



С. А. Капелюшний

ВИМОГИ ДО СЕРЖАНТСЬКОГО СКЛАДУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ: ДОСВІД ЗБРОЙНИХ СИЛ КАНАДИ ТА США

Порушено питання актуалізації реформування сержантського складу Національної гвардії України. Визначено перелік та зміст небезпечних факторів, під впливом яких представники сержантського корпусу набувають досвіду службово-бойової діяльності. Обґрунтовано особистісні якості сержантського складу. Розроблено загальні вимоги до представника сержантського складу Національної гвардії України за п'ятьма періодами розвитку.

Ключові слова: сержантський склад, військові формування, службово-бойова діяльність, особистісні якості, вимоги до сержантського складу, Національна гвардія України, збройні сили Канади та США.

Постановка проблеми. Відповідно до основних концептуальних [1], стратегічних [2, 3] та доктринальних [4] нормативно-правових актів Україна вибрала шлях інтеграції до НАТО. 29 грудня 2014 р. Президент України підписав Закон, яким скасовується позаблоковий статус України і проголошується намір інтегруватися до євроатлантичних структур безпеки, при цьому рішення про подання заявки на вступ до НАТО ухвалюватиметься на всеукраїнському референдумі.

Сьогодні Україна є країною-партнером НАТО, що бере участь у всіх основних поточних миротворчих місіях під її проводом. Українські миротворці були залучені до виконання завдань у складі Міжнародних сил безпеки у Косові, Тренувальної місії НАТО в Іраку, Міжнародних сил сприяння безпеці в Афганістані.

Виходячи з довгострокової цілі приєднання до загальноєвропейської системи колективної безпеки Україна вибудовує нові підходи до забезпечення національної безпеки. На цьому шляху зміна кадрової політики військових формувань щодо реформування сержантського складу є на часі вкрай актуальною.

Реалізацією завдань, визначених пунктом 17 розділом III Воєнної доктрини України [4], передбачено відновлення престижу військової служби, збереження в умовах збройного протистояння та реальної загрози агресії змішаного принципу комплектування

Збройних Сил України та інших утворених відповідно до законів України військових формувань з поступовим збільшенням кількості військовослужбовців за контрактом у складі військових частин.

У Збройних Силах України затверджено Концепцію розвитку професійного сержантського та старшинського складу Збройних Сил України [5]. Концепція визначає основні напрямки становлення професійного сержантського та старшинського складу Збройних Сил України, стратегії їх розвитку, професіоналізації сержантів і старшин, які будуть спроможні взяти на себе основне навантаження щодо бойового навчання та виховання особового складу в підрозділах, забезпечення заходів повсякденної діяльності та виконання підрозділами завдань за призначенням як у мирний час, так і в особливий період.

Національна гвардія України (НГУ) не стоїть осторонь із цього питання. Концепція розвитку професійного сержантського та старшинського складу Національної гвардії України [6] виконується. Наразі триває процес реформування сержантського корпусу, ураховується досвід збройних сил Канади та США і здійснюється перепідготовка сержантів за чотирма напрямками, зокрема:

– командний напрямок (поширюється на сержантів, яким підпорядкований особовий склад від командира відділення до головного старшини НГУ);

– спеціальний напрямок (для сержантів, які не ввійшли у командний напрямок, а саме військовослужбовці, які відповідають за службово-бойові завдання НГУ із сержантським званням);

– інструкторський напрямок (розгорнутий у навчальних центрах та військових частинах, а саме це військовослужбовці, які проводять практичне навчання особового складу);

– штабний напрямок (передбачений окремими програмами, які визначені концепцією розвитку штабів).

Аналіз наукових досліджень і публікацій.

Дослідженню питань розвитку сержантського складу військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення було приділено увагу в працях В. Воробйова, М. Медвіда, О. Вергуна, Е. Ващенко, М. Гацька та інших учених. Оцінюванню соціальної та психологічної придатності військовослужбовців сержантського та старшинського складу присвячені праці О. Кокуна, І. Пішка, Н. Лозінської, В. Павліка, І. Приходька, О. Колесніченка, Я. Мацегори, І. Воробйової та інших науковців. При цьому питанню вивчення саме досвіду збройних сил Канади та США у розробленні вимог до представника сержантського складу для Національної гвардії України у наукових джерелах не приділено уваги.

Мета статті полягає у розробленні вимог до представника сержантського складу Національної гвардії України з урахуванням досвіду збройних сил Канади та США.

Виклад основного матеріалу. За стандартами НАТО сержанти ведуть, навчають і координують солдатів, які перебувають у їх підпорядкуванні та виконують завдання за призначенням. Сержант є ключовою ланкою між офіцером і солдатом. Сержант – лідер для солдат, який відповідає за індивідуальну підготовку, виховання та військову дисципліну, згуртування військового колективу та добробут підлеглих. Він є зразком виконання військового обов'язку, який користується повагою і довірою офіцерів, своїх колег і підлеглих, заслуговує їх завдяки винятковим особистим якостям, підтримці і постійному вдосконалюванню професійної компетентності, дотриманню найвищого стандарту особистої поведінки і бездоганній репутації.

Сержант відіграє важливу роль як порадник для офіцерського корпусу, перебуваючи,

зокрема, у складі командної групи. Працюючи у парі з офіцерами на рівні взводу або вище, старші сержанти формують найважливіший елемент управління НГУ. Як учасник командної групи сержант надає технічні та професійні рекомендації офіцеру, забезпечує особистий добробут і готовність солдатів та молодших командирів сержантського складу в рамках підрозділу, підтримує дисципліну і гарантує, що підрозділ готовий виконувати свої завдання.

Відносини між офіцерами, сержантами та солдатами регулюються взаємною довірою і повагою. Офіцери, сержанти та солдати повинні розуміти, що вони є членами однієї команди й об'єднані єдиною метою – виконати завдання таким чином, щоб принести честь і славу для свого підрозділу, Національної гвардії України.

Зазначені принципи є основою для визначення вимог до представника сержантського складу НГУ. Не менш важливим є врахування умов військової служби.

Військовослужбовці та сержанти НГУ відповідають за виконання службово-бойових завдань за призначенням. Від них вимагають готовності виконувати ці завдання у випадках усього спектру конфліктів – мирний час, під час виникнення кризових ситуацій та в особливий період. Отже, представники сержантського корпусу набувають досвіду роботи під впливом наведених нижче факторів.

Небезпека. Небезпека може бути пов'язана з потенційним впливом загрозливих або небезпечних для життя ситуацій під час виконання як повсякденних обов'язків, так і службово-бойових завдань.

Стрес. Від сержантів можуть вимагати виконання їхніх обов'язків протягом більш тривалого періоду часу, ніж зазначеного розпорядком дня. Вони мають зберігати емоційну стабільність і сильну мотивацію, щоб приймати рішення в умовах граничної втоми, психологічного напруження та фізичного дискомфорту. Представники сержантського складу повинні вміти діяти в екстремальних умовах, викликаних необхідністю виконувати складні завдання в обмежений час.

Фізичні зусилля. За деяких обставин від представників сержантського складу можуть вимагати понаднормових фізичних зусиль у порівнянні з тими, які зазвичай потрібні для виконання їхніх обов'язків.

Особливі умови. Сержанти мають бути готові до виконання своїх обов'язків цілодобово, сім днів на тиждень, бути готовими до частих переїздів, працювати в умовах ізоляції поза межами своїх підрозділів на відстані від дому. Окрім цього навіть під загрозою поранення або втрати життя особисті інтереси сержанта повинні бути підпорядковані інтересам держави, а представники сержантського корпусу мають бути готовими до беззастережного виконання обов'язку.

Отже, успіх виконання завдання за призначенням залежить від сержанта, який є прикладом виконання військового обов'язку. В умовах значного фізичного навантаження перед сержантами може стояти завдання працювати протягом тривалих годин кілька днів підряд без належного відпочинку у складних умовах навколишнього середовища. Під час виконання завдань за призначенням військовослужбовці НГУ повинні бути здатні:

– у повному обсязі виконувати свої обов'язки у сприятливому та несприятливому середовищах (проявляти готовність протистояти агресивному озброєному противнику, поставити вимогу у разі необхідності особисто, або у складі підрозділу застосовувати зброю, а також бути готовими до відбиття збройного нападу, стикатися із втратою життя як бійців противника, так і цивільних осіб, військовослужбовців своїх і союзних сил);

– проявляти готовність до передислокації у найкоротші терміни;

– працювати в умовах тривалого робочого дня;

– виконувати свої обов'язки в умовах фізичного і розумового стресу (зокрема, в умовах частих переміщень, включаючи переїзди, ізоляцію та тимчасове виконання обов'язків за межами частини і рідного дому; понаднормової служби під загрозою небезпечних для життя ситуацій).

Перейдемо до розгляду особистих якостей. Командири всіх рівнів мають бути відібрані згідно із цими якостями і прагнути розвивати їх у своїх підлеглих. Усі, хто не володіє цими якостями, повинні прагнути до їх набуття. Командири, не здатні набутти ці якості, мають бути усунені від виконання своїх обов'язків.

Цілісність. Передбачас відповідність дій установленим кодексам поведінки та інституційним цінностям. Цілісність потребує

чесних і відвертих висловлювань та прозорості діяльності, відданості справедливості, прагнення до істини незалежно від особистих наслідків. З огляду на потужний вплив їхнього особистого прикладу на колег і підлеглих цілісність повинна, зокрема, проявлятися у лідерах і командирах.

Відповідальність. Лідери завжди несуть відповідальність – перед Батьківщиною, вищим командуванням, своїми солдатами і врешті-решт – перед собою.

Емпатія. Лідери повинні розуміти і бути у змозі співпереживати іншим – як солдатам під їхнім безпосереднім командуванням, так і всім особам, на яких можуть мати вплив їхні дії.

Рішучість. Лідери мають бути здатними розробити план і прийняти рішення.

Обізнаність. Лідери повинні розуміти контекст свого завдання, розуміти очікування вищого командування і знати своїх солдатів.

Фокус. Лідери мають бути зосереджені на своїх солдатах і на виконанні завдання, вміти передбачати і запобігати виникненню будь-яких проблем, які могли б перешкодити успішному виконанню завдання. Завжди потрібно пам'ятати про те, що виконання завдання має першочерговий пріоритет.

Упевненість. Лідери повинні бути впевнені у своїх можливостях та можливостях свого підрозділу. Цього можна досягнути завдяки життєвому досвіду, освіті, професійній підготовці та впевненості у тому, що особа є частиною висококваліфікованої й ефективної команди.

Оптимізм. Моральний дух залишається вирішальним фактором успішних операцій. Ніщо так не підриває моральний дух підрозділу, як песимізм, тому лідери мають зберігати позитивне ставлення перед лицем труднощів і негараздів.

Напхнення. Немає кращого способу надихнути солдатів, ніж власний приклад. Лідери повинні вести власним прикладом, робити це вони зможуть лише пересвідчившись у тому, що завжди дотримуються найвищих стандартів професійної поведінки, цілісності та манери триматися.

Таким чином, виходячи із зазначеного можливо надати загальні вимоги до представника сержантського складу НГУ за п'ятьма періодами розвитку. Діяльність сержантів спрямована на професійний розвиток і визначена для кожного періоду,

передбачає індивідуальну підготовку, навчання, можливості для саморозвитку і час, необхідний для перебування у званні з метою набуття цінного досвіду роботи. Кожен період являє собою поступове збільшення рівнів підзвітності, відповідальності, повноважень, компетентності, лідерства та знань про діяльність. Розглянемо ці періоди.

Перший період розвитку (рекрут) охоплює час від вступу у лави НГУ до завершення базової загальновійськової підготовки (OR-1). Основна увага у процесі розвитку спрямована на розвиток необхідних навичок і знань для початкового рівня призначення на посаду та подальшого підвищення кваліфікації. Встановленими вимогами до розвитку передбачено проходження базової підготовки та будь-яких інших курсів чи підготовки, що необхідні для того, щоб вважати особу повністю готовою до призначення на посаду в підрозділі.

Після виконання вимог першого періоду розвитку військовослужбовці вважаються професійно підготовленими до проходження служби на посадах рядового складу. Перехід на другий період відбувається тоді, коли військовослужбовець рядового складу вважається повністю задіяним на своїй посаді й отримує підвищення до звання солдата (OR-2).

Другий період розвитку охоплює звання солдата (OR-2), старшого солдата (OR-3) та капрала (OR-4). Призначення на посаду протягом другого періоду відбуватиметься як бойової одиниці відділення, спеціаліста, а потім командира групи або помічника командира відділення. Цей період включає проходження служби на одній або кількох посадах, які повинні, наскільки це можливо, відповідати попередній підготовці та досвіду особи. У другому періоді розвитку основна увага приділяється:

- розширенню індивідуальних можливостей завдяки досвіду роботи;
- розвитку навичок та кваліфікації спеціаліста згідно з вимогами або за необхідності;
- розвитку лідерського потенціалу.

Офіційними вимогами до переходу на третій період розвитку є проходження базового курсу лідерства і мінімум три роки служби у підрозділі будь-якого типу. Відбір капралів для участі у базовому курсі лідерства проводиться головним старшиною батальйону або еквівалентним старшиною за

рекомендацією сержантського складу роти. Цей період розвитку завершується проходженням служби у званні сержанта, а також охоплює досвід роботи у званні сержанта (OR-5).

Третій період розвитку охоплює досвід роботи у званні сержанта (OR-5). Призначення на посаду у цьому періоді зазвичай відбуватиметься як командира відділення, хоча посада в іншому випадку має високий рівень відповідальності.

Вимогами для переходу на четвертий період розвитку є проходження середнього курсу лідерства і мінімум два роки служби у званні сержанта. Вимоги до розвитку спрямовані на підготовку сержанта до майбутньої служби на рівні взводу та роти. Сержантів, які демонструють високі лідерські якості та потенціал, відбирають для просування по службі до звання старшого сержанта (OR-6). Перехід у цей період відбувається, коли учасник виконав усі вимоги попереднього періоду розвитку й отримує звання старшого сержанта (OR-6).

Встановлені вимоги до проходження четвертого періоду розвитку – це підвищений курс лідерства та мінімум два роки служби на кожному рівні звання (загалом чотири роки). Ці вимоги розроблені з метою підготовки сержантів до майбутньої служби на рівні батальйону як учасника командної групи, а також для призначення на посади у головних штабах.

Протягом четвертого періоду розвитку сержанти з дуже високим потенціалом повинні набувати досвіду роботи на посадах, які зазвичай виходять за межі їхніх колишніх сфер діяльності. Перехід у п'ятий період розвитку відбувається тоді, коли всі вимоги попереднього періоду дотримані, і старшого сержанта підвищують до звання головного сержанта (OR-7).

П'ятий період розвитку передбачає присвоєння військового звання штаб-сержанта (OR-8) та всі звання вищого старшинського складу: майстер-сержанта, старшого майстер-сержанта і головного майстер-сержанта (OR-9). Посадові призначення зазвичай починаються на рівні батальйону, але можуть поширюватися на вищі призначення аж до головного майстер-сержанта НГУ.

Майстер-сержант (OR-9) займає виняткове положення у НГУ. Його основна роль полягає в тому, щоб виступати як наставник

сержантського корпусу НГУ. Майстер-сержант (OR-9) відіграє важливу роль у створенні успішної командної групи (офіцер/сержант) і сприяє створенню атмосфери партнерства. Головне у процесі розвитку – це можливість надавати рекомендації стосовно морально-психологічного стану підлеглого особового складу та інших факторів, безпосередньо

пов'язаних з НГУ та її діяльністю, а також робити внесок у плани, програми і політику на рівні командування. Штаб-сержанти (OR-8), вибрані для просування у званні майстер-сержанта, повинні пройти старший курс лідерства.

Систему періодів розвитку сержантського складу надано у вигляді таблиці.

Системна таблиця періодів розвитку сержантського складу

Період розвитку	Звання	Базове працевлаштування (чи еквівалентна за рівнем відповідальності посада)	Критерії для підвищення до наступного звання
ПР 1	Рекрут (OR-1)	Рекрут базової підготовки	> Проходження базової підготовки
ПР 2	Солдат (OR-2)	Бойова одиниця відділення / спеціаліст	> 1 рік служби в НГУ
	Старший солдат (OR-3)	Бойова одиниця відділення / спеціаліст / командир групи	> Мінімум 1 рік досвіду у званні > Рекомендація вищого командування
	Капрал (OR-4)	Спеціаліст I командир групи / помічник командира відділення	> Мінімум 1 рік досвіду у званні > Підписаний контракт > Успішне проходження Базового курсу лідерства > Рекомендація вищого командування
ПР 3	Сержант (OR-5)	Командир відділення	> Мінімум 2 роки досвіду у званні > Успішне проходження Середнього курсу лідерства > Рекомендація вищого командування
ПР 4	Старший сержант (OR-6)	Головний сержант взводу	> Мінімум 2 роки досвіду у званні > Рекомендація вищого командування
	Головний сержант (OR-7)	Головний сержант роти	> Мінімум 2 роки досвіду у званні > Успішне проходження Підвищеного курсу лідерства > Рекомендація вищого командування
ПР 5	Штаб-сержант (OR-8)	Головний старшина батальйону	> Мінімум 3 роки досвіду у званні > Успішне проходження Старшого курсу лідерства > Рекомендація вищого командування
	Майстер-сержант (OR-9)	Головний старшина окремого батальйону, бригади, полку чи навчального центру	> Рекомендація вищого командування
	Старший майстер-сержант (OR-9)	Головний старшина територіального управління	> Рекомендація вищого командування
	Головний майстер-сержант (OR-9)	Головний старшина НГУ	

Висновки

На основі зазначеного вище можливо сформулювати пропозиції для вдосконалення системи антитерористичної безпеки України.

1. Виходячи з довгострокової цілі приєднання до загальноєвропейської системи колективної безпеки Україна вибудовує нові підходи до забезпечення національної безпеки. На цьому шляху зміна кадрової політики військових формувань щодо реформування сержантського складу є на часі вкрай актуальною.

2. У статті розроблено загальні вимоги до представника сержантського складу НГУ за п'ятьма періодами розвитку. Діяльність сержантів спрямована на професійний розвиток і визначена для кожного періоду, передбачає індивідуальну підготовку, навчання, можливості для саморозвитку і час, необхідний для перебування у званні з метою набуття цінного досвіду роботи. Кожен період являє собою поступове збільшення рівнів підзвітності, відповідальності, повноважень, компетентності, лідерства та знань про діяльність. Ці періоди розвитку є відправною позицією для поступового становлення сержантського складу Національної гвардії України за вимогами стандартів НАТО.

Напрямки подальших досліджень будуть спрямовані на обґрунтування сфери обов'язків та вимог для представників сержантського корпусу.

Список використаних джерел

1. Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 04.03.2016 р. “Про Концепцію розвитку сектору безпеки і оборони України” [Електронний ресурс] : Указ Президента України від 14.03.2016 року

№ 92/2016. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/92/2016> (дата звернення : 08.11.2018). – Назва з екрана.

2. Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 06.05.2015 р. “Про Стратегію національної безпеки України” [Електронний ресурс] : Указ Президента України від 26.05.2015 р. № 287/2015. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/287/2015> (дата звернення : 08.11.2018). – Назва з екрана.

3. Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 20.05.2016 р. “Про Стратегічний оборонний бюлетень України” [Електронний ресурс] (введ. у дію Указом Президента України від 06.06.2016 р. № 240/2016). – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/240/2016> (дата звернення : 08.11.2018). – Назва з екрана.

4. Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 02.09.2015 р. “Про нову редакцію Воєнної доктрини України” [Електронний ресурс] : Указ Президента України від 24.09.2015 р. № 555/2015. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/555/2015> (дата звернення : 08.11.2018). – Назва з екрана.

5. Концепція розвитку професійного сержантського та старшинського складу Збройних Сил України [Текст] : наказ Міністерства оборони України від 26 квітня 2013 р. № 290.

6. Концепція розвитку професійного сержантського та старшинського складу Національної гвардії України [Текст] : наказ Командувача Національної гвардії України від 24.07.2017 р. № 465.

Стаття надійшла до редакції 03.12.2018 р.

УДК 355.234

С. А. Капелюшний

ТРЕБОВАНИЯ К СЕРЖАНТСКОМУ СОСТАВУ НАЦИОНАЛЬНОЙ ГВАРДИИ УКРАИНЫ: ОПЫТ ВООРУЖЕННЫХ СИЛ КАНАДЫ И США

Рассмотрен вопрос актуализации реформирования сержантского состава Национальной гвардии Украины. Определены перечень и содержание опасных факторов, под воздействием которых представители сержантского корпуса получают опыт служебно-боевой деятельности. Обоснованы личностные качества сержантского состава. Разработаны общие требования к сержантскому составу Национальной гвардии Украины по пяти периодам развития.

Ключевые слова: сержантский состав, военные формирования, служебно-боевая деятельность, личностные качества, требования к сержантскому составу, Национальная гвардия Украины, вооруженные силы Канады и США.

UDC 355.234

S. A. Kapeliushnyi

REQUIREMENTS TO THE SERGANTS COMPOSITION OF THE NATIONAL GUARD OF UKRAINE: EXPERIENCE OF THE ARMED FORCES OF CANADA AND THE USA

Today, Ukraine is a NATO partner country that participates in all major current peacekeeping missions under its leadership. Ukrainian peacekeepers were involved in the missions of the International Security Assistance Force in Kosovo, the NATO Training Mission in Iraq, the International Security Assistance Force in Afghanistan.

Proceeding from the long-term goal of joining the pan-European system of collective security, Ukraine is building new approaches to ensuring national security. In this way, the change in personnel policy of military formations regarding the reform of the sergeant's composition is timely and extremely relevant.

The purpose of the paper is to develop requirements for the representative of the sergeant composition of the National Guard of Ukraine based on the experience of the Armed Forces of Canada and the United States.

Proceeding from the long-term goal of joining the pan-European system of collective security, Ukraine is building new approaches to ensuring national security. In this way, the change in personnel policy of military formations regarding the reform of the sergeant's composition is timely and extremely relevant.

The article elaborates the general requirements for the representative of the sergeant composition of the NMU for the five development periods. The activities of sergeants are aimed at professional development and are defined for each period, envisaging individual training, training, opportunities for self-development and the time required to stay in the rank in order to gain valuable work experience. Each period represents a gradual increase in the levels of accountability, responsibility, authority, competence, leadership and knowledge of the activities. These periods of development are a starting point for the gradual formation of the sergeant composition of the National Guard of Ukraine in accordance with the requirements of NATO standards.

Directions of further research will be aimed at substantiating the scope of duties and requirements for representatives of the sergeant corps.

Keywords: sergeant composition, military formations, military service, personal qualities, requirements to the sergeant, National Guard of Ukraine, Armed Forces of Canada and the USA.

Капелюшний Сергій Анатолійович – начальник відділу військової освіти та наукової роботи управління бойової та спеціальної підготовки Головного управління Національної гвардії України
<https://orcid.org/0000-0001-9745-9288>