. Саме патріотизм забезпечує більшу мотивацію до служби, ніж матеріальні блага, особливо в лиху годину. Підтвердженням цього є світовий досвід. Навіть у тих країнах, де військовослужбовці отримують дуже високу матеріальну винагороду за свою діяльність, проблема виховання патріотизму постійно в центрі уваги держави.

Наріжним каменем патріотизму є ідейний складник морального духу особового складу. Саме фактори цього складника вимагають від командирів, штабів, органів по роботі з особовим складом наполегливо формувати в особового складу високі ідейні якості, а саме: стійкі національні переконання, державницьку свідомість, шанобливе ставлення до української мови.

Для того, аби якісно виконувати функціональні обов'язки, військовослужбовцям недостатньо лише знати історичне минуле свого народу, свідомо служити, відчувати причетність до державотворчих процесів і

внутрішню необхідність у службовій діяльності. Для реалізації цієї внутрішньої потреби у військовослужбовців має бути сформований комплекс ідейних, професійних і моральних якостей.

Зазначені якості у військовослужбовців стихійно не виникають. Вони є результатом цілеспрямованої і наполегливої діяльності органів по роботі з особовим складом, котра визначається як військово-патріотичне виховання. Центром такого виховання є рота. Саме в цьому підрозділі здійснюється морально-психологічне гартування військовослужбовців. Тому організація роботи з особовим складом у підрозділах становить головне завдання всіх офіцерів по роботі з особовим складом.

Від рівня професіоналізму заступників командирів рот по роботі з особовим складом як організаторів виховної діяльності залежить ефективність роботи з особовим складом у Національній гвардії України. Питання їх підготовки в центрі уваги управління по роботі з особовим складом Головного управління Національної гвардії України.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Адаптивне управління: прикладний аспект, поширення в освітній системі України [Текст] : кол. монографія / Г. В. Єльнікова, І. С. Лапшина, Л. П. Коробович та ін. ; за заг. ред. Г. В. Єльнікової. – Тернопіль : Корк, 2015. – 420 с.
2. Актуальні проблеми воєнної політології [Текст] : підручник / за заг. ред. В. Ф. Смолянюка. – Вінниця: НОВА КНИГА, 2002. – 344 с.
3. Атуальні проблеми військового управління [Текст] : навч. посіб. / А. В. Стаднік, І. В. Ващенко, М. І., Товма та ін. – Харків : Національна акад. НГУ, 2015. – 266 с.
4. Бабенко, М. С. Морально-психологічне забезпечення військової дисципліни та профілактика правопорушень [Текст] : навч.-метод. посіб. / М. С. Бабенко, М. П. Ротань. – Київ : ВГІ НАОУ, 2000. – 208 с.
5. Безбах, В. Г. Організація морально-психологічного впливу на особовий склад в арміях передових країн світу [Текст] / В. Г. Безбах // зб. наук. праць ВГІ НАОУ. – 2003. – № 2 (33). – С. 3–10.
6. Беспалько, В. П. Основы теории педагогических систем [Текст] / В. П. Беспалько. – Воронеж : Воронеж. ун-т, 1977. – 304 с.
7. Біжан, І. В. Організація навчально-виховного процесу, методичної і наукової роботи у вищій військовій школі [Текст] : підруч. / І. В. Біжан. – Харків : ХВУ, 2001. – 410 с.
8. Блінов, О. А. Методика прогнозування психогенних втрат [Текст] : метод. посіб. / О. А. Блінов. – Київ : ВГІ НАОУ, 2003. – 36 с.
9. Білецький, В. Мова і консолідація суспільства в націю [Текст] / В. Білецький, В. Радчук // Слово і час. – 1998. – № 12.
10. Бойко, О. В. Педагогічні аспекти управління процесом виховання військовослужбовців [Текст] / О. В. Бойко, Є. Ю. Литвиновський, О. М. Руденко. – Київ : НАОУ, 2005. – 183 с.
11. Буркут, І. Військові традиції і сучасність [Текст] / Ігор Буркут. – Чернівці : Молодий буковинець, 1998. – 160 с.
12. Ващенко, Г. Виховання волі і характеру: підручник для педагогів [Текст] / Григорій Ващенко. – Київ : Школяр, 1999. – 385 с.
13. Ващенко, Г. Виховний ідеал: підручник для педагогів, виховників, молоді, батьків [Текст] / Григорій Ващенко : 3-тє вид. – Полтава : Полтавський вісник, 1994. – 191 с.
14. Військове будівництво в Україні у ХХ столітті: історичний нарис, події, портрети [Текст] / за заг. ред. О. І. Кузьмука. – Київ : Ін Юре, 2001. – 448 с.
15. Військове виховання: історія, теорія та методика [Текст] : навч. посіб. для студентів і курсантів ВНЗ / В. В. Ягупов, С. Г. Єрохін, О. В. Кожедуб та ін.; за ред. В. В. Ягупова. – Київ : Графік-Дизайн, 2002. – 560 с.
16. Військово-патріотичне виховання у Збройних Силах України [Текст] : навч.-метод. посіб. / А. О. Афанасьєв, О. О. Луник, В. В. Мараєва та ін.; за ред. В. В. Ягупова. – Київ : НАОУ, 2007. – 176 с.

17. Виховна робота: методологія, організація і методика [Текст] : навч.-метод. посіб. / М. С. Бабенко, М. П. Ротань, В. В. Стасюк, та ін. – Київ : ВГІ НАОУ, 2002. – 240 с.
18. Виховна робота в підрозділах Збройних Сил України [Текст] : навч. посіб. / В. Г. Безбах, В. Ф. Баранівський, М. С. Бабенко та ін.; за заг. ред. В. В. Ягупова. – Київ : НАОУ, 2005. – 246 с.
19. Водолазський, В. О. Педагогічні аспекти щодо декомпозиції компетентності з організації виховної роботи офіцерів тактичного рівня (педагогічна кваліметрія) [Текст] / В. О. Водолазський // Вісн. Національного університету оборони України. – 2011. – Вип. 5(24). – С. 5–11.
20. Военная педагогика [Текст] : учеб. для вузов / под ред. О. Ю. Ефремова. – СПб. : Питер, 2015. – 640 с.
21. Военная психология и педагогика [Текст] : учеб. пособ. / под ред. В. Ф. Кулакова. – Москва : Совершенство, 1998. – 384 с.
22. Волкогонов, Д. А. Феномен героизма. О героях и героическом [Текст] / Дмитрий Антонович Волкогонов. – Москва : Политиздат, 1985, – 263 с.
23. Говоруха, В. В. Морально-психологічне забезпечення військової дисципліни та профілактика правопорушень у внутрішніх військах МВС України [Текст] / В. В. Говоруха, О. О. Ілляк. – Харків : Військ. ін-т ВВ МВС України, 2002. – 252 с.
24. Говоруха, В. В. Морально-психологічне забезпечення службово-бойової діяльності внутрішніх військ МВС України [Текст] / В. В. Говоруха, О. О. Ілляк. – Харків : Військ. ін-т ВВ МВС України, 2002. – 279 с.
25. Головаха, Є. Соціальний захист населення і соціальна політика в Україні [Текст] / Є. Головаха // Соціальна політика і соціальна робота. – 1997. – № 2,3 (3,4).
26. Гончаренко, С. У. Український педагогічний словник [Текст] / С. У. Гончаренко. – Київ : Либідь, 1997 – 376 с.
27. Гулин, В. П. О новой концепции войны [Текст] // Военная мысль. – 1997. – № 2.
28. Губарев, В. А. Особенности моделирования сложного коалиционного конфликта в условиях противодействия [Текст] / В. А. Губарев, Ю. Л. Козирацкий, В. М. Шляхин // Радиотехника. – 1997. – № 6.
29. Джеджула, Ю. Таємна дипломатія Богдана Хмельницького [Текст] / Ю. Джеджула // Політика і час. – 1993. – № 11.
30. Дмитренко, Г. А. Управління людськими ресурсами [Текст] : навч. посібник / Г. А. Дмитренко, Н. А. Протасова. – К. – Херсон : Олді-плюс, 2006. – 256 с.
31. Драгомиров, М. И. Избранные труды. Вопросы воспитания и обучения войск [Текст] / М. И. Драгомиров. – Москва : Воениздат, 1956. – 687 с.
32. Загальна психологія [Текст] : підручник / О. В. Скрипченко, Л. В. Долинська, З. В. Огороднійчук та ін. – Київ : Либідь, 2005. – 464 с.

33. Збірник рекомендацій та матеріалів щодо зміцнення військової дисципліни у частинах та підрозділах Військ ППО України [Текст] // Вартові неба. – 1999. – № 18–25.

34. Ідейно-патріотичне виховання особового складу та морально-психологічне забезпечення дій внутрішніх військ МВС України [Текст] : навч. посібник / за ред. С. Т. Полторака. – Харків : Військ. ін-т ВВ МВС України, 2005.

35. Іллюк, О. О. Виховна робота – важливий компонент бойової готовності військ [Текст] / О. О. Іллюк // Народна армія. – 1997. – 17 верес.

36. Іллюк, О. О. Людський фактор військових формувань: зміст, оцінювання та прогнозування [Текст] : монографія / О. О. Іллюк. – Харків : Акад. внутрішніх військ МВС України, 2012. – 251 с.

37. Іллюк, О. О. Концептуальні основи виховної роботи у військових формуваннях України [Текст] / О. О. Іллюк // Честь і закон. – 2002. – № 2. – С. 31–39.

38. Іллюк, О. О. Комплексний підхід до визначення сутності, змісту та оцінювання морального духу особового складу [Текст] / О. О. Іллюк // Честь і закон. – 2009. – № 4. – С. 75–83.

39. Іллюк, О. О. Методика оцінювання психологічних втрат та психологічної безпеки військовослужбовців на основі їх морального духу та морально-психологічного стану [Текст] / О. О. Іллюк // Честь і закон. – 2010. – № 4. – С. 82–93.

40. Іллюк, О. О. Система роботи з особовим складом у Національній гвардії України [Текст] / О. О. Іллюк // Честь і закон. – 2016. – № 4. – С. 85–90.

41. Іллюк, О. О. Системний підхід до визначення сутності, змісту та оцінювання морально-психологічного стану особового складу [Текст] / О. О. Іллюк // Честь і закон. – 2010. – № 2. – С. 62–74.

42. Іллюк, О. О. Співвідношення категорій “моральний дух” і “морально-психологічний стан” [Текст] / О. О. Іллюк // Честь і закон. – 2014. – № 4. – С. 76–81.

43. Іллюк, О. О. Сутність, зміст та оцінювання людського фактору військових формувань [Текст] / О. О. Іллюк // Честь і закон. – 2011. – № 4. – С. 90–96.

44. Іллюк, О. О. Теоретико-методологічні основи виховної роботи у внутрішніх військах МВС України [Текст] : навч. посіб. / О. О. Іллюк, П. П. Круть. – Харків : Військовий ін-т ВВ МВС України, 2003. – 164 с.

45. Іллюк, О. О. Щодо необхідності розробки положення про морально-психологічне забезпечення службово-бойової діяльності військ [Текст] / О. О. Іллюк // Честь і закон. – 2002. – № 3. – С. 27–38.

46. Іллюк, О. О. Якою має бути концепція виховної роботи? [Текст] / О. О. Іллюк // Народна армія. – 27 груд. 1997 р. – С. 3.

47. Карнеги, Д. Как завоевывают друзей и оказывают влияние на людей. Как вырабатывать уверенность в себе и влиять на людей, выступая публично. Как перестать беспокоиться и начать жить [Текст] / Дейл Карнеги; [пер. с англ. Ю. В. Семенов, З. П. Вольская] – Днепропетровск : Нонпарель, 1996. – 577 с.

48. Караяни, А. Г. Прикладная военная психология [Текст] : учеб. пособие / А. Г. Караяни, И. В. Сыромятников. – СПб. : Питер, 2006. – 480 с.
49. Карпенко, М. Система захисту конституційних прав і свобод у Збройних Силах України [Текст] / М. Карпенко // Народна армія. – 2002. – 16, 23 жовт.
50. Карпенчук, С. Г. Теорія і методика виховання [Текст] : навч. посіб. / С. Г. Карпенчук. – Київ : Вища шк., 1997. – 304 с.
51. Качан, І. Права і свободи людини в умовах військової служби [Текст] / І. Качан // Народна армія. – 2003. – 15 січ.
52. Кобзар, А. Наукові підходи у діяльності органів ВСПР, спрямованої на підвищення дисциплінованості [Текст] / А. Кобзар // Народна армія. – 1994. – 25 берез.
53. Конституція України [Текст] : прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28.06.1996 зі змінами, внесеними згідно із Законом № 2222-IV від 8.12.2004. – Київ : Велес, 2007. – 48 с.
54. Концепція виховної роботи у Збройних Силах та інших військових формуваннях України: затверджено Указом Президента України від 04.09.1998 р., № 981/98 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/981/98> (дата звернення 28.11.2014). – Назва з екрана.
55. Крысько, В. Г. Секреты психологической войны (цели, задачи, методы, формы, опыт) [Электронный ресурс] / В. Г. Крысько. – Режим доступа : <http://www.evartist.narod.ru/text19/001.htm> (дата обращения 11.04.2007). – Загл. с экрана.
56. Лурия, А. Р. Природа человеческих конфликтов. Объективное изучение дезорганизации поведения человека [Текст] / А. Р. Лурия. – Москва : Когито-Центр, 2002. – 528 с.
57. Мерлин, В. С. Очерк интегрального исследования индивидуальности [Текст] / В. С. Мерлин. – Москва : Педагогика, 1986. – 256 с.
58. Молдавчук, В. С. Організація виховної роботи з особовим складом внутрішніх військ МВС України [Текст] : практич. посіб. / В. С. Молдавчук. – Харків : Акад. ВВ МВС України, 2010. – 441 с.
59. Молдавчук, В. С. Набутий досвід навчання та виховання військовослужбовців потребує подальшого розвитку [Текст] / В. С. Молдавчук // Ратник. – 2005. – № 39–40.
60. Молдавчук, В. С. Про реформування концептуальних засад виховної роботи у напрямку морально-психологічного забезпечення діяльності військ [Текст] / В. С. Молдавчук, М. І. Товма, О. О. Іллюк // Збірник наукових праць. – Харків : Військ. ін-т ВВ МВС України, 2004. – Вип. № 1–2.
61. Морально-психологічне забезпечення підготовки та ведення бойових дій [Текст] : навч.-метод. посіб. : у 2 ч. / Є. Ю. Литвиновський, О. І. Попович, В. І. Савінцев та ін. – Ч. 2. – Київ : ВГІ НАОУ, 2003. – 160 с.
62. Музиченко, Л. В. Самовизначення і професійне середовище [Текст] / Л. В. Музиченко // Соціальна психологія. – 2003. – № 2. – С. 112–119.

63. Комов, С. А. Информационная борьба в современной войне: вопросы теории [Текст] / С. А. Комов // Военная мысль. – 1996. – № 3.
64. Костин, Н. А. Общие основы теории информационной борьбы [Текст] / Н. А. Костин // Военная мысль. – 1997. – № 3.
65. Коротченко, Е. Г. Информационно-психологическое противоборство в современных условиях [Текст] / Е. Г. Коротченко // Военная мысль. – 1996. – № 1.
66. Крутіков, О. Виховне значення бойової підготовки. Формування психологічної стійкості особового складу під час виконання навчально-бойових завдань [Текст] / О. Крутіков // Народна армія. – 2000. – 11 лют.
67. Курс социальной и военной психологии [Текст] / под ред. Н. Ф. Федеренко. – Москва : ВПА, 1985.
68. Куценко, В. Виховне значення занять з бойової підготовки, бойового чергування, експлуатації бойової техніки та озброєння [Текст] // Народна армія. – 1999. – 4 лип.
69. Макаренко, А. С. О воспитании [Текст] / Антон Семенович Макаренко [2-е изд., перераб. и доп.]. – Москва : Политиздат, 1990. – 415 с.
70. Методика роботи керівного складу частин і підрозділів Військ протиповітряної оборони України щодо вивчення та профілактики суїцидних явищ серед військовослужбовців [Текст] // Вартові неба. – 1998. – № 22–24.
71. Морально-психологічне забезпечення військ, проблеми та шляхи становлення [Текст] // Народна армія. – 1999. – 23 лют.
72. Методичні рекомендації щодо організації взаємодії з релігійними організаціями різних релігійних конфесій, течій та напрямів у внутрішніх військах МВС України [Текст]. – Київ : ГУ ВВ МВС України, 2006.
73. Методичні рекомендації командирам, штабам, органам виховної роботи щодо вивчення і оцінки морально-психологічного клімату у підрозділах та військових частинах Збройних Сил України [Текст]. – Київ : УВР ЗС України, 2001.
74. Молдавчук, В. С. Про реформування концептуальних засад виховної роботи у напрямку морально-психологічного забезпечення діяльності військ [Текст] / В. С. Молдавчук, М. І. Товма, О. О. Іллюк // Зб. наук. пр. Військ. ін-т ВВ МВС України. Вип. 1–2. – Харків : Військ. ін-т ВВ МВС України, 2004.
75. Муковський, І. Внесок українського народу в Перемогу [Текст] / Іван Муковський // Військо України. – 1996. – № 3–4. – С. 30–31.
76. Ожегов, С. И. Словарь русского языка [Текст] / С. И. Ожегов. – Москва : Сов. энцикл., 1970.
77. Опыт морально-психологического обеспечения действий группировки войск в операции по восстановлению конституционного порядка в Чеченской Республике [Текст]. – Владикавказ : СКВКИ ВВ МВД России. – 2005. – 39 с.
78. Основи національного виховання [Текст] : концепт. положення / В. Г. Кузь, Ю. Д. Руденко, З. О. Сергійчук та ін. – Київ : Інф.- вид. центр “Київ”, 1993. – 152 с.

79. Основи підготовки підрозділів спеціального призначення внутрішніх військ [Текст] : навч. посіб. / за заг. ред. С. Т. Полторака. – Харків : Акад. ВВ МВС України, 2012. – 448 с.

80. Остапенко, Д. Культурна політика: аспекти розвитку [Текст] // Українська культура. – 1998. – № 6.

81. Особенности выполнения служебно-боевых задач по уничтожению международных террористических бандформирований на территории Республики Дагестан частями и подразделениями внутренних войск МВД РОССИИ (август-сентябрь 1999 года) [Текст] // Сборник аналитических материалов. – Владикавказ : СКВКИ ВВ МВД России. – 1999. – 58 с.

82. Печоров, С. Дезинформация как метод психологической войны (По итогам конфликта в Персидском заливе) [Текст] // Зарубежное военное обозрение. – 1991. – № 9.

83. Підласий, І. Ідеали українського виховання [Текст] / І. Підласий // Рідна школа. – 2000. – № 2. – С. 3–5.

84. Піча, В. М. Політологія [Текст] : навч. посіб. / В. М. Піча, Н. М. Хома. – Київ : Каравела, 2001. – 344 с.

85. Пилипів, Б. І. Історія створення та перспективи розвитку внутрішніх військ Міністерства внутрішніх справ України [Текст] // Честь і закон. – 2006. – № 1.

86. Плющ, В. Утверджувати мову – значить утверджувати державу [Текст] // Літературна Україна. – 1997. – 24 квіт.

87. Педагогіка [Текст] / за ред. М. Д. Ярмаченка. – Київ : Вища шк., 1986. – 543 с.

88. Попередження девіантної поведінки військовослужбовців внутрішніх військ МВС України [Текст] / за ред. О. О. Іллюка, П. П. Крутя, М. І. Товми. – Харків : Військ. ін-т ВВ МВС України, 2004. – 294 с.

89. Попов, М. А. До забезпечення воєнної безпеки в умовах загрози інформаційної війни [Текст] / М. А. Попов, А. Г. Лук'янець // Наука і оборона. – 1999. – № 2.

90. Приходько, І. І. Професійний психологічний відбір майбутніх офіцерів внутрішніх військ МВС України [Текст] : монографія / І. І. Приходько. – Харків : Акад. ВВ МВС України, 2008. – 190 с.

91. Приходько, И. И. Влияние гражданского общества на психологическую безопасность личности [Электронный ресурс] / И. И. Приходько. – Режим доступа : <http://rikmosgu.ru/students/informatization/Prikhodko/> (дата обращения 11.04.2011). – Загл. с экрана.

92. Про затвердження Інструкції про порядок проведення службових розслідувань у Національній гвардії України [Текст] : наказ МВС від 24.10.2014 р. № 1133.

93. Про організацію роботи із забезпечення військової дисципліни та профілактики правопорушень у Національній гвардії України [Текст] : наказ командувача НГУ від 26.02.2015 р. № 100.

94. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо роботи громадських органів у Національній гвардії України [Текст] : наказ

командувача НГУ від 26.02.2015 р. № 102.

95. Про затвердження Положення про військові осередки культури Національної гвардії України [Текст] : наказ командувача НГУ від 27.02.2015 р. № 114.

96. Про організацію роботи з особовим складом у Національній гвардії України [Текст] : директива Командувача НГУ від 29.09.2014 р. № 15.

97. Про національну гвардію України: Закон України від 13 березня 2014 року № 876-VII [Текст] // Відомості Верховної Ради (ВВР). – 2014. – № 17. – Ст. 594.

98. Про вдосконалення організації МПЗ участі в/ч (підрозділів) НГУ в проведенні заходів АТО [Текст] : наказ командувача Національної гвардії України від 25.09.2014 № 303.

99. Про питання належності культурно-просвітницького майна та періодичних видань у Національній гвардії України [Текст] : наказ командувача Національної гвардії України від 18.10.2014 № 369.

100. Про затвердження інструкції з оформлення командирами військових частин НГУ матеріалів про військові адміністративні правопорушення [Текст] : наказ МВС від 15.07.2015р. № 383.

101. Про соціальний та правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей [Текст] : Закон України від 20.12.1991 р. № 2011 // Відомості Верхов. Ради України. – 1991. – № 25.

102. Резніков, В. О. Кредитно-модульний курс з політології [Текст] : навч. посіб. / В. О. Резніков, І. В. Ващенко. – Харків : Акад. ВВ МВС У країни, 2011. – 272 с.

103. Резніков, В. О. Актуальні проблеми воєнної політології [Текст] : навч. посіб. / В. О. Резніков, І. В. Ващенко, Б. Д. Бородін. – Харків : Акад. ВВ МВС У країни, 2011. – 160 с.

104. Робота з особовим складом у підрозділах Національної гвардії України [Текст] : навч. посіб. / О. О. Іллюк, М. І Товма, І. В. Ващенко, В. С. Молдавчук, О. С. Іщенко. – Харків : Національна академія Національної гвардії України, 2016. – 193 с.

105. Рось, А. А. Новые информационные технологии в системах технической разведки [Текст] / А. А. Рось // Наука и оборона. – 1994. – № 2.

106. Рось, А. А. Информационная борьба: сущность и основные понятия [Текст] / А. А. Рось, В. Л. Петров // Наука и оборона. – 1994. – № 2.

107. Ротань, М. П. Методика індивідуальної виховної роботи [Текст] : навч.-метод. посіб. / М. П. Ротань, В. В. Стасюк. – Київ : КВГІ, 1999. – 56 с.

108. Руководство по борьбе с незаконным оборотом наркотиков (методические рекомендации) [Текст]. – Москва : Отечество, 1992.

109. Ротань, М. Морально-психологічне забезпечення процесу вивчення, експлуатації і збереження бойової техніки і зброї [Текст] // Народна армія. – 1998. – 3 берез.

110. Ротань, М. Людина. Техніка. Зброя. Морально-психологічне забезпечення процесу вивчення, експлуатації і збереження бойової техніки і зброї [Текст] / М. Ротань // Народна армія. – 199. – 3 берез.

111. Савченко, О. А. Пріоритетний напрям виховної роботи – морально-психологічне забезпечення виконання службово-бойових завдань [Текст] // Честь і закон. – 2002. – № 1.

112. Стасюк, В. В. Словник-довідник з морально-психологічного забезпечення діяльності військ (сил) [Текст] : навч. посіб. для слухачів Національної академії оборони України / В. В. Стасюк, М. П. Ротань. – Київ : НУОУ 2006. – 329 с.

113. Статути Збройних Сил України [Текст]. – Київ : Віпол, 2004. – 498 с.

114. Стратієнко, О. Ф. Морально-психологічне забезпечення бойової підготовки та служби військ [Текст] / О. Ф. Стратієнко, М. П. Ротань. – Київ : КВГІ, 1998. – 166 с.

115. Стратегія національно-патріотичного виховання дітей та молоді на 2016–2020 роки. Затверджено Указом Президента України від 13 жовтня 2015 року № 580/2015 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.president.gov.ua/documents/5802015-19494> (дата звернення 28.11.2014). – Назва з екрана.

116. Сухомлинський, В. О. Вибрані твори: 5 т. : [Текст] / В. О. Сухомлинський. – Київ : Рад. школа, 1976. – Т. 1: Методика виховання колективу. – 1976. – С. 403–637.

117. Теорія і практика виховної роботи у внутрішніх військах МВС України [Текст] : підручник / О. О. Ілляк, Ю. П. Бабков, В. Є. Глуховський та ін.; за ред. С. Т. Полторака. – Харків : Акад. ВВ МВС України, 2008. – 650 с.

118. Фонарев, А. Р. Психологія личного становления профессионала [Текст] / А. Р. Фонарев. – Москва : Изд-во Ин-та психологии, 1998. – 347 с.

119. Черешкин, В. С. Реалии информационной войны [Текст] / В. С. Черешкин, Г. Л. Смолян, В. Н. Цыпичко // Конфидент. – 1996. – № 4.

120. Шляхтун, П. П. Політологія [Текст] : підручник / П. П. Шляхтун. – Київ : Либідь, 2002. – 574 с.

121. Ягупов, В. В. Морально-психологічне забезпечення [Текст] : курс лекцій / В. В. Ягупов. – Київ : Вид.-полігр. центр “Київський університет”, 2002. – 349 с.

122. Ягупов, В. В. Теорія і методика військового навчання [Текст] : навч. посіб. / В. В. Ягупов. – Київ : Тандем, 2000. – 400 с.

Навчальне видання

Ілляк Олександр Олександрович,
Пеньков Володимир Іванович
Молдавчук Василь Степанович,
Морозов Олександр Олександрович
Товма Микола Іванович,
Іщенко Сергій Олександрович,
Овчаренко В'ячеслав Володимирович,
Ващенко Ігор Владиславович,
Радченко Ігор Олександрович,
Міршук Олексій Євгенович

ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА РОБОТИ З ОСОБОВИМ СКЛАДОМ У НАЦІОНАЛЬНІЙ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ

Підручник

Відповідальний за випуск: *О. О. Ілляк*
Редактор: *Я. М. Холоденко*
Коректор: *Г. М. Підлозна*
Комп'ютерна верстка: *А. О. Теплова*