

УДК 356 3(075.8)

ГОЗУВАТЕНКО ГАЛИНА,
кандидат історичних наук,
Національна академія сухопутних військ імені гетьмана Петра Сагайдачного

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ПІДГОТОВКИ ТА КАР'ЄРНОГО ЗРОСТАННЯ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ З УРАХУВАННЯМ ДОСВІДУ ПРОВІДНИХ КРАЇН СВІТУ

У статті на основі проведеного аналізу існуючої системи підготовки військ розглядається план індивідуальної підготовки військовослужбовців, які передбачають досягнення особистої мети у сфері власної службової діяльності. Автор доводить, що резерв заміщення посад має постійно поповнюватися висококваліфікованими військовослужбовцями, які професійно підготовлені, мають ділові та лідерські якості, порядні, самостійні, відповідальні та прагнуть до самовдосконалення.

Ключові слова: Збройні сили України (ЗС України); військовослужбовці; кар'єра; планування; просування по службі.

Постановка проблеми. Зміни характеру сучасних воєнних конфліктів, існуючі і поява нових форм і способів застосування військ, у тому числі і в зоні антитерористичної операції (АТО), вимагають проведення комплексу заходів, спрямованих на вдосконалення системи підготовки військовослужбовців, визначення єдиних підходів до її організації [1].

З метою приведення структури та складових підготовки військовослужбовців ЗС України у відповідність із вимогами ведення сучасної збройної боротьби та досягнення сумісності зі збройними силами держав - членів НАТО передбачається:

до кінця 2016 року - реформування системи управління підготовкою військовослужбовців ЗС України відповідно до стандартів НАТО;

до кінця 2017 року - продовження нових освітніх програм і планів підготовки, систем оцінки та сертифікації військових частин (підрозділів) ЗС України за стандартами НАТО, досягнення тактичної сумісності із збройними силами держав - членів НАТО;

у 2018-2020 роках - завершення переходу на підготовку ЗС України за стандартами НАТО, досягнення органами військового управління всіх рівнів та військами (силами) повної сумісності зі збройними силами держав - членів НАТО [2].

Коли йдеться про навчання військовослужбовців, то насамперед береться до уваги планування кар'єри. Отримавши під час навчання відповідний освітньо-кваліфікаційний рівень, військовослужбовці можуть спланувати та передбачити свій шлях до вищих посад. Згідно із законом ієрархії управління для досягнення кожної наступної сходинки військової кар'єри вони повинні розвивати в собі особисті якості, гідні тієї посади, якої вони прагнуть, підвищувати професійний рівень до висоти, яка б забезпечила виконання службових обов'язків відповідно до посади, тим самим збільшується їхня роль та місце в підрозділі (військовій частині), ЗС України при виконанні визначених завдань.

Управління кар'єрою розглядається як комплекс заходів, що здійснюються командирами (начальниками) та кадровими органами щодо планування підготовки військовослужбовців, мотивації до проходження ними військової служби, контролю службового росту

військовослужбовців з урахуванням їх потреб, можливостей, здібностей та нахилів, а також цілей та потреб ЗС України [3].

Планування кар'єрного зростання військовослужбовців ЗС України передбачає проведення заходів з удосконалення індивідуальної професійної майстерності та виявлення певних нахилів. Сам же план кар'єри - це план індивідуальної роботи військовослужбовців, який передбачає досягнення особистої мети у сфері власної службової діяльності.

Аналіз літератури і джерел за темою наукового пошуку показав, що до проблеми планування кар'єри військовослужбовців дослідники звернулися ще на початку 90-х років ХХ ст., із часу виникнення та становлення ЗС України, молодого незалежного держави.

Нами була вивчена і проаналізована значна кількість наукових праць вітчизняних учених, що за своїм змістом перетинаються з темою дослідження.

Особливу увагу привертають праці українських учених, присвячені саме дослідженню проблем військового навчання та побудови кар'єри (це праці О. В. Бойко [6-7], Ю. В. Вишневого, Д. Г. Торочина, О. М. Чепура [8], Ю. Кудрявцева [11], Л. Є. Мерзляк [13]. Цікавий фактичний матеріал відповідно до теми нашого наукового пошуку ми знаходимо в праці Г. В. Щокіна [9]. Детально розкриває роль мотивації в проблемі планування кар'єри військовослужбовця С. С. Занюк [10]. Ю. Кудрявцев у роботі "Підготовка командних кадрів до виховної діяльності у вузах США, ФРН та Великобританії" розкриває організацію роботи з професійно-кваліфікаційного просування по службі військовослужбовців, пов'язуючи між собою такі заходи, як атестація, конкурсна система відбору й призначення на посаду, формування резерву для висунування на вищі посади, перепідготовка та підвищення кваліфікації та стимулювання службової діяльності [11].

Мета статті - створення плану кар'єри військовослужбовців, який передбачає:

- виконання бажань військовослужбовця в частині розвитку його потенційних можливостей та професійного зростання;

- забезпечення постійного надходження кваліфікованих фахівців, які складають професійний резерв;

- ефективне використання кадрів у сучасних умовах та в майбутньому;
- створення умов, за яких військовослужбовець відчуває себе впевненим у власних силах;
- поважне ставлення керівництва до своїх підлеглих.

Виклад основного матеріалу. Стислий аналіз здобутків науковців та джерельної бази дослідження, дозволяє констатувати: тема є багатоаспектною, торкається найголовнішого - планування кар'єри військовослужбовців, але не є дослідженою. На нашу думку, у розв'язанні проблем успішного виконання плану кар'єрного зростання військовослужбовців, особливо в сучасних умовах, вагомим є:

- високий рівень професійної підготовки;
- певні основи знань у сфері математики, інформатики, статистики та наукової методології;
- здатність спостерігати управлінські процеси, аналізувати їх результативність, інтерпретувати отримані результати та вживати необхідні дії;
- знання про світ;
- уміння працювати в колективі і з колективом;
- здатність нести відповідальність особисто за себе, за оточення та підрозділ, який йому підпорядкований;
- прагнення до постійного підвищення освітньо-кваліфікаційного рівня;
- психологічна стійкість, тобто вміння швидко пристосовуватись до частих змін життєвих умов, переносити труднощі та особливості проходження військової служби.

Професійно-кваліфікаційне просування військовослужбовців - це процес зміни положення військовослужбовців у посадовій структурі й оплаті за виконання службових обов'язків, пов'язаний із підвищенням кваліфікації і необхідністю надання їм службової діяльності відповідної складності. Основні форми службового просування, тобто посадове просування та просування в оплаті, як правило, поєднані між собою. Успіх у реалізації плану кар'єри можливий, якщо має місце тристороння зацікавленість, а саме: підрозділу (частини), командирів (начальників) і безпосередньо самого військовослужбовця. Підрозділи (частини) несуть відповідальність за створення умов, які б сприяли індивідуальному зростанню, навчанню та підвищенню кваліфікаційного рівня військовослужбовця.

Командири (начальники) виконують функції каталізатора, вони стимулюють та організують проведення серйозного планування підготовки військовослужбовців, указують підлеглому правильний напрямок його діяльності з урахуванням потреб підрозділу (військової частини) та особистих потреб військовослужбовця, надають необхідні консультації й усебічну допомогу в реалізації плану кар'єрного зростання військовослужбовців [5].

Військовослужбовці визначають мету свого професійного росту з урахуванням самопожертви щодо особистих і сімейних потреб. Здійснюють оцінку своїх сильних і слабких сторін, визначають, як і завдяки чому вони досягли рівня своєї професійної підготовки, положення, та формулюють наступну сходинку в розвитку своєї кар'єри. Проаналізувавши усі "за" та "проти", військовослужбовці складають план можливих дій із побудови кар'єри. Передумовою побудови кар'єри є якісне навчання й розуміння військовослужбовцями необхідності підвищення рівня освітньої підготовки для планування свого майбутнього.

Приклад - сучасна система підготовки офіцерського складу Бундесверу. Усі кандидати в офіцери починають навчання за єдиною програмою, що включає такі етапи [11]:

- початкова військова підготовка у військах за програмою рядового військовослужбовця (шість місяців). Вона, у свою чергу, поділяється на: загальну початкову військову підготовку (три місяці), яку проходять усі кандидати в офіцери незалежно від роду військ, і на першину спеціальну (три місяці), таку, що враховує специфіку відповідного роду військ;

- бойова підготовка у військах і навчання для отримання водійських прав (три місяці);
- курс підготовки для отримання військового звання фанен-юнкера в школі роду військ (відповідає рівню підготовки унтер-офіцерів) - три місяці;
- стажування на посаді командира відділення свого роду військ - три місяці (для кандидатів в офіцери за контрактом на три або чотири роки - шість місяців).

Подальше навчання організовується відповідно до тривалості контракту на військову службу, а також відповідно до рівня загальної і професійної підготовки кандидата в офіцери. При підготовці кандидатів в кадрові офіцери і офіцери за контрактом основними етапами навчання є:

- стажування у військах у якості командира навчального відділення (п'ять місяців);
- офіцерський курс в офіцерській школі зі складанням офіцерського іспиту (п'ять місяців);
- курс командира взводу в школі роду військ (три місяці);
- служба у військах у якості командира взводу (11 місяців);

- навчання в університеті Бундесверу з метою здобуття вищої освіти і цивільної спеціальності [Там само].

У разі потреби і з відома кандидатів в офіцери за контрактом на 12-15 місяців, що мають підготовку, необхідну для вступу у вищі спеціальні навчальні заклади цей етап навчання може бути виключений, що оговорюється при підписанні контракту. Перед призначенням на посаду командира роти, батареї або ескадрильї офіцери проходять чотиритижневі курси командирів підрозділів у школі роду військ.

У ході навчання кандидатам в офіцери через установленний час послідовно присвоюють військові звання: єфрейтора - через шість місяців, фанен-юнкера - через 12, фенриха - через 21, обер-фенриха - через 30, лейтенанта - через 36 місяців.

Кандидати в офіцери за контрактом на три або чотири роки після стажування у військах проходять такі етапи навчання [Там само]:

- курс офіцера резерву в офіцерській школі (чотири тижні);
- курс командира взводу резерву в школі роду військ зі складанням офіцерського іспиту (вісім тижнів);
- служба у військах у якості командира взводу (до закінчення контракту).

У процесі проходження служби у військах офіцерський склад періодично скеровується в Академію Бундесверу з метою підвищення свого професійного рівня перед отриманням чергового військового звання або призначенням на вищу посаду. Система підготовки офіцерів в Академії включає три етапи: курс основної підготовки, курси підготовки для служби в штабах і курси підвищення кваліфікації [Там само].

Таким чином, дотримуючись подібної практики кадрового менеджменту централізованого типу, військовослужбовці Бундесверу знають про свої кар'єрні перспективи на 4 і більше років.

У ЗС України введена нова Концепція кадрової політики до 2017 р. [4], яка пропонує схему, за якою не людина шукатиме посаду, а посада - її. І перший крок у цьому напрямку вже зроблений. У всіх трьох видо-

структурах ЗС України створені й функціонують кадрові центри. Нині їхнє головне завдання - розробити єдину автоматизовану інформаційно-аналітичну систему обліку персоналу та управління ним. Іншими словами, комп'ютерну базу даних за всіма військово-обліковими спеціальностями. Наявність такого реєстру посад дозволить уникнути кадрових негараздів, а також планувати підготовку та розміщення кадрів на перспективу. Кадрові центри, звичайно, не можна порівнювати із центрами зайнятості, але й вони створені заради того, щоб кожний військовослужбовець був "зайнятий" відповідно до свого фаху та особистих спроможностей. Уведені паспорти військовослужбовців, якими передбачені кваліфікаційні вимоги для перебування їх на тій чи іншій посаді. Це - складова кадрового менеджменту централізованого типу. Ще один стимул - нові максимальні терміни вислуги на посаді, після чого військовослужбовець, якщо добре себе проявив, просувається далі. За новою схемою вже реалізовано близько 1500 важливих кадрових рішень. Від пропозиції, що надійшла з кадрового центру, можна і відмовитись, але тоді особистий рейтинг військовослужбовця в комп'ютерній базі даних занає змін не в кращий бік.

В умовах гібридної війни, яка зараз точиться на сході України із зовнішнім агресором, беззастережною умовою кар'єрного зростання є патріотичність і моральна стійкість, ідеологічна мотивація забезпечити непорушність кордонів своєї Батьківщини - України, готовність виконати будь-який наказ, спрямований на звільнення окупованих земель і не допустити загарбника вглиб країни. Оскільки сучасна гібридна війна ведеться і збройно, й економічно та ідеологічно, сучасний український офіцер повинен бути не тільки компетентним фахівцем, фізично витривалим, володіти різними видами зброї, техніки, транспорту, але й протистояти ворогу освіченістю, володінням інформацією щодо поточної ситуації і перспектив її розвитку. Тому воєнно-ідеологічна підготовка, ідеологічно-патріотичне виховання сучасного військовика - одна із заповує кар'єрного зростання.

Ще один важливий чинник - расова, національна, конфесійна терпимість, взаємоповага.

Висновки

Проведений аналіз системи підготовки та кар'єрного зростання військовослужбовців підтверджує, що управління просуванням військовослужбовця по службі є завданням державного значення. Командири й начальники всіх рівнів управління повинні безперервно проводити роботу особисто та керувати роботою підпорядкованих їм штабів із питань підготовки військовослужбовців, підвищення їх професійного та ідейно-патріотичного рівня так, щоб резерв заміщення посад постійно поповнювався висококваліфікованими, безмежно відданими українському народу військовослужбовцями.

Кадровим же органам необхідну заміну потрібно готувати ретельно, планово, заздалегідь, звертаючи увагу, перш за все, на професійну підготовку, ділову якість, уміння працювати з людьми, особливо в екстремальних умовах та з використанням бойового досвіду, набутого в ході проведення АТО, порядність і самостійність, відповідальність і наявність прагнення до самовдосконалення.

На жаль, управління кар'єрою військовослужбовців ЗС України має ряд недоліків:

- по-перше, це підвищений ступінь суб'єктивізму під час прийняття командирами (начальниками) кадрових рішень стосовно конкретного офіцера;
- мають місце випадки, коли командири свідомо

затримували процес просування по службі грамотних, добре підготовлених, дисциплінованих, відповідальних офіцерів на вищі посади в інших військових частинах (установах), часто мали місце факти скерування офіцерів на навчання з недостатнім рівнем фахової підготовки та виконавчої дисципліни. Мета роботи командирів у таких випадках - утримати у своїй частині кращих фахівців та позбутися гірших.

У зв'язку із цим, одним з основних завдань підготовки та кар'єрного зростання військовослужбовців визначено створення чіткої системи професійного підбору, атестування та ротації офіцерського складу, упровадження механізму прогнозованого їх просування по службі через впровадження програмного комплексу єдиного персонального, штатно-посадового та статистичного обліку всіх категорій особового складу ЗС України.

ЛІТЕРАТУРА

1. Русняк І. С. Нам вдалося суттєво підвищити боєздатність військ / І. С. Русняк // Нар. армія. - 2016. - № 5431. - С. 6-7.
2. Концепція підготовки Збройних сил України [Електронний ресурс] / Затверджено наказом Міністерства оборони України та Генерального штабу Збройних Сил України від 22.02.2016 № 95. - Режим доступу : <http://www.ukrmlitary.com/2016/02/concept-of-the-armed-forces-of-ukraine.html>.
3. Державна Програма розвитку Збройних сил України на 2012-2017 роки (затверджена Указом Президента України від 29.12.2012 № 772/2012) [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://vyhovna-robota.blogspot.com/2012/12/21.html>.
4. Концепція кадрової політики у Збройних силах України на період до 2017 року (затверджена наказом Міністерства оборони України від 04.12.2013 № 843) [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://www.mil.gov.ua/diyalnist/kadrova-politika/konczepczija-kadrovoi-politiki-v-zbrojnih-silah-ukraini/>.
5. Методичні рекомендації з порядку організації і проведення атестування військовослужбовців Збройних сил України, затверджені Директором Департаменту кадрової політики Міністерства оборони України від 11.09.2009 № 8426 зі змінами (розпорядження Директора Департаменту кадрової політики від 19.07.13 № 226/НМЦ/2889) [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://www.mil.gov.ua/diyalnist/kadrova-politika/naukovo-metodichne-zabezpechennya/metod-rekomend-poryadku-organizacziatstuvannya.html>.
6. Бойко О. В. Етапи теоретичного усвідомлення проблеми формування готовності офіцерів до управлінської діяльності / О. В. Бойко // Теоретичні питання культури, освіти та виховання : зб. наук. пр. / [за заг. ред. М. Б. Євтуха]. - К. : КНЛУ. - 2004. - Вип. 26. - С. 24-28.
7. Бойко О. В. Педагогічні аспекти формування готовності офіцерів у ВВНЗ США, Великобританії та ФРН до управлінської діяльності / О. В. Бойко // Військова освіта : зб. наук. пр. - К. : Наук.-метод. центр військової освіти МО України, 2003. - № 12. - С. 83-93.
8. Вишневський Ю. В. Основи військового управління / Ю. В. Вишневський, Д. Г. Торопчин, О. М. Чепур - Львів : ЛІСВ НУ "ЛП", 2009. - 670 с.
9. Щєкин Г. В. Практическая психология менеджмента : Как делать карьеру; Как строить организацию / Г. В. Щєкин. - К. : Украина, 1994. - 399 с.
10. Занюк С. С. Психология мотивации / С. С. Занюк. - К. : Либідь, 2002. - 304 с.
11. Кудрявцев Ю. Подготовка командных кадров к воспитательной деятельности в вузах США, ФРГ и Великобритании / Ю. Кудрявцев // Зарубежное военное обозрение. - 2001. - № 5-6. - С. 20-24.
12. Маслоу А. Мотивация и личность / Маслоу А. - [3-е изд.]. - СПб. : Питер, 2003. - 352 с.
13. Мерзляк Л. Е. Формирование готовности курсантов военных училищ Сухопутных войск к руководству подразделением (на опыте преподавания военных дисциплин) : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук / Л. Е. Мерзляк. - М., 1979. - 21 с.

Гозуватенко Галина,

кандидат исторических наук,

Национальная академия сухопутных войск имени гетмана Петра Сагайдачного

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ПОДГОТОВКИ И КАРЬЕРНОГО РОСТА ВОЕННОСЛУЖАЩИХ ВООРУЖЕННЫХ СИЛ УКРАИНЫ С УЧЕТОМ ОПЫТА ВЕДУЩИХ СТРАН МИРА

В статье на основе проведенного анализа существующей системы подготовки войск рассматривается план индивидуальной подготовки военнослужащих, предусматривающих достижение личных целей в сфере собственной служебной деятельности. Автор доказывает, что резерв замещения должностей должен постоянно пополняться высококвалифицированными военнослужащими, которые профессионально подготовлены, имеют деловые и лидерские качества, порядочны, самостоятельны, ответственны и стремятся к самосовершенствованию.

Ключевые слова: Вооруженные силы Украины (ВС Украины); военнослужащие; карьера; планирование; продвижение по службе.

Hozuvatenko Halyna,

Candidate of Historical Sciences, the National Academy of the Army named by Hetman Sahaidachny

IMPROVING THE TRAINING AND CAREER DEVELOPMENT OF THE ARMED FORCES OF UKRAINE ON THE EXPERIENCE OF LEADING COUNTRIES

The article, based on the analysis of the existing system of training troops considered career plan individual training soldiers, providing achieve personal goals in their own performance. Detected flaws in career management Armed Forces of Ukraine, which are associated with an increased degree of subjectivity in the decision-commander (chief) personnel decisions regarding a particular officer.

Proved reserve replacement positions that must be constantly replenished by highly qualified military personnel professionally trained, with business and leadership skills, integrity, independence, responsibility and strive for self-improvement and more recently - and battle and communicative experience gained during the anti-terror operation.

One of the main tasks of training and career soldiers identified: establishing a clear system of professional selection, attestation and rotation of officers, the implementation mechanism of the forecast of promotion through the introduction of the single set of personal, state, official and statistical accounting of all categories of personnel of the Armed Forces Ukraine.

Keywords: Armed Forces of Ukraine (Ukraine AF); military; career; planning; promotion.

REFERENCES

1. Rusnyak, I. (2016), We were able to significantly increase the combat effectiveness of troops, *People's Army*, № 5431. S.6-7.
2. The concept of the Armed Forces of Ukraine (2016), *Ukrainian Military Pages*, available at: <http://www.ukrmilitary.com/2016/02/concept-of-the-armed-forces-of-ukraine.html>
3. The State Programme of the Armed Forces of Ukraine for 2012-2017 years (2012), available at: <http://vyhovna-robota.blogspot.com/2012/12/21.html>.
4. The concept of human resources policy in the Armed Forces of Ukraine till 2017 (2013), Ministry of Defense Ukraine, available at: <http://www.mil.gov.ua/diyalnist/kadrova-politika/konczepczija-kadrovoi-politiki-v-zbrojnih-silah-ukraini/>
5. Guidelines for the organization and attestation of the Armed Forces of Ukraine (2009), Ministry of Defense Ukraine, available at: <http://www.mil.gov.ua/diyalnist/kadrova-politika/naukovo-metodichne-zabezpechennya/metod-rekomend-poryadku-organizacziiatestuvannya.html>
6. Boyko, O.V. (2004), Stages theoretical awareness formation of readiness of administrative officers, *Theoretical questions of culture, education and training: Coll. Science*. Vol. 26, pp. 24-28 (ukr).
7. Boiko, O.V. (2003), Pedagogical aspects of preparedness HMEI officers in the US, UK and Germany to management activities, *Military education: Coll. Science*, 12, pp 83-93 (ukr).
8. Vyshnevsky, Yu. V. & Toropchyn, D.G. & Chepur, O.M. (2009), Military Bases Management, *Lviv Institute of the Army*, Lviv, 670 p. (ukr).
9. Shchekin, G.V. (1994), Applied Psychology Management: How to make a career; How to build an organization, *Ukrayina Publishing*, Kyiv, 399 p. (rus).
10. Zanyuk, S. (2002), Psychology of motivation, *Lybid*, Kyiv, 304 p. (ukr).
11. Kudryavtsev, Yu. (2001), Preparation Team staff for educational activities in US universities, Federal Republic of Germany and the United Kingdom, *Foreign Military Review*, № 5-6, 20-24 (rus).
12. Maslow, A. (2003), Motivation and Personality, *Peter Publishing*, St. Petersburg, 352 p. (rus).
13. Merzlyak, L.E. (1979), *Formation of readiness of cadets of military schools of the Land Forces to lead a division (military disciplines of teaching experience)*, Thesis for the degree of candidate of psychological sciences after specialty 19.00.09 «Military psychology» Moscow, 21 p. (rus).

© Гозуватенко Галина

Надійшла до редакції 10.11.2016