

УДК 378.046.4



А. Ф. Головня

КОНЦЕПТУАЛЬНА МОДЕЛЬ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ОФІЦЕРСЬКОГО СКЛАДУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ

Розглянуто варіант концептуальної моделі професійного розвитку офіцерського складу, її вплив на всю систему функціонування професійного розвитку Національної гвардії України. Розкрито сутність компонентів моделі професійного розвитку офіцерського складу, їх взаємозалежність та відповідність запитам щодо поєднання вищої офіційної освіти, неофіційної військової освіти та підготовки за стандартами Організації Північноатлантичного договору. Проаналізовано місце та роль систем мотивації та професійної підготовки в моделі професійного розвитку офіцерського складу. Визначено особливості впливу коректного супроводу і контролю. Обґрунтовано ефективність моделі професійного розвитку в дії на офіцера як індивідуальну особистість, що потребує самореалізації та є складовою системи. Це твердження охарактеризовано як домінуюче, таке, що визначає подальший напрям дослідження.

***Ключові слова:** професійний розвиток офіцерського складу, модель професійного розвитку, система мотивації, система професійної підготовки, розвиток особистості.*

Постановка проблеми. Укріплення обороноздатності та підтримання правопорядку держави є головною метою пошуків у науковому середовищі найбільш прийнятних до використання моделей та методів підготовки офіцерського складу Національної гвардії України (НГУ). Збереження життя підлеглих і виконання поставлених службово-бойових завдань передусім залежать від професійного розвитку командирів усіх ланок. Створення нових підрозділів, втрати на фронті, екстремальні фізичні та психологічні умови призводять до нестачі професійних, вмотивованих компетентних кадрів.

У повсякденній діяльності такі наслідки спричиняють комунікаційні недопрацювання у вихованні, освіті, оцінюванні, грошовому та соціальному забезпеченні, перекося у взаємодії практичних реалій та освітньому наповненні, слабкість взаємодії усіх формальних ланок (військкомати, навчальні центри, ВВНЗ, військові частини, тимчасові угруповання, керівні органи всіх рівнів) у питанні професійного розвитку офіцера. Ці чинники є каталізаторами низької дієздатності, відсутності мотивації до професійного

зростання, нездатності відповідати за власні рішення.

Важливим чинником у дослідженні цього питання є інтеграція військових систем у євроатлантичний безпековий простір та стратегічний курс політики країни на членство в Організації Північноатлантичного договору (НАТО).

Сучасний професійний розвиток є запорукою продуктивної повсякденної діяльності та якісного виконання офіцерами НГУ службово-бойових завдань. Результатом переосмислення процесу взаємодії систем професійної підготовки та мотивації офіцерського складу НГУ з урахуванням зазначених вище чинників є пошук концептуальної моделі професійного розвитку офіцерського складу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Причини тісної взаємодії України та НАТО, з огляду на зміни в глобальних процесах, зі стратегічною перспективою обміну компетентнісними складовими в розвитку партнерства та підтвердженими намірами практичної підтримки задекларовані у ст. 41 Основоположних завдань Стратегічної концепції НАТО–2022 [1]. У прогнозованій системі за

сприятливих обставин Україна має бути дієвою частиною системи багатополярного порядку. Вплив інституційних мотивів та фінансових привілеїв на професійний розвиток військових Британської армії висвітлено у праці П. Бері [2], у Національній гвардії армії США – Д. Гріффітом [3]. Діяльність військових командирів з огляду на доктрини НАТО та стандартизовані процеси планування дослідив С. Шегрен [4], виділивши роль розвитку професійного судження та процедурних підходів до професійної підготовки. Розкрито та проаналізовано діючі моделі функціонування систем здобуття професійної військової освіти офіцерів країн-членів ЄС у праці Е. Хедлунда [5].

Питання вивчення узагальненого досвіду у вітчизняній практиці порушено у публікаціях [6, 7], вплив на підвищення ефективності та впровадження креативних ідей у систему вітчизняної військової освіти здійснювали В. Ананьїн та О. Уваркіна [8].

Запроваджували інноваційні напрями досліджень та концептуальних перетворень В. Артамощенко і В. Крикун [9]. У правовій площині реалізацію стратегічного курсу України на набуття повноправного членства в Європейському Союзі та Організації Північноатлантичного договору легалізовано в Концепції трансформації системи військової освіти [10].

Аналіз наукових праць вказує на необхідність провадження теоретико-методологічних засад удосконалення професійного розвитку офіцерського складу Національної гвардії України в актуальній концептуальній моделі. Складові компоненти цієї моделі потребують детального розгляду з огляду на специфічність виконуваних завдань НГУ як воєнізованого формування з правоохоронними функціями. А з урахуванням ролі НГУ як однієї з домінуючих у сучасній розстановці сектору безпеки та оборони це питання потребує подальшого дослідження.

Метою статті є подання концептуальної моделі професійного розвитку офіцерського складу НГУ з урахуванням сумісності зі складовими сил безпеки та оборони в спільній підготовці за стандартами НАТО, а також висвітлення складових, що дають можливість безперервного професійного розвитку упродовж усієї військової кар'єри, набуття нових компетентностей та реалізації особистих професійних потреб у діяльності.

Виклад основного матеріалу. Проведені попередні дослідження функціонування системи професійної підготовки в НГУ [11] доводять, що вона не має дієвої системи супроводження військової кар'єри офіцера для забезпечення йому необхідної можливості професійного розвитку. Аналіз досліджень діючої системи мотивації до професійного розвитку [12] визначив розвиток набутих компетенцій та набуття нових – одних із головних складових задоволення особистісних потреб.

Наразі відомо, що Головним управлінням Національної гвардії України вже розпочато роботу з розроблення професійних стандартів для військових професій [13], що є важливим кроком у приведенні підготовки військового формування до сучасного рівня. Тож створення сучасної дієвої моделі вимагає нових підходів, які забезпечать наповненість змісту професійної підготовки актуальними безпековими сучасними вимогами. Якісна система мотивації, інтегрована під нові підходи, здійснить поштовх у прагненні особистості до професійного розвитку.

З огляду на завдання на набуття членства в НАТО необхідна така концептуальна модель, яка задовольнить усіх учасників системи професійної підготовки і задасть їй значно вищі сучасні стандарти.

Запропонована модель має прийнятну збалансованість між:

- наявним освітнім потенціалом та необхідними напрямими підготовки;
- традиційними ознаками військової майстерності та нововведеннями, що назріли в сучасних реаліях;
- офіційною формальною освітою та військовою неформальною освітою;
- вітчизняними рівнями військової освіти та рівнями професійної підготовки за стандартами НАТО.

Професійний розвиток офіцерського складу, що містить елементи, зв'язки, взаємовідносини, мусить бути активований інноваційною діяльністю, впровадженням нововведень. Основні процеси, які характеризують модель, висвітлені в схемі (див. рис. 1), що охоплює весь цикл підготовки та є базовою для переходу на наступний етап розвитку, який, по суті, бере за основу цю ж саму схему. Русійною силою дій моделі є розгалужена та всеохоплююча система мотивації.

Характеризуючи перший етап моделі

професійного розвитку, правильним буде визначення набутих позитивних характеристик особистості офіцера та загального впливу на суспільство, захист держави в цілому.

Грунтовні академічні знання у поєднанні з теорією та практикою діяльності сприяють розвитку знань, умінь і навичок особистості, її критичного мислення, загального кругозору. Ці якості стануть опорою у прогресуючій професійній діяльності та повсякденному житті. Інтенсивні та екстенсивні ознаки розвитку індивіда закономірно зумовлюють якісний та кількісний прогрес осередку, колективу, галузі, суспільства.

Ретельного аналізу потребують визначення мети кожного L-курсу і їх реалізація з урахуванням упровадження систем професійної підготовки та мотивації. Через необхідність якісної імплементації визначених цілей виникає

потреба інтегрувати в професійну підготовку проміжні підготовчі етапи, що являють собою набуття особою нових та/або вдосконалення раніше набутих компетентностей у межах професійної діяльності або галузі знань.

Структурно система професійної підготовки НГУ з урахуванням рівнів формальної вищої освіти, неформальної вищої військової освіти та процесу реалізації L-курсів може бути зображена у вигляді схеми (див. рис. 2).

Для втілення цього процесу доцільно визначити, впровадити і контролювати симбіоз систем мотивації та професійної підготовки. Основним запропонованим новаторством є впровадження системи курсів підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів на базі професійної підготовки, що містить структурно інтегровану систему стандартів НАТО.

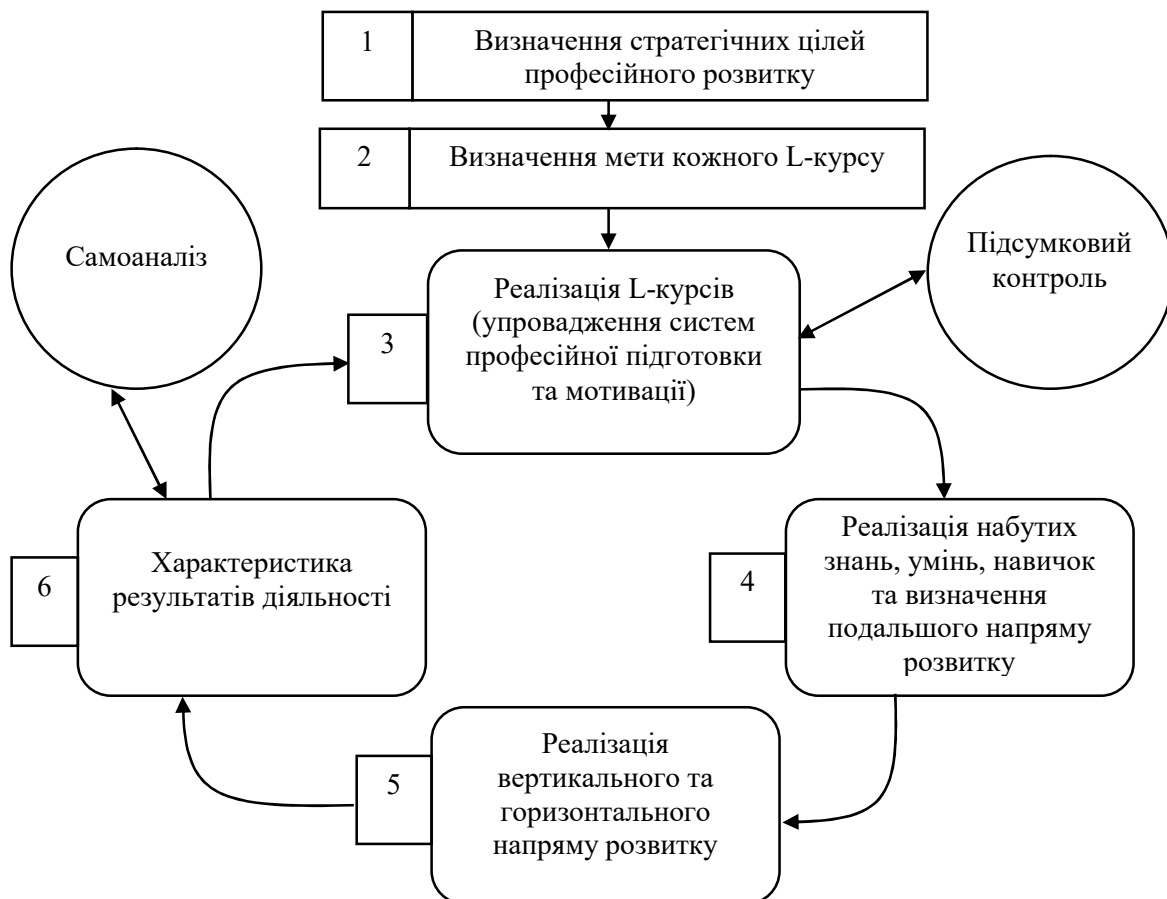


Рисунок 1 – Схема моделі професійного розвитку офіцерського складу НГУ

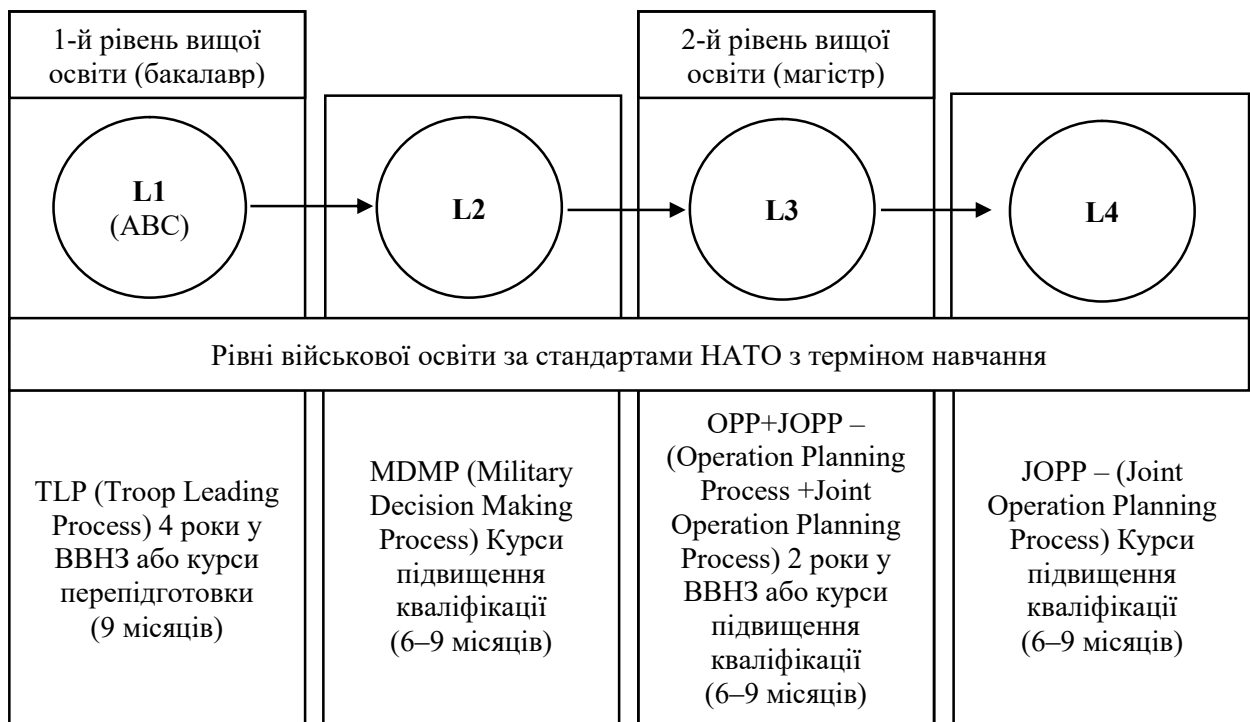


Рисунок 2 – Схема процесу професійної підготовки офіцерського складу НГУ

Зміст і класифікацію необхідно врівноважено врегулювати між зручною універсальністю загального підходу до військової освіти в країні загалом та своєрідністю (унікальністю) кожного військового формування. З огляду на досвід партнерів НАТО є позитивною універсальність та зручність надання основ процесів керівництва військами на рівні відділення – рота. По суті, це підготовка органу військового управління без штабу [14].

З урахуванням високої необхідності поповнення кваліфікованими офіцерськими кадрами НГУ та можливості наявних закладів вищої військової освіти пропонується:

- надавати 1-й рівень вищої освіти (бакалавр) терміном 4 роки у ВВНЗ разом з реалізацією TLP (Troop Leading Process) за стандартами НАТО L1(A, B, C);

- для зручності надання та засвоєння знань увести градацію курсів перепідготовки L1: А – відділення, В – взвод, С – рота та можливість проходити підготовку окремо з кожного елемента у зв'язку зі службовою необхідністю;

- проводити навчання на курсах перепідготовки TLP (Troop Leading Process) терміном 9 місяців для військовослужбовців за контрактом, що мають вищу освіту не нижче ступеня бакалавр з отриманням військового звання лейтенант по успішному закінченні курсів.

Необхідність надавати підготовку на визначеному рівні обумовлена тим, що основними спеціальностями, за якими готують фахівців, є командири взводів, заступники командирів рот по роботі з особовим складом та начальники служб за видами забезпечення рівня батальйону, як мінімум. Тож випускник-офіцер в службі неодмінно буде пов'язаний з ротою, взводом, відділенням як основоположними елементами своєї діяльності і повинен досконально їх опанувати. Також підрозділи НГУ структурно є менші за чисельністю, ніж у ЗСУ, і види військових нарядів є специфічно з'єднаними з ротою (формується на її основі) або приймають за основу, що також визначає необхідність засвоєння рівня підготовки до роти включно. Крім того, практика проходження військової служби офіцерів НГУ на посадах ротної ланки доводить, що в більшості випадків термін проходження служби від посади командира взводу до заступника командира роти (командира роти) триває не більше 2-х років, а отже, часу на проходження окремого курсу L1C майже немає.

Для НГУ характерною є можливість швидкого кар'єрного росту, що потребує відповідного рівня знань та навичок, набуття яких не рентабельно розділяти на часові періоди, оскільки відділення, взвод, рота є

структурно зв'язаними підрозділами (рис. 3).

Противагою запропонованому рішення є концепція [10], де вважається доцільним надавати рівню L1С на магістерському рівні вищої освіти та робити розрив у періоді навчання, щоб проводити окремо курс L1С. На думку автора, такий підхід обумовлює додаткову витрату часових та фінансових ресурсів. Водночас слід додати, що в країнах НАТО кожна держава обирає самостійно, виходячи з особливостей структури сил безпеки та оборони, форму реалізації L-курсів та їхній зміст. Через це обґрунтована пропозиція відповідно до шляхів Євroatлантичної інтеграції України має право на реалізацію.

Після закінчення навчання офіцер реалізує набутий потенціал протягом двох років та визначається з подальшим напрямом розвитку. В цей період здійснюються горизонтальний та вертикальний напрями професійного розвитку. Надалі його буде детальніше розкрито, наразі ж окреслено спрямованість професійного розвитку у разі позитивних характеристик результатів діяльності.

Через 2 роки виконання службово-бойових

завдань офіцер здає нормативи для підготовки у вибраному напрямі діяльності для проходження курсів підвищення кваліфікації L2 MDMP (Military Decision Making Process) протягом 6–9 місяців. Цей рівень підготовки реалізує процес прийняття військових рішень органом військового управління зі штабом.

Обов'язковою умовою освоєння рівнів підготовки L1 і L2 є сумісництво з базовою підготовкою за новітніми стандартами та процедурами НАТО для спільного ведення бойових дій складовими сил оборони під час захисту держави (див. рис. 4).

Курсом військової освіти за стандартами НАТО L3 необхідно надавати OPP (Operation Planning Process) – процес планування операцій та основні положення JOPP (Joint Operation Planning Process) – процес планування спільних операцій. Швидке вирішення проблеми проходження курсу L3 можна забезпечити можливістю надання цього курсу протягом 6–9 місяців, що забезпечить зайнятість посад заступників командирів полків та бригад, офіцерів управління та забезпечення військових частин, офіцерів відділів та служб ТУ НГУ, ГУ НГУ.

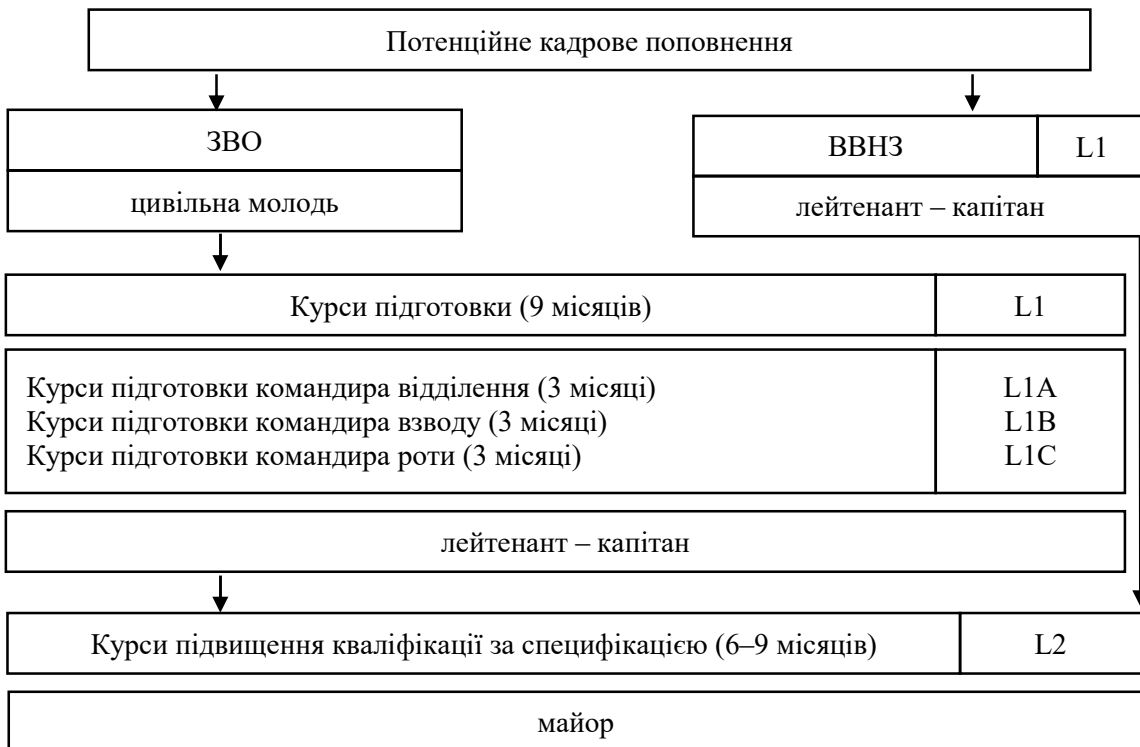


Рисунок 3 – Схема набуття офіцерами НГУ формальної вищої освіти рівня «бакалавр» та неформальної вищої військової освіти тактичного рівня

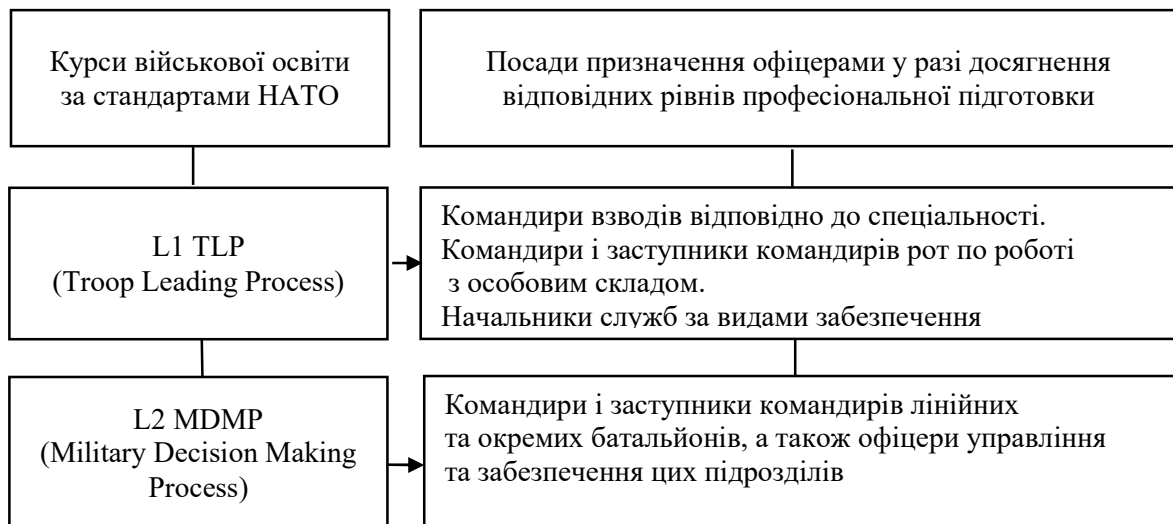


Рисунок 4 – Варіант опису процесів поєднання класифікації НАТО офіцерами НГУ з набутою формальною вищою освітою рівня «бакалавр» та неформальною вищою військовою освітою тактичного рівня

За необхідності набуття другого рівня (магістерського) вищої освіти є раціональним його поєднання з неформальною професійною військовою освітою оперативного рівня з викладенням матеріалу в дворічний період з особистою присутністю слухачів. Для проходження цього навчання офіцеру необхідно 2 роки прослужити на посадах, які передбачає попередній рівень. Після закінчення навчання перелік посад, які передбачає така освіта, буде розширено:

- командири полків та бригад;
- начальники відділів та служб ТУ НГУ, ГУ НГУ;
- науково-педагогічні працівники НА НГУ.

У загальному вигляді цей освітній етап схематично зображено на рис. 5.

Для НГУ є нелогічним твердження, викладене в концепції [10], щодо здобуття ступенів вищої освіти в галузі знань «Воєнні науки, національна безпека, безпека державного кордону» за спеціальністю «Військове управління (за видами збройних сил)», оскільки НГУ не є «видом збройних сил». Виправданим є отримання офіційної освіти до магістра включно у галузі знань «Воєнні науки, національна безпека, безпека державного кордону» за спеціальностями «Державна безпека», «Забезпечення військ (сил)» з одночасним опануванням курсу L3.

Основну ж реалізацію курсу офіцерів об'єднаних штабів JOPP (L4) (Joint Operation Planning Process) доцільно здійснювати на курсах підвищення кваліфікації протягом 6–9 місяців. Це дасть можливість просування по службі на вищі рівні внаслідок засвоєння

теоретичних основ професійної підготовки відповідного ступеня, підготовки і застосування сил безпеки в підтриманні правопорядку, оборони та відсічі збройної агресії, реагуванні на кризові ситуації, врегулювання конфліктів на міжрегіональному рівні.

Викладений у Постанові Кабінету Міністрів України [10] задум закладає основи для створення єдиної стійкої актуальної системи військової освіти, але не враховує особливостей складових сил оборони, які є також і складовими сектору безпеки. Ці державні органи спеціального призначення і військові формування із правоохоронними функціями в мирний час виконують оперативно-службові та службово-бойові завдання з такими особливостями, підготовка до яких не є універсальною. Необхідний рівень підготовки до оперативного рівня включно не забезпечить непрофільний навчальний заклад.

Зокрема, в НГУ десятиріччями основну підготовку офіцерського складу проводить Національна академія Національної гвардії України. З урахуванням специфіки функцій НГУ (18 з яких мають правоохоронний характер, а тільки 3 – оборонний) у цьому вищому військовому навчальному закладі сформовано те наукове, педагогічне, методичне, матеріальне підґрунтя, що здатне задовольнити потреби НГУ в кваліфікованих офіцерських кадрах. Дослідження запропонованого напряму вирішення питання є найприйнятнішим з огляду на потенційну оперативність та якість можливої підготовки.

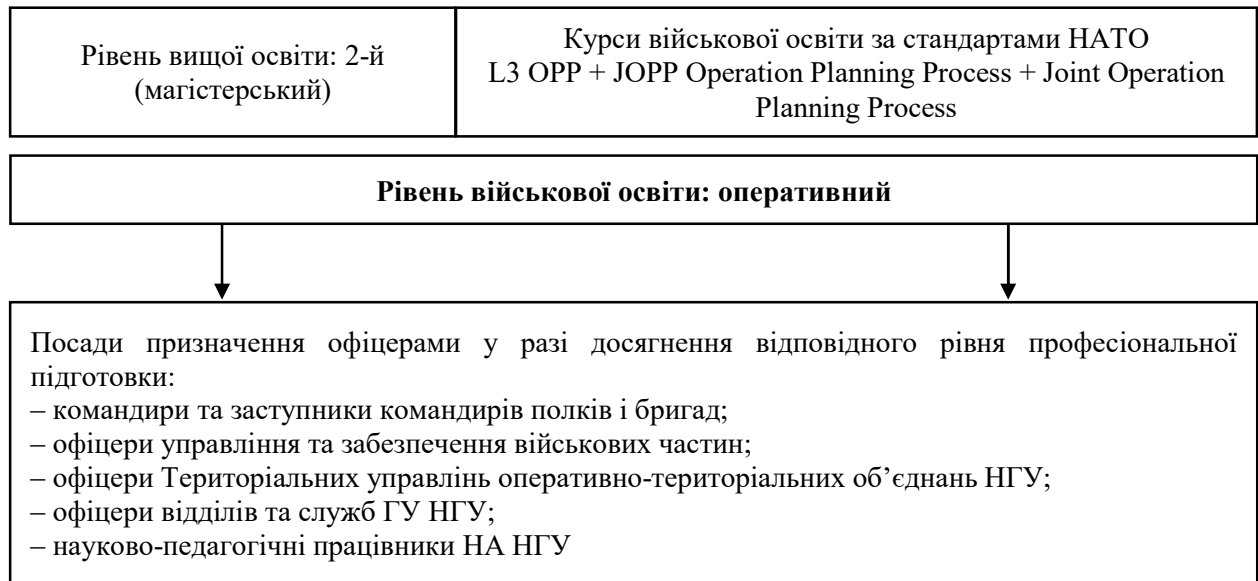


Рисунок 5 – Варіант опису процесів поєднання класифікації НАТО офіцерами НГУ з набутою формальною вищою освітою рівня «магістр» та неформальною вищою військовою освітою оперативного рівня

Під час реалізації набутих знань, умінь і навичок у практичній діяльності особистістю визначається подальший напрям розвитку. Водночас підрозділи кадрового забезпечення повинні здійснювати якісне систематизоване технічне забезпечення кар'єрного супроводу. Психологам необхідно прогнозувати напрями розвитку офіцера з урахуванням доступних до вивчення чинників впливу. Саме злагоджена робота управління з усіх видів забезпечення та супроводження дасть змогу зменшити відтік кадрів та впроваджувати реалізацію горизонтального та вертикального напрямку професійного розвитку.

Під вертикальним напрямом професійного розвитку слід розуміти всю сукупність заходів, направлених на розвиток та просування офіцера у фундаментально закладеній спрямованості діяльності, наприклад, розвиваючі курси складових його напрямку служби. Обов'язковою є максимальна легалізація таких курсів у системі діяльності військ та залучення мотивуючих компонентів. Це можуть бути визнання сертифікатів на міжгалузевому рівні, додаткові грошові надбавки, можливість раніше отримати подальшу освіту, професійну підготовку тощо.

Під горизонтальним напрямом професійного розвитку розуміють ті заходи, що не стосуються прямого напрямку діяльності особистості, наприклад, розвиваючі цивільні курси, вивчення предметів суміжних силових структур за юридичними, економічними напрямами тощо.

Усі ці заходи сприятимуть розвитку

особистості, забезпечать зворотний зв'язок між підлеглими та командирами, дозволять взаємозалежно вдосконалювати професійний розвиток як особистості, так і колективного цілого загалом.

Тож будуть доцільними розвиток і втілення у діяльність НГУ концептуальної моделі професійного розвитку офіцерського складу, що задовольнить передусім її потреби як військового формування з правоохоронними функціями і сприятиме виконанню завдань, закладених нормативно-правовими документами держави.

Висновки

Отже, виклики сучасності задають темп вдосконаленню професійного розвитку офіцерського складу НГУ, теоретичні та практичні складові якого доцільно втілити в актуальній концептуальній моделі. Вона є результатом суперечностей між елементами системи та зовнішнім середовищем, яке не задовольняє такий порядок її функціонування. Етап індукції системи під впливом стейкхолдерів неминуче приведе до врівноваження, розвитку та потрібного результату. Для цього необхідне її впровадження. Беручи до уваги специфічність виконуваних завдань, було детально розглянуто складові компоненти цієї моделі. Кожен з них ґрунтується на актуальності, практичності та доступності. Реалізацію такого підґрунтя забезпечить працююча система мотивації, яка функціонує, орієнтуючись на сьогоднішнє та

досвід провідних країн світу. Необхідний загальний контроль втілення у діяльність НГУ зазначеної моделі передбачає як проміжний контроль з аргументованою зміною неефективних складових, так і поточний, що забезпечує постійний моніторинг та швидку реакцію там, де вона необхідна.

Перевагою втілення цієї моделі є задоволення службової та особистої сторін функціонування особистості. В ідеалі – їх симбіоз, мінімальний результат – відсутність антагоністичної суперечності, норма – сталий розвиток індивіда. Щодо реалізації професійної підготовки, то це проблемне питання потребує подальшого дослідження для впровадження дієвих форм поєднання теорії з практикою, для залучення нових методів навчання, що сприяють всебічному розвитку: інтегровані методи, проблемне навчання тощо.

Подальші наукові дослідження доцільно спрямувати на обґрунтування основних компонентів концептуальної моделі професійного розвитку офіцерського складу, що дозволить якісно їх інтегрувати в загальну систему професійного розвитку НГУ та надати контрольований зв'язок між розвитком особистості і кар'єрним зростанням.

Перелік джерел посилання

1. Стратегічна концепція НАТО – 2022, ухвалена главами держав і урядів на Мадридському саміті НАТО 29.06.2022 р. URL: <http://surl.li/fhkxz> (дата звернення: 05.01.2023).

2. Bury Patrick. Recruitment and Retention in British Army Reserve Logistics Units. *Armed Forces & Society*. 2017. 43 (4). P. 608–631. URL: <https://www.jstor.org/stable/48609219> (дата звернення: 05.01.2023).

3. Griffith J. Institutional Motives for Serving in the U.S. Army National Guard: Implications for Recruitment, Retention, and Readiness. *Armed Forces & Society*. 2008. 34(2). P. 230–258. URL: <https://www.jstor.org/stable/48608819> (дата звернення: 05.01.2023).

4. Sjøgren Søren. What Military Commanders do and how they do it: Executive Decision-Making in the Context of Standardised Planning Processes and Doctrine. *Scandinavian Journal of Military Studies*. 2022. 5. P. 379–397. URL:

10.31374/sjms.146 (дата звернення: 03.01.2023).

5. Hedlund E. A Generic Pedagogic Model for Academically Based Professional Officer Education. *Armed Forces & Society*. 2019. 45(2). P. 333–348. DOI: 10.1177/0095327X17749488.

6. Шевченко Б. Україна в міжнародних відносинах 2014–2019. *Вісник НТУУ «КПІ». Політологія. Соціологія. Право*. 2021. № 4 (52). С. 62–67.

7. Пашковський В. Аналіз системи узагальнення досвіду підготовки та застосування Збройних Сил України та провідних країн світу. *Збірник наукових праць Харківського університету Повітряних Сил*. Харків : ХУПС, 2015. № 4. С. 16–22.

8. Ananin V., Uvarkina O. Current political mainstreams of military education. *National Technical University of Ukraine Journal. Political science. Sociology. Law*. 2022. 1 (53). P. 41–46. DOI: 10.20535/2308-5053.2022.1(53).261106.

9. Artamoshchenko V., Krikun V. Achievement of interoperability of the military education system on the basis of quality. National requirements and NATO standards. DOI: 10.36074/11.12.2020.v5.35.

10. Концепція трансформації системи військової освіти : Постанова Кабміну України від 15.12.1997 р. № 1410 (у редакції Постанови Кабміну України від 30.12.2022 р. № 1490). URL: <http://surl.li/euabm> (дата звернення: 03.01.2023).

11. Головня А., Белай С. Аналіз сучасного стану функціонування систем підготовки та мотивації офіцерського складу національної гвардії України. *Честь і закон*. 2022. № 4 (83). С. 27–33.

12. Головня А., Белай С. Теоретичні основи вдосконалення професійного розвитку офіцерського складу Національної гвардії України. *Честь і закон*. 2021. № 2 (77). С. 35–41.

13. Нацгвардія розпочала роботу над розробленням професійних стандартів на військові професії. URL: <http://surl.li/foehy> (дата звернення: 05.01.2023).

14. Послідовність та зміст роботи командира з організації бою. TLP процес прийняття військового рішення : сили територіальної оборони ЗСУ. URL: <https://v.gd/N9K8sI> (дата звернення: 10.01.2023).

Стаття надійшла до редакції 15.01.2023 р.

UDC 378.046.4

A. Holovnia

**THE CONCEPTUAL MODEL OF PROFESSIONAL GROWTH
OF OFFICERS OF NATIONAL GUARD OF UKRAINE**

The variant of conceptual model of professional growth of officers, its impact on the entire system of professional development of the National Guard of Ukraine has been considered. Theoretical and practical components of professional growth that satisfy the requirements of modern pace of development has been implemented. The model is presented as the result of solving the contradictions between the actual components of the system and the external environment that is not satisfied with the functioning of it.

The essence of components of the model of professional growth of officers, their correlation and compliance with the requirements concerning the combination of formal higher education, informal military education and training on the standards of The North Atlantic Treaty Organization has been revealed. The place and the role of the model of professional growth of officers has been analyzed. Each of the elements of the model proposed is based on relevance, usability and accessibility. The implementation of the background will be provided by working motivation system that operates focusing on the present and the experience of leading countries of the world.

The features of the influence of correct support and control have been determined, it provides for intermediate with reasoned change of inefficient components, and current, that ensures constant monitoring and rapid reaction where it is necessary.

The efficiency of the model of professional growth in action on an officer as an individual personality that requires in self-organization and it is the component of system has been substantiated. This statement has been characterized as dominant determining the further direction of the study.

Keywords: *professional growth of officers, model of professional growth, motivation system, system of professional development, development of the personality.*

Головня Андрій Федорович – ад’юнкт Національної академії Національної гвардії України
<https://orcid.org/0000-0001-9188-0055>