

УДК 37.011

О. О. Ілляк

СИСТЕМА РОБОТИ З ОСОБОВИМ СКЛАДОМ У НАЦІОНАЛЬНІЙ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ

Проведено аналіз розбіжностей і спільних положень складників “виховної роботи” і “роботи з особовим складом” у керівних документах. Визначено сутність та зміст системи роботи з особовим складом у Національній гвардії України.

Ключові слова: виховна робота, робота з особовим складом, елементи організаційно-виховного впливу, види діяльності щодо забезпечення функціонування виховного процесу, принципи, закономірності, цілі, завдання, напрямки, методи, засоби, форми роботи з особовим складом.

Постановка проблеми. Збройне протистояння – це зіткнення не тільки фізичних, але й духовних, моральних сил ворогуючих сторін. І той, хто має ідейну та морально-психологічну перевагу, може більшою мірою за рівних обставин розраховувати на перемогу. В історії війн і збройних конфліктів є чимало прикладів, коли результат бою вирішувала не перевага у живій силі та бойовій техніці, а високий моральний дух особового складу [1, с. 164].

Високий рівень морального духу особового складу автоматично не формується, він є результатом цілеспрямованого і систематичного впливу на свідомість, волю і почуття військовослужбовців – *виховної роботи* [2, с. 57]. Проведення виховної роботи регламентовано “Концепцією виховної роботи у Збройних Силах та інших військових формуваннях України” [3] (далі – Концепція), яка затверджена Президентом України і на сьогодні не втратила своєї чинності.

Директива ж командувача Національної гвардії України “Про організацію роботи з особовим складом у Національній гвардії України” [4] (далі – Директива) визначає, що у формуванні світогляду військовослужбовця, громадянина і патріота особливого значення набуває система *роботи з особовим складом*. Про виховну роботу у Директиві навіть не згадується.

Сьогодні складається ситуація, коли одночасно діють керівні документи, які з першого погляду на різних засадах визначають механізм “відновлення духовного потенціалу та ідеологічних засад діяльності Національної гвардії України” [4], що свідчить про наявність проблеми, яка може негативно позначитися на ефективності роботи щодо формування в особового складу високого морального духу.

Тому є актуальною потреба в обґрунтуванні необхідності й доцільності проведених змін, в

аналізі діалектичної єдності відмінностей та об’єднуючих положень наведених керівних документів, у системному визначенні основних категорій роботи з особовим складом.

Мета статті: по-перше, проаналізувати розбіжності та об’єднуючі положення чинних керівних документів щодо “*виховної роботи*” і “*роботи з особовим складом*”; по-друге, дати визначення і розкрити структурні компоненти системи роботи з особовим складом у Національній гвардії України.

Виклад основного матеріалу. Концепція основними складниками *виховної роботи* визначає такі, як:

1) морально-психологічне забезпечення бойової і мобілізаційної готовності військ, бойового чергування, бойової служби, оперативної та бойової підготовки, специфічної діяльності військових формувань;

2) морально-психологічне забезпечення військової дисципліни та профілактика правопорушень;

3) інформаційно-пропагандистське забезпечення;

4) культурно-виховна і просвітницька робота;

5) військово-соціальна робота.

За Директивою основними складниками *роботи з особовим складом* є:

1) морально-психологічне забезпечення;

2) психологічне забезпечення;

3) гуманітарне забезпечення.

За очевидних розбіжностей щодо кількості і назви складників, визначених Концепцією і Директивою, їх загальний логічний обсяг і суттєві характеризуючі ознаки цілком збігаються. Це доводить тим, що:

– по-перше, два перші складники Концепції у Директиві зведені до одного – *морально-психологічне забезпечення* (що є логічним і закономірним);

– по-друге, третій, четвертий і п’ятий складники Концепції у Директиві об’єднані під

загальною назвою – *гуманітарне забезпечення*;

– по-третє, *психологічне забезпечення* – змістовний компонент першого складника Концепції у Директиві визначено як самостійний складник (чим підвищується роль і значення психологів);

– по-четверте, такий змістовний компонент першого складника Концепції, як *протидія негативному інформаційно-психологічному впливу*, у Директиві визначено однією із сфер діяльності, у якій здійснюється морально-психологічне забезпечення;

– по-п'яте, назва *розділів планів роботи з особовим складом* у з'єднаннях, частинах і лінійних батальйонах, наведених у Додатку 1 Директиви, тотожна назві *складників виховної роботи*, визначених Концепцією;

– по-шосте, в узагальненому значенні *робота з особовим складом* (за Директивою) виступає як форма, змістовне наповнення якої складають основні компоненти *виховної роботи* (за Концепцією).

Отже, після певного упорядкування концептуальних положень *виховної роботи* у Директиві визначено такі структурні компоненти *роботи з особовим складом*, які, перебуваючи у межах логічного обсягу і змісту Концепції, за формою переконливо наближають нас до стандартів армій найбільш розвинених країн Західної Європи.

Річ у тому, що гуманітарні підвалини західної демократії ґрунтуються на твердженні про добровільний вибір громадянами ідейних пріоритетів та усвідомленої громадянської позиції. Вольовий вплив на свідомість людини там кваліфікується як порушення її прав. Оскільки виховання передбачає застосування такого впливу, то визначати його в основі механізму впровадження гуманітарної політики держави у військових формуваннях України з відомих причин вважається не доцільним.

Проте ми чітко розуміємо, що у державах західної демократії протягом століть склалися такі уклад і рівень життя, які забезпечують постійне відновлення ідейної та організаційної єдності не тільки армій, а й народів, тому об'єктивної необхідності у вихованні, у звичному для нас розумінні, там немає.

Відсутність же цієї єдності у нашому суспільстві об'єктивно потребує цілеспрямованої діяльності щодо формування в особового складу такої єдності на основі стійких національних переконань, державницької та політичної свідомості. Адже навіть щирі сподівання на позитивний

результат від запровадження найсучасніших досягнень у гуманітарній сфері без урахування особливостей сучасного періоду становлення Української держави є відвертою утопією [5].

Тому цілком закономірним є те, що *форма – робота з особовим складом* наближає нас до стандартів західної демократії, а *зміст – адаптовані складники виховної роботи* дають можливість ефективно формувати в особового складу високий моральний дух з урахуванням теоретичних напрацювань і набутого практичного досвіду.

Наведене вище дозволяє зробити такі узагальнення:

1) жодних протиріч між чинними керівними документами, а саме між Концепцією і Директивою, немає;

2) змістовні компоненти *роботи з особовим складом* згідно з Директивою перебувають у межах логічного обсягу *виховної роботи*, визначеної Концепцією;

3) усі наукові, методичні, організаційні напрацювання та набутий досвід *виховної роботи* доцільно у повному обсязі застосовувати у теорії і практиці *роботи з особовим складом*;

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

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

Системний підхід передбачає *виховання* у всіх його аспектах, указує на необхідність його розуміння у 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 у межах структурних компонентів *роботи з особовим складом* і визначається як процес цілеспрямованого і систематичного впливу на свідомість, волю і почуття військовослужбовців з метою досягнення і підтримання високого морального духу особового складу.

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

Система роботи з особовим складом – це певним чином упорядкована сукупність життєвих і педагогічних явищ, елементів та процесів, які відповідають сучасним вимогам суспільства й 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 рисунку.

Система роботи з особовим складом включає:

- I. Складники роботи з особовим складом.
- II. Елементи організаційно-виховного впливу.
- III. Види діяльності щодо забезпечення функціонування виховного процесу.

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

1. Морально-психологічне забезпечення – це складник роботи з особовим складом, який здійснюється у ході:

- заходів бойової, мобілізаційної готовності, службово-бойової діяльності та бойових дій;
- навчання;
- профілактики правопорушень;
- протидії впливу негативних інформаційно-психологічних факторів на військовослужбовців та населення.

2. Психологічне забезпечення – це складник роботи з особовим складом, який здійснюється за напрямками:

- професійно-психологічний відбір (профорієнтація);
- психологічний супровід службово-бойової діяльності.

3. Гуманітарне забезпечення – це складник роботи з особовим складом, який здійснюється за напрямками:

- інформаційно-пропагандистське забезпечення;
- військово-соціальна робота;
- культурно-виховна та просвітницька робота.

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



Структурно-функціональна схема системи роботи з особовим складом

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

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

Необхідно пам'ятати: 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.

Суб'єктами роботи з особовим складом є: командири та начальники; органи по роботі з особовим складом; громадські організації; військові колективи; актив.

2. Об'єкти роботи з особовим складом – це військовослужбовці, колективи та групи, на які спрямовано організаційно-виховний вплив.

Об'єктом роботи з особовим складом є увесь особовий склад, а також категорії військовослужбовців: за посадою; військовим званням; військовим фахом; досвідом служби; рівнем дисциплінованості; мобілізовані; резервісти; контрактики 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 у Концепції [3].

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.

Закономірностями роботи з особовим складом є:

– обумовленість цілей, завдань та змісту роботи з особовим складом інтересами Української держави;

– відповідність форм та 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 та діяльності військ.

5. Цілі роботи з особовим складом – те, до чого прагне виховання, майбутнє, на яке спрямовуються його зусилля.

Цілі виражають загальну спрямованість роботи з особовим складом. Основною метою роботи з особовим складом є досягнення і підтримання високого морального духу військовослужбовців. Цілям підпорядковується все: зміст, керівництво роботою з особовим складом та її організація, форми і методи.

Розрізняють загальні та індивідуальні цілі роботи з особовим складом. Загальні цілі визначають формування якостей, які повинні бути у всіх військовослужбовців. Індивідуальні цілі стосуються виховання окремого військовослужбовця.

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

Головні завдання роботи з особовим складом визначені у Директиві [4].

7. Напрямки 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 [6], військове, правове, моральне, естетичне, фізичне, економічне, релігійне, екологічне виховання.

8. Методи роботи з особовим складом – сукупність прийомів та засобів організаційно-виховного впливу на військовослужбовців та військові колективи з метою формування комплексу ідейних, моральних, психологічних, професійних якостей, необхідних для успішного виконання службово-бойових завдань.

Методами роботи з особовим складом є: переконання, заохочення, покарання, приклад, вправа, змагання, критика.

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

Засобами роботи з особовим складом є: усна пропаганда та агітація (живе слово); наочна агітація; стінний друк; культурно-освітнє майно (музичні інструменти, настільні ігри

та ін.); технічні засоби виховання (телевізори, магнітофони, мультимедійні проектори, ноутбуки, персональні комп'ютери тощо); культурно-освітні заклади (клуби, бібліотеки, музеї, світлиці); мистецтво (художня література, театр, музика, живопис, хореографія); кіно; радіомовлення; телебачення; періодичні друковані видання (газети, журнали та ін.).

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 складають процес виховання і мають певну форму. Зміст і форма діалектично взаємообумовлені. Однак зміст є визначальним стосовно форми.

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

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. рисунок).

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

Концепція і 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.

1. *Керівництво роботою з особовим складом командирами* найчастіше реалізується:

– 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.

2. *Організація роботи з особовим складом заступниками командирів по роботі з особовим складом* передбачає:

– з'ясування вимог керівних документів, указівок та розпоряджень командирів і начальників;

– оцінювання обстановки у підрозділі (частині, регіоні можливих дій), наявних сил і засобів роботи з особовим складом;

– визначення основного змісту, форм та методів роботи з особовим складом;

– складання планів роботи з особовим складом та доведення їх змісту до виконавців;

– навчання підлеглих командирів, офіцерів по роботі з особовим складом, активу методиці 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 [7, с. 38].

Наведена система роботи з особовим складом забезпечує формування єдиного підходу до визначення та розуміння суттєвих ознак загальновідомих категорій, взаємозв'язку їх логічних обсягів та субординації, що сприяє якісній підготовці організаторів роботи з особовим складом, ефективному проведенню виховних заходів, формуванню нормативної бази роботи з особовим складом за системним підходом.

Висновки

1. Суттєвих розбіжностей у вимогах Директиви і Концепції немає, логічний обсяг, суттєві ознаки основних змістовних компонентів зазначених керівних документів цілком збігаються.

2. У положеннях Директиви, які мають концептуальне значення, оптимально враховано особливості сучасного розвитку Української держави та гуманістичні досягнення західної демократії.

3. Робота з особовим складом має базуватися на засадах і новітніх розробках педагогічної науки з урахуванням теоретичного і практичного досвіду виховної роботи.

4. Основними структурними компонентами роботи з особовим складом є її складники, елементи організаційно-виховного впливу та види діяльності щодо забезпечення функціонування виховного процесу.

5. Основною метою роботи з особовим складом є формування та підтримання високого морального духу особового складу.

Список використаних джерел

1. Говоруха, В. В. Морально-психологічне забезпечення службово-бойової діяльності внутрішніх військ МВС України [Текст] : навч. посіб. / В. В. Говоруха, О. О. Ілляк. – Х. : Військ. ін-т ВВ МВС України, 2002. – 280 с.

2. Ілляк, О. О. Людський фактор військових формувань: зміст, оцінювання та прогнозування [Текст] : монографія / О. О. Ілляк. – Х. : Акад. ВВ МВС України, 2012. – 251 с.

3. Концепція виховної роботи у Збройних Силах та інших військових формуваннях України (затв. 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 : 28.11.2015). – Назва з екрана.

4. Про організацію роботи з особовим складом у Національній гвардії України [Текст] : директива командувача НГУ від 29.09.2014 р. № 15.

5. Ілляк, О. О. Виховна робота – важливий компонент бойової готовності військ [Текст] / О. О. Ілляк // Народна армія. – 1997. – 16 верес.

6. Стратегія національно-патріотичного виховання дітей та молоді на 2016–2020 роки (затв. Указом Президента України від 13 жовтня 2015 р. № 580/2015) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.president.gov.ua/documents/5802015-19494> (дата звернення : 28.11.2015). – Назва з екрана.

7. 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. – Х. : Акад. ВВ МВС України, 2008. – 650 с.

Стаття надійшла до редакції 23.12.2015 р.

Рецензент – кандидат історичних наук, доцент І. В. Ващенко, Національна академія Національної гвардії України, Харків, Україна