Профессиональная подготовка корпуса военнослужащих сержантского состава (ВСС)

ТИПОВОЕ РУКОВОДСТВО

Профессиональная подготовка корпуса военнослужащих сержантского состава (ВСС)

ТИПОВОЕ РУКОВОДСТВО

1 редакция, январъ 2020 г.

СОДЕРЖАНИЕ

Предисловие 5

Цель 9

Вступление 10

Глава 1. Компоненты корпуса профессиональных ВСС 11

1-0. Корпус профессиональных ВСС: 11

1-1. Обязанности, функции и сферы ответственности: 11

1-2. Отношения между ВСС и офицером: 14

1-2.a. Концепция командной группы: 14

1-2.b. Наделение ВСС полномочиями: 14

1-3. Канал поддержки ВСС: 15

Глава 2. Законодательная база, основополагающие принципы, инструкции и доктрина 16

2-0. Законодательная база: 16

2-1. Основополагающие принципы: 16

2-2. Инструкции: 16

2-3. Доктрина: 16

Глава 3. Ресурсы 17

3-0. Ресурсы: 17

3-1. Человеческий капитал: 17

3-2. Материальные ресурсы: 17

3-3. Финансовые ресурсы: 17

Глава 4. Система управления личным составом (ЛС) 18

4-0. Комплектование: 18

4-1. Продолжение службы: 18
4-2. Зарплата, виды довольствия и денежные пособия: 18
4-3. Руководство прохождением службы (отбор, продвижение по службе и назначение): 19
4-4. Привилегии, льготы и стимулы: 19
4-5. Переход от военной службы: 20
4-6. Выход в отставку: 20

Глава 5. Система военно-профессиональной подготовки ВСС 21
5-0. Основополагающие принципы: 21
5-1. Разработка учебной программы: 21
5-2. Развитие преподавательского (кадрового) состава: 21
5-3. Материальные средства и ресурсы для обучения: 21
5-4. Контроль качества: 21

Резюме 23

Коллектив составителей «Типового руководства по профессиональной подготовке корпуса ВСС» 25

Коллектив Составителей «Типового Руководства
по Профессионалъной Подготовке Корпуса ВСС» Встреча
Сен-Жан-сюр-Ришелъе, Канада, май 2019 г.

ПРЕДИСЛОВИЕ[1]

«Наилучшим уроком является пример, и перед тем, как пытаться пробудить к благородным чувствам душу солдата, нам необходимо, чтобы эти чувства были привиты в душе его унтер-офицера.»

Капитан А. Константин
«Доверие: эссе по военной психологии.» (1908 г.)

Я надеюсь, что при создании и усовершенствовании корпуса профессиональных военнослужащих сержантского состава (ВСС) данное типовое руководство окажется полезным инструментом. Из опыта мы знаем, что для создания корпуса квалифицированных, устойчивых и способных к адаптации ВСС требуется комплексный подход в рамках Вооруженных сил государства и расширение полномочий, предоставляемых ВСС политическим и военным руководством на всех уровнях.

ВСС, понимающие свою уникальную роль в военной иерархии и устанавливающие доверительные отношения с офицерами и рядовыми военнослужащими, являются фактором повышения боеспособности. Компетентные ВСС повышают готовность, эффективность и моральный дух на благо всех Вооруженных сил.

Начиная с 2009 г., группы по профессиональной подготовке ВСС под эгидой Программы по углублению военного образования (DEEP) оказывают поддержку странам-партнерам в создании и усовершенствовании программ обучения и подготовки ВСС. В этом качестве мы рады представить данное типовое руководство.

Директор, Укрепление оборонных институтов и потенциала,
Штаб-квартира НАТО

1 спользование терминов: в этом документе нет гендерной специфики. Термины, использованные для указания на гендер, не используются исключительно для обозначения мужчин или женщин. Использование термина «Вооруженные силы» относится ко всем применимым родам и видам войск (военно-воздушные силы, военно-морские силы, сухопутные силы и т.д.) или любым другим компонентам Вооруженных сил в пределах страны. Употребление термина «военнослужащий» относится к проходящему службу в любом роде или виде войск.

NORTH ATLANTIC TREATY ORGANIZATION
ORGANISATION DU TRAITÉ DE L'ATLANTIQUE NORD
ОРГАНИЗАЦИЯ СЕВЕРОАТЛАНТИЧЕСКОГО ДОГОВОРА
ШТАБ ВЕРХОВНОГО ГЛАВНОКОМАНДУЮЩЕГО ПО ТРАНСФОРМАЦИИ ОВС НАТО
7857 BLANDY ROAD, SUITE 100
NORFOLK, VIRGINIA, 23551-2490

ACT/JFD/TT-2190/SER:

КОМУ: См. рассылку

ТЕМА: **Утверждение Типового руководства по профессиональной подготовке корпуса военнослужащих сержантского состава в качестве справочного документа НАТО**

ДАТА: Декабрь 2019 г.

ДОКУМЕНТ ДЛЯ ССЫЛОК: Типовой учебный план (ТУП) военно-профессиональной подготовки (ВПП) ВСС от 2013 г.

1. Учитывая сохраняющуюся заинтересованность партнеров в развитии корпуса военнослужащих сержантского состава (ВСС), я убежден, что Типовое руководство по профессиональной подготовке корпуса ВСС (ТРПП ВСС) может послужить для стран-партнеров ориентиром при формировании и развитии моделей своих курсов, создании системы профессиональной подготовки, а также способствовать повышению уровня военной оперативной совместимости между НАТО и партнерами. Поэтому я с удовольствием поддерживаю и расширяю диалог по ТРПП ВСС, размещая данное руководство на соответствующих площадках партнеров НАТО в качестве документа НАТО.

2. Стремясь к укреплению сотрудничества в целях развития безопасности через образование и профессиональную подготовку (ПП) ВСС, в рамках Программы НАТО по углублению военного образования (DEEP) от имени НАТО было разработано ТРПП ВСС. Этот документ служит руководством, дополняющим Типовой учебный план (ТУП) военно-профессиональной подготовки (ВПП) ВСС, и поможет государствам в выявлении важнейших областей, необходимых для формирования корпуса профессиональных ВСС. Создание прочной основы с обозначением контрольных этапов для личного состава (ЛС) приведет к формированию корпуса профессиональных, обладающих необходимыми полномочиями, образованных и мотивированных ВСС. Поэтому я призываю всех

соответствующих разработчиков из стран-партнеров, участвующих в формировании корпуса ВСС, ознакомиться с документами и распространить их в своих странах.

3. В случае возникновения вопросов обращайтесь к нашему контактному лицу:
команд-сержант-майор Тибор Богдан, старший командир рядового и сержантского состава (СКРСС), Стратегическое командование по трансформации (СКТ) Tibor.Bogdan@act.nato.int

По поручению верховного главнокомандующего по трансформации ОВС НАТО

for ACOS JFD
BG LEJINŠ

Альфонсо Фернандес де Кордова
Вице-адмирал, ВМС Испании
Заместитель начальника штаба, Объединенное строительство ВС

ЦЕЛЬ

Данный документ служит руководством, которое дополняет Типовой учебный план (ТУП) для военно-профессиональной подготовки (ВПП) ВСС. ТУП ВПП ВСС посвящен исключительно структуре и содержанию курсов для ВСС. Типовое руководство по профессиональной подготовке корпуса ВСС составлено с целью оказать содействие государствам и группам экспертов DEEP при выявлении областей, которые необходимы для создания корпуса профессиональных ВСС, но выходят за рамки непосредственно образования. Создание прочной основы с обозначением контрольных этапов для личного состава (ЛС) приведет к формированию корпуса профессиональных, наделенных полномочиями, образованных и мотивированных ВСС. С этой целью государствам рекомендуется применять данное руководство при определении необходимых элементов для развития корпуса профессиональных ВСС и выявлении проблем, которые препятствуют успешному повышению образования ВСС.

Коллектив Составителей «Типового Руководства
по Профессиональной Подготовке Корпуса ВСС» Встреча
Сен-Жан-сюр-Ришелье, Канада, май 2019 г.

ВСТУПЛЕНИЕ

В данном руководстве содержатся ссылки на фундаментальные концепции, лежащие в основе формирования корпуса профессиональных ВСС. Основа закладывается за счет системного подхода к созданию и управлению развитием корпуса ВСС. К ключевым направлениям относятся: обязанности, функции и сферы ответственности; основополагающие принципы и доктрина; управление ресурсами; система управления делами личного состава (ЛС); и система образования ВСС.

В качестве инструмента планирования для устранения пробелов в потенциале рекомендуется применять подход DOTMLPF-I, охватывающий нижеперечисленные направления, и конкретные, измеримые, достижимые, актуальные и привязанные к срокам рамки SMART, которые следует интерпретировать в контексте военной сферы:

1) **[Doctrine]** – Доктрина: способ ведения военных действий, напр., с акцентом на маневренную войну с комбинированным использованием воздушных и наземных средств.
2) **[Organization]** – Вопросы организации: как организовать ведение боевых действий; дивизии, эскадрильи и т.д.
3) **[Training]** – Боевая подготовка: как подготовиться к ведению боевых действий на тактическом уровне; от базовой подготовки до углубленной индивидуальной подготовки, различные виды боевой подготовки в составе воинского формирования, совместные учения и т.п.
4) **[Materiel]** – Материально-техническое обеспечение (МТО): все ресурсы, необходимые для оснащения войск, вооружения, запчасти и т.д., чтобы эффективно проводить операции.
5) **[Leadership and education]** – Командирские навыки и обучение: как подготовить командиров для руководства военными действиями от командира отделения до генерала / адмирала; профессиональная подготовка.
6) **[Personnel]** – Личный состав (ЛС): наличие квалифицированного персонала для проведения операций в мирное и военное время, а также различных операций в чрезвычайных ситуациях.
7) **[Facilities]** – Объекты: недвижимое имущество; установки и промышленные объекты, которые используются для поддержки сил.
8) **[Interoperability]** – Оперативная совместимость: способность к оперативному взаимодействию с другими силами.

Применение рамок SMART и целостного подхода на всех уровнях функционирования ВСС, касающихся проведения операций, учений, учебной подготовки, партнерств и трудоустройства, с тем, чтобы определить и устранить пробелы в потенциале.

ГЛАВА 1. КОМПОНЕНТЫ КОРПУСА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ВСС

1-0. Корпус профессиональных ВСС:

Ратный труд отличается тем, что служебные обязанности довлеют над личными, применение военной силы осуществляется в соответствии с законным приказом и принимается понятие неограниченной ответственности. Военнослужащие обладают систематизированным и специализированным запасом военных знаний и навыков, постепенно приобретаемых через обучение, подготовку и опыт. У военнослужащих – общий набор ценностей и убеждений, заложенных воинским этосом, которые направляют их в выполнении порученных обязанностей и позволяют им поддерживать доверие и веру со стороны общества, которому они служат. В конечном итоге, цель заключается в том, чтобы корпус профессиональных ВСС был прочно укоренен в рамках военной службы.

1-1. Обязанности, функции и сферы ответственности:

Современный ВСС является профессионально подготовленным лидером, который служит «становым хребтом» любых Вооруженных сил. Профессиональный ВСС выступает в качестве тренера и советника, который помогает руководству как эксперт технического и тактического уровней при обеспечении выполнения миссии и в процессе подготовки, попечения и дисциплинирования военнослужащих. ВСС выполняют функции командиров, коммуникаторов, экспертов, наставников и советников и стремятся к совершенству и достижению самых высоких стандартов навыков, знаний и качественных характеристик. Взаимное доверие и общие цели являются теми двумя элементами, которые укрепляют отношения между ВСС и офицерами. ВСС действуют на тактическом, оперативном и стратегическом уровнях в строевых частях и штабных структурах. На ВСС полагаются при выполнении сложных тактических операций, принятии решений на основе анализа цели и намерений и проведении операций в нескольких оперативных сферах. ВСС отвечают за поддержание и обеспечение соблюдения стандартов и дисциплины. Они обучают, подают пример, и на них возложена забота о военнослужащих. В рамках функциональных органов, таких как командные и штабные структуры, штабные ВСС выполняют задачи, связанные с процессами управления ЛС, на основе приобретенных знаний, квалификаций и соответствующего опыта.

Нижеследующая типовая схема служит общим ориентиром в отношении сферы руководства ВСС на каждом уровне с разбивкой по званиям:

Руководство для ВСС НАТО	
СКРСС / OR 9	Этот ключевой старший командир рядового и сержантского состава (СКРСС), находящийся на вершине иерархии сержантских званий, выполняет роль старшего советника для командира и руководства штабного элемента. Этот старший ВСС дает командиру рекомендации по всем вопросам, касающимся рядового и сержантского состава (РСС). Он или она обеспечивает соблюдение правил и поведения, соответствие стандартам и результативность, а также эффективную учебную подготовку и поддержание дисциплины внутри воинского формирования. Этот старший ВСС курирует специальную подготовку РСС. Он или она служит на самом высоком уровне и обеспечивает контроль на тактическом, оперативном и стратегическом уровнях, поддерживая выполнение замысла командира. Причем данная должность не должна быть второстепенной, иначе это может оказать отрицательное воздействие на целостность принципов командной группы.
OR 9	Самый опытный старший ВСС в структуре ВСС НАТО. Максимально задействует расширенные лидерские навыки и обширный опыт для успешного осуществления планирования и управления при коллективном выполнении поставленной задачи. Консультирует штабной элемент, инструктирует и наставляет подчиненных, а также координирует и контролирует процесс учебной подготовки. Осуществляет мониторинг эффективности подразделения и поддерживает стандарты. Кроме того следит за моральным состоянием и обеспечением жизни и быта подразделения, соблюдением стандартов и специальной подготовкой РСС. OR9 служит примером не только для всех ВСС/РСС, но и для младших офицеров, и является советником в вышестоящем штабе.
OR 8	Использует расширенные лидерские навыки и обширный опыт для успешного осуществления планирования и управления для коллективного выполнения поставленной задачи. Представляет рекомендации командиру подразделения / отделения и вышестоящему командованию, проводит инструктаж для подчиненных, координирует и контролирует процесс учебной подготовки, осуществляет мониторинг эффективности подразделения и поддерживает стандарты.

OR 7	OR-7 наделены полномочиями и считаются одним из ключевых элементов внутри командной структуры. Они сосредотачивают свой расширенный опыт и лидерские навыки на коллективном выполнении поставленной задачи и отвечают за эффективное управление значительным количеством личного состава и техники. Ожидается, что на этом уровне старшие ВСС могут давать надлежащие рекомендации своему руководству.
OR 6	Это первое в номенклатуре званий старших ВСС НАТО. OR-6 обычно назначается на должности, требующие повышенной ответственности. OR-6 отвечает за большее количество подчиненных и техники и использует повышенный опыт и навыки руководства для формирования своей сферы влияния при любых обстоятельствах. Важно отметить, что в некоторых странах-участницах НАТО OR-7 считается первым званием среди старших ВСС.
OR 5	OR-5 – это уровень руководства, который оказывает наибольшее влияние на подчиненный состав. Практикует руководство посредством собственного примера, демонстрируя личное соответствие стандартам при обеспечении соблюдения этих стандартов в целях упрочения порядка и дисциплины, учебной подготовки, внешнего виды и общего блага подчиненного ЛС. Несомненная компетентность для правильного выполнения задач, осуществления руководства, заботы о ЛС постоянного подчинения и поддержки выполнения поставленной задачи.
OR 4	Первый уровень руководства в таблице званий ВСС НАТО. Отвечает за порядок и дисциплину, учебную подготовку, внешний вид и общее благо подчиненного ЛС.
OR 1-3	Это базовые первичные воинские звания внутри структуры Вооруженных сил. Предполагается, что ЛС соблюдает национальные стандарты поведения и выполняет приказы начальства, и подчиняется инструкциям. Примечание: национальные системы продвижения по службе отличаются друг от друга, поэтому при соответствующем представлении к званию необходимо учитывать срок пребывания в звании, срок прохождения службы, возраст и уровень зрелости военнослужащего.

1-2. Отношения между ВСС и офицером:

Отношения между ВСС и офицером являются одними из самых важных в профессии. Само существование таких двух корпусов отражает комплексный характер военной службы и потребность организовать и структурировать эту профессию таким образом, чтобы она отвечала многочисленным требованиям, предъявляемым к ней. ВСС вовлечены в процессы: учебной подготовки, повышения квалификации и наставничества для младших офицеров; формируя служебные и личные связи с офицерами на основе взаимного доверия и общих целей.

1-2.a. Концепция командной группы:

Командная группа состоит из командира и старшего ВСС. Концепция командной группы разработана таким образом, чтобы по характеру она была взаимодополняющей и являлась профессиональным, основанным на лояльности партнерством, обеспечивающим взаимную поддержку усилий, направленных на выполнение замысла командира. Это также предоставляет командиру «коллегу», который может предлагать конструктивные рекомендации относительно вариантов действий командира, поддерживает принятие решений и обеспечивает обратную связь по факту. Командная группа разделяет ответственность за руководство и бремя, связанное с командованием.

Отношения командной группы начинаются на уровне взвода и продолжаются до самого высокого уровня командования. На самом нижнем уровне опытный ВСС обычно работает в паре с младшим офицером, выступает в роли наставника и советника по вопросам, имеющим отношение к рядовому составу в том, что касается морального состояния и бытового обеспечения. По мере повышения по службе ВСС и офицеров, роль ВСС расширяется и переходит в основном к выполнению функций советника.

1-2.b. Наделение ВСС полномочиями:

Обязанности, функции и сферы ответственности ВСС и офицера являются как раздельными, так и отличающимися друг от друга. Разделение этих функций позволяет ВСС и офицерам понять, как им обеспечить совместную работу, чтобы выполнить замысел командира. Чтобы успешно действовать в рамках операций, охватывающих многие оперативные сферы, ВСС должны быть наделены полномочиями по всей цепочке командования на тактическом, оперативном и стратегическом уровнях. Офицеры действуют с позиции официальной командной инстанции. Напротив, ВСС действуют с позиции руководства и влияния в отношении ЛС, выполняя как сложные, так и рутинные задачи, предоставляя возможность руководству использовать максимальное количество времени для исполнения своих обязанностей.

Компетентный лидер понимает, что наилучшим способом создания эффективной организационной единицы является наделение ВСС полномочиями. По мере обучения и развития уполномоченных ВСС, они могут справляться с возрастающим объемом обязанностей.

1-3. Канал поддержки ВСС:

Канал поддержки ВСС выполняет установленные принципы, директивы и приказы, стандартизирует показатели, выполняет и обеспечивает руководство по обучению и подготовке, следит за соблюдением военнослужащими профессионального поведения. Канал поддержки ВСС обеспечивает соблюдение установленных принципов, стандартов и показателей, выполняет директивы и приказы, предоставляет руководство в процессе обучения и подготовки, а также способствует развитию профессионального поведения и поступков. Кроме того, каналы поддержки ВСС должны понимать замысел командира, чтобы иметь возможность выпускать эффективные указания по выполнению во всех подразделениях Вооруженных сил.

Коллектив Составителей «Типового Руководства
по Профессиональной Подготовке Корпуса ВСС» Встреча
Сен-Жан-сюр-Ришелье, Канада, май 2019 г.

ГЛАВА 2. ЗАКОНОДАТЕЛЬНАЯ БАЗА, ОСНОВОПОЛАГАЮЩИЕ ПРИНЦИПЫ, ИНСТРУКЦИИ И ДОКТРИНА

2-0. Законодательная база:

На основе концепции создания корпуса профессиональных ВСС может потребоваться пересмотр структуры Вооруженных сил или соответствующего законодательства. В законодательстве должна быть отражена поддержка корпуса профессиональных ВСС за счет назначения бюджета и структуры сил для формирований на действительной военной службе и резервных компонентов. Законы, регулирующие правовые аспекты, должны устанавливаться на этом уровне на основе национальных требований.

2-1. Основополагающие принципы:

На министерство обороны (МО) возложена ответственность за разработку основополагающих принципов на базе структуры Вооруженных сил и законодательства. При формировании корпуса профессиональных ВСС основополагающие принципы в области обороны, разрабатываемые на базе законодательства, обеспечивают правовые рамки и полномочия для создания всеобъемлющей системы профессиональной подготовки (ПП) ВСС. В рамках этих основополагающих принципов определены различные программы, такие как системы оплаты труда, приобретение оборудования и техники, программы обучения и подготовки, системы управления делами ЛС и т.п.

2-2. Инструкции:

Инструкции создаются на базе основополагающих принципов и должны быть разработаны с учетом системы ПП ВСС, которая включает в себя: структуру, обязанности, функции, сферы ответственности, полномочия, руководство прохождением службы, требования к обучению и подготовке и т.п.

2-3. Доктрина:

Доктрина, в свою очередь, основывается на инструкциях, основополагающих принципах, научных исследованиях, обобщенном опыте и т.д. В основополагающих принципах дано направление Вооруженным силам в отношениии того, **что** делать, в то время как в доктрине определены **почему** (теоретические предпосылки) и **как** (требуемые действия) действовать в рамках нормативной базы. В доктрине представлены описания тактики, методов и процедур в форме различных официальных документов, таких как: полевые и технические руководства, наставления по боевой подготовке и т.д.

ГЛАВА 3. РЕСУРСЫ

3-0. Ресурсы:

Для развития корпуса профессиональных ВСС требуется устойчивое ресурсное обеспечение. Эта область может представлять наибольшие трудности, поскольку ни у каких Вооруженных сил нет неограниченных ресурсов, и каждый род или вид войск обычно стремится к получению собственной доли. Старшему руководству (на своем соответствующем уровне) следует извещать, как развитие ВСС укладывается в приоритеты в области финансирования, и эффективно коммуницировать с теми, кто планирует и распределяет ресурсы (финансы, ЛС, техника и т.д.).

3-1. Человеческий капитал:

Человеческий капитал определяется как назначение наиболее подготовленных ВСС на нужное место в нужное время, исходя из их опыта, навыков, знаний и качеств. Управление человеческим капиталом осуществляется посредством системы управления делами ЛС в Вооруженных силах. Такая система необходима для создания и поддержания корпуса профессиональных ВСС. Эта система и ее подсистемы обеспечивают такие программы, как комплектование, руководство прохождением службы ЛС, оценка, признание заслуг, продление срока службы, компенсация, выход в отставку и т.п., с тем, чтобы обеспечить военнослужащим предсказуемость и стабильность на протяжении всего срока прохождения службы.

3-2. Материальные ресурсы:

Управление материальными ресурсами осуществляется через систему МТО, которая включает в себя процессы приобретения и закупки, передачу оборудования и техники в войска, техническое обслуживание, ресурсы для учебной подготовки (тренировочные участки, учебные аудитории, боеприпасы и т.п.), а также отчуждение имущества.

3-3. Финансовые ресурсы:

Финансовые ресурсы должны определяться, распределяться и управляться по типам финансирования. Для достижения требуемых целей должны прогнозироваться соответствующие и точные объемы финансирования и выделяться соответствующие ресурсы.

ГЛАВА 4. СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ЛИЧНЫМ СОСТАВОМ (ЛС)

4-0. Комплектование:

Комплектование – это процесс привлечения, отбора и назначения ЛС в Вооруженных силах. Должны быть учтены стандарты отбора новых кандидатов. К ним относятся, но ими не ограничиваются: гражданство, уровень полученного образования, находящиеся на рассмотрении судебные иски, медицинское освидетельствование и проверка на благонадежность, а также соответствие требованиям к физическому состоянию. Кроме того, следует рассмотреть возможность проведения целенаправленных кампаний и введения стимулов при наборе по недоукомплектованным военно-учетным специальностям, а также специальных поощрений для более сложных военных должностей.

4-1. Продолжение службы:

Существует множество методов для того, чтобы компетентные, квалифицированные военнослужащие могли продолжать службу. Некоторые методы, способствующих удержанию ценных кадров, включают в себя, но не ограничиваются ими:

1) оплату труда и надбавки (см. пункт 4-2);
2) качество жизни (военнослужащих и их семей);
3) руководство прохождением службы ЛС, в том числе присвоение следующего звания (см. пункт 4-3);
4) возможности прохождения обучения / учебной подготовки (см. главу 5);
5) возможности назначения;
6) поощрение;
7) привилегии, льготы и стимулы (см. пункт 4-4);
8) пенсионное обеспечение (см. пункт 4-6).

4-2. Зарплата, виды довольствия и денежные пособия:

Шкала оплаты для корпуса ВСС должна быть справедливой и равноправной по отношению к шкале оплаты для офицеров и гражданских сотрудников. Должна быть создана система, определяющая порядок возмещения, стимулирования и премирования, для компенсации финансовых расходов и трудностей, связанных с военной службой, местом службы, передислокацией и служебными командировками. Следует рассмотреть вопрос о назначении жилищной надбавки или предоставлении стандартного жилья, надбавках в связи с повышением прожиточного минимума и компенсации за предусмотренные служебные командировки. Вооруженным силам следует также рассмотреть возможность выплаты специальной денежной надбавки или надбавки за особые служебные обязанности для сотрудников, выполняющих конкретные функции и занимающих определенные должности.

4-3. Руководство прохождением службы (отбор, продвижение по службе и назначение):

Создать систему руководства прохождением службы ЛС, которая является прозрачной, всеобъемлющей и не обусловленной гендерной принадлежностью, что обеспечит возможность отбора, продвижения по службе (там, где это требуется) и назначения наиболее квалифицированного военнослужащего в нужное время и в нужном месте. Разработать график продвижения по службе для каждой конкретной профессии, в котором будут отражены требования к продвижению по службе. Отборочные комиссии должны быть организованы на уровне соответствующих званий для осуществления справедливого и прозрачного процесса, будь он централизованный, децентрализованный или комбинированный. Создание прогрессивной структуры званий ВСС обеспечивает возможность управления кадровым резервом на уровне младших, средних и старших званий. Посредством создания структуры, обеспечивающей согласование обязанностей, функций и ответственности сержантского и офицерского составов с соотношением сферы контроля, Вооруженные силы повысят эффективность, оперативную результативность и рациональное управление финансами. Система руководства прохождением службы ЛС должна учитывать условия, касающиеся продолжительности военной службы ВСС, либо по годам службы, либо по индивидуальным показателям, либо по опыту, либо по сочетанию всех этих факторов.

4-4. Привилегии, льготы и стимулы:

В целях содействия комплектованию, продолжению службы и повышению качества жизни следует рассмотреть некоторые средства, напр.:

1) медицинскую помощь и лечение, в том числе стоматологическое обслуживание (для военнослужащих и членов их семей);
2) образование;
3) финансовые стимулы;
4) программы социальной помощи и поддержки семьям;
5) страхование жизни;
6) жилье;
7) обеспечение военнослужащих и их семей в военном гарнизоне;
8) программы отдыха, развлечений и отпусков.

4-5. Переход от военной службы:

В целях содействия переходу от военной службы следует рассмотреть программы поддержки, напр.:

1) возможности в сфере гражданских специальностей:
   a) составление резюме;
   b) ярмарка вакансий;
   c) коучинг по прохождению интервью;
   d) содействие в поиске работы (напр., соцсети и нетворкинг);
   e) консультации по финансовому обеспечению;
2) определение навыков и квалификаций;
3) пособия на образование, включая переподготовку;
4) льготы для ветеранов;
5) обеспечение жильем при переезде.

4-6. Выход в отставку:

В дополнение к перечисленным выше переходным программам рассмотреть возможность создания системы выхода в отставку, в которую могут входить:

1) доступная программа пенсионного обеспечения;
2) льготы при медицинском и стоматологическом обслуживании;
3) пособия на погребение;
4) обеспечение социально-бытовых и культурных потребностей военнослужащих и их семей.

ГЛАВА 5. СИСТЕМА ВОЕННО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ ВСС

5-0. Основополагающие принципы:

В основополагающих принципах должна быть предусмотрена система военно-профессиональной подготовки (ВПП) ВСС с применением системного подхода к обучению. Создание культуры обучения на протяжении всей службы в военной структуре, где инициативные лидеры ставят перед собой цели и добиваются профессионального и личностного роста в областях военного и гражданского образования, технической аттестации, языковых навыков и т.д.

5-1. Разработка учебной программы:

При разработке учебной программы руководствуются доктриной, в которой изложено содержание соответствующих курсов, как будет осуществляться преподавание и как будет проходить оценка обучаемых. Учебные программы рекомендуется адаптировать с учетом требований ТУП ВПП ВСС. В рамках ВПП как ВСС, так и офицерского звена комплексное понимание ПП друг друга должно быть заложено при разработке учебных программ.

5-2. Развитие преподавательского (кадрового) состава:

Курсы повышения квалификации преподавательского состава должны быть разработаны для инструкторов, методистов и разработчиков учебных программ, которых называют «кадровым составом». В идеале ВСС должны быть основными инструкторами и/или методистами для курсов по ВПП ВСС. Кадровый состав – это эксперты в предметной области, которые внушают доверие и достигают желаемых результатов при обучении.

5-3. Материальные средства и ресурсы для обучения:

Наличие соответствующей инфраструктуры способствует улучшению среды обучения. Сюда относится, но этим не ограничивается: объекты (напр., учебные аудитории, тренировочные участки, жилые здания, пункты приема пищи), оборудованные и оснащенные функциональными элементами, учебно-тренировочные средства, эксплуатационное оборудование и т.п.

5-4. Контроль качества:

Для определения актуальности и эффективности образовательных и учебных программ необходимо проводить их оценку. Данные собираются от обучаемых и сотрудников для анализа, чтобы руководство могло принимать обоснованные решения о том, какие программы продолжить, какие – изменить, какие – отменить, на что выделить дополнительные ресурсы, и т.д. Внутренняя оценка и внешняя аттестация необходимы для обеспечения достижения целей и результатов обучения на основе учебных планов и оперативных потребностей.

Коллектив Составителей «Типового Руководства
по Профессиональной Подготовке Корпуса ВСС» Встреча
Гармиш-Партенкирхен, Германия, февраль 2019 г.

Коллектив Составителей «Типового Руководства
по Профессиональной Подготовке Корпуса ВСС» Встреча
Сен-Жан-сюр-Ришелье, Канада, май 2019 г.

РЕЗЮМЕ

Корпус наделенных соответствующими полномочиями и профессионально подготовленных ВСС является фактором повышения боеспособности Вооруженных сил. Для формирования руководящих принципов управления корпусом ВСС необходима надлежащая основа, созданная при помощи законодательства, основополагающих принципов, инструкций и доктрины. Для изменения национальной системы профессиональной подготовки ВСС требуется поддержка и участие всех заинтересованных сторон, включая, при необходимости, политическое руководство. Без глубокого понимания характера и цели этих изменений преобразования будут неэффективными, и процесс может застопориться. Наличие адекватных ресурсов является крайне важным для создания и поддержания всеобъемлющей системы ПП ВСС. Отсутствие достаточных ресурсов для системы ВПП ВСС ослабит эффективность программ подготовки ВСС.

Эффективная и всесторонняя система управления ЛС обеспечивает процесс назначения наиболее квалифицированных ВСС в нужное время в нужном месте. Система ВПП ВСС обеспечит навыки, знания и качества, необходимые для создания корпуса профессиональных ВСС, способных успешно действовать в сложной и непредсказуемой обстановке XXI века.

Примечание: для сохранения актуальности этого типового руководства следует, по мере необходимости, проводить его пересмотр.

КОЛЛЕКТИВ СОСТАВИТЕЛЕЙ «ТИПОВОГО РУКОВОДСТВА ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКЕ КОРПУСА ВСС»

Фамилия, имя	**Страна**	**Место работы**	
Г-н Павел Анастасов	Болгария	Международный секретариат НАТО, DEEP	
Команд-сержант-майор (OR9) Брониус Базаликас	Литва	Военная академия Литвы	
Старший уорент-офицер (OR9) Николь Беланжер	Канада	Военная академия Канады	
Старший уорент-офицер (OR9) Генри Бетлехем	Нидерланды	Школа НАТО, Обераммергау	
Команд-сержант-майор Тибор Богдан	Венгрия	Штаб-квартира Стратегического командования по трансформации	
Сержант-майор (OR9) Александр Варга	Словения	Школа прапорщиков	
Старший уорент-офицер (OR9) Родни Гэллант	Канада	Директорат по партнерствам НАТО	
Г-н Чарлз Гайетт	США	Центр передового опыта по подготовке лидеров ВСС и Школа подготовки сержант-майоров СВ США	

Г-жа Мария Гальперина Доннелли	США	Консорциум «Партнерство ради мира»	
Первый сержант (OR8) Кристин Калдуэлл	США	Сухопутные войска Национальной гвардии шт. Калифорния	
Старший уорент-офицер (OR9) Мартин Картье	Канада	Директорат по партнерствам НАТО	
П/полк. (OF4) Роландас Кискис	Литва	Представительство НАТО в Украине	
Сержант-майор (OR9) Людек Колеша	Чешская Республика	Министерство обороны Чешской Республики	
Сержант-майор (OR9) Альвидас Купрушевичюс	Литва	Представительство НАТО в Украине	
Г-н Бьорн Лагерлёф	Канада	Военная академия Канады	
Сержант-майор (OR9) Джейсон Ливорси	США	Центр передового опыта по подготовке лидеров ВСС и Школа подготовки сержант-майоров СВ США	

Старший уорент-офицер (OR9) Кевин Мазерс	Канада	Военный институт для старших уорент-офицеров им. Р. Оссайда	
Старший уорент-офицер (OR9) Рик Планте	Канада	Военный институт для старших уорент-офицеров им. Р. Оссайда	
Главный уорент-офицер (OR8) Жан-Луи Прото	Канада	Военный институт для старших уорент-офицеров им. Р. Оссайда	
Мастер-сержант (OR8) Мэтью Т. Сейлор	США	Центр передового опыта по подготовке лидеров ВСС и Школа подготовки сержант-майоров СВ США	The NCO Leadership Center of Excellence
Мастер-главный старшина (OR9) Горазд Скорьянч	Словения	Школа НАТО, Обераммергау	NATO SCHOOL Oberammergau
Сержант-майор (OR9) Янеш Смид	Словения	Генеральный штаб Вооруженных сил Словении	
Г-н Мариуш Солис	Польша	Международный секретариат НАТО, DEEP	NATO OTAN
Команд-сержант-майор (OR9) Коба Цирекидзе	Грузия	Силы обороны Грузии	

Метранпаж / Распространение материала:

Габриелла Лурвиг-Жандарм
Gabriella Lurwig-Gendarme
NATO International Staff
lurwig.gabriella@hq.nato.int

0024-20 NATO Graphics & Printing — ISBN 978-92-845-0215-8