

**МІНІСТЕРСТВО КУЛЬТУРИ ТА ІНФОРМАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ КЕРІВНИХ КАДРІВ КУЛЬТУРИ І МИСТЕЦТВ
ІНСТИТУТ ПРАКТИЧНОЇ КУЛЬТУРОЛОГІЇ ТА АРТ-МЕНЕДЖМЕНТУ
КАФЕДРА АРТ-МЕНЕДЖМЕНТУ ТА ІВЕНТ-ТЕХНОЛОГІЙ**

Допущено до захисту:
протокол засідання кафедри
№ 8 від 3 січня 2022 р.
завідувач кафедри арт-менеджменту
та івент-технологій
проф. Добровольська В.В.

УДК 021.7/.8:316.77]:027.7НМАУ:355.4(477:470)"2014/..."

На правах рукопису

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на здобуття освітнього ступеня магістр

на тему:

**ТЕНДЕНЦІЇ УПРАВЛІННЯ СУЧАСНИМИ ВІЙСЬКОВИМИ
ЗАКЛАДАМИ КУЛЬТУРИ НА ПРИКЛАДІ ОКРЕМОЇ
ВІЙСЬКОВОЇ ЧАСТИНИ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ**

Виконав студент II курсу,

Групи **МКД-11-21з**

Віталій Кирницький

Спеціальності: 028 Менеджмент

соціокультурної діяльності

Керівник: кандидат культурології, доцент

(Науковий ступінь керівника)

Дячук Валентина Павлівна

(ПІБ керівника)

Рецензент: кандидат культурології, професор КНУКІМ

(Науковий ступінь рецензента)

Горбаль Юрій Іванович

(ПІБ рецензента)

Київ – 2022

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1	7
ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА СИСТЕМИ ЗАКЛАДІВ КУЛЬТУРИ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ	7
1.1. Історіографія дослідження та джерельна база.....	7
1.2. Документи та статистичні дані періоду незалежності України	10
Висновки до розділу.....	22
РОЗДІЛ 2	23
ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДАМИ КУЛЬТУРИ ПРИ ВІЙСЬКОВИХ ЧАСТИНАХ	23
2.1. Теоретичні основи управління. Основи теорії прийняття рішень.....	23
2.2. Системний алгоритм планування та організації культурно-виховної і просвітницької роботи у військових частинах	36
Висновки до розділу	51
РОЗДІЛ 3.....	53
ОСОБЛИВОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ЗАКЛАДІВ КУЛЬТУРИ В АРМІЯХ ПРОВІДНИХ КРАЇН СВІТУ.....	53
3.1. Сучасні мотиваційні заходи військово-патріотичного характеру для особового складу військової частини	53
3.2. Світовий досвід та регіоніка: мотивація та ієрархія потреб військовослужбовців	55
Висновки до розділу.....	59
ВИСНОВКИ.....	61
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	63
ДОДАТКИ	
Додаток А. Світлини, афіші, програми концертів	71

ВСТУП

Пересічна людина оволодіває тими національно-культурними цінностями, які були створені її попередниками з урахуванням надбань світової культури. Людська діяльність -це розумова діяльність. А сам розум є продуктом культури і формується у кожної окремої особистості в ході залучення до неї, то можна сказати що вся людська діяльність відбувається на основі засвоєння культури, відбитого в ній соціального досвіду.

Кожен військовослужбовець приписаний до певної військової частини має власну систему цінностей і так би мовити, виховану військову корпоративну поведінку, культурну традицію військової частини (десант, морська піхота, зв'язківці і т.д.) Проголошення Україною незалежності в 1991 р. зумовило необхідність здійснення суспільних трансформацій на основі вироблення концептуальних засад функціонування і захисту суверенної держави. Досвід розвинутих країн засвідчує, що це можливо за умови збереження і примноження культурних надбань попередніх поколінь, проведення виваженої культурно-національної політики, з урахуванням регіональних особливостей історичного розвитку. У процесі модернізації в Україні тісно взаємодіють соціально-економічні, політичні, правові та культурно -національні чинники.

Актуальність подальшого дослідження цих змін посилюється об'єктивним зростанням ролі безпекового чинника в сучасній міжнародній системі. Гуманізація культури на засадах моральних пріоритетів та її протидія тероризму, війнам і конфліктам; регулятивна функція культури у сфері міжкультурних та міжособистісних відносин військовослужбовців.

Мета роботи дослідити теоретичні, історичні, правові засади функціонування закладів культури клубного типу, військових музеїв, Будинків офіцерів на фактологічному матеріалі виявити їх трансформації.

У відповідності до мети нами визначено основні завдання дослідження:

1. Дослідити теоретичні засади теми дослідження, визначити понятійно-категоріальний апарат та стан наукових досліджень;
2. Охарактеризувати сучасну систему військових закладів клубного типу України, їх призначення та функції;
3. Проаналізувати нормативно-правову базу військових закладів клубного типу.
4. Розглянути сутність організації та управління змістом діяльності військових закладів клубного типу;
5. Проаналізувати державні програми Міністерства оборони щодо розвитку військових закладів клубного типу України;
6. Проаналізувати вітчизняні практики становлення інноваційного культурного простору;
7. Розробити набір практичних інструментів, щодо ефективного управління сучасними центрами культури для військовиків і їх мотивацію у захисті країни.

Об'єкт дослідження — заклади культури у військових частинах.

Предмет дослідження — трансформаційні процеси функціонування військових клубних закладів на прикладі військової частини зв'язку.

Методи дослідження. У дослідженні було використано метод аналізу, історичний, системний і узагальнюючий методи. Зокрема, методи аналізу застосовувався з метою здійснення аналізу літератури за тематикою дослідження, що дозволило виявити основні теоретичні підходи до розуміння об'єкту і предмету дослідження; метод систематизації дозволив визначити основні засади функціонування військовими закладами клубної системи в Україні та аналогів в арміях світу. Історичний метод дозволив виявити основні етапи становлення та розвитку закладів клубного типу України та завдяки методу узагальнення виявити головний інструментарій в системі управління, планування та діяльності військових закладів культури в період війни.

Джерельна база та стан наукової розробленості теми.

Теоретичну та інформаційну базу дослідження становлять наукові праці військової проблематики та публікації вчених.

Важливе значення для дослідження теми стали праці вітчизняних дослідників, об'єктом уваги яких є клуби, клубна діяльність та клубні практики. Так, педагогічні умови організації сімейного дозвілля в клубних закладах досліджує Н.Бабенко; Основні тенденції розвитку військових закладів культури на сучасному етапі певною мірою вивчали та аналізували питання впливу та розвитку соціокультурних закладів на поведінку військовослужбовців, А.Папкіяна, В.Темко, В.Корзуна, Я.Романовського.

У сучасних умовах перед українською армією постає актуальне питання зміцнення морального духу, психологічного стану та міцної військової дисципліни в часи активного протистояння російській військовій навалі. Саме культурологічна робота і є одним із напрямів інформаційно – пропагандистського забезпечення діяльності сучасних Збройних сил України та невід'ємною складовою морально–психологічного забезпечення. Проблему культурологічного виховання в Збройних силах України досліджували також С. М. Станіславчук, М. П. Козирев, О. В. Бойко, А. М. Романишин, М. М. Голик, Г. М. Шевкун та інші. Проблеми методики, методології, змісту, сутності, методів та засобів організації культурно–просвітницької роботи так чи інакше потрапляли в поле зору науковців– дослідників. Частина із них (В. А. Ремізов, В. І. Анікович, Б. Г. Комський, Є. В. Кирпич, А. В. Осипенко, В. І. Анікович, І. М. Подобед) вже не можна використати через ідеологічну невідповідність.

За основу дослідження було взято фактологічний матеріал, і досвід військових працівників закладів соціокультурної діяльності який дозволяє розкрити історичну ретроспективу, практичні результати функціонування досліджуваних закладів клубного типу. Використання планів роботи та аналітичної документації дозволили осмислити трансакційні процеси та перспективи розвитку військових закладів клубного типу України.

Наукова новизна отриманих результатів полягає у пропозиціях та запровадженні основних трансформаційних процесів щодо функціонування та управління закладами клубного типу у воєнний період.

Практичне значення отриманих результатів дослідження полягає в розробці практичного інструментарію, щодо ефективного управління військовими клубними закладами чи центрами культурних послуг.

Апробацію результатів дослідження було здійснено шляхом оприлюднення досягнутих результатів на Всеукраїнській науково-практичній конференції молодих вчених, аспірантів та магістрів: «Культурні домінанти ХХІ століття: мистецька освіта» 30 вересня 2022 року, м. Київ, тема доповіді: «Досвід організації військових закладів культури в арміях провідних країн світу»

Структура та обсяг магістерської роботи. Магістерська робота складається зі вступу, трьох розділів, що включають шість підрозділів, загальних висновків. Загальний обсяг магістерської роботи становить 91 сторінку. Робота має список використаних джерел із 80 найменувань.

РОЗДІЛ 1.

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА СИСТЕМИ ЗАКЛАДІВ КУЛЬТУРИ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ.

1.1. Історіографія дослідження та джерельна база

Розвиток військових закладів культури – невід’ємна умова гуманізації всіх сфер військової діяльності, формування та задоволення соціальних потреб та інтересів військовослужбовців, членів їхніх сімей, їх духовного та культурного збагачення. Системний аналіз показує, що цей процес у Збройних Силах України проходив досить складно. Він залежить від багатьох суб’єктивних та об’єктивних факторів, насамперед, від створення системи культурно-виховної і просвітницької роботи, військових засобів масової інформації, військово - оркестрової служби та відповідної системи підготовки кадрів.

У певний період часу, стан розвитку військових закладів культури характеризується розмиванням і поступовою деградацією культурних і духовних цінностей у суспільному житті, руйнуванням цілісної мережі військових установ культури та цілісного інформаційно-культурного простору, неефективним використанням наявних культурних і творчих ресурсів [2]. Ситуація, що склалася у цій сфері життя суспільства, дає підстави стверджувати, що культура і мистецтво у Збройних Силах України опинилися у складних умовах. Не зважаючи на важкий стан справ, з початком повномасштабного вторгнення росії на територію України військові заклади культури, зокрема клуби військових частин займалися інформаційно - пропагандистською діяльністю та морально-психологічним забезпеченням особового складу, що скріпляло бойовий дух українських воїнів.

Перераховані чинники обумовлюють необхідність наукового дослідження військових закладів культури на сучасному етапі. Тому для досягнення мети нашого дослідження ми поєднуємо теоретичні виклади

науковців, фактологічний матеріал, і досвід військових працівників закладів соціокультурної діяльності.

Історіографію нашого дослідження доречно розпочати з яскравих легенд які зафіксовані в історичній літературі. Проілюструвавши вплив творчості давньогрецького поета Тіртея (друга пол. VII ст. до н.е.), один із найвідоміших представників декламаційної лірики. Провідними темами його творчості були політична та громадянська. На відміну від гомерівського епосу, ідеалом якого був шляхетний герой, що шукав на війні особистої слави і здобичі, військові елегії Тіртея звернені до всіх громадян полісу, яких поет закликав до чесного виконання своїх громадянських обов'язків, і, насамперед, до виконання священного обов'язку захисника вітчизни від ворогів. За легендою, кульгавий Тіртей був учителем в Афінах. Під час війни спартанців із афінянами, на її прохання про допомогу вирішили надіслати замість ополчення гоплітів (важкоозброєних піших воїнів) — кульгавого Тіртея, щоб посміятися над спартанцями. Побачивши поета, спартанці обурилися. Проте Тіртей зробив для перемоги спартанців більше, ніж досвідчені полководці. Його патріотичні пісні надихнули військо. Заклик поета: “Вперед, сини вітчизни!” — повів спартанців у бій, і розбитий ворог втік. У дійсності, мабуть, усе було не так романтично й більш вірогідним є припущення, що Тіртей був одним із спартанських вождів, поетом і воїном водночас. Легенда ж відобразила віру еллінів у велику силу мистецтва і, зокрема, у виховний вплив поетичного слова на людину. [18]

Серед тих, хто певною мірою вивчав та аналізував питання впливу та розвитку соціокультурних закладів на поведінку військовослужбовців, слід назвати А.Папікяна, В.Темко, В.Корзуна, Я. Романовського.

У сучасних умовах перед українською армією постає актуальне питання зміцнення морального духу, психологічного стану та міцної військової дисципліни в часи активного протистояння російській військовій навалі. Саме культурологічна робота і є одним із напрямів інформаційно - пропагандистського забезпечення діяльності сучасних Збройних сил України та невід'ємною складовою морально-психологічного забезпечення. Проблему

культурологічного виховання в Збройних силах України досліджували також С. М. Станіславчук, М. П. Козирев, О. В. Бойко, А. М. Романишин, М. М. Голик, Г. М. Шевкун та інші. Проблеми методики, методології, змісту, сутності, методів та засобів організації культурно–просвітницької роботи так чи інакше потрапляли в поле зору науковців– дослідників. Частина із них (В. А. Ремізов, В. І. Анікович, Б. Г. Комський, Є. В. Кирпич, А. В. Осипенко, В. І. Анікович, І. М. Подобед) не актуальні і не використовують нині в силу ідеологічних штампів.

Основним змістом культурного оновлення в армії стала самовіддана праця органів державного та військового управління, багатьох дослідників, ентузіастів, практиків з реконструкції важко zdeформованої культури [2]. Проголошення незалежності України у 1991 році спонукало піднесення національного духу, викликало нові сподівання.

До обігу було залучено велику кількість документів, які перебували під арештом або були забуті чи просто невідомі. Значний імпульс розвитку військової культури дала підприємницька і комерційна діяльність у сфері культури: з'явилися нові підручники, відеопродукція, інтенсивно розвивався радіотелевізійний ефір – з'явилися програми національно-культурного змісту. Нові суспільно-політичні умови змінили функції закладів культури. Крім таких традиційних, як організація культурного відпочинку, відродження художньої самодіяльності, фольклорних колективів, розвитку творчих здібностей військовиків, вони стали сприяти вихованню моральності та естетичних смаків, потреби творчого самовираження. У цей період відбувалось усвідомлення військовим керівництвом, що джерелом й ініціатором розвитку національної української ідеї і національної самосвідомості є інтелігенція (як гуманітарна, так і природничо-технічна).

Як наслідок – опрацьовано програму розвитку культури у Збройних Силах України. Оскільки в нашому дослідженні ми розглядаємо військові заклади культури на прикладі окремої військової частини в нагоді став історичний нарис про історію та бойовий шлях окремого полку зв'язку з дня

створення до сьогодні «Історія та бойовий шлях окремого полку зв'язку» під загальною редакцією Д.Задворнова [17].

Вагомим доповненням до цього списку використаних джерел є матеріали фонду музею військової частини що досліджується.

В процесі нашого дослідження опрацьовано добірку Вінницької обласної універсальної наукової бібліотеки, Вінницького обласного краєзнавчого музею, Бібліотеки військової частини. Опрацьовані спеціалізовані періодичні видання, що виходили з початку 90-х рр. ХХ ст. до 20-х рр. ХХІ ст. Опрацьовувались пошукові системи Google та Bing із яких тільки невелика кількість є інформаційно вагомою для нашого дослідження. Ще одну групу джерел формують матеріали клубу військової частини на прикладі якого проходить дослідження це переважно афіші, буклети, фото різних авторів і років, методичні матеріали плани робіт клуб військової частини та бібліотеки.

1.2. Документи та статистичні дані періоду незалежності України

Виходячи з особистого досвіду, штатний розпис клубу окремої військової частини до 2000 року складався з:

1. Начальник клубу - 1
2. Завідувач бібліотеки - 1
3. Водій-кіно-радіомеханік - 1
4. Кіномеханік - 1
5. Художник-оформлювач - 1

У 2003 році штатний розпис клубу окремої військової частини скоротився на дві посади і залишилися:

1. Начальник клубу - 1
2. Завідувач бібліотеки - 1
3. Водій-кіномеханік - 1

У 2020 році знову скорочення. Скоротилася бібліотека і залишилося лише:

1. Начальник клубу - 1
2. Водій-кіномеханік - 1

**Кількісний стан військових закладів культури Збройних Сил України
за матеріалами Білої книги**

№ з/п	Рік Заклади к-ри	1992	2005	2008	2009	2011	2012	2013	2014	2015	2017
1	Будинки офіцерів	97	39	29	29	29	22	22	22	18	20
2	Музеї та музейні утворення			67	73	63	63				
3	Військово-музичні підрозділи			7			8	8	9	9	6
4	Клуби військових частин			193	193	193	193	193			
5	Бібліотеки			251	251		174	174			

В період з 1992 по 2005 рік

Кількість Будинків офіцерів зменшилась на 63%

Бібліотек – на 65%

Музеїв та музейних утворювань – на 49.4%

Театрів – на 50%

**Інформація про наявний стан клубів військових частин
Повітряних Сил Збройних Сил України станом на 02.11.2021 року**

Всього у військових частинах Повітряних Сил Збройних Сил України

41 клуб військової частини, з них мають:

штатні приміщення – 28 (окремо розташовані будівлі – 10);

приспосовані приміщення – 5;

відсутні приміщення – 8.

№ з/п	Військова частина	Поштова адреса в/ч	Посада	ШПК	Військове звання	П І П	Освіта/фах	Загальна площа клубу (м2)	Кількість посадочних місць	Наявність бібліотеки в будівлі клубу (в/ч) книжковий фонд	Стан будівлі	Потреба в коштах ремонту
1.	A1789	08606, Київська обл., м. Васильків, вул. Декабристів 140	Начальник клубу	старший лейтенант	ВАКАНТ		-	Приміщення відсутнє	-	в наявності 13720 екз.	-	-
2.	A2860	08618 Київська обл., с.Данилівка, в/м №21	Начальник клубу	старший лейтенант	старший лейтенант		ДХТУ у 1997 році/інженер-хімік-технолог	300	100	в наявності 9504 екз.	задовільний	100 000
3.	A1880	08606, Київська обл., м. Васильків,	Начальник клубу	старший лейтенант	лейтенант		Національний авіаційний університе	730	110	в наявності 5038 екз.	задовільний	2 000 000

№ з/п	Військова частина	Поштова адреса в/ч	Посада	ШПК	Військове звання	П І П	Освіта/фах	Загальна площа клубу (м2)	Кількість посадочних місць	Наявність бібліотеки в будівлі клубу (в/ч) книжковий фонд	Стан будівлі	Потреба в коштах ремонту
		в/м №11					т/ соціальна робота					
4.	A0799	03049 м. Київ вул. Фучика 5а	Начальник клубу	старший лейтенант	старший лейтенант		Житомирський педагогічний державний університет у 2004 році/ Практична психологія	103	65	в наявності 3102 екз.	задовільний	не потребує
5.	A1356	37601, м. Миргород, вул. Багачанська 59	Начальник клубу	старший лейтенант	старший лейтенант		ХУПС у 2016 році/офіцер політолог	310	240	в наявності 15152 екз.	задовільний	280 000
6.	A1435	12443, Житомирська обл., Житомирський район, смт. Озерне, вул. Авіаційна, в/ч A1435	Начальник клубу	старший лейтенант	старший лейтенант		ХНУПС у 2018 році/ офіцер з організації МПЗ	327	90	в наявності 5563 екз.	задовільний	60 0000
7.	A1836	73000, м.Херсон, вул. Пестеля,1	Начальник клубу	старший лейтенант	старший лейтенант		КВП МНУ ім. Сухомлинського у 2016році/	115	70	в наявності 914 екз.	задовільний	не потребує

№ з/п	Військова частина	Поштова адреса в/ч	Посада	ШПК	Військове звання	П І П	Освіта/фах	Загальна площа клубу (м2)	Кількість посадочних місць	Наявність бібліотеки в будівлі клубу (в/ч) книжковий фонд	Стан будівлі	Потреба в коштах ремонту
							офіцер з організації МПЗ					
8.	A2183	55212, Миколаївська обл., м. Первомайськ, вул. Коротченко 106	Начальник клубу	старший лейтенант	капітан		КВП при Національному інституті ім. Т. Шевченка у 2017 році/офіцер з організація МПЗ	Приміщення відсутнє	200	в наявності 8492 екз.	задовільний	не потребує
9.	A2171	65033, м. Одеса Овідіопольська дорога 8	Начальник клубу	старший лейтенант	лейтенант		Одеський Національний Університет у 2002 році/філолог української мови та літератури	252,5	130	в наявності 8304 екз.	задовільний	90 000
10.	A1620	65085, м.Одеса, вул. Магістральна, 37	Начальник клубу	старший лейтенант	майстер-сержант		ОДУ ім. Мечникова у 1992 році/викладач історії	240,9	144	в наявності 10795 екз.	задовільний	30 000

№ з/п	Військова частина	Поштова адреса в/ч	Посада	ШПК	Військове звання	П І П	Освіта/фах	Загальна площа клубу (м2)	Кількість посадочних місць	Наявність бібліотеки в будівлі клубу (в/ч) книжковий фонд	Стан будівлі	Потреба в коштах ремонту
11.	A2800	67667, Одеська область, Біляївський район, смт.Хлібодарське	Начальник клубу	старший лейтенант	лейтенант		НАСВ у 2021 році/виховна та соціально-психологічна робота	435	81	в наявності 3000 екз.	задовільний	не потребує
12.	A2166	81134, Львівська обл., Пустомитівський р-н, с.Липники в/ч A2166	Начальник клубу	старший лейтенант	старший лейтенант		ІФНУНГ у 2015 році/гірничий інженер	Приміщення відсутнє	-	в наявності 5527 екз.	-	-
13.	A4324	81134, Львівська обл., Пустомитівський р-н, с.Липники, в/ч A4324	Начальник клубу	старший лейтенант	ВАКАНТ		-	90	90	в наявності 5939 екз.	задовільний	-
14.	A2847	82406, Львівська обл., м. Стрий, вул. Виговського 15	Начальник клубу	старший лейтенант	лейтенант		Переслав-Хмельницький педагогічний університет 2008 році/ психологія, соціальна педагогіка	882	393	в наявності 24234 екз.	потребує ремонту даху	250 000

№ з/п	Військова частина	Поштова адреса в/ч	Посада	ШПК	Військове звання	П І П	Освіта/фах	Загальна площа клубу (м2)	Кількість посадочних місць	Наявність бібліотеки в будівлі клубу (в/ч) книжковий фонд	Стан будівлі	Потреба в коштах ремонту
15.	A4623	80400, Львівська обл., м.Кам'янка-Бузька, вул.Гвардійська, 15	Начальник клубу	старший лейтенант	старший лейтенант		НАСВ у 2020 році/культурологія	413,7	168	в наявності 8898 екз.	потребує капітального ремонту	3 750 000
16.	A1349	76005, Івано-Франківська обл., м.Івано-Франківськ, вул. Чорновола 119а	Начальник клубу	старший лейтенант	ВАКАНТ		-	614,7	150	в наявності 7802 екз.	задовільний	150 000
17.	A0959	43023 Волинська обл., м.Луцьк вул.Ківерцівська 85	Начальник клубу	старший лейтенант	старший лейтенант		Уманський державний педагогічний університет у 2016 році/вихователь дітей дошкільного віку/логопед	Приміщення відсутнє	-	-	задовільний	135 000
18.	A1547	45050, Волинська обл., Ковельський р-н, с.Поворськ, вул. Привокзальна	Начальник клубу	прапорщик	прапорщик		повна середня освіта	83	41	-	задовільний	24 800

№ з/п	Військова частина	Поштова адреса в/ч	Посада	ШПК	Військове звання	П І П	Освіта/фах	Загальна площа клубу (м2)	Кількість посадочних місць	Наявність бібліотеки в будівлі клубу (в/ч) книжковий фонд	Стан будівлі	Потреба в коштах ремонту
19.	A3297	49032, м. Дніпро, Аеродром, в/ч А3297	Начальник клубу	старший лейтенант	капітан		ВВПДУ“Л П” у 1995 році/культ просвіт робота	66	40	в наявності 2000 екз.	задовільний	10 000
20.	A0593	53221, Дніпропетровська обл., м. Нікополь, вул. Княжа 100а	Начальник клубу	старший лейтенант	ВАКАНТ		-	192	150	в наявності 13538 екз.	задовільний	75 000
21.	A4608	49069, м. Дніпро, вул. Січових Стрільців, 147	Начальник клубу	старший лейтенант	лейтенант		НАСВ у 2020 році/офіцер - культуролог	300	192	в наявності 5437 екз.	задовільний	145 000
22.	A1451	61103, м. Харків, вул. Дерев'янка, 3	Начальник клубу	старший лейтенант	ВАКАНТ		-	200	95	в наявності 36 758 екз.	задовільний	50 000
23.	A1215	61064, м. Харків вул. Петра Болбочана 3	Начальник клубу	старший лейтенант	лейтенант		КВП при ВІТІ у 2018 році/ організація звязку	198	138	в наявності 10 547 екз	потребує капітального ремонту	300 000

№ з/п	Військова частина	Поштова адреса в/ч	Посада	ШПК	Військове звання	П І П	Освіта/фах	Загальна площа клубу (м2)	Кількість посадочних місць	Наявність бібліотеки в будівлі клубу (в/ч) книжковий фонд	Стан будівлі	Потреба в коштах ремонту
24.	A3546	84301 Донецька обл. м. Краматорськ, вул. Двірцева, 10	Начальник клубу	старший сержант	старший сержант		Краматорський гуманітарно-економічний інститут у 2007 році/економіка	Приміщення відсутнє	-	в наявності 5437 екз.	-	-
25.	A1231	23202, Вінницька обл., Вінницький р-н, с. Гавришівка, вул. Степова 4	Начальник клубу	старший лейтенант	ВАКАНТ		-	Приміщення відсутнє	-	в наявності 3900 екз.	-	-
26.	A2215	08302, Київська обл., м. Бориспіль, вул. Соцмістечко 1	Начальник клубу	старший лейтенант	лейтенант		Київський НУКіМ у 2007 році/історик музейознавець	1314	300	в наявності 14717 екз.	потребує капітального ремонту	8 000 000

№ з/п	Військова частина	Поштова адреса в/ч	Посада	ШПК	Військове звання	П І П	Освіта/фах	Загальна площа клубу (м2)	Кількість посадочних місць	Наявність бібліотеки в будівлі клубу (в/ч) книжковий фонд	Стан будівлі	Потреба в коштах ремонту
27.	A3840	72307, Запорізька обл., м.Мелітополь, вул. Гвардійська	Начальник клубу	старший лейтенант	старший лейтенант		НУПС у 2018 році /офіцер з організації МПЗ	Приміщення відсутнє	-	-	-	-
28.	A4465	54056, м. Миколаїв, вул. Аеродромна 1	Начальник клубу	старший лейтенант	капітан		Львівське ВВПУ у 1993 році/ культурно-виховна робота	526	500	в наявності 12557 екз.	аварійне	10 000 000
29.	A2502	31100, м. Старокостянтинів, вул. Миру 2	Начальник клубу	старший лейтенант	старший лейтенант		ВІКНУ у 2012 році/соціальна психологія	300	267	в наявності 7288 екз.	задовільний	15 000
30.	ХНУ ПС	61023, м. Харків, вул. Сумська, 77/79	Начальник клубу	капітан	майор		Харківський ВУ у 2000 році/ЗРВ	4850	678	в наявності 114993 екз.	задовільний	15 342 791
31.	A4104	3501, Харківська обл. м. Чугуїв, вул. Харківська, 163	Начальник клубу	старший лейтенант	старший лейтенант		Українська ДАЗТ у 2011 році/політологія	530	200	в наявності 11842 екз.	потребує капітального ремонту	2 035 000
32.	A0704	08603, Київська обл., м. Васильків,	Начальник клубу	старший лейтенант	ВАКАНТ		-	Приміщення відсутнє	-	в наявності 11553 екз.	-	-

№ з/п	Військова частина	Поштова адреса в/ч	Посада	ШПК	Військове звання	П І П	Освіта/фах	Загальна площа клубу (м2)	Кількість посадочних місць	Наявність бібліотеки в будівлі клубу (в/ч) книжковий фонд	Стан будівлі	Потреба в коштах ремонту
		вул. Декабристів, 40										
33.	A2656	21001, м. Вінниця, вул. Стрілецька, 21	Начальник клубу	старший лейтенант	працівник ЗСУ		Тернопільська академія народного господарства у 2001 році/економіст	350	200	в наявності 4942 екз.	задовільний	10 000
34.	A0549	21001, м. Вінниця, вул. Стрілецька, 105	Начальник клубу	старший лейтенант	ВАКАНТ		-	1973	432	в наявності 9845 екз.	задовільний	4 800 000
35.	A2287	21001, м. Вінниця, вул. Чехова, 7-К	Начальник клубу	прапорщик	прапорщик		НПУ ім. Драгоманова 2018 році/викладач вокалу	270	113	в наявності 4879 екз.	задовільний	10 000
36.	A3808	29009, м. Хмельницький, вул. Козацька, 71	Начальник клубу	капітан	капітан		ХНУПС у 2016 році/авіаційне обладнання	504	243	в наявності 4723 екз.	задовільний	26 000

№ з/п	Військова частина	Поштова адреса в/ч	Посада	ШПК	Військове звання	П І П	Освіта/фах	Загальна площа клубу (м2)	Кількість посадочних місць	Наявність бібліотеки в будівлі клубу (в/ч) книжковий фонд	Стан будівлі	Потреба в коштах ремонту
37.	A1538	29009, м. Хмельницький, вул. Козача, 2/3	Начальник клубу	прапорщик	старшина		Хмельницька гуманітарна академія у 2008 році/викладач дошкільних закладів	180	100	в наявності 1908 екз.	задовільний	30 000
38.	A3177	19631, Черкаська область, Черкаський район, с. Дубіївка	Начальник клубу	прапорщик	штаб-сержант		ФПО при ХНУ ПС у 2021 році/електромеханіка	278	150	в наявності 3286 екз.	задовільний	88 000
39.	A3767	57286, м. Миколаївська обл., Вітовський р-н, с. Галицинове	Начальник клубу	старший лейтенант	ВАКАНТ		-	136	115	в наявності 6399 екз.	задовільний	75 000
40.	A3013	29025, м. Хмельницький-25, вул. Курчатова 15/1	Начальник клубу	старшина	ВАКАНТ		-	128	90	в наявності 1493 екз.	задовільний	15 000

№ з/п	Військова частина	Поштова адреса в/ч	Посада	ШПК	Військове звання	П І П	Освіта/фах	Загальна площа клубу (м2)	Кількість посадочних місць	Наявність бібліотеки в будівлі клубу (в/ч) книжковий фонд	Стан будівлі	Потреба в коштах ремонту
41.	A2734	56501, Миколаївська обл., м. Вознесенськ	Начальник клубу	працівник ЗСУ	працівник ЗСУ		Миколаївський кооперативний технікум у 1985 році/ бухгалтер	491	300	в наявності 2234 екз.	потребує капітального ремонту	400 000

Для вирішення завдань культурологічної та військово-патріотичної роботи у Повітряних Силах діють близько 45% закладів які постраждали під час військових дій або повністю зруйновані:

Центр військово-музичного мистецтва ПС ЗС України (м. Вінниця);
60 будинок офіцерів (м. Вінниця); значно постраждав під час ракетного обстрілу російської армії (червень 2022р.).
42 ГБО (м. Старокостянтинів);
44 ГБО (м.Мелітополь),
52 ГБО (сmt. Озерне)
41 клуб військової частини;
43 військових бібліотек (з них 5 позаштатних). Бібліотечний фонд – 406 тис. 306 прим., доля українських книжок 89 тис. 822 прим. – 21%;
3 штатні музеї (Музей ПС, ХНУПС, 38 ОНЦ);
21 позаштатні музеї військових частин;
243 кімнати традицій.
80 радіовузлів військових частинах. *Радіовузлами різної потужності військові частини укомплектовані на 94%, але недостатня кількість засобів для проведення радіорелейних ліній та гучномовців негативно впливають на організацію радіозабезпечення.*

Висновки до розділу:

Здійснюючи аналіз показників кількісного складу закладів культури у ЗСУ можна констатувати що існуючі нині: Клубні установи, Будинки офіцерів, Бібліотеки, Музеї, Кімнати традицій - здатні виконувати покладені на них задачі лише формально. На сьогодні майже повністю відсутні дослідження стосовно військових закладів культури, а тим більше в умовах військових дій можна лише констатувати кількість руйнувань будівель загально по Україні. В кращому випадку можемо фіксувати багаточисельні і дуже потужні

волонтерські заходи для військовослужбовців і бійців що проходять реабілітацію.

Різні за характером відомості, які торкаються окремих тем та питань культури у Збройних Силах України є лише фрагментарними і мозаїчними, надто не рівнозначними і розпорошеними, і не дають належного уявлення про загальний розвиток, перспективу військових закладів культури, їх роль та вплив на світогляд та морально-психологічний стан сучасного воїна як особистості. Недоступність вивчення його очевидна, що стосується критичної оцінки – то вона, в повному значенні слова, відсутня.

РОЗДІЛ 2.

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДАМИ КУЛЬТУРИ ПРИ ВІЙСЬКОВИХ ЧАСТИНАХ

2.1. Теоретичні основи управління. Основи теорії прийняття рішень

У науковій літературі зустрічається як розширене, так і вузьке розуміння процесу прийняття рішень в управлінні. У розширеному розумінні прийняття рішень ототожнюється з усім процесом управління. Розширене розуміння охоплює не тільки процес прийняття рішень, але і його виконання та контроль результатів його реалізації. Але це не відповідає уявленню, що кінцевим результатом прийняття рішення є саме рішення. Процес прийняття рішень складається не тільки з вибору кращого варіанту, але й з пошуку альтернатив, встановлення критеріїв оцінки, вибору способу оцінки альтернатив тощо.

Зважаючи на це можна запропонувати таке визначення категорії "прийняття управлінського рішення": **прийняття рішення**- це процес, який починається з констатації виникнення проблемної ситуації та завершується вибором рішення, тобто вибором дії, яка спрямована на усунення проблемної ситуації.

На процес прийняття управлінських рішень впливає безліч різноманітних факторів. До найважливіших з поміж них належать такі.

Ступінь ризику- розуміється, що завжди існує імовірність прийняття неправильного рішення, яке може несприятливо впливати на організацію. Ризик - фактор, який менеджери враховують свідомо, або підсвідомо, при прийнятті рішення, оскільки він пов'язаний із зростанням відповідальності.

Час, який відводиться менеджерів для прийняття рішення. На практиці більшість керівників не мають можливості проаналізувати усі можливі альтернативи, відчуваючи дефіцит часу.

Ступінь підтримки менеджера колективом - цей фактор враховує те, що нових менеджерів сприймають не відразу. Якщо порозуміння і підтримки інших менеджерів і підлеглих не вистачає, то проблему слід усувати за рахунок своїх особистих рис, які повинні сприяти виконанню прийнятих рішень.

Особисті якості менеджера - один з найбільш важливих факторів. Незалежно від того, як менеджери приймають рішення і відповідають за них, вони повинні мати здібності до того, щоб приймати вірні рішення.

Політика організації - у даному випадку враховується суб'єктивний фактор при прийнятті рішення. Статус, влада, престиж, легкість виконання - усе це може вплинути на прийняття того, чи іншого рішення.

Кінцевим результатом прийняття рішення є саме управлінське рішення, яке постає, як первісний, базовий елемент процесу управління, що забезпечує функціонування господарської організації за рахунок взаємозв'язку формальних та неформальних, інтелектуальних та організаційно-практичних аспектів менеджменту.

Процес прийняття рішень

В теорії прийняття рішень виділяють два основних напрямки досліджень: нормативний та описовий. Представники нормативного підходу концентрують увагу на розробці організаційних, інформаційних та методологічних засад прийняття раціонального рішення. Нормативний підхід опрацьовує "правила руху" в управлінській роботі, дотримання яких має забезпечити прийняття раціонального рішення. Описовий підхід спрямований на емпіричне дослідження поведінки окремих осіб та груп людей в процесі прийняття рішень. Він має на меті визначити закономірності формування в процесі взаємодії вихідних параметрів проблеми, що вирішується, та характеристик суб'єкта, який приймає рішення. В рамках нормативного підходу перш за все досліджується процедура (загальна технологія) прийняття управлінських рішень.

Найпростішою технологією прийняття рішень є інтуїтивна.

Зміна стану висуває проблему, необхідність позбавитися якої і вимагає прийняття рішення. За інтуїтивної технології досвід прийняття рішень в аналогічних (подібних) ситуаціях, що накопичив даний суб'єкт управління й визначає саме рішення. Отже, якщо у минулому накопиченому досвіді суб'єкта управління не було прийнято аналогічних рішень, імовірність прийняття помилкового рішення зростає. Перевага інтуїтивної технології полягає у швидкості прийняття рішень, а основний недолік - у значній імовірності помилки. У процесі підготовки рішення часто виникає необхідність уточнення або коригування результатів попередніх етапів.

Розглянемо докладніше зміст кожного з етапів, концентруючи увагу тільки на ключових (принципово важливих) аспектах їх реалізації.

Відповідність ресурсам, які має у своєму розпорядженні організація.

Прийнятність наслідків реалізації альтернативи. Результат реалізації альтернативи у загальному випадку - це багатомірне явище. Реалізація альтернативи призводить до наслідків як пов'язаних, так і не пов'язаних з досягненням встановленої мети. Якщо в процесі прийняття рішення не прийматимуться до уваги такі наслідки, можна отримати результат, який повністю нейтралізує очікуваний ефект. Тому в процесі виявлення можливих наслідків реалізації кожної альтернативи необхідно враховувати.

Не тільки основні (пов'язані з досягненням мети), але і побічні результати. Не тільки безпосередній період реалізації альтернативи, але і майбутні періоди.

Прийняття рішення. На цьому етапі здійснюється порівняння альтернатив за очікуваними ефектами їх реалізації та вибір кращої альтернативи на закладі критеріїв, ідентифікованих на етапі діагнозу проблеми. При цьому слід зауважити, що на етапі прийняття рішення суб'єкт управління має доповнити результат формалізованого аналізу (найкращий варіант) неформальними знан-

нями про об'єкт управління. Ці знання впливають з досвіду та інтуїції суб'єкта управління.

В практиці прийняття рішень часто виникає питання про доцільність застосування групового або індивідуального підходу до процедури прийняття рішень. Модель, спрямована на вирішення цього питання, розроблена Ріком Роскіним.

Коли критичним фактором є час, рішення повинно бути прийнято індивідуально у формі наказу. Менеджер самостійно приймає рішення та повідомляє підлеглим про його зміст. Коли час не є критичним фактором, необхідно прийняти до уваги наступний фактор - ступінь довіри менеджера до підлеглих:

- якщо він є достатньо високим, менеджер може використати стиль "консультації", тобто демонструвати зацікавленість у думках підлеглих щодо вирішення проблеми;
- якщо ступінь довіри є низьким, тоді необхідно брати до уваги відразу два наступні фактори: потрібної якості рішення і ступеня згоди підлеглих виконувати рішення. Механізм вибору стилю прийняття рішення у цьому випадку описаний в табл. 1.

Таблиця 1. Вплив типу проблеми на вибір стилю прийняття рішення.

Тип проблеми	Стиль вирішення проблеми
Якість вирішення більш важлива, ніж наявність згоди його виконувати	1. Наказ Рішення приймається начальником незалежно від інших з використанням інформації, яка у нього є
Згода виконувати рішення більш важлива, ніж його якість	2. Консенсус Групове прийняття рішення з використанням інформації та ідей усіх членів групи
Якість та згода однаково важливі	3. Консультації Рішення приймається начальником, який використовує думки підлеглих

Ні якість, ні згода не є критично важливими	"Штамування рішень". Рішення приймається найбільш легким та швидким способом - за суттю "штамується"
---	--

Одним з найскладніших етапів раціональної технології прийняття рішень є пошук альтернативних варіантів. В управлінській практиці використовуються різноманітні методи творчого пошуку альтернативних варіантів, які умовно поділяють на три групи:

- методи індивідуального творчого пошуку (аналогії, інверсії, ідеалізації);
- методи колективного творчого пошуку ("мозковий штурм", конференція ідей, метод колективного блокноту);
- методи активізації творчого пошуку (метод контрольних запитань, метод фокальних об'єктів, метод морфологічного аналізу).

Метод аналогії передбачає використання схожого відомого рішення, "підказаного", наприклад, технічною, економічною або художньою літературою, яке виникло як результат спостереження за явищами природи тощо.

Метод інверсії - специфічний метод, що передбачає такі підходи до пошуку варіантів: перевернути звичайне рішення "догори ногами"; вивернути на виворот; поміняти місцями тощо.

Метод ідеалізації базується на пошуку альтернативи шляхом ініціювання уявлення про ідеальне вирішення проблеми, яке може наштовхнути на нові варіанти дій.

Порівняно з індивідуальними колективні методи є більш ефективними.

Метод "мозкового штурму" зводиться до творчої співпраці певної групи спеціалістів заради вирішення проблеми шляхом, наприклад, проведення дискусії. Аби "мозковий штурм" не перетворився на звичайну нараду слід дотримуватись певних правил:

- не дозволяється критицизм і негативні коментарі щодо висловлювань учасників;
- ідеї та пропозиції, що висуваються, не засуджуються;
- заохочується вільне творче мислення;
- забезпечується висування якомога більшої кількості ідей;
- заохочується комбінування ідей, розвиток однієї ідеї на закладі інших тощо.

Метод "Конференція ідей". Відрізняється від методу "мозкового штурму" тим, що допускає доброзичливу критику у формі реплік або коментарів. Вважається, що така критика може підвищити цінність ідей, що висуваються. Всі висунуті ідеї фіксуються в протоколі анонімно. Не рекомендується залучати до "конференції ідей" осіб, які скептично налаштовані щодо можливостей вирішення даної проблеми.

Метод "Колективного блокноту" поєднує індивідуальне незалежне висування ідей з колективною її оцінкою. При цьому кожний учасник групи отримує блокнот, у якому викладена сутність вирішуваної проблеми. Впродовж певного періоду часу (звичайно 2 тижні) кожний учасник групи записує до блокноту власні ідеї щодо вирішення даної проблеми. Потім блокноти збирає керівник групи для узагальнення та систематизації інформації. Реалізація методу завершується творчою дискусією всієї групи та обговоренням систематизованого матеріалу.

З метою активізації процесу творчого пошуку альтернативних варіантів використовується третя група методів. Тобто на системному дослідженні всіх теоретично можливих варіантів, які впливають із закономірностей побудови (морфології) об'єкта, що аналізується. Синтез охоплює як відомі, так і нові, незвичайні варіанти. Шляхом комбінування варіантів можна отримати рішення, декілька з яких може мати практичний інтерес.

Специфіка військової комунікативної культури

Перш, ніж звернутися до аналізу особливостей військової комунікативної культури, слід визначити саме поняття комунікативної культури (КК). Це поняття розглядається багатьма науками, деякі з них є суміжними, інші – достатньо далекі одна від одної за цілями та предметом вивчення. Різниця у визначеннях КК криється перш за все у різниці підходів до визначення поняття «культура». До цього поняття існує два основних наукових підходи: 1) підхід до культури як до сукупності норм і цінностей певного соціуму (національного, професійного, історичного тощо) і 2) підхід до культури як до сукупності знань і вмінь, що забезпечують високий рівень володіння чимось. Відповідно КК розуміється в кожній з дисциплін як така, що витікає з одного з цих двох розумінь культури.

З точки зору розуміння культури як сукупності виробничих, суспільних і духовних досягнень усіх членів конкретного суспільства логічним є розуміння КК як сукупності норм і правил суспільства у межах певної людської спільноти (національної, соціальної, професійної тощо). У цьому напрямку найбільш гармонійною нам уявляється теорія, автором якої є І.А. Стернін, а ключовим поняттям цієї теорії виступає комунікативна поведінка. Це поняття претендує на узагальнене і різнобічне уявлення про людську комунікацію. Під комунікативною поведінкою у найзагальнішому вигляді пропонується розуміти правила і традиції спілкування, що реалізуються у тій або іншій лінгвокультурній спільноті. У межах теорії комунікативної поведінки пропонується оперувати цілою низкою термінів, одним з центральних серед яких виступає термін «комунікативна культура», яка розуміється як «комунікативна поведінка народу як компонент його національної культури; фрагмент національної культури, що відповідає за комунікативну поведінку нації» [20, с. 8].

Отже, військова комунікативна культура – це комунікативна поведінка військових як компонент їхньої професійної культури. Для з'ясування відмінності комунікативної поведінки військових від комунікативної поведінки цивільних розглянемо характерні особливості, притаманні військовій субкультурі на відміну від цивільної.

На наш погляд, для характеристики досліджуваних субкультур найприйнятнішою є типологія культур за Г. Хофстеде [21], яка класифікує культури відповідно до ментальних програм, які формуються у людини протягом життя. У нашому випадку можна говорити, що ментальна програма субкультури формується з юнацького віку, коли людина, обираючи навчальний заклад і систему освіти (військову або цивільну), формує моделі поведінки, притаманні обраній культурі. В окремих випадках формування такої ментальної моделі починається раніше, зі школи (маємо на увазі військові ліцеї), або з раннього дитинства, якщо дитина виховується у родині, де хтось з батьків або обоє – військові. Таким чином, джерелом ментальних програм є культура і соціальне оточення, тобто ті умови, в яких відбувається соціалізація й інкультурація людини. Це означає, що ментальні програми визначаються так званими вимірами культури, які включають в себе: дистанцію влади; колективізм – індивідуалізм; маскуліність – фемінітет; уникання невизначеності; довготерміновість традицій та цінностей.

Ця класифікація розроблена щодо національних культур в цілому, але може бути застосована і до субкультур. У нашому розгляді професійно маркованою є військова субкультура, отже, їй, очевидно, притаманні свої особливості щодо обраної моделі.

Дистанція влади

Вимір «дистанція влади» показує, якого значення в різних культурах надається владним відносинам між людьми і як варіюють культури відносно цієї ознаки. Деякі культури мають переважно ієрархічну або вертикальну структуру, у той час як в інших культурах ієрархія виражена не так сильно або спостерігається горизонтальна структура побудови владних відносин. Військова субкультура належить до ієрархічних структур з високою дистанцією влади, де до всіх вищих посадових осіб виявляється особлива повага та демонструється покірність. Цивільна культура у будь-якій національній спільноті є культурою з нижчою дистанцією влади, де більшого значення надається таким цінностям як рівність у стосунках, у тому числі і службових, та індивідуальна свобода. У такій культурі емоційна дистанція між вищими персонами і

підлеглими незначна. У військовій субкультурі існує жорстка субординація, коли залежність між начальником і підлеглим дуже сильна.

Слід зазначити, що у цивільній субкультурі також зустрічаються професійні суспільства (заклади, установи тощо) з високою дистанцією влади, але це витікає із поведінки наділених владою членів громади, і тут дуже важливо враховувати, що авторитарність у цьому випадку може виникнути тільки там, де вона зустрічає слухняність і покірність. У військовій же культурі влада бачиться як те, що дано одвічно і назавжди. Це виражається у системі, що передбачає беззаперечне виконання наказу, який ні в якому разі не підлягає обговоренню. Військова приказка про те, що «генерал – це не звання, а щастя», має глибинну сутність, яка полягає у прагненні досягнення такого положення, коли тих, хто віддає накази, залишається мінімум, або не залишається зовсім. Така дистанція влади формується ще під час підготовки курсантів не тільки у їхньому спілкуванні з офіцерами, а й у спілкуванні між собою. Наказ командира групи для курсантів такий же обов'язковий для виконання, як і наказ офіцера. Підкорення командирю групи не підлягає обговоренню незалежно від того, має він неформальний авторитет в групі чи ні. Відносини ж між старостою цивільної студентської групи та студентами цієї групи зазвичай визначаються неформальним авторитетом цієї людини. Те ж саме відбувається і у спілкуванні викладачів. Перетин двох субкультур у цьому сенсі призводить до того, що намагання цивільної людини критично обговорити будь-які рішення вищого керівництва натикається на психологічну «стіну», за якою стоїть звичка не обговорювати накази, а виконувати. Навіть, якщо зовнішня сторона бесіди відповідає демократичним правилам поведінки, результат виявляється таким, яким передбачався спочатку, коли віддавався наказ військовим керівником. Враження, яке залишається від таких обговорень у цивільних зовсім інше: їх слухають, навіть обіцяють подумати й обговорити їх пропозиції, але результат виявляється, як правило, нульовим, якщо не негативним, тобто мета комунікації залишається не досягнутою, залишається невдоволеність і розчарування.

Індивідуалізм-колективізм

Люди, які виховуються у військовому колективі (військовий ліцей, військовий ВНЗ), навчаються сприймати себе як частину «ми-групи». «Ми-група» відрізняє себе від інших груп у суспільстві і є джерелом створення власної ідентичності. Військова культура є вкрай колективістською, де, окрім жорсткої необхідності сприймати себе як члена колективу, існує ще і колективна відповідальність за дії одного або декількох членів групи. За провину одного відповідає перед безпосереднім начальником весь колектив (практикується переведення на казармене положення всієї групи або курсу внаслідок неправильних дій окремих курсантів), а перед вищим начальником – безпосередній начальник.

У цивільній субкультурі люди звичні сприймати своє «я» окремо від інших людей. Звичайно, у цивільних установах теж зустрічаються такі, де керівництво прагне встановити корпоративні, колективістські правила. Але, як і у випадку з дистанцією влади, це не є обов'язковою умовою існування цивільного колективу, це залежить від намірів керівництва і бажання працівників. Військових колективів неколективістського типу не існує, ця риса властива військовій субкультурі як такій.

Прикладами невдач комунікації, пов'язаних з конфронтацією індивідуальних та колективних стереотипів поведінки, можуть служити випадки застосування засобів впливу, пов'язаних з колективною відповідальністю до цивільних членів колективу, коли, не з'ясовуючи конкретну винну особу, карають цілу групу людей. Для військового колективна відповідальність – звична особливість життя. Цивільний звик відповідати за свої дії, а не за дії всього колективу. Для нього примусові дії, пов'язані з колективною відповідальністю, є образою і викликають стрес. Колективізм, як й інші особливості військової субкультури, дуже добре відбитий в американському фільмі «Renaissance man», де показано, як солдати навіть зміст твору Шекспіра викладають у формі колективної стройової пісні.

Маскулінність-фемінність

Поняття маскулінність і фемінність, згідно з теорією Г. Хофстеде, визначають соціальні, заздалегідь визначені культурні ролі. Однак відносно того, що вважати «чоловічим», а що «жіночим», у кожній конкретній культурі

існують різні думки. Тому як критерій розподілу на маскулінні та фемінні культури Г. Хофстеде пропонує традиційний поділ суспільства. Згідно з таким розподілом у маскулінних культурах центральне місце посідає робота, сила, незалежність, матеріальних успіх, конкуренція і суперництво, а також існує чітке розмежування чоловічих і жіночих ролей. У фемінних культурах ці ознаки вважаються не такими важливими. На першому плані тут знаходяться емоційні зв'язки між людьми, турбота про інших членів суспільства, сама людина і сенс її існування. Наприклад, конфлікти в таких культурах намагаються вирішити шляхом перемовин і досягненням компромісу, у той час як у маскулінних культурах конфлікти розв'язуються у вільній боротьбі, за принципом «нехай переможе кращий».

Військова субкультура з очевидністю належить до маскулінних культур з усіма характерними для таких культур проявами. Це підкріплюється також тим, що в сучасній українській культурі зберігається закладене у давнині уявлення про армію та військову справу як про суто чоловіче заняття. Маскулінність у військовій субкультурі проявляється у вихованні культури сили, мужності, агресивності, духу змагання і суперництва за принципом «якщо не ти переможеш, тоді переможуть тебе». Крім того, люди, які свідомо обирають професію військового, мають вищий ступінь войовничості та агресивності характеру, ніж інші представники суспільства. Для дій в умовах бойової готовності або війни, ці риси є слухними і доречними, без яких армія не є армією. У той же час характерним для військових є перенесення цих особливостей на службу в умовах миру і на спілкування не тільки з військовими, а і з цивільними на всіх рівнях, особливо на службі. Цивільними таке спілкування не сприймається як нормальне, цивільна особа віддає перевагу перемовинам та обговоренням, а не воєнним діям.

Отже, кожний прояв агресивності і боротьби за принципом «хто кого» військовим сприймається як виклик, на який треба дати достойну відповідь і вистояти, а цивільним – як удар, який призводить до стресової ситуації. Характерною ознакою маскулінності військової комунікації є також і використання нецензурної лайки.

Уникання невизначеності

У культурах з високим рівнем уникання невизначеності в ситуації невідомості індивід відчуває стрес і відчуття страху. Тому в культурах з високим ступенем уникання невизначеності спостерігається високий рівень агресивності, для виходу якої в таких суспільствах створюються особливі канали. Це проявляється в існуванні численних формалізованих правил, які регламентують дії, які дають можливість для людей максимально уникати невизначеності у поведінці. Наприклад, створюються особливо детальні закони або неформальні правила, які встановлюють права і обов'язки роботодавців та підлеглих.

У культурах з низьким рівнем уникання невизначеності люди більшою мірою схильні до ризику у незнайомих умовах, і для них характерний більш низький рівень стресів у незнайомій ситуації. У таких культурах спостерігається чітке протиріччя щодо введення формалізованих правил, яке частіше всього емоційно забарвлене. Тому правила встановлюються тільки у випадках крайньої необхідності. Військова субкультура має високий рівень формалізованості, розписаності всього життя по хвиликах і по кроках, і, як причину і наслідок цього – високий рівень уникання невизначеності, на відміну від цивільної культури, у якій рівень уникання невизначеності набагато нижчий. У військовій культурі велика увага приділяється зовнішнім, формальним ознакам всіх сфер служби та життя, яким підпорядковано усе. Життя військового регламентовано численними керівними документами, починаючи зі статутів і закінчуючи розпорядженнями безпосереднього начальника. Невдачі комунікації між військовою та цивільною субкультурами тут зустрічаються на кожному кроці. Військовий не може зрозуміти, як можна хоча б на півкроку відступити від того, що написано у керівному документі (хоча керівні документи теж пишуть люди, які можуть помилятися), а цивільний не може зрозуміти, як можна сліпо слідувати вимогам керівного документу, якщо в ньому є суперечливі моменти. Військовий у першу чергу оцінює формально-зовнішні ознаки виконаної роботи (наприклад, для документів – оформлення, підписи, дати, для роботи підрозділу – зовнішній вигляд, чистоту, порядок тощо). Цивільний у першу чергу

звертає увагу на зміст, не враховуючи формальностей і вступає у протиріччя з військовими в оцінці своєї роботи. Цивільній людині ніколи не спаде на думку, оформлюючи приміщення, думати, на якій висоті за правилами потрібно повісити наочні матеріали або картини, і навіть те, що така регламентація взагалі може існувати. Така різниця у підходах не тільки заважає, а часто унеможливає взаємне порозуміння представників військової та цивільної субкультур.

Довготерміновість-короткотерміновість традицій та цінностей

Цей вимір Г. Хофстеде додав у 1990 році, через 20 років після виходу першого видання його книги. Цей показник говорить про те, наскільки довго у суспільстві зберігаються традиції й цінності. За цим показником учений протиставив азіатські культури, які мають високу довготерміновість традицій європейським та північноамериканським культурам з порівняно коротшим терміном зберігання традицій і цінностей. Культури з високим ступенем наявності цієї позиції характеризуються явною повагою до традицій, високим авторитетом чоловіків й людей старшого віку, неможливістю демонстрації екстравагантності або фривольності, вірністю й відданістю законам, униканням будь-яких факторів, що можуть призвести до «втрати обличчя». З цієї характеристики можна побачити, що саме військова субкультура відповідає довготерміновості зберігання традицій та цінностей. Військові спільноти набагато довше цивільних зберігають традиції, навіть якщо вони є консервативними. Прикладом є збереження у військовій традиції України звернення «товаришу, товариші», яке збереглося з радянських часів. Слід відмітити, що в перші роки незалежності була спроба замінити це звернення більш притаманним українській мові й українській цивільній культурі «пане, панове», але прихильність військових до традиції зробила своє, й у військове середовище повернулося старе звернення. [22]

На закінчення, слід відмітити, що проблема міжкультурної комунікації військової та цивільної субкультур набуває в наш час все більшої актуальності та заслуговує на детальне розроблення й обговорення. Перспективою дослідження є більш детальне вивчення картин світу військових та цивільних, поглиблене вивчення взаємного бачення цих двох культур у різних ситуаціях

зіткнення, зокрема під час виконання військовими та правоохоронними структурами своїх службових завдань.

2. 2. Системний алгоритм планування та організації культурно-виховної і просвітницької роботи у військових частинах

Культура – це сукупність матеріальних і духовних цінностей, створених людством протягом його історії. Культура є потужним засобом формування конкретної особистості і людської спільноти загалом. Завдяки її цінностям людина прилучається до світу мистецтва, вчиться жити серед інших людей. Військова діяльність в житті етносу виконує декілька функцій, спрямованих на самозбереження останнього. Окрім основної функції – протидії зовнішній агресії – військова справа відіграє значну роль у вихованні членів соціуму, котрі могли б забезпечувати його стабільний розвиток. Механізм формування військової могутності України коригується національно – етнічними характеристиками, що належать царині культури.

Військова справа не може обійтися без належного фундаментального і прикладного культурологічного забезпечення. В цьому процесі формуються культурні образи військової людини, своєрідні ідеали воїнів, еталони військових фахівців.

В Україні склалися соціально – політичні умови, за яких функціонування КВПР у Збройних Силах є історично необхідним процесом. Військово – політичне керівництво держави в законодавчих актах визначило, що вдосконалення роботи з особовим складом ЗС України має базуватися на засадах національного виховання як напряду військового виховання, що було історично зумовлено, створено самим народом як сукупність ідеалів, поглядів, переконань, традицій, звичаїв й інших форм соціальної поведінки та спрямовано на організацію життєдіяльності військовослужбовців, у процесі якої формувалась духовна єдність поколінь. Культурно – виховна і просвітницька робота

спрямована на відтворення цілісного історичного образу військової людини і передання поколінням морально – соціальних еталонів та норм.

Культурно – виховна і просвітницька робота (КВПР) забезпечує формування у військовослужбовців високої духовної культури і моральних якостей, почуття патріотизму, вірності традиціям українського народу і задоволення їх естетичних потреб через впровадження культурно – просвітницьких заходів та організацію дозвілля особового складу.

Культурно – виховна і просвітницька робота у ЗС України виконує освітню, представницьку, інформаційно – комунікативну, регулятивну, пізнавальну, спонукально – мотиваційну, світоглядну та інтегративну функції та дає можливість:

- безпосередньо впливати на формування певного типу особистості. Вивчення теорії та історії культури сприяє формуванню в особистості патріотичних і загальнолюдських рис;

- визначити стан розвитку громадської свідомості особового складу ЗС України та збагатити її політичну, правову, морально, естетичну та релігійну складові;

- зробити важливий висновок, що серед можливих причин занепаду культури в ЗС України є втрачання в громадській свідомості перспективи прогресивного розвитку через політику, яка призводить до деградації та втрати національних цінностей;

- стверджувати, що розвиток культури у ЗС України є необхідністю їх повноцінної розбудови, а культурно – виховна і просвітницька робота – обов'язковою умовою утвердження у військах (силах) гуманістичних цінностей, національної самосвідомості, патріотизму;

- визначити тенденції в духовній сфері суспільства, прийняті для сучасних збройних сил.

Таким чином, КВПР є одним із найважливіших напрямів формування моральних, психологічних якостей особистості військовослужбовця і полягає у формуванні МПС, вихованні духовно багаті особистості та залученні

військовослужбовців до досягнень світової культури.

Культурно – виховна і просвітницька робота включає: культурно – художню, освітньо – пропагандистську і військово – масову діяльність.

Основними функціями КВПР є: військово – професійна; просвітницька; культурно – виховна; творчого розвитку особистості; формування громадської думки; інформаційно – комунікативна; організації вільного часу.

Основними принципами, на яких ґрунтується КВПР, є: державна і патріотична спрямованість; об'єктивний показ історичних подій, усіх періодів військової історії України; науковий підхід до планування, організації заходів та оцінювання результатів; діалектичне поєднання з бойовою підготовкою та завданнями діяльності військ.

Цілями КВПР є: задоволення культурних потреб особистості; реалізація потреб суспільства і держави у підготовці військовослужбовці, спроможних ефективно виконувати покладені на них завдання в мирний та воєнний час; підвищення обороноздатності держави; авторитету армії в суспільстві; збереження та створення нових матеріальних і духовних цінностей.

Завданнями КВПР є: формування позитивної мотивації до виконання завдань військової служби; правове, військово, патріотичне, моральне, естетичне, фізичне виховання, спрямоване на прищеплення почуття патріотизму, сприяння процесу гуманізації виховання, дозвілля та побуту; організація дозвілля військовослужбовців, задоволення їх духовних потреб.

Рівень досягнень визначених цілей, повнота та якість виконання поставлених завдань є критеріями ефективності функціонування системи КВПР.

Загалом організація і проведення КВПР ґрунтується на законодавчій та нормативно – правовій базі, детальний аналіз якої дає можливість застосовувати обґрунтовані підходи до визначення напрямів, методів, форм і засобів її функціонування.

Під формами КВПР слід розуміти певні способи подання матеріалу, які є основою змісту, ідейно – тематичного задуму заходу. Розрізняють такі форми КВПР:

• за змістом – прості (лекції, доповіді, консультації, зустрічі);

комплексні (тематичні вечори, вечори запитань і відповідей, усні журнали, диспути, молодіжні вечори, кіновечори, читацькі конференції, засідання клубів за інтересами, екскурсії, заняття з питань українознавства, лекторії, виставки народної і технічної творчості, випуски теле- і радіопередач та фотогазет);

·за охопленням особового складу – індивідуальні; гурткові (групові); масові (мітинги, публічні лекції, концерти, фестивалі, культурно – мистецькі акції, перегляд відео- та кінофільмів, телепередач, прослуховування радіопередач і аудіозаписів);

·за функціями – розвиток інтелектуальних здібностей (читацькі конференції; виставки літератури і періодики; кінолекторії; інформування; екскурсії; експозиції, стаціонарні виставки, пересувні тематичні виставки по гарнізону до знаменних історичних подій та виїзні виставки музейних експонатів; театралізовані виставки); формування духовної культури, моральних якостей (огляди – конкурси або творчі звіти військових установ культури, професійних колективів художньої самодіяльності; години культурно – освітньої роботи (бесіди, розповіді); культурно – мистецькі акції; релігійні обряди; презентації особовому складу буклетів, вимпелів, нарукавних емблем та військових атрибутів форми одягу; вручення цінних подарунків, нагород); відновлення психічних та фізичних сил (концерти з використанням засобів вокального, музично – хореографічного мистецтва і художнього слова; самодіяльна творчість у гуртках; вечори відпочинку; тематичні вечори, зустрічі); пропаганда і розвиток військових традицій (відзначення державних, військово – професійних свят, знаменних і пам'ятних подій з історії України, днів прийняття Військової присяги, днів військових частин; публікації, виступи, трансляції культурно – освітньої інформації у військових засобах масової інформації).

Методами КВПР вважають способи передавання і засвоєння знань, впливу на свідомість, почуття і поведінку людей, залучення їх у сферу культурної діяльності в інтересах вирішення просвітницьких, освітніх та виховних завдань. Методи поділяються на загально – педагогічні (навчання та виховання); раціонального

впливу; емоційного впливу; спільних дій та колективної творчості; інформаційно – пропагандистської роботи (усна пропаганда, наочна пропаганда).

До засобів КВПП належать: художньо – естетичні і мистецькі (література, жанри та напрями театрального мистецтва, музики, образотворчого мистецтва, живопису, хореографії, кіномистецтва); вербальні (жива мова); масової інформації (друкована періодична преса, телебачення і радіо); наочності, дидактики; технічні засоби пропаганди, поліграфії та культпросвітмайно; установи і підрозділи культури, засоби масової інформації.

Розглядаючи зміст КВПП, можна встановити основні закономірності цього виду діяльності у ЗС України:

- відповідальність змісту заходів КВПП соціальній природі суспільства, загальнолюдським, національним і військовим цінностям веде до росту культурних потреб особистості, її духовного збагачення, підвищення ефективності військово – патріотичного виховання в державі;

- впровадження нових, особливо національно – історичних за змістом, форм КВПП підвищує ефективність культурного обслуговування військовослужбовців;

- згортання військових установ і підрозділів культури призводить до зниження мобілізаційної готовності ЗС України, занепаду військово – патріотичного виховання громадян України; зміна системи комплектування ЗС України викликає зміни в організацію КВПП;

- руйнація вертикалі управління призводить до швидкого зниження ефективності КВПП, розпаду та комерціалізації її установ.

На підставі аналізу змін спрямованості КВПП, уточнення та доповнення функцій, принципів та завдань основними напрямками діяльності суб'єктів КВПП в сучасних умовах доцільно визначити:

- військово – патріотичне та культурно – естетичне виховання для задоволення духовно – естетичних потреб військовослужбовців, забезпечення доступності до культурних та мистецьких надбань українського народу, світової культури і мистецтв;

- культурно – освітню діяльність, яка отримала новий зміст: збереження, вивчення та використання знань, вмінь, культурних і мистецьких надбань

українського народу, культури України, мови, традицій українського війська, нормативно – правової бази держави;

- культурно – інформаційну діяльність, воєнно – політичну, військово – технічну й іншу пропаганду; культурно – художнє обслуговування й проведення заходів забезпечення повсякденної діяльності військ;

- науково – дослідну роботу, спрямовану на збирання, вивчення, збереження та використання пам'яток матеріальної і духовної культури у військовій сфері;

- організацію сучасного цивілізованого дозвілля й повноцінного відпочинку;

- душпастирську опіку та створення умов для задоволення релігійних потреб особового складу;

- культурно – шефську роботу і розвиток творчих зв'язків з державними, громадськими, творчими, культурно – мистецькими установами, закладами та організаціями;

- участь у психофізіологічній реабілітації військовослужбовців в умовах миротворчих дій та після їх завершення.

Удосконалення змістовного компонента КВПР у ЗС України, який є системою ідей, ідеалів, цінностей та основних спрямувань культурологічного впливу, можливе завдяки формуванню у військово – службовців національної, моральної, політичної, правової та релігійної свідомості на основі:

- поліпшення суспільно – політичних, військових, релігійних, етичних, естетичних знань;

- пропаганди кращих поглядів, переконань, ідеалів та героїчних образів, які відображені у фольклорі, міфології, національній психології та характері українського народу, його культурно – історичних традиціях;

- засвоєння норм і принципів моралі, які висвітлені у творах літератури, живопису;

- переосмислення ролі релігії в духовному житті військовослужбовця;

- індивідуальної роботи із вдосконалення своїх здібностей, здатності сприймати прекрасне;

- створення умов для втілення в життя української мови, розвитку історичного та етнографічного краєзнавства, розширення знань з історії України.

Культурно – виховну і просвітницьку роботу та дозвілля військовослужбовців організують відповідно до державної політики у сфері оборони та з урахуванням вимог чинного законодавства і відповідних наказів і директив Міністра оборони України та начальника Генерального штабу – Головнокомандувача Збройних Сил України й організаційно – методичних вказівок щодо проведення ВСПР у ЗС України в поточному році.

Виконання завдань КВІР передбачає проведення ряду заходів. Ці заходи можна поділити на кілька груп.

До першої групи заходів КВІР належать такі, що забезпечують проведення навчально – бойової діяльності особового складу: робота щодо навчання командного складу методам і формам організації та проведення КВІР під час виконання завдань бойової підготовки; КВІР під час основних заходів бойової підготовки (організація прослуховування місцевих радіогазет та інформаційних матеріалів з питань бойової підготовки; оформлення наочної агітації); допомога в організації і проведенні оглядів раціоналізаторської роботи; проведення тематичних вечорів, вікторин з військово – технічної тематики; поширення інформації через ТЗВР; наочну агітацію про успіхи кращих військовослужбовців в бойовій підготовці; перегляд військово – навчальних кінофільмів відповідно до розділів програм з бойової та гуманітарної підготовки; випуск стінних та фотогазет; організація роботи технічних виставок; підбір навчально – методичних матеріалів для керівників груп; проведення інформування особового складу.

До другої групи належать власне заходи КВІР: створення постійно діючих колективів художньої самодіяльності; залучення військовослужбовців до художньої творчості в гуртках за інтересами (технічних, народної творчості); проведення оглядів художньої самодіяльності особового складу; участь у тематичних вечорах, читацьких конференціях.

До третьої групи належать заходи з організації дозвілля і відпочинку особового складу: організація виступів колективів художньої самодіяльності; проведення екскурсій пам'ятними місцями, культпоходи в театри, радіо-, кіно-, відео обслуговування; організація зустрічей з видатними людьми; проведення

вечорів відпочинку військовослужбовців; організація виступів діячів культури і мистецтв.

Результатами КВПП є:

- забезпечення культурних прав військовослужбовців, працівників ЗС України та членів їх сімей;
- створення умов для реалізації творчого потенціалу особового складу, спрямування його на духовне, моральне, естетичне становлення та самовдосконалення, сприяння вирішенню завдань бойової готовності;
- створення цілісної системи культурологічного впливу на особистість військовослужбовця протягом усього періоду служби;
- збільшення кількості військовослужбовців, що залучені до народної творчості та художньої самодіяльності.

Основними напрямками діяльності командирів (начальників) щодо організації КВПП у ЗС України є:

- організація військово – патріотичних заходів, розвитку військових традицій, пропаганди здорового способу життя та сприяння військово – шефській роботі, забезпечення взаємодії закладів культури ЗС України, спортивних комітетів, рад офіцерів, рад сержантів, рад сімей військовослужбовців у проведенні культурно – виховних і просвітницьких заходів та організації відпочинку військовослужбовців та членів їх сімей;
- щомісячне оновлення інформаційних матеріалів у підрозділах, що містять інформацію про основні події у світі, державі, ЗС України, про міжнародне військове співробітництво та повсякденну діяльність військових частин і підрозділів;
- розвиток бібліотечної роботи, створення належних умов для відвідування бібліотек військовослужбовцями та членами їх сімей, сприяння розвитку самодіяльної художньої творчості та індивідуальних творчих здібностей військовослужбовців та членів їх сімей;
- спрямування діяльності професійних художніх колективів ЗС України, центрів військово – музичного мистецтва на культурне забезпечення життєдіяльності військ (сил), насамперед тих, що дислокуються у віддалених гарнізонах та

виконують завдання в особливих умовах;

- збереження, функціонування та фінансування закладів культури ЗС України як осередків духовного і культурного розвитку військовослужбовців та членів їх сімей, військово – патріотичного виховання молоді і ветеранського руху ЗС України;

- систематичне висвітлення питань КВПР у ЗС України у військових засобах масової інформації.

Науково – методичне забезпечення КВПР та організація дозвілля особового складу Збройних Сил України покладено на Центральний будинок офіцерів ЗС України.

У ЗС України функціонує розвинута інфраструктура КВПР, яка включає систему культурно – виховних і просвітницьких установ, закладів і об'єктів: будинки офіцерів, клуби військових частин, бібліотеки, військові музеї, Ансамбль пісні і танцю ЗС України, центри військово – музичного мистецтва (видів збройних сил та територіальні), Центральну телерадіостудію (ЦТРС) Міністерства оборони України, телерадіоцентр «Бриз» Військово – Морських Сил України тощо.

В основному роботи закладів культури ЗС України, до яких належать будинки офіцерів, клуби, музеї та бібліотеки, покладено реалізацію культурно – виховних і просвітницьких функцій та організацію дозвілля.

Нагальною потребою в умовах сьогодення є розширення мережі об'єктів культури і дозвілля, ефективне впровадження сучасних підходів до функціонування закладів культури, підвищення фахового та методичного рівня їх персоналу.

Наймасовішими і доступними закладами, що проводять КВПР у ЗС України, є будинки офіцерів і клуби, які функціонують на підставі відповідних положень, введених у дію наказами Міністра оборони України.

Станом на 1 грудня 2009 року у ЗС України функціонувало 29 будинків офіцерів, 193 клуби військових частин, 251 бібліотека, 1077 народознавчих світлиць, 44 музеї, 29 кімнат бойової слави.

Будинки офіцерів і клуби є методичними центрами КВПР, місцем

неформального спілкування, формування атмосфери порозуміння, злагоди, товариських, дружніх відносин між військовослужбовцями різних категорій, національностей, віросповідань, політичних переконань, а також сприяють самоствердженню і розвитку особистості.

Начальники військових гарнізонів, де дислокуються заклади культури ЗС України, особисто здійснюють контроль за збереженням існуючої інфраструктури гарнізонних закладів культури, забезпеченням їх належного утримання, ефективного використання за призначенням.

Безпосередня відповідальність за роботу будинку офіцерів (клубу) покладається на його начальника, який організовує і проводить культурно – просвітницькі заходи у гарнізоні, військовій частині, підрозділах та в будинку офіцерів (клубі) і відповідає за організацію кіно-, теле- і радіообслуговування особового складу, підтримання в належному стані матеріальної бази будинку офіцерів, клубу та наочної агітації у приміщеннях закладу культури і на території.

Для залучення широкої громадськості до участі в організації і проведенні КВІР та дозвілля, розвитку громадської ініціативи в будинках офіцерів, клубах організовують відповідні ради. Раду будинку офіцерів (клубу) обирають зазвичай у кількості 7-11 осіб терміном на 2 роки з-поміж військовослужбовців, членів їх сімей, активістів КВІР, представників громадських і творчих організацій. Головою ради призначають начальника будинку офіцерів, клубу. Засідання ради відбуваються не менш як один раз на місяць.

Центрами КВІР та організації дозвілля безпосередньо в підрозділах є народознавчі світлиці. Народознавча світлиця є місцем проведення культурно – виховних та просвітницьких заходів, обладнують її в просторах та світлих приміщеннях підрозділів.

Народознавча світлиця приє:

- утвердженню особистості військовослужбовця як найвищої соціальної цінності;
- формуванню світогляду і громадянської позиції; повнішому розкриттю здібностей особового складу в інтересах гармонійного розвитку громадян –

патріотів, високопрофесійних військових спеціалістів та свідомих захисників Батьківщини; підвищенню рівня інформованості військовослужбовців;

- організації дозвілля військовослужбовців;
- розвитку культури і духовності у ЗС України; створенню необхідних умов для національно – культурного та духовного самовдосконалення військовослужбовців.

Народознавчу світлицю укомплектовують необхідними меблями, ТЗВР, виставками художньої та науково – популярної літератури, підшивками періодичних видань, настільними іграми та музичними інструментами.

Для інформаційного та естетичного наповнення народознавчої світлиці оформлюють наочність відповідно до встановлених норм, яка має бути актуальною, оперативною та пов'язаною з життям підрозділу.

В миротворчих підрозділах та казармах (каютах) поліпшеного типу з'єднань, військових частин (кораблів), що комплектуються військовослужбовцями, які проходять військову службу за контрактом, створюють також кімнати традицій.

Організатором оформлення та оперативного оновлення наочності в народознавчій світлиці є командир підрозділу і його заступник з виховної роботи. Для організації повсякденної роботи світлиць на загальних зборах військовослужбовців підрозділів обирають ради народознавчих світлиць у кількості 5-7 осіб з-поміж найбільш дисциплінованих офіцерів, прапорщиків, сержантів і солдатів, які мають навички організації КВІР, художні здібності та схильність до цієї діяльності.

На засіданні ради обирають голову ради народознавчої світлиці. Роботу ради організують згідно із планом роботи на місяць, який затверджує командир підрозділу або його заступник з виховної роботи. Досвід свідчить, що цей план доцільно складати за такими розділами: ідейне, моральне, військове виховання; заходи, що сприяють вирішенню завдань бойової та гуманітарної підготовки; культурно – виховні і просвітницькі заходи; організація дозвілля особового складу; організаційні питання.

Методика планування й організації КВІР у військовій частині (установі).
Планування сприяє кращій координації зусиль усіх посадових осіб та активу,

максимальному використанню виховного потенціалу сил, засобів, методів і форм КВПР.

Планування КВПР є перспективне, поточне та оперативне (або цільове).

Перспективне планування проводять:

- у відділеннях з виховної роботи бригад, полків, окремих батальйонів (дивізіонів) та їм рівних у плані виховної роботи;
- у будинку офіцерів (клубі військової частини) складають перспективний план роботи, який включає розділ щодо культурного обслуговування й організації дозвілля та роботи бібліотеки.

Поточне планування проводять у відділеннях з виховної роботи бригад, полків, окремих батальйонів (дивізіонів) та їм рівних у плані виховної роботи на місяць.

Крім того, з питань КВПР розробляють: плани роботи клубу, бібліотеки, музею, радіовузла на місяць; плани проведення передвихідних, вихідних та святкових днів. Заступники командирів підрозділів з виховної роботи розробляють плани виховної роботи на місяць, в яких планують заходи КВПР, організації дозвілля особового складу та духовного виховання підлеглих.

У будинках офіцерів, клубах складають план роботи на місяць. Його структура переважно така ж, що й перспективного плану, але обов'язково включають ще й організаційні і масові заходи: питання поточної діяльності ради будинку офіцерів (клубу); методична робота будинку офіцерів (клубу) з надання допомоги частинам та підрозділам; художня самодіяльність; підготовка матеріалів для наочної агітації тощо.

На основі місячного плану роботи будинку офіцерів (клубу) складають план – календар з датами, часом і місцем проведення заходів КВПР, який вивішують на видному місці. Найважливішими заходи будинку офіцерів відображають у загальному плані виховної роботи на місяць.

Оперативне (цільове) планування включає плани організаційних, культурно – виховних і просвітницьких, спортивно – масових заходів на передвихідні, вихідні і святкові дні, а також плани підготовки і проведення окремих масштабних заходів КВПР: тематичних вечорів, усних журналів, читацьких

конференцій, кінолекторіїв тощо.

У плані підготовки і проведення окремих заходів передбачаються елементи підготовки заходу; детальна програма та послідовність її виконання: добір активу (створення ініціативної групи), запрошення фахівців, підготовка тих що, мають виступити; підготовка наочних посібників, ілюстрацій, технічних засобів; організація виставок, розважальних програм тощо; створення макету афіші, запрошення; оголошення тощо.

План проведення передвихідних, вихідних і святкових днів має передбачати проведення культурно – масових заходів та організацію дозвілля особового складу строкової служби.

Заходи КВПР з особовим складом строкової служби в частинах, підрозділах планують і проводять згідно з рекомендаціями двічі на тиждень у робочі дні у вечірній час протягом 50 хв (приміром, у вівторок і четвер), а також у вихідні та святкові дні.

Щовівторка рекомендують планувати проведення командирами підрозділів заходів роз'яснення змісту військової служби, дисципліни, взаємовідносин, інших морально – етичних норм, передбачених Статутами Збройних Сил України.

Щочетверга командири (начальники) та офіцери структур МПЗ у складі підрозділів проводять заходи КВПР за загальними темами історії, культури та традицій українського народу і його війська, суспільно – політичного життя, з питань роз'яснення Конституцій України, указів Президента України тощо.

Важливим напрямом організації КВПР з особовим складом частини, з'єднання є навчання і методична підготовка фахівців і культурно – просвітницького архіву.

Відповідальність за організацію та проведення культурно – виховної, просвітницької роботи та дозвілля військовослужбовців покладено на певних посадових осіб. Загальне управління цією сферою належить командирі, який має створювати умови для проведення КВПР, аналізувати її стан та ефективність.

В організації і проведенні КВПП командир (начальник) та його заступник з морально-психологічного забезпечення спираються на актив частини (підрозділу) (членів редколегії стінних газет та фотогазет, рад народознавчих світлиць, керівників гуртків і колективів художньої самодіяльності підрозділів тощо).

У плані проведення вихідних, святкових та неробочих днів передбачають заходи КВПП та організацію дозвілля особового складу, який перебуває у відриві від частини (підрозділу).

Форми КВПП поділяють на індивідуальні, групові, комплексні і прості. Комплексні форми характеризуються складністю структури, різноманітністю застосування способів і методів (тематичні вечори, усні журнали, вечори запитань та відповідей та ін.). Прості форми КВПП характеризуються застосуванням одного способу (методу): вікторини, диспути, бесіди, лекції тощо.

Під час підготовки і проведення заходів використовують конкретні методи КВПП, що передбачають певні способи та прийоми передавання і засвоєння знань, впливу на свідомість, почуття й поведінку воїнів. У КВПП широко використовують методи: педагогічні, пропаганди і агітації, ідейно – національного і духовно – емоціонального впливу, колективного мистецтва.

У ході КВПП застосовують специфічні засоби, до яких належать: живе слово, лекції, бесіди, доповіді, періодична преса, наочна агітація; мистецькі засоби – всі види та жанри мистецтва (музичне, театральне, декоративне, художнє, література, живопис тощо); технічні засоби (фонограми, плівки, відео, радіо, телебачення тощо). Вибір заходів, форм і методів КВПП, її засобів залежить від конкретних видів діяльності особового складу та відпочинку.

Особливої уваги вимагає організація відпочинку особового складу у передвихідні (передсвяткові) і вихідні (святкові) дні. Вільний час військовослужбовців необхідно використовувати продуктивно і цілеспрямовано. Організуючи роботу в такі дні, слід виходити з принципу безперервності, цілеспрямованості та системні виховного впливу на особовий склад. Під час проведення КВПП і спортивно – масової роботи та організації

дозвілля особового складу вирішують такі завдання: створення позитивної психоемоційної мотивації і спрямованості на виконання завдань бойової підготовки; сприяння оволодінню особовим складом необхідними військовими знаннями та навичками; створення умов для зняття психофізичного навантаження після напруженої бойової підготовки протягом тижня; створення умов для самореалізації й задоволення духовних, творчих і культурно – мистецьких потреб військовослужбовців; залучення до організації дозвілля всіх категорій військово – службовців.

Основними осередками у підготовці та проведенні заходів вихідних, святкових та неробочих днів у частині є клуб і бібліотека, музей, кімната історії частини та підрозділів, спортивний зал і стадіон, цивільні заклади та установи культури, у підрозділах – (народознавчі світлиці), кімнати традицій.

Організація та проведення у підрозділах вихідних, святкових і неробочих днів включає підготовчий, основний та заключний етапи.

Підготовчий етап є найвідповідальнішим. Починається з визначення заступником командира з морально-психологічного забезпечення заходів, які доцільно провести з особовим складом. Для цього враховують: місячний план виховної роботи частини та підрозділу; календар державних, професійних, релігійних свят, знаменних і пам'ятних дат; потенційні можливості цивільних закладів культури, які можуть бути залучені до участі в заходах; можливості матеріально – технічного забезпечення заходів культурно – виховної роботи. Важливим є формування організаційного ядра з підготовки і проведення заходів вихідних, святкових та неробочих днів, до складу якого входять офіцери відділення з виховної роботи та актив частини і підрозділів. [23]

Висновки до розділу:

У мирний час заступники командира частини з морально-психологічного забезпечення обов'язково розробляють план патріотико-організаційних, культурно – виховних, просвітницьких масових заходів на вихідні, святкові і неробочі дні, який затверджує командир частини за три доби до вихідного,

святкового чи неробочого дня. Слід звернути окрему увагу на планування та проведення заходів з молодим поповненням. Основною метою цих заходів є адаптація молодих воїнів до умов проходження військової служби. Окремим напрямом роботи є також проведення заходів КВІР та організація дозвілля з військовослужбовцями військової служби за контрактом.

Після затвердження плану розпочинається основний етап підготовки та проведення запланованих заходів. Наказами та директивами Міністра оборони України передбачено проведення таких культурно – виховних та просвітницьких заходів:

У ці дні до планів можна включати роботу з родинами військовиків які особливо відзначились під час проведення спеціальних задач, вшановуючи героїчність вчинків, концерт на замовлення військовослужбовців, концерт колективу художньої самодіяльності підрозділу;

У дні релігійних свят командири мають створити умови для відправлення релігійних потреб віруючими військовослужбовцями.

На заключному етапі проведення вихідних, святкових та неробочих днів підводять підсумки роботи, планують та проводять заходи щодо поліпшення морально-психологічного стану та реабілітації особового складу військової частини.

Під час особливого періоду та воєнного стану вихідні та святкові дні відсутні. Військові підрозділи несуть службу із розрахунку 24/7. Враховуючи сучасний бойовий досвід заходи культурно виховної та просвітницької діяльності плануються на місяць та проводяться виходячи з обстановки у вільний час, а іноді і позапланово, щоб не спровокувати дії противника. Такі заходи надають можливість особовому складу перезавантажити свій морально-психологічний стан.

РОЗДІЛ 3.

ОСОБЛИВОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ЗАКЛАДІВ КУЛЬТУРИ В АРМІЯХ ПРОВІДНИХ КРАЇН СВІТУ

3.1. Сучасні мотиваційні заходи військово-патріотичного характеру для особового складу військової частини.

На сучасному етапі у Збройних Силах України надзвичайно актуальним постає питання мотиваційних заходів військово-патріотичного характеру, які б викликали у особового складу патріотичних почуттів, активної громадської позиції, сприяли усвідомленню громадянського обов'язку на основі національних і загальнолюдських духовних цінностей. Патріотизм є нагальною потребою держави, якій необхідно національно свідомі громадяни та захисники, здатні забезпечити країні гідне місце в цивілізованому світі, особистості, які своєю діяльністю, любов'ю до Батьківщини прагнуть створити суспільство, зацікавлене в тому, щоб саморозвиток особистості, становлення її патріотичної свідомості здійснювалися на моральній основі та визнанні пріоритету прав людини.

Патріотизм – це любов до батьківщини, свого народу, турбота про його благо, сприяння становленню й утвердженню України як суверенної, правової, демократичної, соціальної держави, готовність відстояти її незалежність, територіальну цілісність.

Метою патріотичного виховання є становлення громадянина-патріота України, готового самовіддано розбудовувати та захищати національну безпеку, знати свої права і обов'язки, цивілізовано відстоювати їх, сприяти єднанню українського народу, громадянському миру і злагоді в суспільстві, бути конкурентно спроможним, успішно самореалізовуватися в соціумі, як громадянин, сім'янин, професіонал, носій української національної культури.

Основні завдання військово патріотичного виховання :

- утвердження в почуттях особистості патріотичних цінностей, поваги до культурного та історичного минулого України та її теперішніх героїв;

- виховання поваги до Конституції України, законів України, державної символіки;
- визнання й забезпечення в реальному житті прав дитини як найвищої цінності держави і суспільства;
- усвідомлення взаємозв'язку між індивідуальною свободою, правами людини та її відповідальністю;
- формування етнічної та національної свідомості, любові до родини, рідного краю, народу, держави;
- визнання духовної єдності населення усіх регіонів України, спільності культурної спадщини та майбутнього;
- формування толерантного ставлення до інших народів, культур і традицій;
- формування мовної культури, оволодіння українською мовою як духовного коду нації.

У Збройних Силах України сьогодні проводиться велика кількість мотиваційних заходів військово-патріотичного характеру. До прикладу у окремій військовій частині проводиться щоденна хвилина мовчання за загиблими в наслідок збройної агресії Російської федерації проти України, до державних та військових свят знімаються мотиваційні ролики для розповсюдження в мережі інтернет, постійно проводяться командирські та цільові інформування особового складу стосовно визначних та пам'ятних дат, організуються концертні програми патріотичного спрямування, проходить демонстрація документальних, художньо-документальних, художніх фільмів українського національного патріотичного характеру, організуються зустрічі з визначними діячами української культури та мистецтв. Всі ці заходи позитивно впливають на формування мотивації українського війська до захисту своєї держави її територіальної цілісності та суверенітету.

3.2. Світовий досвід та регіоніка: мотивація та ієрархія потреб військовослужбовців

Військово-політичне керівництво провідних країн світу вважає проблему підтримання високого морально-психологічного стану (МПС) збройних сил однією із пріоритетних у сфері забезпечення національної безпеки для цього налагоджено функціонування закладів культури при військових частинах. Досвід війн і воєнних конфліктів кінця ХХ та початку ХХІ ст. переконливо показав, що в сучасній збройній боротьбі роль людського фактору зростає. Реалії сьогодення свідчать, що у збройних конфліктах третього тисячоліття досягнення морально-психологічної переваги над противником у сфері інформаційних технологій визначатимуть переможця.

Як показує практика, саме через заклади культури, духовні та морально-психологічні потреби військовослужбовців органічно доповнюють складний комплекс воєнних, воєнно-економічних, воєнно-технічних потреб, рівень задоволення яких саме й визначає стан обороноздатності країни та гарантує успіх у збройній боротьбі.

У збройних силах кожної без винятку держав світу існує своя система МПВ (морально-психологічного впливу) на особовий склад через військові заклади культури. До таких закладів відносяться система військових бібліотек, клубів, військово - історичних музеїв, військово - музичних колективів. У свідомість військовослужбовців впроваджують ідеї про те, що вони є гарантами і захисниками свободи, демократії, миру, релігії, найпрогресивнішого способу життя та передової культури. Значне місце в організації МВП приділяється засобам масової інформації, технічним засобам виховання, ефективно використовуються сучасні канали зв'язку. Діючими є 9200 комерційних та 1700 державних радіостанцій (із них 400 наземних станцій суто військові або орендовані в цивільних відомств).

Не дарма ж вивчення психологічного стану російських солдат у війні РФ проти України 2022 року, чітко прослідковується моральна подавленість і відчуття своєї нікчемності на противагу високим патріотичним налаштуванням українських воїнів, що захищають свої родини, свою землю, свою культуру.

В цьому контексті переконливо звучить вислів Вінстона Черчілля який підписуючи державний бюджет Великої Британії під час війни, не знайшов там видатків на культуру: "Якщо ми економимо на культурі, то за що ми воюємо?"

Акцентуючи увагу на культурно-виховній діяльності в збройних силах США, то зауважимо що пропагандистські заходи у війську нерозривно пов'язані із культурним життям країни. В армії США успішно функціонують спеціальні служби, що підтримують зв'язки із громадськими цивільними організаціями, які ведуть релігійну пропаганду й навчання, організовують шефську допомогу, забезпечують дозвілля та розваги особового складу. [39]

Для системи МПВ армії Великої Британії притаманні такі риси: доведення до свідомості військовослужбовців, що інтереси країни потрібно дійсно захищати; запобігання поширенню серед них пацифістських настроїв у зв'язку зі змінами на соціально-політичній карті світу; переконання в необхідності ядерного потенціалу держави як гаранта стримування потенціальних ворогів Великої Британії; формування у військовослужбовців відповідальності за становище у світі і необхідність захисту британських інтересів. Морально-психологічний вплив організовує і здійснює апарат який складається з чотирьох основних служб: просвітницької; пропаганди та інформації; організації дозвілля та побуту; військових капеланів. Загальна чисельність фахівців цих структур сягає понад 3100 осіб.

Служба організації дозвілля та побуту зобов'язана проводити роботу з військовослужбовцями та членами їх сімей у позаслужбовий час. Служба підпорядкована управлінню генерал-ад'ютанта збройних сил. Подібні служби створені у штабах видів збройних сил, військових округів, командувань. У батальйонах, дивізіонах, ескадрильях і на великих кораблях є офіцери цієї служби – організовують проведення розважальних програм, керують діяльністю клубів, барів, кінотеатрів, дискотек.

Військове керівництво Німеччини значну увагу приділяє проблемам найефективнішого використання людського фактору в сучасній війні.

Духовний стан, психологічна готовність військових колективів збройних сил Німеччини формується науково обгрунтованою цілісною системою МПВ

на особовий склад. Важливу роль у вихованні та організації дозвілля особового складу відводять центру ідеологічної роботи, що розташований у місті Кобленц. Це провідний навчальний заклад, де офіцери та унтер-офіцери проводять навчання і перепідготовку з питань організації та ведення ідеологічної роботи з особовим складом. В оперативному відношенні центр підпорядковано заступнику генерального інспектора головного штабу.

Організація МПВ у збройних силах Франції відрізняється різноманітністю форм і методів її проведення. Передбачено близько двох тисяч штатних посад для проведення МПВ у різних сферах діяльності військовослужбовців. Ідеологічна підготовка особового складу передбачає вивчення внутрішньої та зовнішньої політики Франції, міжнародного положення, питань військового будівництва, історії збройних сил, бойових традицій з'єднань і частин. Організацію дозвілля військовослужбовців займається інститут соціального управління або служба соціальної дії, який спрямовує роботу армійських бібліотек, кас взаємодопомоги, спортивних та інших гуртків. У підпорядкуванні служби перебувають офіцерські, унтер-офіцерські й солдатські клуби.[40].

У військових частинах Збройних сил України сьогодні велика увага приділяється поверненню власної історії. До прикладу, настанови талановитого полководця своїм підлеглим з Вінницького полку від Івана Богуна. Його численні бойові перемоги та любов до Батьківщини зробили його легендою ще за життя. Вороги вояка боялись, а союзники поважали та шанували. Будучи дуже вимогливим до своїх підлеглих, він був водночас по відношенню до них справедливий і дбайливий. В «Інструкції командирам», написаної за його вказівкою, офіцерові ставилося в обов'язок знати на ім'я та прізвище всіх солдатів свого підрозділу, їх сімейний стан і потреби, постійно піклуватися про них. Він вимагав, щоб не було приниження солдата, припиняв свавілля та самоврядність начальників. Начальник мав у всьому бути прикладом для своїх підлеглих. [41]Повага солдата до свого командира і розуміння бойових задач робить його відповідальним і зібраним.

Наслідуючи своїх видатних земляків, у військових частинах де безпосередньо організую діяльність закладів культури, сьогодні проводимо заходи пов'язані з деколонізацію та декомунізацію, яка триває в Україні. Зараз найкращий час провести інвентаризацію бібліотечних фондів, програм до визначних подій, тематичних вечорів, методичних розробок та інших заходів для військово-службовців під час їх ротації.

На прикладі окремої військової частини штатна військова публічна бібліотека щоденно обслуговує військовослужбовців по забезпеченню літературою, проводить літературно-мистецькі зустрічі з поетами та письменниками, майстер класи та має можливість організовувати виїзні бібліотеки для військовослужбовців що виконують завдання поза пунктом постійної дислокації. Також функціонує позаштатний військово-історичний музей частини, що у перші дні мобілізації відіграв колосальну роль в ознайомленні мобілізованого особового складу з історією своєї військової частини, традиціями та основними завданнями. Проводяться художні виставки, виставки декоративно-прикладного мистецтва, що мають позитивний вплив на морально-психологічний стан воїнів, особливо після ротацій з зони бойових дій. Використовуючи ПКВС (Пересувний кіно- відео-салон) Клубні працівники мають змогу виконувати свої завдання і в зонні виконання бойових завдань, переміщуватись між підрозділами. Саме такий комплекс культурно-виховних, інформаційно-пропагандистських та морально-психологічних заходів позитивно впливає на особовий склад, формує у них мотивацію до захисту своєї країни, своєї національної культури, своєї землі та своєї держави в цілому.

Висновки до розділу:

Враховуючи вищевикладене та аналізуючи відкриті матеріали військових відомств та Науково-дослідного центру гуманітарних проблем Збройних Сил України і матеріали власних аналітичних розвідок **можна підсумувати:** окремого дослідження за даною темою не проводилося і вона потребує

проведення серйозного моніторингу і вивчення впливів на поведінку українських військовослужбовців, вивчення поведінки противника і швидкого інформування та захисту морально-психологічного стану українського війська з урахуванням варіативностей поведінки індивідів. Зокрема, Теорія Абрахама Маслоу дала багато для розуміння того, що лежить в основі інтересів і дій людей. Керівники всіх рівнів, ознайомившись з теорією А. Маслоу, змогли переконатись, що мотивація людей визначається широким спектром потреб. Для того щоб цілеспрямовано впливати на поведінку працівників, менеджер має знати, яким потребам вони віддають перевагу і якими потребами керуються в кожний конкретний момент. Водночас украй важливо, як випливає з теорії, дати можливість працівникам задовольнити їхні пріоритетні потреби з допомогою такого комплексу дій, який сприяє досягненню цілей усієї організації.

Потреби належності і причетності. Потреби цієї групи включають прагнення людини до участі у спільних з іншими діях, входження в певні об'єднання людей. Кожна людина бажає дружби, любові, вона прихильна до певного оточення. Перелік потреб належності й причетності досить широкий, але їх не можна недооцінювати.

Потреби визнання і самоствердження. Ця група потреб відображає бажання людей бути впевненими в собі, компетентними, мати високу конкурентоспроможність, визнання і повагу оточення. Люди з яскраво вираженими потребами цієї групи тяжіють до лідерства, визнання авторитету в колективі. Керування такими людьми має передбачати використання різноманітних форм визнання їхніх заслуг, внеску в діяльність організації, причому найважливішими для них є форми морального заохочення.

Потреби самовираження. Ця група об'єднує потреби, пов'язані з прагненням людини до як найповнішого використання своїх знань, умінь, здібностей, навичок, особистого потенціалу. Потреби в самовираженні мають суто індивідуальний характер. Їх можна кваліфікувати як потреби людини в творчості в найширшому розумінні цього слова. Кваліфікований працівник відчуває потребу в реалізації своїх потенційних можливостей, у зростанні як

особистості. Люди із сильною потребою самовираження творчі й незалежні, вони відкриті до сприйняття самих себе і оточення, перебувають у постійному пошуку. Вторинні потреби в цілому і потреби самовираження зокрема для цих людей є пріоритетними проти первинних. Людям з такими потребами слід доручати роботу творчого характеру, оригінальні завдання, давати якомога більше свободи у виборі засобів, способів виконання завдань.

ВИСНОВКИ

Під час дослідження тенденцій управління сучасних військових закладів культури на прикладі окремої військової частини Збройних Сил України було досліджено теоретичні засади теми дослідження, визначивши понятійно-категоріальний апарат та стан наукових досліджень, охарактеризовано сучасну систему військових закладів клубного типу України, їх призначення та функції, проаналізовано нормативно-правову базу військових закладів клубного типу,

розглянуто сутність організації та управління змістом діяльності військових закладів клубного типу, проаналізовано державні програми Міністерства оборони України щодо розвитку військових закладів клубного типу, вітчизняні практики становлення інноваційного культурного простору.

Здійснюючи аналіз показників кількісного складу закладів культури у ЗСУ можна констатувати що існуючі нині: Клубні установи, Будинки офіцерів, Бібліотеки, Музеї, Кімнати традицій - здатні виконувати покладені на них задачі лише частково. На сьогодні майже повністю відсутні дослідження стосовно військових закладів культури, а тим більше в умовах військових дій можна лише констатувати кількість руйнувань будівель загальною по Україні. В кращому випадку можемо фіксувати багаточисельні і дуже потужні волонтерські заходи для військовослужбовців і бійців що проходять реабілітацію.

Різні за характером відомості, які торкаються окремих тем та питань культури у Збройних Силах України є лише фрагментарними і мозаїчними, надто не рівнозначними і розпороченими, і не дають належного уявлення про загальний розвиток, перспективу військових закладів культури, їх роль та вплив на світогляд та морально-психологічний стан сучасного воїна як особистості. Недоступність вивчення його очевидна, що стосується критичної оцінки – то вона, в повному значенні слова, відсутня.

У мирний час заступники командира частини з морально-психологічного забезпечення обов'язково розробляють план патріотико-організаційних, культурно – виховних, просвітницьких масових заходів на вихідні, святкові і неробочі дні, який затверджує командир частини за три доби до вихідного, святкового чи неробочого дня. Слід звернути окрему увагу на планування та проведення заходів з молодим поповненням. Основною метою цих заходів є адаптація молодих воїнів до умов проходження військової служби. Окремим напрямом роботи є також проведення заходів КВІР та організація дозвілля з військовослужбовцями військової служби за контрактом.

Після затвердження плану розпочинається основний етап підготовки та проведення запланованих заходів. Наказами та директивами Міністра оборони

України передбачено проведення таких культурно – виховних та просвітницьких заходів:

У ці дні до планів можна включати роботу з родинами військовиків які особливо відзначились під час проведення спеціальних задач, вшановуючи героїчність вчинків, концерт на замовлення військовослужбовців, концерт колективу художньої самодіяльності підрозділу;

У дні релігійних свят командири мають створити умови для відправлення релігійних потреб віруючими військовослужбовцями.

На заключному етапі проведення вихідних, святкових та неробочих днів підводять підсумки роботи, планують та проводять заходи щодо поліпшення морально-психологічного стану та реабілітації особового складу військової частини. Під час особливого періоду та воєнного стану вихідні та святкові дні відсутні. Військові підрозділи несуть службу із розрахунку 24/7. Враховуючи сучасний бойовий досвід заходи культурно виховної та просвітницької діяльності плануються на місяць та проводяться виходячи з обстановки у вільний час, а іноді і позапланово, щоб не спровокувати дії противника. Такі заходи надають можливість особовому складу перезавантажити свій морально-психологічний стан. Мотивація та ієрархія потреб військовослужбовців потребує проведення серйозного моніторингу і вивчення впливів на поведінку українських військовослужбовців, вивчення поведінки противника і швидкого інформування та захисту морально-психологічного стану українського війська з урахуванням варіативностей поведінки індивідів.

Саме через систему роботи військових закладів культури та їхню діяльність можна стабілізувати морально-психологічний стан військовослужбовців та задовільнити їхні пріоритетні потреби такі як: **потреби належності і причетності, потреби визнання і самоствердження, потреби самовираження.**

ДЖЕРЕЛЬНА БАЗА:

1. Конституція України.
2. Указ Президента України від 12 січня 2004 року № 28/2004 «Про Концепцію гуманітарного і соціального розвитку у Збройних Силах України»// Армія України. – 2004. – 10 лютого.
3. Закон України «Про господарську діяльність у Збройних Силах України» із змінами від 21 вересня 1999 року № 1076-XIV ст. 7 [с. 776].
4. Постанова Кабінету Міністрів України «Про порядок надання дозволу військовим частинам Збройних Сил на передачу закріпленого за ними рухомого та нерухомого майна в оренду» від 11 травня 2000 року № 778.
5. Наказ Міністра оборони України від 16.07.97 м. Київ «Про затвердження Положення про військово (корабельне) господарство Збройних Сил України».
6. Наказ Міністра фінансів України від 25.12.2000 № 348 «Про внесення доповнень до бюджетної класифікації України».
7. Архів. Доповідь Міністру оборони України Тимчасово виконуючий посаду начальника Головного управління виховної роботи Міністерства оборони України генерал-майора В.І. Алещенко за 2003 р., № 145/1.
8. Зведені дані Головного управління виховної роботи й Головного управління з гуманітарних питань та соціального захисту ЗСУ ГШ ЗСУ за 2005 р., № 307/1/ Начальник Головного управління з гуманітарних питань та соціального захисту Збройних Сил – заступник начальника Генерального штабу Збройних Сил України генерал-майор О.В.Копаниця.
9. Шкапа С. Це перший рік, коли ми розправили плечі // Народна Армія. – 2005. – 12 жовтня.
10. Наказ Міністра оборони від 15.08.2001 № 277 «Про затвердження Цілової програми підтримки і розвитку культури у Збройних Силах України» //
11. Наказ Міністра оборони від 25 лютого 1994 р. № 49 «Про введення в дію Тимчасового положення про органи виховної і соціально-психологічної

- роботи у Збройних Силах України» / ГДА МОУ. – Фонд 3697 (Управління справами Міністерства оборони України (військова частина А 0132); з 03.12.1997 року – Адміністрація Міністерства оборони України). – Опис 22540. – Спр.24. – Накази Міністра оборони України /копії/ № 29 – № 49, том.4.
12. Директива Міністра оборони України від 22.01.1992 р. №Д-5 «Про розвиток військової освіти в умовах реформування Збройних Сил України» / ГДА МОУ. – Фонд 3697 (Управління справами Міністерства оборони України (військова частина А 0132); з 03.12.1997 року – Адміністрація Міністерства оборони України). – Опис 19071. – Спр.11. – Директиви Міністра оборони України /оригінали/ та матеріали до них №Д-1 – №Д-38.
13. Листування Президента України з громадськими, політичними об'єднаннями і організаціями, рухами, творчими спілками / ЦДАВОУ. Верховна Рада України. – Фонд 5233 (Адміністрація Президента України Л.М.Кравчука). – Опис 1. – Спр.62. – Канцелярія Президента України.
14. Наказ Міністра оборони України від 07.03.1992 р. № 32 «Про керівництво Львівського ВВПУ» / ГДА МОУ. – Фонд 3697 (Управління справами Міністерства оборони України (військова частина А 0132); з 03.12.1997 року – Адміністрація Міністерства оборони України). – Опис 19071. – Спр.8. – Накази Міністра оборони України /копії/ № 1 – № 84, том 1.
15. Листування Президента України з підприємствами, установами, організаціями, корпораціями / ЦДАВОУ. Верховна Рада України. – Фонд 5233 (Адміністрація Президента України Л. М. Кравчука). – Опис 1. – Спр.70. – Канцелярія Президента України.
16. Гринь О. Тенденції розвитку військової культури у Збройних Силах України // журнал «Воєнна історія» №6(48) за 2009 рік.
17. Задворнов Д. Історія та бойовий шлях окремого полку зв'язку. – Вінниця: 2017. – 32с.
18. <https://ukrlit.net/info/ancient/5.html> Антична література - Оксана Гальчук – 2008.
19. Наказ МОУ від 7.10.2008 року № 809.

- 20.Блейк Р. Р. Научные методы управления / Р. Р. Блейк, Д. С. Моутон ; [пер. с англ.]. – К. : Наукова думка, 1990. – 274 с.
- 21.Браун Л. Имидж – путь к успеху / Браун Л. ; [пер. с англ.]. – СПб. : 1996. – 288 с.
- 22.<http://osvita.ua/vnz/reports/management/15386>
- 23.Виховна робота у Збройних Силах України: підруч. / [А.О. Кобзар, О.В. Копаниця, В.М. Грицюк та ін.]; за заг. ред. Б.П. Андресюка. – Чернівці: Місто, 2011. – 408 с.
- 24.Виховна робота в підрозділах Збройних Сил України: навч. посіб. / [В. Г. Безбах, В. Ф. Баранівський, М. С. Бабенко та ін.]; за заг. ред. В. В. Ягупова. – К.: НАОУ, 2005. – 246с.
- 25.Виховна робота: методологія, організація і методика: навч. - метод. посіб. / [М. С. Бабенко, М. П. Ротань, В. В. Стасюк, Є. Ю. Литвиновський]. – К.: ВГІ НАОУ, 2002. – 240 с.
- 26.Директива Міністра оборони України від 21.04.2006 № Д-25 «Про впорядкування питань задоволення релігійних потреб військовослужбовців Збройних Сил України». – К.: МО України, 2006. – 4 с.
- 27.Директива Міністра оборони України від 29.12.2006 № Д-57 «Про організацію культурно – виховної, просвітницької роботи та дозвілля військовослужбовців, членів їх сімей, працівників Збройних Сил України». – К: МО України, 2006. – 3с.
- 28.Наказ Міністра оборони України від 01.07.2002 №218 «Про затвердження Положення про бібліотеки в Збройних Силах України» - К.: МО України, 2002. – 10 с.
- 29.Наказ Міністра оборони України від 13.10.2009 № 512 «Про затвердження Інструкції з організації забезпечення Збройних Сил України технічними засобами виховання, поліграфічним обладнанням та культурно – просвітницьким майном». – К.: МО України, 2009. – 12 с.

30. Наказ Міністра оборони України від 15.08.2001 № 227 «Про затвердження Цільової програми підтримки і розвитку культури у Збройних Силах України». – К.: МО України, 2001. – 10 с.
31. Наказ Міністра оборони України від 25.11.2009 №558 «Про затвердження Положення про ради сімей військовослужбовців Збройних Сил України». – К.: МО України, 2009. – 6 с.
32. Наказ Міністра оборони України від 3.02.2007 № 38 «Про затвердження Положення про будинки офіцерів Збройних Сил України». – К.: МО України, 2007. – 6 с.
33. Наказ Міністра оборони України від 6.03.2002 № 95 «Про затвердження Положення про організацію діяльності військових музеїв та музеї (кімнат) бойової (трудової) слави у Збройних Силах України». – К.: МО України, 2002. – 14 с.
34. Наказ Міністра оборони України від 8.06.2010 № 295 «Про затвердження Концепції військово – патріотичного виховання у Збройних Силах України». – К.: МО України, 2010. – 6 с.
35. Наказ начальника Генерального штабу – Головнокомандувача Збройних Сил України від 22.07.2005 № 108 «Про затвердження Положення про народознавчу світлицю у Збройних Силах України». – К.: ГШ ЗС України, 2005. – 3с.
36. Романовський Я. Я. Культурно – виховна робота в Збройних Силах України (1991 – 2005 рр.): історичний аспект: дис. на здобуття наук. ступеня канд. іст. наук: 20.02.22 / Я. Я. Романовський. – К., 2007. – 245 с.
37. Указ Президента України від 12.01.2004 № 28/2004 «Про Концепцію гуманітарного та соціального розвитку у ЗС України» // Вартові неба. – 2004. - № 7-10 (9619 – 9622).
38. Указ Президента України від 4.09.98 № 981/98 «Про Концепцію виховної роботи в Збройних Силах та інших військових формуваннях України» // Армія України. – 1998. - № 182 (17026).
39. Культурологія: теорія та історія культури. Навч. посібник. / За ред. І.І. Тюрменко, О.Д. Горбула. – Київ: Центр навч. літератури, 2004. – 368 с.

40. Іміджологія. Соціокультурний вимір / навчальний посібник: В.П. Дячук - К.; Видавництво «Ліра-К», 2017, 307 — с.
41. Шегда А. В. Менеджмент : підручник / А. В. Шегда. – К. : Знання, 2004. – 687с.
42. Еліта: витоки, сутність, перспектива / Кремень В.Г., Ільїн В.В., Пролєєв С.В., (та ін.) за ред. Кременя.- К.: Т-во “Знання України”, 2011.- 527 с.
43. Власова О. І. Соціальна психологія організацій та управління : підручник / О. І. Власова, Ю. В. Никоненко. – К. : Центр учбової літератури, 2010. – 398 с.
44. Власова О. І. Організаційна поведінка : навч. посібник / Власова О. І., Савчук Л. М., Савінова В. Б. – К. : КНЕУ, 1998. – 96 с.
45. Герчанівська П. Е. Культура управління : навч. посібник / Герчанівська П. Е. – К. : ІВЦ Видавництво ”Політехніка”, 2005. – 152 с.
46. Говорун Т. В. Гендерна психологія : навч. посібник / Т. В. Говорун, О. М. Кікінежді. – К. : Академія, 2004. – 308 с.
47. Данюк В. М. Менеджмент персоналу : навч. посібник / Данюк В. М., Петюх В. М., Цимбалюк С. О. – К. : КНЕУ, 2004. – 398 с.
48. Процепко О.Г. Збірник нормативно-правових та керівних документів з питань організації виховної роботи у Збройних Силах України. – К.: Варта, 2002. – 99 с.
49. Демб А. Корпоративне управління: віч-на-віч з парадоксами / А. Демб, Ф. Нойбауер ; [пер. з англ.]. – К. : Основи, 1997. – 302 с.
50. Дерлоу Дес Ключові управлінські рішення. Технологія прийняття рішень / Дерлоу Дес ; [пер. з англ.]. – К. : Наукова думка, 2001. – 242 с.
51. Дуткевич Т. В. Конфліктологія з основами психології управління : навч. посібник / Дуткевич Т. В. – К. : Центр навч. літератури, 2005. – 456 с.
52. Етика ділових відносин : навч. посібник / [Лесько О. Й., Прищак М. Д., Залюбівська О. Б., Рузакова Г. Г.]. – Вінниця : ВНТУ, 2011. – 320 с.
53. Іпатов Е. Ф. Психологія управління в бізнесі : навч. посібник / Іпатов Е. Ф., Левківський К. М., Павловський В. В. – [2-е вид., доп., перер.]. – Харків – Київ : НМЦВО, 2003. – 320 с.

54. Карамушка Л. М. Психологія управління закладами середньої освіти : монографія / Карамушка Л. М. – К. : Ніка-Центр, 2000. – 332 с.
55. Карамушка Л. М. Психологія освітнього менеджменту : навч. посібник / Карамушка Л. М. – К. : Либідь, 2004. – 424 с.
56. Карнегі Д. Як завойовувати друзів та впливати на людей / Карнегі Д. – Харків : Промінь, 2001. – 560 с.
57. Кізян С. М. Вступ до фаху. Менеджер і команда : теоретичні та практичні аспекти : навч. посібник / Кізян С. М., Небава М. І., Адлер О. О. – К. : Вид. дім "Слово", 2014. – 168 с.
58. Конфліктологія : навч. посібник / [Ємельяненко Л. М., Петюх В. М., Торгова Л. В., Гриненко А. М.]. – К. : КНЕУ, 2005. – 315 с.
59. Конфліктологія : підручник / [за ред. Г. В. Гребенькова]. – Львів : Магнолія 2006, 2011. – 229 с.
60. Корпоративна культура : навч. посібник / [під. заг. ред. Г. Л. Хаєта]. – Київ : Центр навчальної літератури, 2003. – 403 с.
61. Кредісов А. І. Менеджмент для керівників / Кредісов А. І., Панченко Є. Г., Кредісов В. А. – К. : Знання, 1999. – 556 с.
62. Крушельницька Я. В. Фізіологія і психологія праці : підручник / Крушельницька Я. В. – К. : КНЕУ, 2003. – 367 с.
63. Кулініч І. О. Психологія управління : підручник / Кулініч І. О. – К. : Знання, 2011. – 415 с.
64. Лозниця В. С. Психологія менеджменту : навч. посібник / Лозниця В. С. – К. : КНЕУ, 1997. – 248 с.
65. Ложкін Т. В. Психологія конфлікту : теорія і сучасна практика : навч. посібник / Т. В. Ложкін, Н. І. Пов'якель. – К. : ВД "Професіонал", 2006. – 416 с.
66. Малмазов О. Р. Психологія праці : навч. посібник / Малмазов О. Р. – К. : Центр учбової літератури, 2010. – 208 с.
67. Мельник Л. П. Психологія управління : курс лекцій / Мельник Л. П. – К. : МАУП, 1999. – 176 с.

68. Менеджмент організацій : підручник / [за заг. ред. Л. І. Федулової]. – К. : Либідь, 2003. – 448 с.
69. Методичні рекомендації ”Профілактика професійного вигорання працівників соціальної сфери” / [за заг. ред. М. А. Авраменка]. – Лютіж : Всеукраїнський центр професійної реабілітації інвалідів, 2008. – 53 с.
70. Орбан-Лембрик Л. Е. Основи психології управління : монографія / Орбан-Лембрик Л. Е. – Івано-Франківськ : Плай, 2002. – 426 с.
71. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління : навч. посібник / Орбан-Лембрик Л. Е. – К. : Академвидав, 2003. – 568 с.
72. Осовська Г. В. Комунікації в менеджменті : курс лекцій / Осовська Г. В. – К. : ”Кондор”, 2003. – 218 с.
73. Палеха Ю. І. Етика ділових відносин : навч. посібник / Палеха Ю. І. – К. : Кондор, 2008. – 356 с.
74. Палеха Ю. І. Культура управління та підприємництва : навч.-методичний посібник / Ю. І. Палеха, В. О. Кудін. – К. : МАУП, 1998. – 96 с.
75. Перегончук Н. В. ”Професійне вигорання” як фактор розвитку особистості педагога : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / Перегончук Наталія Василівна ; ДВНЗ ”Ун-т менеджменту освіти”. – К., 2011. – 219 с.
76. Пірен М. І. Конфліктологія : підручник / Пірен М. І. – К. : МАУП, 2003. – 360 с.
77. Психологія професійної діяльності і спілкування / [за ред. Л. Е. Орбан-Лембрика, Д. М. Гриджука]. – К. : Преса України, 1997. – 192 с.
78. Радченко С. Г. Етика бізнесу. Практикум : навч. посібник / Радченко С. Г. – К. : КНТУ, 2006. – 192 с.
79. Слободянюк А. В. Психологія управління та конфліктологія : навч. посібник / А. В. Слободянюк, Н. О. Андрущенко. – Вінниця : ВНТУ, 2010. – 120 с.
80. Тимошенко Н. Л. Корпоративна культура : діловий етикет : навч. посібник / Тимошенко Н. Л. – К. : Знання, 2006. – 391 с.

ДОДАТКИ



Персональна виставка Людмили Голови (вишивка)
"Оберіг, що став генетичним кодом України" 2022р.



Майстер народної творчості Людмила Голова на відкритті виставки
Вінниця 2022р.



На відкриття виставки вишиванки 2022р.



Особовий склад частини на відкритті виставки вишиванки 2022р.

Повітряні Сили Збройних Сил України
Клуб військової частини А2656

Людмила ГОЛОВА



Персональна виставка
(вишивка)

**"Оберіг, що став
генетичним кодом України"**

травень 2022р.

м. Вінниця



Учасники щорічного відкритого конкурсу читців військових частин звязку
Вінницького гарнізону "Живеш, Тарасе, поміж нами " 2021р.





Робота журі щорічного відкритого конкурсу читців військових частин зв'язку
Вінницького гарнізону " Живеш, Тарасе, поміж нами " 2021р



Переможці щорічного відкритого конкурсу читців військових частин зв'язку
Вінницького гарнізону "Живеш, Тарасе, поміж нами " 2021р



Майстер-клас "Перша писанка солдата" 2022р.





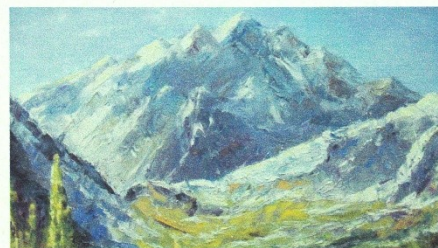
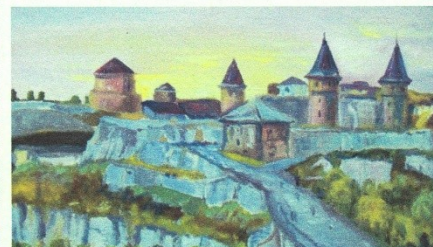
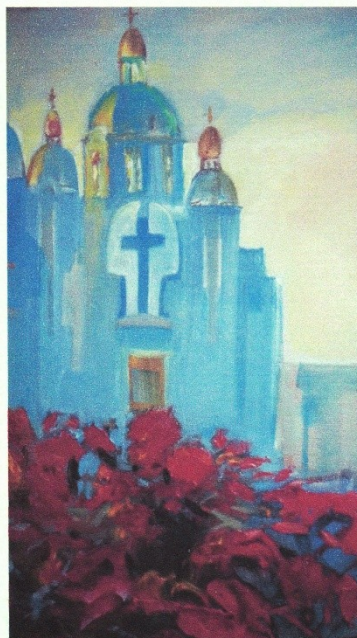
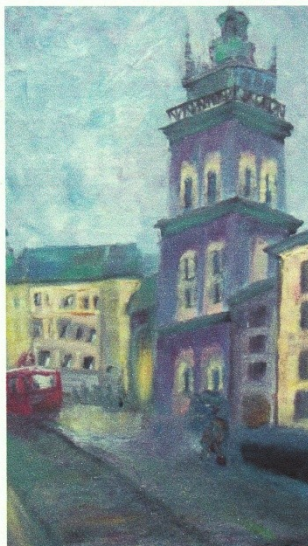
Майстер-клас "Перша писанка солдата" 2022р.



ПОВІТРЯНІ СИЛИ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ
КЛУБ ВІЙСЬКОВОЇ ЧАСТИНИ А2656

ВЕЛИЧ УКРАЇНИ

В ЇЇ СОБОРНОСТІ



ВИСТАВКА

СТУДЕНТСЬКИХ РОБІТ
ВІННИЦЬКОГО ФАХОВОГО КОЛЕДЖУ БУДІВНИЦТВА,
АРХІТЕКТУРИ ТА ДИЗАЙНУ КНУБА

Глядацька зала

Гостинно запрошуємо!

січень-лютий 2022 р.
м.Вінниця

Повітряні Сили ЗС України
Клуб військової частини А 2656

ВИСТАВКА

ДИТЯЧОГО МАЛЮНКУ



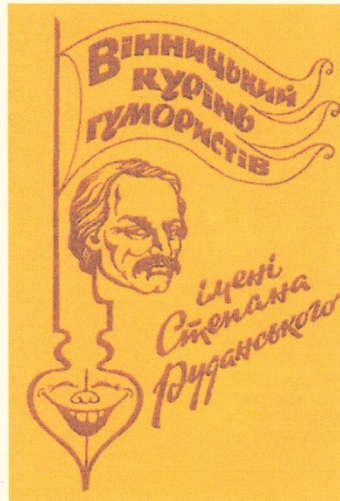
"Мої батьки тримають небо України"

до Дня Повітряних Сил Збройних Сил України

м. Вінниця
2022р.

Національна спілка письменників України
Повітряні Сили Збройних Сил України
Клуб військової частини А2656

31.07



15.00

Літературно-мистецьке свято

**"Веселому роду
нема переводу"**

За участю Вінницького куреня гумористів
імені Степана Руданського

Глядацька зала

Гостинно запрошуємо!



Патріотичний концерт Українських Кобзарів 2022р.





Відкриття персональної художньої виставки Людмили Салтан
"Красо України, Подолля" 2021р.





Відкриття персональної художньої виставки Людмили Салтан
"Красо України, Подолля" 2021р.





Майстер клас "Обереги своїми руками"
2022р.



Майстер клас "Обереги своїми руками"
2022р.



Екскурсія в музей історії частини 2022р.





Приведення до присяги мобілізованого особового складу 2022р

