

Розділ 3 ІСТОРІЯ РОЗВИТКУ ПЕДАГОГІЧНОЇ ТЕОРІЇ ТА ОСВІТНЬОЇ ПРАКТИКИ

CHAPTER 3 HISTORY OF DEVELOPMENT OF PEDAGOGICAL THEORY AND EDUCATIONAL PRACTICE

УДК: 37:327.51(1-622НАТО)

DOI: 10.31376/2410-0897-2024-3-56-179-186

ЗМІНИ УПРАВЛІНСЬКИХ ПІДХОДІВ КОМАНДНОГО СКЛАДУ ВІЙСЬК НАТО, СПРИЧИНЕНІ РОЗШИРЕННЯМ АЛЬЯНСУ У XXI СТОЛІТТІ: РЕТРОСПЕКТИВНИЙ АНАЛІЗ

Кузьмінський Анатолій Іванович

доктор педагогічних наук, професор, член-кореспондент НАПН України,
професор кафедри педагогіки, психології, соціальної роботи та менеджменту
Глухівський національний педагогічний університет імені Олександра Довженка
e-mail: anatoliy230743@ukr.net
ORCID ID: 0000-0001-9338-1882

Луценко Григорій Васильович

доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри педагогіки, психології, соціальної роботи та менеджменту
Глухівський національний педагогічний університет імені Олександра Довженка
e-mail: gr1974@ukr.net
ORCID ID: 0000-0001-5100-8748

У статті проаналізовано зміни у сфері безпеки та досліджено, як НАТО трансформувалася, замінивши старі уявлення ширшими концепціями безпеки. Крім того, підкреслено, як Атлантичний альянс переосмислив себе, розставивши пріоритети, але підтвердивши свої цінності та завдання. Результатом перегляду структури безпеки після холодної війни та наслідком кризи, спровокованої змінами кордонів країн-членів Альянсу, дослідження доводить, що управління кризами набуває все більшого значення в Альянсі. Адаптація Альянсу до цих викликів призвела до низки трансформацій, які були формалізовані у Стратегічних концепціях. Стаття має на меті проаналізувати еволюцію концепції управління кризами в НАТО та її центральну роль, враховуючи внутрішні та зовнішні впливи на структуру формування та прийняття політик Альянсу. Для досягнення цієї мети проведено аналіз різних контекстів стратегічних концепцій Альянсу, щоб зрозуміти мотивацію та наслідки певних змін безпеки. У цьому сенсі досліджено еволюцію важливості кризового менеджменту в Альянсі з моменту його введення в Стратегічну концепцію 1991 року до моменту, коли він став основним завданням Альянсу разом із оголошенням про створення цивільної складової для управління кризами у Стратегічній концепції 2010 року. Ключовим меседжем дослідження є підкреслення ідеї, що врегулювання криз є головним ключем до переосмислення завдань Альянсу у 21 столітті, які можливо буде вирішувати лише комплексно підходячи до змін у підготовці керівного складу військ Альянсу.

Ключові слова: НАТО, Військова освіта, Кризовий менеджмент, Адаптивне управління, Управлінська компетентність.

Постановка проблеми. Сучасні глобальні соціальні виклики та загрози, такі як руйнація післявоєнної системи безпеки, локальні війни, бандитизм і тероризм, суттєво впливають на незалежне державотворення та формування самодостатнього громадянського суспільства. Військова освіта відіграє важливу роль у підготовці нових поколінь військовослужбовців до цих викликів. Ці загрози відрізняються масштабністю, планомірністю, зухвалістю та жорстокістю, вимагаючи від майбутніх офіцерів високого рівня професійної підготовки та інноваційного мислення.

Тероризм посідає особливе, ганебне, місце з-поміж цих загроз, адже завжди передбачає насильство і великі жертви серед мирного населення. Військова освіта повинна готувати майбутніх офіцерів до ефективної протидії тероризму, включаючи стратегії запобігання, оперативні дії та координацію з міжнародними партнерами. Теракти руйнують духовні, матеріальні, культурні та релігійні цінності, сприяючи ненависті, недовірі та конфліктам між соціально-політичними, національними та релігійними групами.

Крім того, сучасні соціальні виклики охоплюють екологічні кризи, глобальне потепління та зміни

клімату, що впливають на безпеку та добробут населення. Військові навчальні заклади повинні враховувати ці фактори в підготовці майбутніх військових лідерів, даючи їм знання та навички для ефективного реагування на нові загрози.

Загалом, сучасні глобальні виклики вимагають нових підходів у військовій освіті, забезпечення стабільності, безпеки та процвітання для всіх громадян. Важливо розробляти ефективні стратегії та рішення для подолання цих викликів, готуючи майбутніх офіцерів до виконання своїх обов'язків в умовах зростання загроз.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. З урахуванням викликів сучасності необхідно постійно змінювати підходи до управління командами військових, а також враховувати необхідність постійних динамічних змін стилю керівництва міжнародними командами військових з різних країн-членів НАТО. Як засвідчують останні роботи провідних світових учених, таке спрямування є основою сучасних досліджень, у яких ідеться про зміну концепцій управління військовими формуваннями.

Підготовка є ядром центрів підготовки підрозділів збройних сил та найважливішим процесом, що складається з тренування індивідуумів, команд та з'єднань. Вона об'єднує ці три рівні, а також механізми, які їх з'єднують. Вона полягає у створенні та застосуванні нових знань в організації. Тренування індивідуумів, команд або груп та з'єднань відбувається за циклічною схемою, де практична діяльність, рефлексія результатів, концептуалізація речей та подій, а також активне планування та експериментування нових заходів слідує безперервно один за одним [1, с.68–69]. Така безперервна підготовка сприяє створенню нового досвіду, що забезпечує підвищення якості та продуктивності діяльності.

Уся підготовка спочатку базується на тренуванні індивідуума, але підготовка команд посідає центральне місце в навчальному процесі центру підготовки збройних сил [2, с.236]. Вона є посередником між тренуванням індивідуума та тренуванням організації [2; 3; 4]. Навчання індивідуума та передавання його через тренування команд до навчання організації примножує знання та навички центру підготовки. Безперервна підготовка дозволяє розвивати команди, що, своєю чергою, сприяє тренуванню всього закладу. Головним завданням процесу навчання є оновлення та зміцнення основних компетенцій закладу. Результатом підготовки в означених центрах є те, що організація залишається постійно продуктивною та конкурентоспроможною завдяки своїм сильним професійним компетенціям, незважаючи на с

Центр підготовки збройних сил, як складна система, перебуває в постійній взаємодії зі своїм середовищем діяльності [5]. Його зміна спонукає заклади до безперервного розвитку та оновлення [4; 6; 7]. У змінних середовищах діяльності особливо динамічні організації досягають переваги [8]. Індикаторами динамічної організації є, зокрема, гнучкість, швидкість реагування та безперервна інновація. Запорукою продуктивності та конкурентоспроможності є здатність закладу до оновлення [5]. Центр підготовки збройних сил є візією оптимальної динамічної організації, яка розвивається [9], оновлюється [5], постійно перебуває в стані змін [10] та створює нові інновації [9] і має своє майбутнє [2]. «Доданою вартістю» діяльності центру підготовки є досягнення динамізму, гнучкості та переваги в продуктивності та конкурентоспроможності [3].

Діяльність центрів підготовки збройних сил є безперервним прагненням до розвитку відповідно до змін середовища діяльності та вимог майбутнього. Центр підготовки систематично оновлює та розвиває свої ключові компетенції, а результати його діяльності проявляються в динамізмі, гнучкості та перевазі в продуктивності в змінних ситуаціях. Умовою майбутньої діяльності всіх організацій є їхня здатність до відновлення, оскільки організації не існують у вакуумі, а завжди є частиною змінного середовища діяльності, яке впливає на визначення та розвиток професійних сфер організації, а вони, своєю чергою, впливають на розвиток інших складових усієї організації. Центр підготовки збройних сил, будучи відкритою системою, має здатність оновлювати та розвивати свої професійні сфери, а отже, досягати успіху та творити своє майбутнє у взаємодії зі своїм середовищем діяльності.

Діяльність військової організації також базується на знаннях, і тому розвиток нематеріального капіталу має ключове значення для ефективності системи оборони. Зміна середовища діяльності на глобальне постмодерне інформаційне суспільство також вимагає від військових організацій здатності діяти як динамічна система, що використовує хаос, ознаками якої є, зокрема, гнучкість, швидкість реагування та безперервна інновація. Основною «доданою вартістю» розвитку центру підготовки збройних сил, що прагне досягнення високої продуктивності, є його здатність до динамізму, відновлення та створення власного майбутнього шляхом оновлення та зміцнення ключових компетенцій.

Метою нашого дослідження є здійснення ретроспективного аналізу змін управлінських підходів командного складу військ НАТО, спричинених розширенням альянсу та спробами зміни світового порядку внаслідок гібридних війн росії в першій чверті XXI століття.

Виклад основного матеріалу. З моменту створення 1949 року Альянс діяв як організація колективної оборони на основі статті 5 Вашингтонського договору, що передбачає колективну відповідь у

разі агресії проти одного з членів Альянсу. Після розпаду СРСР і припинення існування Варшавського договору НАТО залишилося без ворога, проте швидко трансформувалося, незважаючи на прогнози щодо його розпаду.

НАТО адаптувало свою стратегію для врегулювання кризових ситуацій у процесі втручання в низку криз. Ці втручання сприяли трансформації цілей Альянсу, що привело до розвитку спроможностей реагувати на кризи, не передбачені статтею 5.

З 1992 по 1995 роки НАТО проводило операції на підтримку резолюцій РБ ООН, зокрема морські та повітряні операції, ембарго та підтримку забороненої для польотів зони над Боснією та Герцеговиною. У 1995 році Альянс втрутився у воєнні дії в Боснії та Герцеговині для забезпечення виконання резолюції РБ ООН та Дейтонських угод, а в 1999 році – у Косово для підтримки виконання Резолюції РБ ООН 1199.

Ці зміни спричинили ухвалення у 1999 році Стратегічної концепції Альянсу, що визначила управління кризами як одне з фундаментальних завдань, включаючи операції реагування на кризи. НАТО консолідувало свій досвід та розробило процеси для реагування на різні типи криз, залучаючи партнерів та організації в рамках Комплексного підходу.

Згідно з баченням керівництва НАТО криза може бути політичною, військовою чи гуманітарною й мати різні інструменти для її вирішення. Управління кризами передбачає військові та невійськові засоби, які забезпечують різноманітні операції для швидкого реагування.

НАТО виокремлює дві категорії операцій: колективна оборона за статтею 5 та інші операції з реагування на кризи, що не підпадають під дію статті 5. Остання включає підтримання миру, запобігання конфліктам, примус до миру, розбудову миру та гуманітарні операції. Визначення кризової ситуації немає, проте НАТО декларує гнучкість у прийнятті рішень щодо участі та планування втручань.

У 2010 році була розроблена Об'єднана доктрина Альянсу (AJP-01(D)), що охоплює військовий потенціал та процедури планування на випадок надзвичайних ситуацій. Також було створено Систему реагування на кризи НАТО (NCRS) для підтримки операцій у разі цивільних надзвичайних ситуацій. Це дозволяє НАТО бути готовим до втручання відповідно до кожного конкретного випадку [11].

Процес управління кризами НАТО починається з оцінювання потенційної кризи або кризи, що перебуває на стадії розвитку, аналізу її наслідків для безпеки Альянсу та надання рекомендацій НАС для визначення типу втручання. Виконання прийнятих рішень завершується успішним завершенням кризи, тобто забезпеченням миру та стабільності.

У цьому сенсі документ є дуже чітким, коли встановлює місію NA5CRO [12]:

«Військова місія Альянсу NA5CRO зосереджена на сприянні ефективному врегулюванню криз, коли здається, що немає прямої загрози для країн або територій НАТО, які в іншому випадку однозначно підпадали б під статтю 5 «колективна оборона». NA5CRO є основною частиною внеску Альянсу в ефективне врегулювання криз. NA5CRO покликані своєчасно та скоординовано реагувати на такі кризи, якщо ці кризи можуть або вплинути на безпеку країн НАТО, або загрожувати стабільності та призвести до конфлікту на периферії Альянсу. NA5CRO передбачає проведення та участь Альянсу в повному спектрі операцій за вказівками Північноатлантичної ради (НАС). Також NA5CRO може проводитися НАТО в будь-якій частині світу, на відміну від конкретної Євроатлантичної зони, визначеної для операцій за статтею 5; це означає, що NA5CRO може мати дії експедиційного характеру».

Виходячи із цього, з військової точки зору місія NA5CRO зосереджена на ефективності врегулювання кризових ситуацій незалежно від того, впливає це на безпеку членів Альянсу чи на стабільність на периферії Альянсу. У цьому сенсі NA5CRO також розглядається, як і операції в рамках статті 5, як експедиційні операції, які Альянс проводитиме в кожному окремому випадку в межах передбаченого типу операцій.

Базуючись на Стратегічній концепції 1999 року та вищезазначених офіційних документах, концепція антикризового менеджменту почала включати етап ефективного антикризового менеджменту, а також попередження криз. Однак, ураховуючи необхідні адаптації та реагування у випадку втручання в Афганістан, а саме створення Групи реконструкції провінцій (PRT), Альянс відчув потребу формалізувати ці уроки, які, починаючи з Ризького саміту 2006 року, мали б, окрім того, що врегулювати кризові ситуації, що є одним з трьох основних завдань Альянсу, згідно з концепцією врегулювання кризових ситуацій також містити посткризову фазу.

Центральним елементом цього розширення концепції є включення посткризового періоду в концептуалізацію, що передбачає не лише застосування військових інструментів, а й розвиток цих можливостей Альянсом.

Конкретний випадок Афганістану, як зазначає Трін Флокхарт [13], означав, що Стратегічна концепція зосереджена на спроможності Альянсу до навчання, щоб у майбутньому для розвитку операцій з врегулювання криз застосовувати комплексний підхід і кращу координацію зусиль усіх міжнародних

партнерів, особливо з ООН та ЄС. З одного боку, Стратегічна концепція визначає управління кризою як фундаментальне завдання, з іншого – також наголошує на кооперативній безпеці як результаті цього навчання, що дозволило впевнитися в необхідності посилення міжнародної співпраці в управлінні кризою. У цьому сенсі складність проблем, пов'язаних з врегулюванням криз, потребує комплексного підходу, який охоплює політичний, військовий і цивільний виміри, а також військовий потенціал, однак Альянс заявив про розвиток скромного цивільного потенціалу. Таким чином, ця спроможність розглядається як елемент, який покращує взаємодію з іншими партнерами, і як основа для розроблення Альянсом такого типу місії, коли середовище безпеки не дозволяє іншим учасникам і партнерам залишатися на місцях.

Таким чином, НАТО має намір розвивати потенціал цивільного та військового планування, проведення та координації, маючи можливість використовувати всі інструменти врегулювання криз. Реалізуючи цю мету та реагуючи на вимоги на місцях, на зустрічі міністрів оборони у 2011 році було вирішено створити Місію НАТО з підтримки верховенства права на місцях, яка стане ще одним цивільним компонентом, доданим до ISAF.

Спектр загроз збільшився, а поняття безпеки еволюціонувало. У цьому сенсі було підкреслено, що жодна організація не може впоратися з новими викликами сама. Складне середовище безпеки вимагає різноманітних інструментів і, відповідно, взаємозалежності, яка втілена в концепції комплексного підходу. Але ця концепція охоплює виклики і Дж. В. Роллінз [14] ставить запитання: «Якщо ми визнаємо цей рівень залученості неминучим, як далеко він має зайти і які процедури мають керувати цим?». Іншими словами, на думку автора, проблема зосереджена на сприйнятті наслідків нових місій.

Колишній міністр закордонних справ Фінляндії Александер Стубб [15] на семінарі «Комплексний підхід до врегулювання кризових ситуацій» також окреслив низку проблем, пов'язаних з комплексним підходом. Він визначив три виклики: «1) організаційні виклики – як посилити координацію та співпрацю між різними міжнародними організаціями та неурядовими організаціями; 2) функціональні виклики – як найкращим чином використати різноманітні зусилля цивільного та військового врегулювання криз, співробітництва в галузі розвитку, гуманітарної допомоги та політичних зусиль; 3) виклик місцевої відповідальності – як побудувати кращий зв'язок між міжнародними зусиллями та місцевими учасниками та зміцнити місцеву відповідальність, яка є ключем до успішного переходу».

НАТО окреслює всеосяжний підхід як колективну структуру та зусилля, що залучають усіх відповідних учасників у всьому спектрі врегулювання криз та спільної безпеки, але його межі ще не встановлено. Таким чином, воно прагне підтвердити, що не має наміру витягувати відповідальність і компетенцію з інших гравців, визначаючи у своїй нещодавній Стратегічній концепції, що такі організації, як ООН, ЄС, неурядові організації та місцеві органи влади, є ключовими елементами та володіють компетенціями й досвідом у цивільних справах і в компоненті посткризової реконструкції. Однак Альянс наголошує на нагальності співпраці між цими гравцями та НАТО в аспекті координації цивільних, політичних і військових можливостей, що є основоположним на всіх етапах врегулювання криз.

У цьому сенсі у 2010 році Альянс розробив низку директив, доктрин і структур, які дозволять йому інтегрувати невійськові аспекти у своє планування та сприяти співпраці з іншими учасниками. Ми посилаємося на підхід до операцій, заснований на ефектах (ЕВАО), Директиві комплексного оперативного планування, Доктрині НАТО щодо боротьби з повстанцями (COIN) і Концепції цивільного радника (CIVAD).

Підсумовуючи, зазначимо, що в Стратегічній концепції 2010 року НАТО зобов'язалося створити скромний цивільний потенціал для врегулювання криз. Хоча масштаб дії цього потенціалу не визначено, ураховуючи досвід Афганістану, важливість, яку надають безпеці на основі співпраці, а також застосування комплексного підходу, можна припустити, що масштаб дії цього потенціалу буде безпосередньо пов'язаний з різними рівнями взаємодії та співпраці, які досягаються з різними суб'єктами – учасниками управління майбутніми кризами.

Іншими словами, потенціал цивільного управління кризою буде зміцнено, якщо ці суб'єкти не будуть присутні на місцях, як це сталося в Афганістані. У цьому конкретному випадку цей факт змусив Альянс поглибити інтеграцію цивільного та військового планування в усьому спектрі врегулювання кризових ситуацій і посилити формування та навчання своїх сил у цьому відношенні. Ці встановлені структури та процедури діють в Афганістані. Однак намір Альянсу в майбутніх сценаріях врегулювання криз, схоже, вказує на зосередження на співпраці між міжнародними партнерами, щоб не було дублювання зусиль, а також щоб місцеві організації співпрацювали із силами на місцях і відчували себе інтегрованими в процес.

Як зазначає Пол Корніш, це надзвичайно важливий момент, коли Альянс може структурувати дискусію про трансатлантичну безпеку на свою користь, демонструючи, що «трансформоване НАТО може протистояти викликам безпеки ХХІ ст., а також довести, що НАТО є як військовою, так і політично необхідним».

Щоб протистояти змінам у безпеці, які відбулися в останні роки ХХ ст. та на початку ХХІ ст.,

НАТО пройшло через процеси трансформації, замінивши старі уявлення ширшими концепціями безпеки. У цьому контексті можна вважати, що воно проявило велику та творчу здатність до трансформації після холодної війни, оскільки введення концепції цивільного управління кризами відповідало критеріям реагування на потреби, а також створювало умови для власного виживання.

Стратегічні концепції, розроблені Альянсом, мали на меті реагувати на зміни в безпековому середовищі. Проте, попри ухвалення рішень на самітах Альянсу, вони неодноразово ставали об'єктом критики через нові непередбачувані зміни.

Трансформації, започатковані наприкінці холодної війни, започаткували підхід Альянсу до більш комплексної логіки безпеки. Якщо раніше він займав оборонну та реактивну позицію щодо чітко визначеного супротивника, то після холодної війни та Лондонської декларації 1990 року його позиція як гаранта безпеки та стабільності в Європі стала більш активною.

Трансформація Альянсу в останнє десятиліття ХХ ст. відображає його реакцію на зміни на міжнародному рівні, такі як Балкани, атаки 11 вересня 2001 року та інтервенція в Афганістані. Таким чином, трансформація Альянсу в цей період характеризувалася політикою відкритих дверей та його розширенням, розвитком партнерських відносин з іншими державами та курсом на розвиток спроможностей у контексті управління кризами.

Атлантичний альянс зберігає свою "raison d'être" сьогодні, залишаючись головним гарантом трансатлантичної безпеки на основі тих самих принципів і цінностей, що були встановлені спочатку. Він змінив пріоритети, але підтвердив свої завдання та цінності, що залишаються актуальними попри різні формати розвитку, зафіксовані в трьох Стратегічних концепціях.

Стратегічна концепція 1991 року була прийнята після падіння Берлінської стіни та розпаду СРСР. У цьому документі були скориговані деякі суттєві компоненти та передбачалася майбутня нестабільність на периферії Альянсу, включаючи ЄС. Тематика врегулювання криз була окреслена, але досить слабо. Вона базувалася на діалозі та співпраці як формах запобігання та вирішення.

З балканськими війнами та втручанням НАТО союзники усвідомили необхідність створення нової Стратегічної концепції. Ухвалена в 1999 році, вона перевела управління кризами на рівень завдань Альянсу, залишивши його на другорядному або додатковому рівні порівняно з трьома основними завданнями: безпекою, консультаціями, стримуванням та обороною.

Незважаючи на це, деякі автори звернули увагу на те, що ці операції можуть вплинути на Альянс. Девід С. Йост зазначив, що вони можуть викликати політичні суперечки серед союзників; вимагатимуть навичок, обладнання, навчання та командної структури, відмінної від тих, що були розроблені; і нарешті, що коаліції охочих може бути важче створити, ніж раніше.

Альянс став основою для стабілізації Центральної та Східної Європи, інтегруючи військово-втручання в кризи за межами території, експедиційні місії, які зміцнили його актуальність. Як зазначає посол Мануель Фернандес Перейра, Балкани були першим театром бойових дій, де НАТО діяло за межами своєї території, тоді як операція в Афганістані стала першою миротворчою місією за межами Європи.

Ніколи раніше не розроблялося стільки операцій і місій, і це зробило Альянс помітним. Загрози вимагають відповіді на них, отже, є необхідність співпраці та координації з використанням військових і невійськових можливостей. У цьому контексті управління кризами може стати ключем до переосмислення Альянсу.

На основі цих місій Альянс пройшов процес навчання, і саме на цій основі були сформульовані зміни, викладені в трьох Стратегічних концепціях, прийнятих після розпаду СРСР. Стратегічна концепція 2010 року показала, що НАТО усвідомило, що в деяких кризових ситуаціях лише військових можливостей недостатньо для їх вирішення і що створення власного цивільного потенціалу надає Альянсу оперативну автономію для певних втручань.

Тому акцент було зроблено на необхідності комплексного підходу, за допомогою якого координуються політичні, цивільні та військові зусилля. Ураховуючи необхідність співпраці із цивільними партнерами та відповідними організаціями, у 2010 році Альянс започаткував розвиток невеликого цивільного потенціалу, який має слугувати платформою для взаємодії з іншими партнерами.

Зі зміцненням цього цивільного потенціалу в новій Стратегічній концепції завершується впровадження комплексного підходу через поєднання військового та цивільного потенціалу Альянсу. Як зазначив адмірал Александр Рейс Родрігес [16], навіть у 2006 році НАТО та ЄС, які мали намір бути експортерами безпеки, не мали всіх необхідних засобів для проведення операцій зі стабілізації та врегулювання криз після завершення основного конфлікту. На думку того ж автора, НАТО ніколи не зможе бути повністю ефективним, якщо не зможе розробити та інтегрувати ці операції у свої завдання, як це закріплено в поточній Стратегічній концепції.

Отже, узагальнюючи міркування щодо того, яке значення надається темі управління кризами в

рамках НАТО та які наслідки цього для нового сучасного глобального порядку, можемо зробити висновок, що в Стратегічних концепціях НАТО відбулося поглиблення врегулювання криз.

Зростання актуальності проблеми управління кризами помітно як у численних статтях на цю тему, у затверджених Стратегічних концепціях, так і в акцентуванні на означеній проблемі, що досягло кульмінації у 2010 році, коли управління кризами було визнано основним завданням Альянсу поряд із колективною обороною та кооперацією у сфері безпеки.

Управління кризами стає дедалі важливішим у моменти адаптації як ключ до переосмислення Альянсу. З одного боку, як фундаментальна частина втручання в Афганістан, а з іншого – як основа для співпраці з іншими організаціями через упровадження комплексного підходу, який охоплює політичний, військовий та цивільний вектори.

Таким чином, можна підтвердити, що значення, яке надається управлінню кризами, нерозривно пов'язане з історичним контекстом і проблемами безпеки, які виникли в періоди між прийняттям кожної Стратегічної концепції. Іншими словами, контекст, у якому відбулися зміни, є фундаментальним для розуміння трансформації та адаптації Альянсу.

Отже, створено потенціал, який дозволить НАТО ефективно впливати на ухвалення рішень щодо всього спектру операцій з врегулювання криз на глобальному рівні.

З іншого боку, розширення Концепції також змушує Альянс замислитися над типом військового потенціалу та інструментами врегулювання криз для виконання різних завдань.

Це пояснює тісний зв'язок між цим підходом і важливістю, яка надається партнерству в нещодавній Стратегічній концепції, розробленій з метою співпраці з іншими відповідними міжнародними організаціями в цій галузі, щоб покращити застосування їхніх інструментів управління кризою в рамках співпраці.

З точки зору наслідків, які впливають із важливості врегулювання кризових ситуацій для нового сучасного глобального порядку, можна зазначити, що важливість НАТО в цьому порядку полягає в його здатності адаптуватися та трансформуватися. Іншими словами, як актор і учасник кризових ситуацій НАТО акцентує на функціональному аспекті, який разом із концепцією комплексного підходу фокусується на координації та співпраці з іншими акторами. Згідно із цією логікою, можна припустити, що модель дій Альянсу буде орієнтуватися на посилення практичної співпраці та планування і координацію дій з іншими учасниками. Як зазначає Хенрік Хедегаард [17]: «НАТО працює над тим, щоб покращити свою здатність грати з іншими учасниками. (...) НАТО не має на меті координувати чи направляти роботу інших. Лише ООН або місцева влада можуть взяти на себе таку відповідальність, амбіції НАТО полягають у тому, щоб різні інструменти в наборі інструментів урегулювання криз використовувалися скоординовано та ефективно, щоб не витратити ресурси ідосягати результатів».

З іншого боку, як зазначає З. Бжезінський [18], «НАТО має досвід, інституції та засоби, щоб, зрештою, стати центром всесвітньої мережі різноманітних регіональних заходів щодо співпраці та безпеки між державами, які мають дедалі більшу силу». Таким чином, незважаючи на те, що НАТО має намір взяти на себе центральну роль як актор у сфері врегулювання кризових ситуацій і, крім того, взяти на себе роль центрального актора у співпраці в глобалізованому світі, Альянс повинен ретельно проаналізувати місії, які необхідно виконати, ураховуючи, що цей вимір, ймовірно, стане основою для утвердження Альянсу протягом цього століття. Роль НАТО в управлінні кризою та його спосіб дій на місцях у взаємозв'язку з іншими учасниками могли б стати окресленням цивільних і військових зобов'язань цієї організації в різних сценаріях [19].

Таким чином, ми робимо висновок, що, залишаючись головним гарантом світової безпеки, НАТО наголошує на важливості теми управління кризами в трьох проаналізованих Стратегічних концепціях, особливо у поточній Концепції, яка формалізує широкі цивільні та військові можливості. У концептуальному контексті Нового сучасного глобального порядку Альянс створив базу підтримки та легітимізації, що готує його до можливого втручання на всіх етапах кризи. Цей широкий спектр можливостей включає цивільні служби для антикризового менеджменту.

Відповідно до інтересів Альянсу в майбутніх місіях спроможність та масштаб дій НАТО посилюються, принаймні формально. Залишається побачити, чи політична воля подолає повторювану «вибіркову нерухомість», стикаючись із конкретною реальністю та вимогами нових викликів і загроз.

Список використаної літератури

1. Kolb, D. 1984. *Experimental learning. Experience as the source of learning and development*. Englewood Cliffts, NJ: Prentice-Hall.
2. Senge, P., Roberts, C., Ross, R., Smith, B. & Kleiner, A. 1994. *The Fifth Discipline Fieldbook. Strategies and Tools for Building Learning Organization*. New York: Doubleday.
3. Ojala, L. 2006. *Esipuhe. Teoksessa Ojala, L. (toim.) & Vainionmäki, J. (toim.) Esimerkkejä osaamisen johtamisesta suomalaisilla työpaikoilla – Osaamisen johtamisen tuloksellisuus ja osaamispääoman raportointi. Teknillinen korkeakoulu. Työpsykologian ja johtamisen laboratorio. Oppimateriaali 2006/01. Espoo: Monikko Oy.*

4. Sydänmaanlakka, P. 2001. Älykäs organisaatio. Tiedon, osaamisen ja suorituksen johtaminen. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
5. Ståhle, P. & Wilenius, M. 2006. Luova tietopääoma – Tulevaisuuden kilpailuetu. Helsinki: Edita Prima Oy.
6. Moilanen, R. 2001. Oppivan organisaation mahdollisuudet. Helsinki: Tammi.
7. Pedler, M., Boydell, T. & Burgoyne, J. 1988. Learning company project report. Training Agency.
8. De Geus, A. 1996. Planning as learning. In Starkey, K. (Eds.) How organization learn. London: International Thomson Business Press, 92–99.
9. Sarala, U. & Sarala, A. 2001. Oppiva organisaatio – Oppimisen, laadun ja tuottavuuden yhdistäminen. 7. painos. Tampere: Palmenia-kustannus.
10. Viitala, R. 2005. Johda osaamista! Osaamisen johtaminen teoriasta käytäntöön. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.
11. Allied Joint Doctrine AJP-01(D), December 2010, Section II - The NATO Crisis Response System, NATO's Crisis Management Process pp. 4-5, 0419 a) - f)
12. Allied Joint Doctrine for Non-Article 5 Crisis Response Operations (AJP-3.4(A)), pp. 3-1 a 3-16.
13. Flockhart, Trine, Op. Cit, n° 85, pp. 21-22.
14. Rollins, J.W., Op. Cit., n°191, p. 124/
15. «Highlights of the Seminar in Helsinki», 4 March, Comprehensive Approach to Crisis Management. Disponível em http://www.nato.int/strategic-concept/pdf/highlights_of_the_strategic_concept_seminar_helsinki.pdf.
16. Rodrigues, Alexandre, Op. Cit., nota n°10, p.35.
17. Hedegaard, Niels Henrik, Op. Cit., nota n°158, p. 82.
18. Brzezinski, Zbigniew, Op. Cit., nota n°155, p.20.
19. NATO Secretary General discusses Summit, strategy and reform in Lisbon, 2 July 2010. Disponível em http://www.nato.int/cps/en/SID-5605363-FB5AC1EC/natolive/news_64812.htm.

CHANGES IN APPROACHES TO NATO FORCE MANAGEMENT AS A RESULT OF ALLIANCE ENLARGEMENT IN THE 21ST CENTURY: A RETROSPECTIVE ANALYSIS

Kuzminskyi Anatolii

Doctor of Pedagogical Sciences, Professor,
Professor of the Department of Pedagogy, Psychology, Social Work and Management
Oleksandr Dovzhenko Hlukhiv National Pedagogical University

Lutsenko Hryhorii

Doctor of Pedagogical Sciences, Professor,
Professor of the Department of Pedagogy, Psychology, Social Work and Management
Oleksandr Dovzhenko Hlukhiv National Pedagogical University

Introduction. *Modern global social challenges and threats, such as the destruction of the post-war security system, local wars, banditry, and terrorism, significantly affect independent state formation and a self-sufficient civil society. Military education plays an important role in preparing new generations of military personnel for these challenges. These threats are distinguished by their scale, planning, audacity, and cruelty, requiring future officers to have a high level of professional training and innovative thinking. Terrorism occupies a special, shameful place among these threats, as it always involves violence and large casualties among the civilian population. Military education should prepare future officers to effectively counter terrorism, including prevention strategies, operational actions, and coordination with international partners. Terrorist attacks destroy spiritual, material, cultural, and religious values, contributing to hatred, distrust, and conflicts between socio-political, national, and religious groups.*

Military educational institutions should consider these factors in preparing future military leaders, giving them the knowledge and skills to respond effectively to new threats.

In general, modern global challenges require new approaches in military education, ensuring stability, security and prosperity for all citizens. It is important to develop effective strategies and solutions to overcome these challenges, preparing future officers to fulfill their duties in conditions of increasing threats.

The purpose of our study is to conduct a retrospective analysis of changes in the management approaches of NATO command staff, caused by the expansion of the alliance and attempts to change the world order as a result of Russia's hybrid wars in the first quarter of the 21st century.

Results. *To cope with the security changes that occurred in the last years of the 20th century and the beginning of the 21st century, NATO underwent transformation processes, replacing old notions with broader security concepts. In this context, it can be considered that it showed a great and creative capacity for transformation after the Cold War, since the introduction of the concept of civilian crisis management met the criteria of responding to needs, as well as creating the conditions for its own survival.*

The strategic concepts developed by the Alliance were intended to respond to changes in the security environment. However, despite the adoption of decisions at Alliance summits, they have repeatedly become the

object of criticism due to new unforeseen changes.

The transformations initiated at the end of the Cold War initiated the Alliance's approach to a more comprehensive security logic. Whereas it had previously been defensive and reactive towards a clearly defined adversary, after the Cold War and the London Declaration of 1990 its position as a guarantor of security and stability in Europe became more active.

The transformation of the Alliance in the last decade of the 20th century reflects its response to changes at the international level, such as the Balkans, the attacks of September 11, 2001, and the intervention in Afghanistan. Thus, the transformation of the Alliance during this period was characterized by an open-door policy and its enlargement, the development of partnerships with other states, and a focus on developing capabilities in the context of crisis management.

Conclusion. While remaining the main guarantor of global security, NATO emphasizes the importance of the topic of crisis management in the three Strategic Concepts analyzed, especially in the current Concept, which formalizes a wide range of civilian and military capabilities. In the conceptual context of the New Modern Global Order, the Alliance has created a base of support and legitimacy that prepares it for possible intervention at all stages of a crisis. This wide range of capabilities includes civilian services for anti-crisis management. In line with the Alliance's interests in future missions, NATO's capabilities and scope of action are being strengthened, at least formally. It remains to be seen whether the political will will overcome the recurring "selective immobility" in the face of the concrete reality and demands of new challenges and threats.

Key words: NATO, Military education, Crisis management, Adaptive management, Management competence

References

1. Kolb, D. (1984). Experimental learning. Experience as the source of learning and development. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall. [in English].
2. Senge, P., Roberts, C., Ross, R., Smith, B. & Kleiner, A. (1994). The Fifth Discipline Fieldbook. Strategies and Tools for Building Learning Organization. New York: Doubleday. [in English].
3. Ojala, L. (2006). Esipuhe. Teoksessa Ojala, L. (toim.) & Vainionmäki, J. (toim.) Esimerkkejä osaamisen johtamisesta suomalaisilla työpaikoilla – Osaamisen johtamisen tuloksellisuus ja osaamispääoman raportointi. Teknillinen korkeakoulu. Työpsykologian ja johtamisen laboratorio. Oppimateriaali 2006/01. Espoo: Monikko Oy. [in Finland].
4. Sydänmaanlakka, P. (2001). Älykäs organisaatio. Tiedon, osaamisen ja suorituksen johtaminen. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy. [in Finland].
5. Ståhle, P. & Wilenius, M. (2006). Luova tietopääoma – Tulevaisuuden kilpailuetu. Helsinki: Edita Prima Oy. [in Finland].
6. Moilanen, R. (2001). Oppivan organisaation mahdollisuudet. Helsinki: Tammi. [in Finland].
7. Pedler, M., Boydell, T. & Burgoyne, J. 1988. Learning company project report. Training Agency. [in English].
8. De Geus, A. (1996). Planning as learning. In Starkey, K. (Eds.) How organization learn. London: International Thomson Business Press, 92–99. [in English].
9. Sarala, U. & Sarala, A. (2001). Oppiva organisaatio – Oppimisen, laadun ja tuottavuuden yhdistäminen. 7. painos. Tampere: Palmenia-kustannus. [in Finland].
10. Viitala, R. (2005). Johda osaamista! Osaamisen johtaminen teoriasta käytäntöön. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy. [in Finland].
11. Allied Joint Doctrine AJP-01(D), December 2010, Section II - The NATO Crisis Response System, NATO's Crisis Management Process pp. 4-5, 0419 a) - f) [in English].
12. Allied Joint Doctrine for Non-Article 5 Crisis Response Operations (AJP-3.4(A)), pp. 3-1 a 3-16. [in English].
13. Flockhart, Trine, Op. Cit, n° 85, . 21-22. [in English].
14. Rollins, J.W., Op. Cit., n°191, 124. [in English].
15. «Highlights of the Seminar in Helsinki», 4 March, Comprehensive Approach to Crisis Management. Disponível em http://www.nato.int/strategic-concept/pdf/highlights_of_the_strategic_concept_seminar_helsinki.pdf. [in English].
16. Rodrigues, Alexandre, Op. Cit., nota n°10. [in English].
17. Hedegaard, Niels Henrik, Op. Cit., nota n°158. [in English].
18. Brzezinski, Zbigniew, Op. Cit., nota n°155. [in English].
19. NATO Secretary General discusses Summit, strategy and reform in Lisbon, 2 July 2010. Disponível em http://www.nato.int/cps/en/SID-5605363-FB5AC1EC/natolive/news_64812.htm. [in English].

Отримано редакцією 18.11.2024 p.