

MEDZINÁRODNÁ VEDECKÁ KONFERENCIA



**MOŽNÉ PRÍSTUPY
K PRÍPRAVE
VOJENSKÝCH**

ELÍT

26. - 27. októbra 2017 • Liptovský Mikuláš • Slovakia

**Zborník vedeckých
a odborných prác**

Akadémia ozbrojených síl gen. M. R. Štefánika Liptovský Mikuláš Katedra spoločenských vied a jazykov

organizovala pod záštitou

Plk. gšt. Ing. **Radoslava IVANČÍKA**, PhD.
generálneho riaditeľa sekcie ľudských zdrojov, MO SR, Bratislava

a

doc. Ing. **Jozefa PUTTERU**, CSc.
rektora Akadémie ozbrojených síl gen. M. R. Štefánika v Liptovskom Mikuláši

v spolupráci s

*Akadémiou policajného zboru v Bratislave
Pedagogickou univerzitou v Krakove
Vroclavskou univerzitou vo Vroclave
Vysokou školou verejnej a individuálnej bezpečnosti v Krakove
Vysokou školou polície v Štitne
a Vojenskou sekciou Slovenskej sociologickej spoločnosti pri Slovenskej akadémii
vied*

medzinárodnú vedeckú konferenciu

«MOŽNÉ PRÍSTUPY K PRÍPRAVE VOJENSKÝCH ELÍT»

v termíne

26.-27. októbra 2017



Odborní garanti:

Plk. gšt. Ing. **Radoslav IVANČÍK**, PhD., generálny riaditeľ sekcie ľudských zdrojov, (SEĽUZ) MO SR, Bratislava

doc. Ing. **Jozef PUTTERA**, CSc., rektor, Akadémia ozbrojených síl gen. M. R. Štefánika, Liptovský Mikuláš, Slovensko

Vedecký výbor:

Prof. dr hab. Mariola BIDZAN, Gdanská univerzita, Gdansk, Poľsko

Prof. dr hab. Jacek DVORZECKI, Vysoká škola polície, Štitno, Poľsko

Mjr. PhDr. Pavol CZIRÁK, PhD., SEĽUZ MO SR, Bratislava, Slovensko

Prof. inž. Andrzej KOZERA, Pedagogická univerzita v Krakove, Krakov, Poľsko

Prof. dr hab. Jan MACIEJEWSKI, Vroclavská univerzita, Vroclav, Poľsko

Doc. RSDr. Jozef MATIS, PhD., Akadémia ozbrojených síl gen. M. R. Štefánika, Liptovský Mikuláš, Slovensko

Doc. Karol MURDZA, PhD., Akadémia policajného zboru v Bratislave, Bratislava, Slovensko

prof. dr hab. Beata PASTWA-WOJCIECHOWSKA, Gdanská univerzita, Gdansk, Poľsko

Prof. dr hab. Juliusz PIWOWARSKI, rektor, Vysoká škola verejnej a individuálnej bezpečnosti „Apeiron“, Krakov, Poľsko

doc. PhDr. František ŠKVRNDA, PhD., Ekonomická univerzita, Bratislava, Slovensko

Prof. zw. dr hab Janusz SZTUMSKI, GWSH Katowice. Polsko

Recenzenti:

doc. RSDr. Jozef MATIS, PhD., Kt SVaJ AOS gen. M.R.Štefánika, L. Mikuláš, Slovensko

prof. dr. hab. Jan MACIEJEWSKI, FSV Vroclavskej univerzity, Vroclav, Poľsko

Prof. dr hab. Jacek DVORZECKI, Vysoká škola polície, Štitno, Poľsko

Doc. Karol MURDZA, PhD., APZ v Bratislave, Bratislava, Slovensko

Organizačný výbor:

PhDr. Miroslav KMOŠENA, PhD., KtSVaJ AOS L.Mikuláš

PhDr. Mária MARTINSKÁ, PhD., KtSVaJ AOS L. Mikuláš

PhDr. Zuzana KORČOKOVÁ, PhD. kvestúra AOS L. Mikuláš

PhDr. Róbert HURNÝ, KtSVaJ AOS L.Mikuláš

dr Malgorzata STOCHMAL, Vroclavská univerzita, Vroclav, Poľsko

Mgr. Lucia NOSKOVIČOVÁ, APZ, Bratislava, Slovensko

Mgr. Zuzana BERNÍKOVÁ, KtSVaJ AOS L.Mikuláš

Mgr. Lenka NAGYOVÁ, KtSVaJ AOS L.Mikuláš

Mgr. Beáta LEHOTSKÁ, KtSVaJ AOS L.Mikuláš

Tatjana PAULÍKOVÁ, KtSVaJ AOS L.Mikuláš

Editori zborníka:

doc. RSDr. Jozef MATIS, PhD., Kt SVaJ AOS gen. M. R. Štefánika, L. Mikuláš, (vedecký redaktor)

Mgr. Lenka NAGYOVÁ, KtSVaJ AOS L.Mikuláš (vedecká redaktorka)

Zborník elektronických verzií recenzovaných príspevkov na CD – nosiči.

Rukopis neprešiel jazykovou úpravou.

ISBN: 978-80-8040-553-3 (Elektronický zborník príspevkov – CD nosič)

OBSAH

MATIS Jozef

OTVORENIE MEDZINÁRODNEJ VEDECKEJ KONFERENCIE „MOŽNÉ PRÍSTUPY K PRÍPRAVE VOJENSKÝCH ELÍT“.

OPENING OF INTERNATIONAL SCIENTIFIC CONFERENCE “ POSSIBLE APPROACHES TO EDUCATION AND TRAINING OF MILITARY AND POLITICAL ELITES.”

6

Hlavný referát:

MATIS Jozef

UTVÁRANIE ELITY V OZBROJENÝCH SILÁCH SLOVENSKEJ REPUBLIKY.

FORMATION OF THE ARMY ELITE IN THE ARMED FORCES SLOVAK REPUBLIC.

7

Koreferát:

KOZERAWSKI Dariusz

KSZTAŁCENIE ELIT WOJSKOWYCH SZCZEBLA STRATEGICZNEGO W AKADEMII OBRONY NARODOWEJ W WARSZAWIE .

THE MILITARY ELITES' EDUCATION ON STRATEGIC LEVEL IN NATIONAL DEFENSE UNIVERSITY IN WARSAW.

41

Diskusné príspevky

BALCERZYK Robert, MACIEJEWSKI Wojciech

ZAPEWNIANIE BEZPIECZEŃSTWA WEWNĘTRZNEGO PRZEZ ORGANY PAŃSTWOWE W OCENIE STUDENTÓW KIERUNKU BEZPIECZEŃSTWO WEWNĘTRZNE.

HOW GOVERNMENT SECURITY AGENCIES PROVIDE INTERNAL SECURITY A SURVEY OF THE INTERNAL SECURITY STUDENTS.

49

BALCERZYK Robert, MACIEJEWSKI Wojciech, MATERAC Janusz,

METODY OCENY PRACOWNIKÓW.

METHODS OF ASSESSING EMPLOYEES.

59

БАРАБАШ Олег, ГОРСКИЙ Алексей

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТЕЗАУРУС-ОРИЕНТИРОВАННЫХ ПРОЦЕДУР ПРИ УПРАВЛЕНИИ КАЧЕСТВОМ ПОДГОТОВКИ ОПЕРАТОРОВ. СОЦИОТЕХНИЧЕСКИХ СИСТЕМ.

USING OF THESAURUS-ORIENTED PROCEDURES IN QUALITY MANAGEMENT OF TRAINING OF SOCIO-TECHNICAL SYSTEMS OPERATORS.

70

BARABASH Oleg, DAKHNO Nataliia, SHEVCHENKO Halyna

МОДИФІКОВАНИЙ ГРАДІЄНТНИЙ МЕТОД В СИСТЕМАХ ПІДТРИМКИ ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ ДЛЯ КЕРУВАННЯ БЕЗПІЛОТНИМИ ЛІТАЛЬНИМИ АПАРАТАМИ.

MODIFIED GRADIENT METHOD IN A DECISION SUPPORT SYSTEM FOR CONTROL UNMANNED AERIAL VEHICLES.

77

BERDNIK Polina, PETROVA Lyudmila

ИНТЕРАКТИВНАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ СРЕДА КАК ИННОВАЦИОННЫЙ СПОСОБ ИНТЕНСИФИКАЦИИ ОБУЧЕНИЯ КУРСАНТОВ.

INTERACTIVE EDUCATIONAL ENVIRONMENT AS AN INNOVATIVE METHOD OF INTENSIFICATION OF CADETS TRAINING.

85

BŁAŻEJCZAK Karina STRATEGIE KOMUNIKOWANIA SIĘ Z CUDZOZIEMCAMI JAKO WAŻNY ELEMENT SZKOLENIA FUNKCJONARIUSZY STRAŻY GRANICZNEJ. <i>STRATEGY FOR COMMUNICATION WITH FOREIGNER AS A SIGNIFICANT ELEMENT OF BORDER GUARD OFFICERS TRAINING.</i>	94
BOROWSKA Donata PROTEKCJONIZM WOBEC EDUKACJI ELIT WOJSKOWYCH I POLITYCZNYCH W KONTEKŚCIE WSPÓŁCZESNYCH ZAGROŻEŃ. <i>PROTECTIONISM TOWARDS THE EDUCATION OF MILITARY AND POLITICAL ELITES IN THE CONTEXT OF CONTEMPORARY THREATS.</i>	103
BOROZENETS Igor, PAVLENKO Maxim, POLONSKIY Yriy МЕТОД ОРГАНИЗАЦИИ НЕЗАВИСИМАЯ РАБОТА СТУДЕНТОВ И КАДЕТОВ. <i>METHOD OF ORGANISATION INDEPENDENT WORK OF STUDENTS AND CADETS.</i>	116
CZAJKOWSKI Wojciech, PIWOWARSKI Juliusz SPOŁECZNE KOMPETENCJE ELIT W SYTUACJACH PRZEWODZENIA I DOWODZENIA. <i>SOCIAL COMPETENCIES OF ELITES IN THE CONTEXT OF LEADERSHIP AND COMMAND.</i>	123
ČIŽIK Tomáš, MASARIKOVÁ Monika KULTÚRNA IDENTITA AKO FAKTOR PRÍPRAVY ELÍT: PRÍKLADY ZO SLOVENSKA <i>CULTURAL IDENTITY AS A FACTOR FOR ELITE PREPARATION: EXAMPLES FROM SLOVAKIA.</i>	139
KHMELEVSKIY Serhey, SHILO Serhey, TIMOCHKO Alexander ПРИНЦИПЫ ФОРМИРОВАНИЯ РЕЙТИНГА ПОДГОТОВКИ В ВЫСШИХ ВОЕННО- ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ. <i>PRINCIPLES FOR FORMING THE RATING OF TRAINED AT HIGHER MILITARY EDUCATIONAL INSTITUTIONS.</i>	148
КОСТЮК И.А., ЛУЦИШИН А.Н., СТЕПАНОВ Г.С., ЩИПАНСЬКИЙ П.В. НАПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ПОДГОТОВКИ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ ОРГАНОВ ВОЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ВОЙСКАМИ. <i>DIRECTIONS OF ORGANIZATION OF SERVICEMEN OF MILITARY MANAGEMENT BODIES TRAINING FOR INCREASING THE EFFECTIVENESS OF COMMAND AND CONTROL OF TROOPS.</i>	155
LUDZIEJEWSKI Zdzisław ŻOŁNIERZY W MISJI STABILIZACYJNYCH NATO. <i>SOLDIERS IN NATO STABILIZATION MISSIONS.</i>	162
MARENČINOVÁ Veronika POHLAVIE A VODCOVSTVO VO VOJENSTVE. <i>GENDER AND LEADERSHIP IN THE MILITARY.</i>	168
MARTINSKÁ Mária VOJENSKÉ ELITY Z RODOVEJ PERSPEKTÍVY <i>MILITARY ELITES FROM GENDER PERSPECTIVE</i>	177

PIETREK Grzegorz INTEGRACJA SYSTEMU ZARZĄDZANIA KRYZYSOWEGO Z SYSTEMEM OBRONNYM PAŃSTWA – WNIOSKI Z BADAŃ. <i>INTEGRATION OF THE SYSTEM OF THE CRISIS MANAGEMENT WITH THE DEFENSIVE SYSTEM OF THE STATE-CONCLUSIONS FROM EXAMINATION.</i>	199
PIETREK Michalina STRAŻE MIEJSKIE JAKO ELEMENT KSZTAŁTOWANIA PORZĄDKU PUBLICZNEGO PRZEZ SAMORZĄD LOKALNY. <i>MUNICIPAL GUARDS AS THE ELEMENT OF THE FORMING OF THE PUBLIC ORDER BY THE LOCAL GOVERNMENT.</i>	213
SABO Viktor JE DUCHOVNÝ VOJENSKOU EL - ITOU... <i>IS MILITARY CHAPLAIN THAT SPECIAL EL - ITOU...</i>	222
SZLACHTA Aleksander EDUKACJA DLA BEZPIECZEŃSTWA PAŃSTWA. <i>EDUCATION FOR THE STATE SECURITY.</i>	228
ŠKOLNÍK Miroslav PRÍPRAVA VOJENSKÝCH ODBORNÍKOV NA AKADÉMII OZBROJENÝCH SÍL GEN. M. R. ŠTEFÁNKA. <i>TRAINING OF MILITARY EXPERTS AT THE ACADEMY OF THE ARMED FORCES GEN. M. R. ŠTEFANIK.</i>	236
TOMA Peter, TRNKA Maroš AKTUÁLNE PROBLÉMY OVPLYVŇUJÚCE PROCES MANAŽMENTU A LEADERSHIPU V OZBROJENÝCH SILÁCH SLOVENSKEJ REPUBLIKY. <i>ACTUAL PROBLEMS IMPLEMENTING THE MANAGEMENT AND LEADERSHIP IN THE ARMED FORCES OF THE SLOVAK REPUBLIC.</i>	246
TRNKA Maroš, TOMA Peter VPLYV TURECKEJ MOCENSKEJ ELITY NA VÝVOJ VZŤAHOV TURECKA S EURÓPSKOU ÚNIOU. <i>THE INFLUENCE OF THE TURKISH POWER ELITE ON THE DEVELOPMENT OF TURKEY'S RELATIONS WITH THE EUROPEAN UNION.</i>	258
MATIS Jozef ZÁVERY MEDZINÁRODNEJ VEDECKEJ KONFERENCIE „MOŽNÉ PRÍSTUPY K PRÍPRAVE VOJENSKÝCH ELÍT.“ <i>CONCLUSIONS OF INTERNATIONAL SCIENTIFIC CONFERENCE "POSSIBLE APPROACHES TO EDUCATION AND TRAINING OF MILITARY AND POLITICAL ELITES."</i>	269

**OTVORENIE
MEDZINÁRODNEJ VEDECKEJ KONFERENCIE
„MOŽNÉ PRÍSTUPY K PRÍPRAVE VOJENSKÝCH ELÍT“**

**OPENING OF
THE INTERNATIONAL SCIENTIFIC CONFERENCE
"POSSIBLE APPROACHES TO EDUCATION AND TRAINING OF MILITARY
AND POLITICAL ELITES"**

MATIS Jozef

Vážené dámy, vážení páni, milí hostia,

otváraam medzinárodnú vedeckú konferenciu, ktorá sa koná pod názvom „Možné prístupy k príprave vojenských elít“. Obsah dnešného nášho rokovania, zameraný na problémy, ktoré súvisia s prípravou vojenských elít, aj keď sa to na prvý pohľad nezdá, veľmi úzko súvisí so zabezpečením kvalitného výkonu profesionálnej služby príslušníkov ozbrojených síl, polície, bezpečnostných a záchranných zborov.

Cieľom dnešného nášho rokovania je najmä výmena teoretických a empirických poznatkov a skúseností z oblasti prípravy elít so zameraním na elity v ozbrojených silách, polície, bezpečnostných a záchranných zboroch v európskom bezpečnostnom priestore.

Rokovanie dnešnej našej vedeckej konferencie je zamerané na riešenie týchto problémov:

- Vymedzenie elít v ozbrojených silách, bezpečnostných a záchranných zboroch v európskom bezpečnostnom priestore so zameraním sa na možné prístupy k ich príprave.
- Praktické výsledky riešenia aktuálnych otázok prípravy elít v ozbrojených silách, bezpečnostných a záchranných zboroch.

Rokovanie nadväzuje na výsledky konferencie k elitám, z roku 2015, na ktorej sa rozhodli najmä účastníci z Poľska a zo Slovenska riešiť túto problematiku hlbšie. Sľubne začatá poľsko-slovenská spolupráca pri riešení vedeckého projektu „Príprava dôstojníckeho zboru ozbrojených síl slovenskej republiky na prevzatie sociálnej pozície vojenskej elity v ozbrojených silách slovenskej republiky a v spoločnosti“ bola prerušená nestabilnou politickou situáciou v Poľsku, ktorá sa vyznačovala veľkou personálnou obmenou, narušujúcou praktickú spoluprácu jednak s pracoviskami Poľských ozbrojených síl, najmä Akadémiou národnej obrany (bola zrušená a vznikla nová) a tiež z Vysokou školou pozemného vojska (zatiaľ nebola zrušená, no je v permanentnej reorganizácii). Ani spolupráca s Policajnou akadémiou v Stitne sa nevyhla personálnej reorganizácii. Som veľmi rád, že sme sa zišli aspoň v zložení, v ktorom sú účastníci, rozbiehajúci problematiku bezpečnostných a vojenských elít.

Rokovanie našej vedeckej konferencie má náročné obsahové ciele. Očakávam, že tvorivá diskusia a výmena skúsenosti nás obohatí o nové poznatky a rozšíri naše skúsenosti z danej problematiky. Stanovený cieľ zamýšľame naplniť pod vedením členov vedeckého výboru konferencie a efektívnym rokovaním podľa stanoveného programu, ktorý ste pri prezentácii obdržali v materiáloch vedeckej konferencie.

UTVÁRANIE ELITY V OZBROJENÝCH SILÁCH SLOVENSKEJ REPUBLIKY

THE FORMATION OF A MILITARY ELITE IN THE ARMED FORCES OF THE SLOVAK REPUBLIC

MATIS Jozef

ABSTRAKT: V koreferáte je vymedzený pojem elity a vojenskej elity a vzťah medzi nimi. Dôraz je položený na tri možné pohľady ich vnímania: Prvý chápe vojenské elity ako osoby, ovplyvňujúce svojou pozíciou a autoritou zaistenie všeobecnej bezpečnosti. Druhý ich chápe ako osoby, ktoré svojou pozíciou a autoritou zaisťujú bezpečnosť v určitej sfére spoločnosti. Napokon tretí pohľad považuje za elity osoby zaisťujúce bezpečnosť v danej sfére svojou pozíciou a autoritou, ktorú získali špecifickou prípravou (tzv. elitné skupiny). Okrem toho sa v koreferáte analyzuje proces utvárania vojenskej elity v ozbrojených silách Slovenskej republiky, chápanej ako armádna elita

klúčové slová: elity, vojenské elity, armádne elity, elitné skupiny v oblasti bezpečnosti, proces utvárania armádnej elity.

Abstract: The article defines the terms "elite and military elite" (security sector elites) and the relation between them. It highlights three possible approaches to their perception. The first approach defines security elites as people who use their authority and position to provide general security. The second approach perceives them as persons whose authority and position provide security in a particular sphere of the society. The third approach describes elites as people providing security in a particular sphere using their position and authority which they gained through a specific training (so-called elite groups). In addition, the article analyses the process of creating a military elite in the Armed Forces of the Slovak Republic which is understood as an army elite.

Key words: security sector, elites, army elites, elites in security sector, elite groups in the area of security, process of creating a military elite.

ÚVOD

Základným rámcom teoretického skúmania vojenskej elity je východisko, že ozbrojené sily ako súčasť danej spoločnosti pripravujú svojich príslušníkov a celú spoločnosť na vedenie vojny, ktorá má dve stránky: *vojensko-technickú* a *vojensko-politickú*. Vojensko-technickú stránku tvorí ozbrojený zápas, v ktorom sa používa masové ozbrojené násilie v rôznych formách. Vojensko-politickú stránku tvorí proces prechodu spoločnosti na vojnový stav po vyčerpaní všetkých foriem násillia (politické, ekonomické, kultúrne a sociálne) v potenciálnej a reálnej podobe. Ani vysoký stupeň racionality, s ktorou je masové ozbrojené násilie kombinované, nedokáže pri plnení cieľov vojny zabrániť zabíjaniu ľudí a ničeniu hodnôt. Plne platí názor, že najlepšie ozbrojené sily sú tie, ktoré vysokou úrovňou vycvičenosti svojich príslušníkov šíria taký veľký strach, že žiadny protivník sa proti nim neodhodlá zaútočiť.

Po rozpade bipolarity na konci 20. storočia sa výrazne mení bezpečnostné prostredie vo svete. Vznik multipolarity moci vo svete vedie k zmenám, ktoré sa protirečivo premietli do budovania a fungovania nového bezpečnostného prostredia, v ktorom sa musia zabezpečiť dva základné ciele: *prosperita* a *bezpečnosť*. Zároveň sa tento svet začína postupne meniť, na čo je treba pripraviť tzv. novú lokálnu elitu a spoločnosť. Najkvalitnejšie a najkoncentrovanejšie sa príprava nových *lokálnych elit* uskutočňuje v školách, zameraných na bezpečnosť. Vyžaduje to vymedziť súčasné ponímanie vojenskej elity ako súčasti spoločenskej elity vo sfére bezpečnosti a navrhnúť možné nové prístupy k procesu utvárania vojenských elit.

1 ELITA V OZBROJENÝCH SILÁCH SÚČASŤ SPOLOČENSKEJ ELITY

Vymedziť vojenskú elitu vyžaduje pochopiť obsah pojmu elita v konkrétnej spoločnosti. Elita má omnoho širší a úctyhodnejší obsah ako sú vrcholové politicko-mocenské štruktúry danej spoločnosti, skupiny či komunity. Tieto spoločenstvá sa zaobídu bez vrcholnej politickej, mocenskej, ekonomickej a kultúrnej garnitúry, no nezaobídu sa bez elity. Útok na elitu znamená útok na podstatu týchto spoločenstiev, je v konečnom dôsledku zväčša neúspešný a preto nemá význam. Elita je totiž vždy a všade v neustálom pohybe, v neustálej (permanentnej) zmene.

1.1 Možné prístupy k vymedzeniu elity v spoločnosti.

Pojem „elita“ pochádza z francúzskeho pojmu „elite“, odvodeného z latinského pojmu „eligere“, znamenajúceho vyberať, či vyvoliť. Až koncom 18. a začiatkom 19. storočia sa začal tento pojem používať k označeniu vysoko postavených sociálnych skupín v spoločnosti. No už v starovekej filozofii, predovšetkým v prácach Platóna,¹ existovali názory, že elity možno vymedziť ako exkluzívne sociálne skupiny, alebo skupiny „najlepších“, ktoré tvoria vládu.

Elitami sa v minulosti zaoberali najmä Vilfredo Pareto a Gaetano Mosca, ktorí vytvorili „klasickú teóriu elít“ ako určitú kritiku demokracie a deľby moci v danej dobe. Spochybňovali priamu demokraciu, („vládu ľudu“) ako fiktívnu a reálne neexistujúcu, pretože vždy vládla iba úzka skupina ľudí – elita.² K týmto predstaviteľom klasickej teórie elít možno priradiť aj nemeckého politológa a sociológa Roberta Michelsa.

Elitami sa zaoberali aj ďalší autori, nepatriaci k predstaviteľom klasickej teórie elít a to: Harold Lasswell, Charles Wright Mills, Joseph Alois Schumpeter, Roberta Dahl, Anthony Giddens, Giovanni Sartori a tiež predstavitelia tzv. paradigmy novej elity: Michael Burton, John Higley a Richard Gunther. Aj keď každý z týchto predstaviteľov mal na elity svoj osobitý pohľad, svojou sociologickou koncepciou mocenských elít získal celosvetové uznanie iba jeden z nich a to Charles Wright Mills.³

Vilfredo Pareto (1848–1923) – taliansky ekonóm a politický sociológ, ktorý považoval za elitu vládnucu špičku danej spoločnosti, tých najschopnejších. Známy je „teóriou cirkulácie elít“. Bol toho názoru, že „Každá elita, časom upadá, stráca mobilitu, dynamiku, pôvodné vlastnosti a ako uzavretá skupina degraduje. Sociálna rovnováha si vyžaduje, aby sa do vládnucej elity neustále koptovali osoby neelitárskeho pôvodu s elitárskymi vlastnosťami a odstraňovali osoby s neelitárskymi vlastnosťami. Ale to sa nedeje, pretože vládnuce elity si chránia svoje privilégia, usilujú sa ich odovzdať dedičom.“⁴ Pareto rozlišuje vo svojom modeli spoločnosti nižšiu vrstvu – ne elitu a vyššiu vrstvu – elitu. Elity delí na vládnuce a nevládnuce. Vládnuce elity svoj vplyv ideologicky legitimizujú v procese, ktorý nazval derivácie.

¹ Pozri bližšie: PLATÓN: *Ústava*. Praha: Oikoymenh, 2001. 428 s. ISBN 978-80-7298-230-1 a tiež Kolektív: *Veľký sociologický slovník* (1. sv.). Praha: Karolinum, 1996. 747 s. ISBN 80-7184-164-1.

² LYSÝ J.: Úvod do politickej ved, Bratislava: OZ Sociálna práca, 2004, s. 25. ISBN 80-968927-8-9

³ KONČAL V., BALITSKIY A.: *Politológia*. 1. vyd. Bratislava: STU, 2004. s. 39. ISBN 80-227-2147-6

⁴ LYSÝ J.: Úvod do politickej ved, Bratislava: OZ Sociálna práca, 2004, s. 25. ISBN 80-968927-8-9

Gaetano Mosca (1858–1941) – taliansky politický sociológ, ktorý definoval elitu ako triedu vládnuce, alebo ako skupinu ľudí, ktorí vykonávajú všetky politické funkcie a majú monopol na moc, zatiaľ čo druhá skupina je zložená z tých, ktorí sú riadení a kontrolovaní.¹ Politiku chápal ako sféru boja dvoch protikladných strán a to: vládnucej menšiny (elity) a podriadenej väčšiny (ľudové masy).

Robert Michels (1876–1936) – nemecký politológ a sociológ, ktorý analýzou nemeckej sociálnej demokracie „... prišiel k záveru o nemožnosti priamej demokracii, priamej vlády más. Na splnenie záujmov, prijatie a realizáciu rozhodnutí sú potrebné osobitné organizácie (strany, odbory atď.). Fungovanie organizácií prebieha podľa osobitých zákonov. Rozvoj každej inštitúcie je spojený s formovaním hierarchie a osobitnej vládnucej vrstvy. Časom si táto vrstva monopolizuje moc, odtrhne sa od más a zmení sa na oligarchiu, ktorá sa stará iba o udržanie svojho postavenia.“² Túto spoločenskú tendenciu nazval „železným zákonom oligarchie“.

Charles Wright Mills (1916–1962) – americký sociológ, predstaviteľ sociálneho konfliktualizmu, ktorý sa zaoberal sociálnym postavením a rolami štyroch hlavných sociálnych síl, ktoré by sa mohli postaviť na čelo americkej (tiež celej západnej) spoločnosti a to: robotníckou triedou a jej vodcami; strednou triedou; mocenskou elitou (zjednocuje vojenskú, politickú a ekonomickú moc, čím vzniká akási symbióza elít) a intelektuálmi, najmä rolou sociológov v modernej spoločnosti. Do popredia sa dostal predovšetkým svojou prácou *Mocenská elita*. V nej má svoj priestor vyčlenený finančná, kultúrna (celebrity) či ekonomická a hospodárska (magnáti korporácií) elita, no hlavné gro v nej zastáva "elita sily", predstavovaná zástupcami ozbrojených síl (tzv. vojenská elita).

Vo svojej práci „*BOBOS nová americká elita a její styl*“ na túto skutočnosť poukázal americký novinár a spisovateľ *David Brooks*,³ ktorý detailne popísal zmeny, ktorými prešla americká spoločnosť a jej elita za takmer 50 rokov a to na rôznych úrovniach politického, ekonomického a tiež kultúrneho života, a ako veľmi sa zmenila z elity „disciplinovanej“ na elitu „kontroly“. Pomerne zásadným prínosom jeho práce je popis americkej elity v procese globalizácie a tiež toho ako tento proces ovplyvňuje fungovanie minoritnej triedy. Fenomén „sociálnej revolúcie“ nechápe ako kvalitatívnu a kvantitatívnu zmenu, ale ako postupnú premenu a výmenu doterajších nositeľov moci – ako výmenu elít americkej spoločnosti. Zdôrazňuje nárast počtov príslušníkov spoločnosti – vzdelaných intelektuálov, ktorým sa darí udržať si pozície rebelov, ktorí majú prístup k zdroju informácií o technologických a sociálnych vymoženostiach a ktorí majú možnosť o nich naďalej rozhodovať, hlavne vo svoj prospech. Je potom ťažko zistiť kto koho asimiloval, pretože sa ako bohémovia tak aj buržuji asimilovali navzájom – vznikli tak buržoázni bohémovia teda BOBOS.“⁴

¹ KONČAL V., BALITSKIY A.: *Politológia*. 1. vyd. Bratislava: STU, 2004. s. 38. ISBN 80-227-2147-6

² KONČAL V., BALITSKIY A.: *Politológia*. 1. vyd. Bratislava: STU, 2004. s. 39. ISBN 80-227-2147-6

³ Pozri bližšie: BROOKS D.: *Bobos nová americká elita a její styl*. Praha: Dokořán, 2001. 279 s. ISBN 80-86569-03-9.

⁴ Termín BOBOS je abreviácia (skrátene) dvoch existujúcich slov buržoázia a bohémstvo (bourgeois bohemian), označujúce novo vzniknutú sociálnu elitu v Amerike. Pozri bližšie prácu: BROOKS, D.: *Bobos nová americká elita a její styl*. Praha: Dokořán, 2001. s.43. ISBN 80-86569-03-9.

Na Slovensku sú známy svojimi prácami, v ktorých charakterizujú danú pozíciu elít ako odraz doterajšej logiky vývoja spoločnosti, českí sociológovia a politológovia: Miloslav Jodl,¹ Emanuel Pecka² a Jan Keller.³ Podľa ich názoru ďalšie smerovanie vývoja modernej spoločnosti ukazuje na nevyhnutnosť zmien v uplatňovaní pozícií elít a to viac z pohľadu tých, ktorým sú tieto elity zodpovedné. Moc elít považujú za výsledok spoločensky pôsobiacich príčin a dôsledkov, ktoré vyvolávajú opatrnosť a snahu o vyváženú stále rastúcu asymetriu v podmienkach globalizácie ako celku a to nie v prospech určitých skupín a jednotlivcov, ale celej spoločnosti. Najmä Ján Keller svoje kritické práce zameril na vývoj elít v kontexte vyvíjajúcej sa sociálnej štruktúry za posledných 100 – 150 rokov.

Pôsobením elít na slovenskej politickej scéne, najmä po roku 1989 a po vzniku Slovenskej republiky, sa zaoberal významný slovenský politológ Rastislav Toth.⁴ Svoju publikačnú činnosť zameril na kritické zhodnotenie vplyvu slovenskej politickej elity po vzniku Slovenskej republiky vo všetkých sférach spoločnosti – ekonomickej, politickej a kultúrnej. Veľmi kritický hodnotí systém výmeny elít na Slovensku, ktorý je príčinou úpadku slovenskej elity takmer vo všetkých sférach spoločnosti, najmä však slovenskej politickej elity. Straníckej elite – jej roly v rozvoji spoločnosti, preto venuje veľkú pozornosť. Kritický sa vyjadruje k tomu, že sa politickým stranám na Slovensku nepodarilo vytvoriť už spomínaný „svet sietí“ fungujúci na základe výberu najlepších a reprezentovaný odborníkmi, ktorí by zabezpečovali prosperitu danej spoločnosti. Okrem vytvorenia a uplatňovania presných požiadaviek na výber elity na Slovensku, chýba slovenskej elite dlhodobá a kvalitná príprava, ktorá by zaisťovala jej odborné, morálno-etické a najmä hodnotové kvality. Slovensku chýba vízia ďalšieho vývoja.⁵

Z uskutočnenej analýzy vybraných úvah na tému elít v spoločnosti je možné, na základe historicky podmieneného vývoja danej spoločnosti, v realite konkrétnych vzťahov, väzieb a súvislostí, s dôrazom na pôvodný „klasifikačný“ znak „vyvolených“ akým sú dedičnosť, rodová príslušnosť a bohatstvo, pokúsiť sa o rámcovú definíciu elity ako vládnucej menšiny, historicky sa formujúcej, rozhodujúcej a sústreďujúcej moc do svojich rúk. Tieto procesy fyzicky a duševne vyčleňujú elitu z väčšinovej spoločnosti. Táto menšinová skupina (tiež skupiny) vníma svoju pozíciu ako „moc“, ako vládu, ovládanie a určovanie smeru spoločenského pohybu. Takto vnímaná elita sa opiera o ekonomickú, politickú, vojenskú a socio-kultúrnu moc.

¹ Pozri práce: JODL M.: „*Teorie elity a problém elity: příspěvek dějinám a problematice politické sociologie. 2. vyd.*“ Praha, Victoria publishing, 1994. 156 s. ISBN 80-856-0594-5, a tiež: JODL M., PECKA E.: *Teorie elity*. Praha: VŠE, 1994, 316 s. ISBN 80-7079-352-X.

² PECKA, E.: *Sociologie politiky*. Praha: Grada Publishing, a.s. 2010. 240 s. ISBN 978-80-247-2793-6

³ KELLER J.: *Sociologie organizace a byrokracie*. Praha: SLON, 2007. 182 s. ISBN 80-86429-74-1 a tiež KELLER J.: *Tři sociální světy* (2. vyd.). Praha: SLON, 2011. 214 s. ISBN 978-80-7419-044-5

⁴ Pozri bližšie jeho práce: TÓTH R.: *Elity v spoločnosti*. Kolín: Nezávislé centrum pro studium politiky, 2007, 105 s., ISBN 80-86879-09-7; TÓTH R.: *Chuť moci vo svete*. Bratislava: Slovenské pedagogické nakladateľstvo, 2006. 251 s. ISBN 80-10-00003-5 a tiež: TÓTH R., *Politické strany*. Bratislava: SMARAGD, 2007. 128 s. ISBN 80-89063-19-2

⁵ Pozri bližšie: TÓTH R., *Organizačná kultúra*. Kolín: Nezávislé centrum pro studium politiky, 2009. 132 s. ISBN 978-80-86879-20-8

Takto diferencovane chápať moc je možné iba z teoreticko-metodologického hľadiska, pretože ak má mať moc svoj dosah a plniť konkrétne určenie v praxi, musí pôsobiť ako súhrny mechanizmus príčin a dôsledkov, najmä ak ide o mocenské (globálne) procesy v celej ich šírke. Napriek tomu sa elity *metodologicky* zo sociálne profesijného hľadiska diferencujú nielen v rovine horizontálnej (sféry pôsobenia) ale tiež vertikálnej (úrovne pôsobenia). Svoje pôsobenie a úsilie o navzájom podmienené konanie, ktoré by viedlo k upevneniu a rozšíreniu pozícií, musia elity vo vlastnom záujme skĺbiť. Snahy vytesniť hierarchizáciu elít ako niečo čo patrí minulosti, sa asi nedajú celkom vylúčiť. Význam týchto názorov, ktoré prinášajú kritici delenia moci a prístupu k nej je v tom, že umožňujú reálnym aktérom moci udržať si ju stoj čo stoj.

Z *psychologického* pohľadu na hierarchizáciu elít je potrebné pripomenúť, že nielen vzťah elít k moci, ale aj ich skupinová hlúposť a mocenská posadnutosť, je na každej pozícii rovnaká.¹ Elity vždy chcú: udržať a ešte viac rozšíriť svoju moc; zabrániť iným elitám v prístupe k zdrojom moci; konať proti „neelitám“, ak by chceli zmeniť terajší vzorec moci a jeho aplikáciu. V súlade s tým je možné uviesť, že logika „vlády“ elity je viazaná na historickú skúsenosť vývoja spoločnosti v jej jednotlivých etapách, z ktorých jasne vyplýva – „neelity“ nevládnu. Kritici teórie elít majú pravdu v tom, že s touto mocenskou stratégiou spájajú taktiku, ktorá sa mení a prispôsobuje konkrétnym podmienkam. Aj keď „neelity“ nevládnu, môžu svojimi psychologickými, politickými a kultúrnymi prejavmi usilovať o väčší podiel na rozhodovaní a organizácii systému, ktorému sa dnes najviac približuje demokracia a to so všetkými svojimi nedostatkami. Alternatíva s veľkou pravdepodobnosťou nebude ani „vláda neelit“, ale asi vláda „novej elity“, elity, ktorá dokáže súčasný „vzorec moci“ rozšíriť o poznanie svojej vlastnej identity, ktorá tento „model“ dokáže rozvinúť o mechanizmy zaisťujúce väčšiu a účinnejšiu vyváženosť pomeru síl v spoločnosti.

Z *axiologicko-morálneho* pohľadu musia dnes elity riešiť problém, ktorý sa týka možnosti nárastu patriotizmu, národnej hrdosti a ochrany národných záujmov, kritiky a potlačenia väzieb na nadnárodné štruktúry (Európska únia) a tiež medzinárodné spoločenstva (Organizácia spojených národov). Keďže sa „globálna“ elita, vzhľadom na pozíciu, danú rodinným a spoločenským statusom, materiálnymi, technickými a informačnými dispozíciami, daným problémom nezaobera, je možné, že svet, ktorý si elita vlastne vytvára paralelne s tým, v ktorom žije väčšina spoločnosti, odolá zatiaľ globálnym tlakom a výkyvom. Dokonca môžu prísť ďalšie podnety, ktoré túto elitu donútia ešte viac upevniť svoje postavenie vzhľadom na každodenný tlak globálnych a anti-globálnych tendencií. Tento problém možno riešiť aj cez obhájenie pozície elity v globálnom svete, napriek poklesu postavenia a významu doterajšej roly národného štátu ako priestoru, kde sa doterajšie vládnutie so všetkou razanciou a zmyslom odohrávalo. Ulrich Beck poukazuje na nevyhnutnosť nanovo stanoviť a zorganizovať mocenské pozície a kroky, ktoré povedú jej aktéri tak, aby sa zabránilo ďalšiemu rozkladu moci a poklesu autority.²

¹ KOUKOLÍK F.: *Mocenská posedlost*. Praha: Karolinum, 2010, s. 55. ISBN 978-80-246-1825-8

² BECK U.: *Moc a protiváha moci v globálném věku*. Nová ekonomie světové politiky. Praha: SLON, 2007. s. 35. ISBN 978-80-86429-67-0

V tomto zmysle môžu byť dva možné varianty vývoja. *Prvým* je pokračovanie vo vývoji elít v rámci záujmov národného štátu (redefinícia záujmov národného štátu a tiež snáh o ich dosiahnutie vo vnútri a to za asistencie regionálnych mocenských elít). *Druhým* je vytváranie kozmopolitného štátu alebo zväzkov.¹ V širšom poňatí je to „hra“, nútiaca mocenských hráčov hľadať nový priestor k vládnutiu, nové spoločné hodnoty, inú zodpovednosť a konanie.

Na základe toho nie je možné v súčasnosti hovoriť o „konci elít“. Očakávať zásadné zmeny v mocenskej hre, v ktorej istotu postavenia získava ten „najlepší“, by bolo prinajmenšom neadekvátne. Elity boli, sú a budú naďalej dominujúcou súčasťou života spoločnosti. Stále sa udržujú v hre, rozohrávajú v rámci globálnych procesov mocenské hry, ktorými často menia doterajšiu mapu sveta a posúvajú jej iluzórne hranice, pričom netušia výsledok ďalšieho smerovania. Či sa ním naozaj stane toľko očakávaná istota v konkurenčnom boji o prežitie – naďalej „existovať“, resp. ubrániť svoje postavenie.

1.2 Charakteristika elity a jej klasifikácia

Vychádzame z toho, že „teória elít“ nie je iba rozjímaním, ale významnou teóriou o postavení a významu pôsobenia elít v spoločnosti o ich progresívnej role, ktorá im je prisudzovaná a tiež o tom, či ju ešte stále napíňajú a ako. Je tiež o tom, v čom sa spätne odráža ich vplyv na spoločnosť.² Preto bolo potrebné vymedziť túto sociálnu skupinu, čo nebolo jednoduché, pretože na jej ponímanie existuje veľa pohľadov, ktoré stručne analyzujeme.

Elita je kategória osôb (spoločenské skupiny), ktoré v danom sociálnom systéme majú vedúcu alebo inak významnú úlohu, a to v dôsledku vlastných (individuálnych) alebo profesionálnych kvalít, či sociálneho postavenia (pozície).³

Elita je chápaná ako voľne priechodná (prelínajúca sa) spoločenská vrstva, ktorá má vďaka svojej atraktivite, talentu, niekedy aj peniazom či konexiám, prirodzený, ale nie nevyhnutne rozhodujúci vplyv na dianie v spoločnosti.⁴

Elity tvoria osobnosti a skupiny, ktoré ekonomickou, politickou alebo kultúrnou mocou, bohatstvom, prestížou, autoritou a vplyvom dominujú v spoločnosti. Elita je pojem bez morálneho náboja, pretože aj korupčný poslanec a člen vlády patrí medzi politickú elitu, tak isto aj bezohľadný tunelár alebo poslancova svokra v správe banky patrí k ekonomickej elite. Príslušníci elity sa neskúmajú z morálneho aspektu, aj keď môžu, no toto hodnotenie však na ich statuse a príslušnosti k elitám nič nezmení.⁵

¹ Beck tento druhý variant nazýva „pravou transnacionalizáciou“. Pozri: BECK U.: *Moc a protiváha moci v globálnom veku*. Praha: SLON, 2007, s. 35. ISBN 978-80-86429-67-0

² Pozri bližšie: SVOBODOVÁ H.: *Některé úvahy o vývoji a postavení „mocenské elity“* [online]. E-polis.cz, 7. duben 2011. Dostupné z WWW: ISSN 1801-1438

³ Podľa: FTOREK, J.: *Public relations a politika. (Kdo a jak řídí naše osudy s našim souhlasem)*. Praha: Grada Publishing a.s. 2011. s. 15. ISBN 978-80-247-6690-4 (el. verzia v PDF)

⁴ Podľa: ŠVEHLA, M.: *Elity, náš univerzální útok na zlobu*. Respekt (Politika, Společnost, Kultura, Archiv). https://www.respekt.cz/elity_nas_univerzalni_recept_na_zlobu

⁵ LIPTÁK Ľ.: *Strategické elity*. In: *Storočie dlhšie ako sto rokov*. Bratislava: Kaligram, 1999, s. 291. ISBN 978-80-81015-21-2

Elita je množina tých jednotlivcov, ktorí dokážu navrhnuť obrysy budúcnosti, ktorí dokážu ukázať cestu, k nej vedúcu a sú dôveryhodnými ľuďmi pre nejakú časť spoločnosti. Títo jednotlivci disponujú osobnou odvahou hovoriť o veciach, ktoré sa zdajú „neslušné“ alebo neprimerané a majú odvahu nestáť sa „ospevovateľmi“ moci a bohatstva vládnucich, aby tým neznížili svoju intelektuálnu hodnotu. Vývoj elit má rovnaké etapy, ako vývoj celej spoločnosti.¹

Elity sú také skupiny osôb, ktoré môžu na základe svojej strategickej pozície vo vplyvných organizáciách a inštitúciách pravidelne a podstatne ovplyvňovať vývoj danej spoločnosti – tzv. „pozičné elity“. V širšom význame sú tvorené všetkými osobami na strategicky vplyvných pozíciách v hlavných organizáciách a inštitúciách danej spoločnosti. Sú to špičkoví držitelia moci v najväčších a vplyvných politických, štátne administratívnych, ekonomických, vojenských, profesijných, mediálnych a tiež kultúrnych organizáciách, inštitúciách a hnutiach – tzv. „národné elity“.²

Elita je menšina, ktorá sústredila do svojich rúk vplyv, moc, privilégia, finančné prostriedky, vládne a ovláda väčšinovú časť spoločnosti.³

Vládnucu elitu tvoria privilegované najvyššie sociálne vrstvy, ktoré disponujú atribútom moci a vplyvom, bohatstvom a prestížou, ktoré sústredili vo svojich rukách najdôležitejšie riadiace pozície vo veľkých korporáciách, politických inštitúciách a tiež v armáde.⁴

Bolo by možné takto ďalej pokračovať, no ak sa chceme dopracovať k vlastnej definícii, potrebujeme analýzou daných vymedzení zodpovedať tri otázky: *po prvé*, kto je nositeľom tohto pojmu, *po druhé*, akú má pozíciu v sociálnom systéme a *po tretie*, akými atribútmi sa odlišuje od ostatných spoločnosti, teda od väčšiny.

Na základe uvedeného definujeme *elitú ako množinu osôb (sociálne skupiny), voľne priechodnú vrstvu spoločnosti (nie kastu), špičkových držiteľov moci – teda menšinu spoločnosti, ktorá v sociálnej skupine, organizácii, inštitúcii, či spoločnosti zaujíma najvýznamnejšiu sociálnu pozíciu, pretože má vplyv na dianie v spoločnosti (politickú, ekonomickú, kultúrnu a sociálnu oblasť), vládne a ovláda jej väčšinu a to vďaka svojim: individuálnym vlastnostiam, autorite, talentu, atraktivite, statusu a prestíže, dôveryhodnosti, profesionálnym kvalitám, bohatstvu, konexiám, moci a vplyvu, odvahe hovoriť pravdu a napokon schopnosti tvoriť a naplňovať vízie.*

Na základe uvedených definícii a vlastného prístupu k vymedzeniu pojmu *elita* možno konštatovať, že *elita* sa už nevníma len ako vrcholný politický subjekt, ktorý vlastní mocenské prostriedky, ale ako súhrnný komplex ľudských činností, v ktorých sa dosahujú špičkové výsledky a ktoré v danej sfére nastoľujú špecifické hodnoty.

¹ Pozri: TÓTH R.: Elity v transformujúcej sa spoločnosti. *In Občianska spoločnosť v transformujúcich sa krajinách (zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie)*. TÓTH R., SZARKOVÁ M., KUCHARČÍK R. (eds.), Malacky: INKUBÁTOR Malacky, n. o. 2010. s. 5 – 13. ISBN 978-80-970316-1-9

² Podľa: FRIČ P., NEKOLA M., PRUDKÝ L.: Veřejnost a elity jako aktéři modernizace. Praha: CESES FSV UK, 2005. s. 4 – 14. ISSN 1801-1640 (tlač) 1801-1519 (on-line)

³ Podľa: SVOBODOVÁ H.: *Některé úvahy o vývoji a postavení „mocenské elity“* [online]. E-polis.cz, 7. duben 2011. Dostupné z WWW: ISSN 1801-1438

⁴ KONČAL V., BALITSKIY A.: *Politológia*. 1. vyd. (skriptum). Bratislava: STU v Bratislave, 2004. s. 39 ISBN 80-227-2147-6

Ak sa majú elity klasifikovať, musí to byť na základe komplexného prístupu – teda prelínania sa viacerých rovín a uhlov pohľadu. Komplexný prístup ku klasifikácii však neznamená násilné bezúčelné "škatuľkovanie", ale ukazuje určité osobitosti, šablóny, na základe ktorých sa k spomínanej klasifikácii pristupuje.

- a) Na základe *kvantitatívno-kvalitatívnych súvzťahností* je možné elity rozčleniť na:
 - z kvantitatívnej stránky (priestorová) na: *miestne, regionálne, celospoločenské a globalizované*¹ elity;
 - z kvalitatívnej stránky na: etnické a rasové (tiež národné či národnostné) elity.²
- b) Podľa *sféry vplyvu* možno elity členiť tiež na: *ekonomické, politické a kultúrne* elity. Ich vzájomné prepojenie je vždy aspoň sčasti prítomné.
- c) Na základe konkrétnych *sfér pôsobenia a profesijného zamerania* je možné elity členiť na: *vojenské, mocenské, profesijné, pozičné, kultúrne, duchovné, morálne a intelektuálne* elity.³
- d) Na základe *príslušnosti* k elitám ich možno deliť na: *prírodné* – ich príslušnosť k elitám je vrodená (člen váženej rodiny), *neprírodné* – ich príslušnosť k elitám je buď získaná (vlastnou iniciatívou) alebo pripísaná (spoločnosťou, skupinou a to po dosiahnutí istého postavenia v spoločenskej, či skupinovej hierarchii).
- e) Podľa *vzdelania* A. Giddens elity rozčlenil na: *uniformnú* elitu (úzko sformovaná jednotka, vyznačujúca sa uzavretým systémom regulácie); elitu *establishmentu* (dosadená, resp. menovaná elita s nízkou úrovňou integrácie); *solidárnu* elitu (pomerná otvorenosť pri regrutovaní, v rámci jednej politickej jednotky) a napokon *abstraktnú* elitu (s otvoreným modelom regrutácie s nízkou úrovňou integrácie elitných skupín v pluralitných politických systémoch).⁴
- f) Z *historického* (časového) aspektu, ktorý vychádza z Paretovej „teórie cirkulácie elit“⁵ je možné elity diferencovať na: *minulé* (už boli), *súčasnú* (teraz sú) a *budúcu* (ešte len budú).
- g) Z aspektu *väzieb* (vzťahy a procesy, či činnosti) v spoločnosti možno elitu členiť na: *inštitucionálne* (formálne väzby a vzťahy) a *neinštitucionálne* (neformálne väzby a vzťahy).
- h) Z aspektu *existencie* elit možno elity členiť na: *potencionálne* elity a *reálne* elity.
- i) Na základe *sociálnej diferenciacie spoločnosti* možno elity členiť z dvoch rovín:

¹ Globalizované elity Tóth nazýva aj elitami mimopriestorovými. Aj keď sa u nich jedná o priestorový aspekt, nakoľko sú to globálne elity a vyskytujú sa tak všade, je irelevantné spájať ich s akýmkoľvek konkrétnym priestorom (z toho hľadiska mimopriestorové). Pozri: TÓTH, R.: *Elity v spoločnosti*, Kolín: Nezávislé centrum pro studium politiky, 2007, s. 47. ISBN 80-86879-09-7

² TÓTH, R.: *Elity v spoločnosti*, Kolín: Nezávislé centrum pro studium politiky, 2007, s. 43. ISBN 80-86879-09-7

³ Tamtiež, s. 31.

⁴ SOPÓCI, J. (a kol.): *Slovensko v deväťdesiatych rokoch*, Bratislava: Univerzita Komenského v Bratislave, 2003, s. 10. ISBN 80-223-1732-2

⁵ Pozri bližšie práce: LYSÝ J.: Úvod do politickej vedy, Bratislava: OZ Sociálna práca, 2004, s. 25. ISBN 80-968927-8-9 a tiež: KELLER J.: *Dějiny klasické sociologie*. Praha: SLON, 2005. s. 309-310. ISBN: 80-86429-34-2

- horizontálnej na: *politické elity* (poslanci, vedúci predstavitelia politických strán); *vládne elity* (ministri, ich námestníci, vedúci odborov na daných ministerstvách) a *reprezentanti regionálnej správy a samosprávy – regionálne elity* (primátori veľkých miest, prednostovia okresných úradov); *ekonomické elity štátneho* (vedúci podnikov a bank) a *súkromného sektoru* (vedúci súkromných podnikov a bank, vedúci zahraničných spoločností v danom štáte); *elity verejných inštitúcií* (vedúci pracovníci vysokého školstva, zdravotníctva, hospodárstva, sociálnych služieb a predstavitelia odborových zväzov); *elity armády* (vedúci Ministerstva obrany a Generálneho štábu) a *polície* (vedúci Ministerstva vnútra a policajní riaditelia veľkých miest); *elity médií* (vlastníci, vydavatelia, redaktori médií, súkromných televízií a rozhlasov, riaditelia a redaktori verejnoprávnej televízie a rozhlasu) a napokon *elity kultúry* (predstavitelia kultúrnych zväzov, kultúrnych zariadení miest, prominentní umelci), *vedy* (vedúci pracovníci vedeckých inštitúcií) a cirkvi (cirkevní hodnostári najväčších cirkví);¹
- vertikálnej, označujúcej vrstvy spoločnosti podľa socioekonomického statusu jednotlivca, tvoreného bohatstvom, mocou a prestížou na elity: *bohaté*; *silné a uznávané*.²

j) Z aspektu *vnímania* (pozorovania) možno elitu členiť na: *viditeľnú* elitu (z dôvodu svojej "viditeľnosti" je zväčša v centre záujmu a pod neustálou kontrolou, tvoria ju najmä politické špičky štátu, ktoré sú elitami len počas svojho "aktívneho obdobia", keď sedia v poslaneckých či vládnych kreslách a podieľajú sa na politickej moci³) a *skrytú* elitu (ktorá sa netúžia zviditeľňovať a nebaží po politickej moci, pretože viac ako moc je pre ňu dôležitejší vplyv, ktorý má na to, aby dokázala spomínanú politickú moc k svojmu prospechu výhodne prerozdeliť a riadiť jej toky⁴).

Zatiaľ sa elity vnímali ako niečo, čo je navonok zjavné, považované za reálny fakt. Rôzne segmenty spoločnosti rozdeľujú ľudí podľa úrovne na dve základné skupiny a to: *elitu* a *ne-elitu*. Skupina osôb, vymedzená ako elita sa ešte ďalej člení. Ak chceme obsahovo vymedziť jednotlivé druhy elít v konkrétnej spoločnosti, je treba prikročiť k takému ich členeniu, ktoré by jasne vyjadrovalo základné rozdiely medzi nimi. Rozdelili by sme ich na tri skupiny: *ideologické elity*, *politické elity* a napokon *ekonomické elity*, tieto skupiny možno z už spomínaných aspektov ešte ďalej členiť a tak zabezpečiť komplexnosť pohľadu aj na jednotlivé druhy elít v spoločnosti.

Ideologické elity tvoria tie osoby, ktoré majú významné postavenie pri tvorbe a realizácii rôznych ideológií, ponímaných ako: „systém názorov, postojov, noriem (politických, ekonomických, filozofických, náboženských), ktoré vyjadrujú podmienky existencie, záujmy a ciele určitej skupiny ľudí.“⁵ Ideologické elity môžeme ešte ďalej diferencovať na: *inštitucionálne* a *neinštitucionálne*, pričom:

¹ Podľa: KONVIČKA L. a kol.: „Kvantitatívny výzkumy devädesiatych let.“ In: *Teoretická východiska a zručnosť výzkumu nových českých elit*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2002. s. 7 – 22. ISBN 80-7330-016-8

² Tamtiež; s. 7 – 22.

³ Vid' strany "na jedno použitie" či "marketingových" politikov, napr. aj zo slovenskej politickej scény.

⁴ Ako o tom píše aj Ch. W. Mills (Mocenská elita), keď poukazuje na to, že predel medzi politickými, vojenskými a ekonomickými elitami môže byť pre niektorých jednotlivcov veľmi plynulý.

⁵ Petráčková V., Kraus J. a kol.: *Slovník cudzích slov (akad.)*. 2. vyd. Bratislava: SPN (Mladé letá). 2005, <http://slovniky.juls.savba.sk/?w=ideol%C3%B3gia&s=exact&c=m6d2&d=scs&ie=utf-8&oe=utf-8>,

- inštitucionálne ideologické elity sú také, ktoré stoja na čele určitých inštitúcií či organizovaných skupín. Začleňujú sa tak do hierarchického systému s rôznou úrovňou sily držania moci na daných postoch. Sú nimi predstavitelia politických strán a hnutí, náboženský predstavitelia, členovia teoretických skupín a prúdov, nositelia všeobecne prijímaných myšlienok a historických dogiem. Na svoje posty mohli byť dosadení, zvolení alebo k nim dospeli postupným stúpaním po rebríčku v danej hierarchickej štruktúre. Ich vnútorné (morálne) kvality vôbec nemusia zodpovedať úrovni, ktorú ako elita zastávajú.
- neinštitucionálne ideologické elity sú také, ktoré disponujú prirodzenou autoritou, preto ich možno nazvať aj elitami prirodzenými. Môžu pochádzať z rôznych spoločenských prostredí: z náboženského, kultúrneho, umeleckého, politického, intelektuálneho, vedeckého atď. Majú výraznú mienkotvornú silu, nakoľko ich vnútorné kvality sú totožné s kvalitami života, aký žijú. Práve tieto elity sú skutočnými duchovnými a morálnymi elitami.

Politické elity sú elitami sily a dynamiky. Disponujú veľkou (politickou) mocou. Do ich kompetencie patrí riadenie spoločenského a politického diania. Sú nositeľmi politickej moci s rôznou úrovňou vplyvu a to od miestnych a regionálnych politikov (štátna správa, samospráva), cez štátne politické elity (zákonodarná a výkonná moc v štáte), až po globálnych politických hráčov (politickí predstavitelia svetových veľmocí). Patria sem nielen vládne a politické špičky, ale aj elity vojenské (skôr elity bezpečnostné – armádne, policajné a záchranné¹), ktoré sú považované za akýchsi vykonávateľov vôle politickej elity. Za určitých podmienok sa sem môžu zaradiť aj také subjekty ekonomického sektora, ktoré majú cez rôzne lobistické skupiny prístup k výraznému politickému vplyvu a dokážu ho aj adekvátne využiť.²

Ekonomické elity držia v rukách všetok kapitál a spolu s politickými elitami výrazne rozhodujú o jeho prerozdeľovaní. Tvoria ju subjekty miestneho charakteru (drobní živnostníci a podnikatelia), predstavitelia a majitelia obrovských koncernov a globálnych, nadnárodných spoločností. Patrí k nim tiež trieda TOP manažérov, finančníkov a bankárov. Z hospodárskeho sektora hrajú dominantnú úlohu odvetvia ako: vojenský a zbrojársky priemysel, tak aj farmaceutický priemysel, či priemysel s informačnými technológiami, energetický priemysel a priemysel zábavný (šoubiznis). Nezanedbateľné ekonomické elity sa nachádzajú aj vo sfére vedy. Sú nimi jednotlivci a členovia súkromných spoločností, pracujúcich na tajných projektoch pre vojenský priemysel či na výskume kozmických technológií.

Vychádzajúc z uskutočnenej analýzy pojmu spoločenská elita možno vojenskú elitu považovať ako súčasť elity politickej, ktorá je výrazne prepojená s ekonomickou a ideologickou elitou, povedané aj inak, na ktorú má vplyv ekonomická a ideologická elita. Ich vzájomné prepojenie je logickým vyústením silnej vzájomnej previazanosti (sociálnej väzby³) ideologických, politických a ekonomických elít.

¹ Profesor Ján MACIEJEWSKI zvedol pojem disponibilné skupiny (grupy dyspozycyjne), ktorým označuje skupiny, ktoré zaisťujú vojenskú a nevojenskú bezpečnosť a to: armádu, políciu, hasičov a záchranárov na profesionálnom alebo dobrovoľnom princípe. Pozri bližšie: MACIEJEWSKI J.: *Grupy dyspozycyjne* (Analiza socjologiczna). Wrocław: WUW. 2012. ISBN 978-83-229-3253-7

² TÓTH, R.: *Elity v spoločnosti*, Kolín: Nezávislé centrum pro studium politiky, 2007, s. 35. ISBN 80-86879-09-7

³ Sociálne väzby sa môžu deliť na: *tradicionalné (tradičné) väzby, afektívne väzby, racionálne väzby* a napokon *pragmatické väzby*. Toto členenie platí iba teoreticko-metodologicky. Pozri bližšie: VYHNAL M., MATIS J., TUČEK J.: *Sociológia I. (Základy všeobecnej sociológie)*. Liptovský Mikuláš: VA. 1998. s. 157-160. ISBN 80-8040-063-6

Na obsah pojmu „vojenská elita“ už nie je až taký jednoznačný názor. Táto nejednoznačnosť vyplýva zo šírky pohľadov na rozsah obsahu. *Najširší pohľad* tak do obsahu tohto pojmu zahŕňa okrem elity armádnej a policajnej a elity hasičského a záchranného zboru aj branno-bezpečnostné elity (vedúci pracovníci niektorých ministerstiev, vláda, parlament a prezident.). *Užší pohľad* zahŕňa do obsahu už len armádne a policajné elity. No a *najužší pohľad* zahŕňa do obsahu len armádne elity. Vznikol tak problém. Ktoré elity je teda potrebné formovať?

2 FORMOVANIE VOJENSKEJ ELITY

Keďže sa vo víziách modernej spoločnosti 20. storočia už nepočítalo s ďalším rozvojom násilia, uskutočňovaného vojakmi a armádou, nájdeme len veľmi málo, a aj to skôr negatívnych, názorov na vojenské elity.¹ Prebudenie nastalo až po dvoch svetových vojnách 20. storočia, kedy sa vojenskými elitami začína sociologická teória vážnejšie zaoberať. Východiskom sú „bojové“ tradície v klasickom sociologickom myslení, kde možno nájsť aj úvahy o osobitom poslaní vojenskej elity v živote danej spoločnosti, ktoré sú už v súčasnosti mimo hlavného prúdu rozvoja sociológie.²

2.1 Vymedzenie vojenskej elity.

Vo vojenskej sociológii, ktorá sa sformovala ku koncu 50. rokov minulého storočia tvorili hlavný problém skúmania dve témy: profesionálny vojak³ a vzťahy spoločnosti a ozbrojených síl,⁴ kde možno zaradiť aj tému vojenskej elity. Jediný priamy, pritom však kritický pohľad na vojenskú elitu USA ako súčasť jej mocenskej elity podal Mills.⁵

Problém vojenských elít nebol samostatne rozpracovaný ani v marxistickej, či marxisticko-leninskej vojenskej sociológii. Elita ako kategória „buržoáznej“ sociológie, či politológie sa vnímala cez prizmu jej kritiky. Vo vzťahu k socialistickej spoločnosti sa skôr používali pojmy: ľud, ľudové masy a úloha osobnosti v dejinách. V 60. rokoch minulého storočia sa to mení a aj v marxistickej sociológii vzniká potreba vymedziť a skúmať „elity“.⁶ Vo vojenskej marxistickej sociológii táto téma nebola preferovaná aj preto, že vojenská elita mala fungovať na princípe vedúcej úlohy strany.

Je možné konštatovať, že od 80. rokov minulého storočia pôsobili vo vojenskej sociológii dve základné tendencie, ktoré oslabovali záujem sociológov o problematiku vojenskej elity.

- *Prvou* bol vznik nového, širšieho chápania bezpečnosti, v ktorom sa do popredia dostávali jej nevojenské aspekty a tak sa pozícia a roly vojakov a ozbrojených síl pri zaisťovaní bezpečnosti výrazne mení – znižuje a zužuje sa.

¹ Pozri bližšie práce: KELLER J.: Dějiny klasické sociologie. Praha: SLON, 2005. s. 150-153. ISBN: 80-86429-34-2 a CAFORIO G.: Some historical notes. In CAFORIO, G.: *Handbook of the Sociology of the Military*. New York : Springer, 2006, ISBN 978-0387324562, s. 8.

² MALEŠEVIĆ S.: *The Sociology of war and violence*. Cambridge: Cambridge University Press, 2010. 363 s. ISBN 978-0521731690.

³ Pozri bližšie: JANOWITZ, M.: *The Professional Soldier, a Social and Political Portrait*. Glencoe: Free Press, 1960, 464 s.

⁴ HUNTINGTON S. P.: *The Soldier and the State: The Theory and Politics of Civil-Military Relations*. Cambridge: Belknap Press of Harvard University Press, 1957. 534 s. ISBN 978-0674817357

⁵ Pozri: MILLS Ch. W.: *Mocenská elita*. Praha: Orbis, 1966.

⁶ Pozri: JODL M.: *Teorie elity a problém elity (Příspěvek k dějinám a problematice politické sociologie)*. Praha : VICTORIA PUBLISHING, 1994, s. 35-39. ISBN 80-85-60594-5.

- Druhou bol vznik teórie „malých“ profesionálnych armád, v ktorých sa vojak stáva „zamestnancom“ a prestáva byť výnimočným povoláním – stráca a rozplýva sa tak osobitné poslanie vojaka v spoločnosti.¹ Neskôr sa rozpracovala koncepcia vojenského profesionála v postmodernom vojenstve po studenej vojne.²

Je však potrebné zdôrazniť, že najnovšie prístupy k skúmaniu vojenskej elity zvyrazňujú vplyv amerického „západného“ (euroatlantického) prototypu vojenského profesionála, pripravovaného na pôsobenie v podmienkach tzv. „nového svetového poriadku“ – „fragmentovaný“ svet.³

Európska vojenská elita je často predmetom historického skúmania,⁴ ale politicky a mediálne sa o nej nevie takmer nič a nie je ani predmetom výskumu. Nemá taký mediálno-politický imidž ako elity NATO. Pohľad na súčasnú európsku vojenskú elitu je dnes rozpačitý. Vojenská elita EÚ sa považuje za jednu z mnohých pozičných elít spoločnosti.⁵ Z hľadiska jej sociologického poznávania by bolo vhodné za hlavný výskumný problém považovať hľadanie odpovede na otázku, či okrem národnej vojenskej identity, existuje v obyvateľstve (masa) štátov EÚ a v ich elitách (najmä vojenská) viac identita „európska“ (úniová) či „natovská“ (euroatlantická)?

Tento výskumný problém sa v plnej miere dotýka aj slovenskej vojenskej elity. Formovanie a súčasný stav slovenskej vojenskej elity osobito podmieňuje ten fakt, že po vzniku samostatnej Slovenskej republiky sa o jej bezpečnostnej orientácii, najmä pred vstupom do NATO, viedla pomerne široká diskusia. Tento proces sa tiež sociologicky skúmal,⁶ no stav jeho poznania nepostačoval k zovšeobecneniu stavu a tendencií vývoja, či k uvažovaniu o trendoch.

Nejednoznačnosť definovania „vojenskej elity“ v širšom rámci interpretovania vojenstva, obrany a bezpečnosti, vyžadovala pri skúmaní európskych vojenských elít uplatniť historicko-sociologický pohľad a v ňom efektívne využiť obsah pojmu kultúra vojenskej organizácie (organizačná kultúra ozbrojených síl).⁷

¹ MOSKOS, Ch. C., WOOD F. R. (Eds.): *The Military: More Than Just a Job?* Sterling: Brassey's Inc., 1988, 324 s. ISBN: 978-0080343211.

² MOSKOS Ch. C., WILLIAMS, J. A., SEDAL D. R. (Eds.): *The Postmodern Military: Armed Forces after the Cold War*. Oxford : Oxford University Press, 1999, 304 s. ISBN 978-0195133295

³ Pozri: SARKESIAN S., CONNOR R.: *The US Military Profession into the 21st Century: War, Peace and Politics*, London : Routledge, 2006, 248 s. ISBN 978-0415358514

⁴ Pozri práce: BAKER A.: *The Knight: A Portrait of Europe's Warrior Elite*. Hoboken: Wiley, 2003. ISBN 978-04-71251-35-4 a tiež: GAHLEN G., WINKEL C.(Hrsg.): *Militär und Gesellschaft in der Frühen Neuzeit*. Themenheft: Militärische Eliten in der Frühen, 2010, 14, Heft 1, ISSN 1617-9722.

⁵ Pozri: HARTMANN M.: *Elite soziologie: Eine Einführung*. 2. Aufl. Frankfurt/Main: Campus, 2004. ISBN 978-35-93374-39-0

⁶ Pozri bližšie: ČUKAN K.: Slovenská verejnosť a vstup SR do NATO. In *Sociológia*, 2003, 35, č. 5, ISSN 0049-1225, s. 495 – 504.

⁷ Kultúrou vojenskej organizácie sa podrobne zaoberali delegáti Medzinárodnej vedeckej konferencie „Organizačná kultúra ozbrojených síl Slovenskej republiky“ 23. – 24. 10. 2008 v Liptovskom Mikuláši, ktorí kultúru vojenskej organizácie vymedzili „... nielen ako osobitý druh kultúry (nadrárodná, národná alebo kultúra organizácie), ale tiež kultúry organizácie. Teda ako osobitý druh kultúry organizácie, založenej na odbornej činnosti (vojenské povolanie), ktorá má zložitú a mnohostrannú štruktúru (vojenská organizácia). Jadro kultúry vojenskej organizácie spočíva vo vojenskej organizácii a táto kultúra sa aj v podmienkach postmoderny a procesu globalizácie, sprevádzaných liberalizáciou, musí pestovať iným spôsobom ako v iných organizáciách ekonomického a politického charakteru. Jej charakteristiky akými sú: obsah (prvky), sila, štruktúra a zdroje sú determinované znakmi vojenskej organizácie (armáda, ozbrojené sily), kvalitami svojich príslušníkov (profesionálny vojak, veliteľ, vodca) a osobitnými činnosťami (vojenská profesia, vojenské povolanie).“ Pozri: MATIS J.: Kultúra vojenskej organizácie - multidimenzionálny fenomén. In: *Organizačná kultúra Ozbrojených síl Slovenskej republiky* (Zborník). L. Mikuláš: AOS, 2008. s. 5-16. ISBN 978-80-8040-351-5.

V Európe, okrem Veľkej Británie, existujú tri moderné vojenské (bezpečnostné) kultúry: *francúzska, prusko-nemecká a rusko-sovietska*, postavené na dlhodobých tradíciách. Dané kultúry sú odlišné, obsahujúce v sebe imperiálne prvky, no všetky tri vychádzajú prioritne z obrany vlasti (domoviny a národného teritória).¹ NATO, ktoré preferuje anglo-americký model vojenskej (bezpečnostnej) kultúry tieto spomínané kultúry „nepestuje“.² Anglo-americký model vojenskej (bezpečnostnej) kultúry inak chápe národné záujmy (národnú identitu) USA. Tie napokon vyúsťujú do preferencie vojenského pôsobenia mimo vlastného územia. Tento typ kultúry je viac postavený na námornej, prípadne leteckej vojenskej sile. Ozbrojené sily sa v tomto type kultúry nepripravujú na obranu vlasti na vlastnom území, ale skôr na nasadenie v zahraničí ako expedičné sily. Aj na tomto porovnaní typov vojenských kultúr vidieť možný zdroj rozdielov nielen v integračných procesoch ale aj v identite vojenských elít a vnímaní ich pozície a rol.³

Vojenská elita sa vo vojenskej sociológii v uplynulom období charakterizovala len všeobecne a to v nadväznosti na klasickú teóriu elít a jej ďalšie rozpracovanie. Považovala sa za špecifickú skupinu v mocenskej elite, ktorá mala okrem pozície a roly v ozbrojených silách a spoločnosti aj osobitú identitu, spojenú s vlastenectvom, povinnosťou, zodpovednosťou, cťou atď.

Vojenská elita sa teda čoraz častejšie charakterizuje ako súčasť bezpečnostnej elity v rámci novej mocenskej elity, ktorá má široký rozsah, pestré zloženie a tak sa stáva transnacionálnou.⁴ V súvislosti s bezpečnostnými problémami súčasnej spoločnosti sa bezpečnostná časť tejto elity neformuje už prioritne ako vojenská, hoci v nej stále patrí významné miesto vojakom.

Ďalšiu zmenu prináša pôsobenie súkromných vojenských a bezpečnostných spoločností, ktoré sa stalo osobitou reakciou na veľké zníženie počtov ozbrojených síl. Množstvo tradičných vojenských činností, predovšetkým však obslužného alebo doplnkového charakteru už nevykonávajú vojaci, ale tieto spoločnosti. Aj keď je fakt, že v nich pôsobí značné množstvo bývalých vojakov, alebo osôb z iných ozbrojených zložiek štátu.⁵

¹ Pozri bližšie: ŠKVRNDA F.: Teoretické východiská chápania vojenskej elity v rámci jej skúmania v Slovenskej republike. In: „*Riadenie bezpečnosti zložitých systémov 2015*“. (Zborník) L. Mikuláš: AOS, 2015. s. 9-21. ISBN 978-80-8040-506-9.

² Pozri: SARKESIAN S., CONNOR R.: *The US Military Profession into the 21st Century: War, Peace and Politics*, London: Routledge, 2006, 248 s. ISBN 978-0415358514

³ Pozri bližšie: ŠKVRNDA F.: Teoretické východiská chápania vojenskej elity v rámci jej skúmania v Slovenskej republike. In: *Organizačná kultúra Ozbrojených síl Slovenskej republiky* (Zborník). L. Mikuláš: AOS, 2015. s. 9-21. ISBN 978-80-8040-506-9.

⁴ KAUPPI N., MADSEN M. R. (Eds.): *Transnational Power Elites: The New Professionals of Governance, Law and Security*. London : Routledge, 2013, 232 s. ISBN 978-0415665247

⁵ V roku 2006 existovalo vo svete viac ako 3 000 týchto subjektov, ktoré sa odlišujú od organizácií, ktoré pôsobia vo vojensko-priemyselnom komplexe. Podľa vzdialenosti od bojiska možno diferencovať tri základné úrovne pôsobenia týchto subjektov: *poskytovateľské* (dodávateľské) *firmy*, operujúce priamo v bojových zónach a ponúkajúce služby žoldnierskeho charakteru a to najmä: boj, prieskum, velenie a ďalšie vojensko-odborné činnosti, ktoré sú vedené nielen na súši, na mori alebo vo vzduchu, ale dokonca i vo vesmíre; *podporné firmy*, ktoré sa zaoberajú zásobovaním, logistikou a materiálnym zabezpečením činnosti vojsk stavebnými činnosťami na vojenské účely, údržbou zbraní a bojovej techniky (v boji i mimo boj), prevádzkovaním vojenských kuchýň, práčovní atď., pričom sa pohybujú aj v oblastiach boja a napokon *konzultačné firmy*, ktoré sice ponúkajú rôzne formy bojového výcviku, konzultácií, poradenstva a pod., ale nezúčastňujú sa priamo boja a to štátnym, ale i neštátnym subjektom – teda poradcovia týchto firiem pôsobia nielen v armádach daných štátov, ale aj v ozbrojených formáciách iných bezpečnostných aktérov. Podľa: ŠKVRNDA F.: *Žoldnieri 21. storočia*. Slovo, roč. IX, č. 41 z 10. – 16. októbra 2007. s. 12.

Je ešte potrebné zvýrazniť skutočnosť, že charakteristika vojenskej elity mimo sociológie a politológie sa mediálne (marketingovo) už desaťročia veľmi často zužuje na elitné (špeciálne) jednotky (zložky) súčasných ozbrojených síl (armád).

Ak vychádzame zo všeobecnej definície elity, ktorá ju vymedzuje ako skupinu osôb, ktoré v určitých sociálnych systémoch zaujímajú vedúcu alebo inak významnú pozíciu v dôsledku vlastných (individuálnych) alebo profesijných kvalít, či sociálneho postavenia, alebo i ako voľne prechodnú vrstvu spoločnosti, ktorá má vďaka svojej atraktivite, talentu, niekedy aj peniazom či konexiám, prirodzený, no nie nevyhnutne rozhodujúci vplyv na dianie v spoločnosti, potom môžeme **vojenskú elitu** vymedziť ako *skupinu osôb, či voľne prechodnú vrstvu, ktorá má v danom bezpečnostnom sektore výrazný vplyv a to vďaka zastávaniu vedúcej, alebo inak významnej pozície, v dôsledku osobnostných, či profesijných kvalít, alebo tiež sociálneho postavenia.*

Vojenské elity je možné, tak ako elity mocenské, ešte ďalej diferencovať. Diferenciácia na základe všeobecných kritérií už bola podrobne uskutočnená. Keďže platí vo všeobecnosti, tak platí aj pre elity politické a vojenské. Na základe osobitých kritérií existuje viacero významov pojmu vojenská elita a to:

- *Širší význam* – v ktorom sa poníma vojenská elita ako elita bezpečnostná, ako skupina osôb, či voľne prechodná vrstva spoločnosti, ktorá má v konkrétnom bezpečnostnom prostredí výrazný vplyv a to na základe vedúcej, alebo inak významnej pozície, či v dôsledku osobnostných a profesijných kvalít a sociálneho postavenia.
- *Užší význam* – v ktorom sa chápe vojenská elita ako elita v armáde (armádna elita), ako skupina osôb, či voľne prechodná vrstva v danej vojenskej organizácii, ktorá má v nej výrazný vplyv a to na základe vedúcej, alebo inak významnej pozície, či v dôsledku osobnostných, profesijných kvalít a sociálneho postavenia.
- *Najužší význam* – v ktorom sa za vojenskú elitu považujú elitné jednotky armády a polície, teda príslušníci týchto jednotiek v armáde a polícii, ktorí sú chápaní ako skupina osôb, či voľne prechodná vrstva v danej vojenskej organizácii, ktorá má v nej výrazný vplyv a pozíciu a to v dôsledku osobnostných, profesijných kvalít a sociálneho postavenia v organizácii.

Vo všetkých troch významoch tvorí vojenskú elitu skupina takých osôb, ktoré majú veľký vplyv v danej spoločnosti alebo tiež organizácii (ozbrojené sily) a to nielen zastávanou vedúcou alebo inak významnou pozíciou, ale tiež v dôsledku svojich osobnostných a profesijných kvalít. To prakticky znamená, že tieto osoby majú:

- a) *Kvality vojenského profesionála* – odbornosť, zodpovednosť, korporatívnosť a sociálna kvalifikácia – formované procesom profesionalizácie, tvoreným okrem podmienok vstupu a výstupu, etapou prípravnou (regrutácia, socioprofesijná príprava a teoreticko-praktická identifikácia) a etapou rozvojovou (prakticko-teoretická identifikácia, kariéra, dokvalifikácia a rekvalifikácia).
- b) *Vlastnosti veliteľa* – psychické, pedagogické, morálne a sociálne – utvárané procesom socioprofesijnej prípravy, kariérou – mierovou a bojovou (výkon vojenskej služby mimo nasadenie a v nasadení), dokvalifikáciou a rekvalifikáciou.
- c) *Kvality vodcu* – prejavujúce sa faktormi vodcovskej činnosti ako: faktor uznania významu podriadených, faktor iniciatívy, faktor dôrazu na výkonnosť a napokon faktor spoločenskej citlivosti – formované predovšetkým mierovou a bojovou kariérou (kvalitným výkonom jednotlivých funkcií v ozbrojených silách).

Táto skutočnosť je veľmi významná, pretože vyjadruje, že elity sa formujú iba z množiny osôb, ktoré získali uvedené kvality a vlastnosti. Tieto vlastnosti a kvality sa nededia. Dané osoby sa s nimi nenarodia, ale musia ich získať v nepretržitom procese utvárania vojenského profesionála, alebo v procese utvárania profesionála v oblasti bezpečnosti (manažér bezpečnosti). Daný proces je tvorený podmienkami vstupu a výstupu, fázou prípravy a fázou rozvoja a ovplyvňuje ho mnoho determinant a činiteľov.

Z uvedeného vyplýva, že vojenskú elitu, ktorú ponímame v *širšom význame*, tvorí nekonzistentná skupina osôb, v ktorej prevažujú nevojaci.¹ Táto elita výraznou mierou rozhoduje o zaistení bezpečnosti krajiny, preto sa musí zodpovedne na túto rolu pripraviť. Počet vojakov v tejto skupine sa od 90. rokov minulého storočia začína drasticky znižovať a tak sa podstatne zužuje vplyv vojakov na zaistenie bezpečnosti. V Slovenskej republike sa to odrazilo na zmene doktrínálneho prostredia a znižovaní financií k zabezpečeniu obrany. Slovenská republika tak postupne ponechala obranu svojho územia na členské krajiny NATO, čo sa začína postupne meniť.²

Tieto skutočnosti sa odrazili i vo formovaní elity ponímanej v *užšom význame*, teda armádnej elity (elita ozbrojených síl). Počty armádnej elity sa tiež od polovice 90. rokov minulého storočia znížili. Vojenská kariéra už prestáva byť príťažlivou, lebo neposkytuje toľko príležitostí, ako v 20. storočí do obdobia rozpadu bipolarity. Okrem toho predovšetkým v podmienkach štátov NATO sa armádna elita pripravuje už viac kozmopolitne, „aliančne“ ako vlastenecky. Profesionálni vojaci sa stali sociálne menej homogénnou skupinou, pretože sa vymedzujú skôr ako zamestnanci štátu (štátni zamestnanci) a nie ako osobitná služba pre štát, oslabuje sa tak ich korporatívnosť. Oproti minulosti sa výrazne oslabuje polarizovanie vojenského sociálneho prostredia a prostredia spoločenského (civilné, nevojenské).

Týmto problémom, aj keď v oveľa menšom rozsahu, sa nevyhla ani armádna elita chápaná v *najužšom význame*, ako profesijná elita – teda špeciálne jednotky. Na kvalitu výcviku a prísun finančných prostriedkov to však nemalo vplyv.

Pochopiť rámec vymedzenia armádnej elity (vojenská elita chápaná v užšom zmysle), vzniknutej v Slovenskej republike po jej prijatí do Severoatlantickej aliancie (NATO) a Európskej únie (EÚ) nám umožní kategorizácia hodností, prijatá v NATO na základe normy STANAG 2116 – NATO Codes for Grades of Military Personnel (STANAG, 2014), ktorá rozdeľuje vojenské hodnosti do dvoch skupín. *Prvú* tvoria dôstojnícke hodnosti (officer ranks), ktoré sú zatriedené do desiatich stupňov od OF1 do OF10 a *druhú* ďalšie hodnosti (other ranks), ktoré sú zatriedené do deviatich stupňov od OR1 do OR9. Dôstojnícke hodnosti sa zrejme úplne náhodne podobajú paretovskej klasifikácii elít (Pareto považuje elitu za kategóriu k označeniu tých, ktorí dokážu v akejkoľvek životnej situácii obsadiť v spoločnosti špičkové pozície, ktoré manifestujú dosiahnutým úspechom). Obidve klasifikácie pracujú s rovnakým počtom stupňov elity (od 1 do 10, pričom u Pareta je aj stupeň 0 – úplne, absolútny neúspech v danej činnosti).

¹ **Poznámka:** Nevojak, občan daného štátu, ktorý neabsolvoval vojenský výcvik v akejkoľvek forme (teda nielen vojenskú službu). Nejedná sa o občana v civile, pretože takýto občan môže byť vojakom v zálohe, alebo vo výslužbe – teda občanom, ktorý absolvoval nielen vojenský výcvik, ale aj vojenskú službu (vojenskú základnú alebo profesionálnu službu).

² **Poznámka:** Na verejnosti a v odborných kruhoch vyvrcholila diskusia k pripravovaným strategickým dokumentom Slovenskej republiky, ktoré nahradia Bezpečnostnú a Obrannú stratégiu SR z roku 2005. Pracovné návrhy týchto doktrín sú v takej podobe, že boli v júli 2017 predložené do pripomienkového konania a na prerokovanie a schválenie do Národnej rady SR.

Rešpektujúc hodnostnú „kategorizáciu“ NATO napríklad v ozbrojených silách Slovenskej republiky, ktorá je iná, oproti kategorizovaným hodnostiam v moderných európskych vojenských kultúrach, je pod označením: OF 1 poručík a nadporučík;¹ OF 2 kapitán; OF 3 major; OF 4 podplukovník; OF 5 plukovník; OF 6 brigádny generál; OF 7 generálmajor; OF 8 generálporučik; OF 9 generál a OF 10 generál armády, alebo maršal.²

Usporiadaním vojenských hodností ozbrojených síl Slovenskej republiky podľa vzoru, nazvanom „paretovský“ v súčasnosti, možno na stupnici od 0 do 10 načrtnúť túto hierarchickú schému: 0. osoby, ktoré sa uchádzali o prijatie do vojenskej služby, no neuspeli a tiež osoby, ktoré vykonávali vojenskú službu, ale boli z nej predčasne prepustení; 1. vojak (1. a 2. st.); 2. slobodník, desiatnik, čatár, rotný; 3. rotmajster, nadrotmajster; 4. štábny nadrotmajster; 5. poručík, nadporučík, kapitán; 6. major a podplukovník; 7. plukovník; 8. brigádny generál, generálmajor, generálporučik; 9. generál; 10. generál armády.³

Z takto načrtnutej hierarchickej hodnostnej schémy ešte nie je možné presne vymedziť hodnosti, ktoré možno zaradiť medzi vojenské (armádne) elity. Možno sa ale prikloniť k názorom, ktoré do armádnych elít zahrnujú príslušníkov ozbrojených síl v hodnosti major a vyššie. Ak by sa spodná hranica zvýšila na hodnosť plukovníka, potom by sa pri súčasných počtoch ozbrojených síl Slovenskej republiky armádna elita zúžila iba na necelých 100 osôb.

Pokúsme sa na tento problém pozrieť aj z pohľadu dvoch základných hladín hodnosti, medzi ktorými ešte donedávna nebola možná mobilita – prechod z hladiny mužstva a poddôstojníkov do hladiny dôstojníckej. V týchto hladinách sa utvorili dve hodnostné pyramídy. Konkurenčný výber a zastavená mobilita medzi hodnostnými hladinami vytlačal z ozbrojených síl vojakov, poddôstojníkov a dôstojníkov, ktorí ešte mali záujem ďalej slúžiť, no nebola pre nich v danej hladine vyššia hodnosť. Takýto systém bol pre málopočetné ozbrojené sily nevhodný a bol zrušený.

Zrušenie tohto systému umožňuje, ale iba z metodologického hľadiska, návrat k starému podrobnejšiemu deleniu týchto dvoch hodnostných pyramíd v jednotlivých hladinách:

- a) Hodnostnú pyramídu v hladine mužstva a poddôstojníkov na:
- hodnostnú pyramídu mužstva, tvorenú hodnosťami: vojak 1. a vojak 2. stupňa, slobodník a desiatnik;
 - hodnostnú pyramídu poddôstojníkov, ktorú tvoria hodnosti ako sú: čatár, rotný, rotmajster, nadrotmajster a štábny nadrotmajster.

¹ Poznámka: do tohto stupňa sú zaradené aj hodnosti podporučika a rôzne iné podoby nižších dôstojníckych hodností, ktoré v minulosti vo viacerých štátoch existovali – ak sa niečo z nich zachovalo. V niektorých prípadoch sú nižšie dôstojnícke hodnosti zaradené aj mimo desiatich základných stupňov ako výnimka a označené ako dôstojnícky kandidát – aspirant, popr. ako dôstojnícky študent/kadet alebo sú zaradené do stupňa OR 8 alebo 9).

² Poznámka: na Slovensku nie je táto hodnosť zavedená, ale okrem Francúzska má zavedenú túto hodnosť Poľsko, Portugalsko, Rumunsko, Turecko a Veľká Británia

³ Poznámka: už tým, že táto hodnosť na Slovensku nie je zavedená, sa nepriamo politicky i právne pripúšťa, že ako malý štát nemôžeme mať plnohodnotnú vojenskú elitu). Otázkou je či budeme do takto hierarchizovanej vojenskej elity zaraďovať okrem plukovníkov a generálov aj nami vyčlenený stupeň 6 (podplukovníkov a majorov). Z početného hľadiska by sa vojenská elita pozostávajúca len z generálov a plukovníkov značne zúžila – cca na 100 osôb, čo je pri súčasnom počte OS SR (13 – 14 tisíc osôb) – menej ako 1 % z nich. Pozri bližšie: ŠKVRNDA F.: Teoretické východiská chápania vojenskej elity v rámci jej skúmania v Slovenskej republike. In: *Organizačná kultúra Ozbrojených síl Slovenskej republiky* (Zborník).L. Mikuláš: AOS, 2015. s. 9-21. ISBN 978-80-8040-506-9.

b) Hodnostnú pyramídu v hladine dôstojníkov na:

- hodnostnú pyramídu nižších dôstojníkov, do ktorej patrí: poručík, nadporučík a kapitán;
- hodnostnú pyramídu vyšších dôstojníkov, do ktorej patrí: major, podplukovník a plukovník.

c) Hodnostná pyramída v hladine generálov by zostala.

Tento metodologický návrat k podrobnejšej diferenciacii hodnostných pyramíd v jednotlivých hladinách umožňuje bližšie objasniť dve skutočnosti, z ktorých sa: *prvá* dotýka popisu mechanizmu prechodu z jednej hodnostnej hladiny do hladiny druhej a *druhá* mechanizmu vymedzenia jednotlivých hodností medzi armádne elity. Obidve tieto skutočnosti spolu súvisia.

Opätovné zavedenie zásady vzostupnej kariéry pripisovanej N. Bonapartovi a vyjadrenej slovami: „každý vojak nosí v torbe maršalskú palicu“, opäť umožňuje aj v ozbrojených silách Slovenskej republiky dostať sa medzi armádu elitu každému jej príslušníkovi. V malej hodnostnej pyramíde hladiny mužstva je zlomovou hodnosťou *desiatnik*, pretože vojak tejto hodnosti sa najčastejšie rozhoduje, v akej hladine ďalej pokračovať. Z malej hodnostnej pyramídy hladiny poddôstojníkov sa omnoho ťažšie prechádza do prvej dôstojníckej hodnosti poručík, pretože táto hodnosť nie je až tak atraktívna ako poddôstojnícke hodnosti (autorita u vojakov a finančné ohodnotenie). Na základe uvedeného sa dá očakávať hlavný príviv do dôstojníckej hladiny najmä, z malej hodnostnej pyramídy mužstva.

Rozbor mobility v hladine dôstojníkov a generálov potvrdzuje predpoklad, že základom pre vstup do armádnej elity je malá pyramída z vyšších dôstojníckych hodností (major, podplukovník, plukovník), pretože iba vyšší dôstojníci spĺňajú hlavné výberové kritéria pre vstup do armádnej elity:

1. *kvalifikáciu* – tvorenú vzdelaním, dĺžkou služby (prax) a osobnostnými vlastnosťami (hodnoty a morálka);
2. *veliteľské* (manažérske) *schopnosti* – tvorené odbornými (profesijnými), interpersonálnymi, koncepčnými, diagnostickými a analytickými spôsobilosťami;
3. *schopnosť prognózovať* (vizionarstvo) – teda nielen „vedieť predpovedať budúcnosť“, ale aj uskutočniť svoje predstavy.

Na základe uvedeného možno očakávať, že hlavným zdrojom armádných elít budú vyšší dôstojníci, pričom za **armádne elity** (elity v ozbrojených silách) budeme v tomto projekte považovať predovšetkým plukovníkov a generálov.

2.2 Úroveň všestrannej prípravy vojenskej elity v súčasnosti

Z teoreticko-metodologickej analýzy možných prístupov k vymedzeniu pojmov „elita“ a „vojenská elita“ možno konštatovať, že vojenská elita sa utvára v procese, pozostávajúcom z dvoch etáp a niekoľkých častí. Obsahom prvej etapy je príprava skupiny osôb, ktoré sú schopné prevziať sociálne pozície vojenskej (armádnej) elity. Možno ju nazvať *prípravnou etapou*. Obsah druhej etapy tvorí prevzatie a kvalitné vykonávanie rol sociálnej pozície vojenskej (armádnej) elity systémom neustáleho udržiavania (stabilizácie) a ďalšieho rozvoja a výmeny osôb na tejto pozícií (kolobeh elít), čoho výsledkom je kvalitná vojenská (armádna) elita. Túto etapu by bolo možné nazývať *stabilizačno-rozvojovou*.

a) Prvá – prípravná etapa

Považuje sa za najvýznamnejšiu etapu cyklicko-lineárneho procesu utvárania vojenskej (armádnej) elity, pretože sa podieľa na príprave skupiny osôb na výkon sociálnej pozície vojenskej (armádnej) elity. Stále platí, že akú kvalitu bude mať príprava, takú kvalitu bude mať množina osôb, z ktorej sa vojenská (armádna) elita vyberie. Ak sme sa dopracovali k záveru, že touto skupinou osôb je na Slovensku hodnostná kategória, ktorú sme metodologicky nazvali „vyšší dôstojníci“, je potrebné proces formovania tejto hodnostnej skupiny osôb v ozbrojených silách Slovenskej republiky stručne popísať a analyzovať.

Vychádzame z toho, že formovanie hodnostnej skupiny vyšších dôstojníkov pozostáva z týchto jednotlivých častí: *utvárania vojenského profesionála*; *formovania veliteľa* (veliteľské spôsobilosti) a napokon *formovania vodcu* (vodcovské kvality), ktoré možno takto odlíšiť iba teoreticko-metodologicky, pretože v praxi sa navzájom prelínajú a podmieňujú. Kvality vojenského profesionála tvoria nevyhnutný základ spôsobilosti daného veliteľa, bez ktorých sa z neho nesformuje veliteľ-vodca.

Utváranie vojenského profesionála

Utváranie vojenských profesionálov – dôstojníkov začína rozhodnutím vstúpiť do tejto hodnostnej kategórie – **regrutáciou**. Obsahuje dva druhy požiadaviek:

- Požiadavky, stanovené vojskovou organizáciou pre výber do tejto skupiny, ktoré možno považovať za podmienky vstupu do ozbrojených síl a charakterizovať ako *výber do ozbrojených síl*.
- Požiadavky, ovplyvňujúce rozhodovanie jednotlivca a tiež jeho orientáciu na vstup do tejto hodnostnej hladiny, čo možno vymedziť ako *socio-profesijnú orientáciu*.

Výber dôstojníkov sa uskutočňuje nákupom a štúdiom vo vojenskej akadémii (kadet). Predovšetkým nákup je ešte stále príliš centralizovaný, čo zatiaľ nedovoľuje naplno zohľadniť konkrétne požiadavky jednotlivých druhov vojsk a útvarov. To brzdí nielen ich vlastnú iniciatívu, ale tiež iniciatívu ostatných inštitúcií, ktoré na tomto procese výberu participujú. Preto by bolo vhodné, vytvoriť *vojenský trh práce* – teda systém, ktorý by včas zosúladiť rozdiely medzi ponukou a dopytom a zabezpečil by tiež zodpovedajúce ohodnotenie práce vojenských profesionálov.

Socio-profesijná orientácia ako druhá stránka voľby dôstojníckej kariéry, tvorí vlastný rozhodovací proces jednotlivca, získavaného pre vojenskú organizáciu a nie je možné ju ponechať náhode a živelnosti, preto je prepojená s *náborom do armády*. Na socio-profesijnú orientáciu majú veľký vplyv *prestíž*, *atraktivnosť* a *spoločenský stereotyp vojenského povolania*.¹ V systéme socio-profesijnej orientácie sa úspešne presadzujú determinanty akými sú: *rodina*, *škola*, *regrutačné skupiny* a tiež *masovo-oznamovacie prostriedky*.² Kvalitatívna zmena musí nastať v chápaní tohto procesu ako pôsobenia ozbrojených síl na spoločnosť v jej jednotlivých sférach – *primárnej*, *sekundárnej* a *terciárnej*,³ s cieľom získať občanov pre vojenskú službu.

¹ Pozri: MATIS, J.: *Sociologický pohľad na vojenské povolanie*. L. Mikuláš: VA SNP. 1995. s. 46–47.

² ONDREJKOVIČ, P.: Vplyv masovokomunikačných prostriedkov na správanie detí a mládeže. In: *Mládež a spoločnosť*. II. ročník, č.: 2 z roku 1996. Bratislava. MŠ SR 1996, s. 5

³ **Poznámka:** *Primárna sféra* je pôsobenie ozbrojených síl na celú spoločnosť, na všetkých jej občanov, dosiahnuté úspechy v tejto sfére vyjadrujú ich prestíž. Vyššia efektívnosť sa dosahuje pôsobením v *sekundárnej sfére* – pôsobením občanov, majúci záujem o vojenskú službu teda sú potenciálni záujemcovia o vojenské povolanie. Najväčšia efektívnosť je v sfére *terciárnej* – pôsobenie na príslušníkov ozbrojených síl alebo na pripravujúcich sa na výkon vojenského povolania.

Za jednu z najdôležitejších častí procesu utvárania vojenských profesionálov možno považovať vojenskú **socio-profesijnú prípravu**. Táto príprava pre hodnotnú skupinu dôstojníkov má dve formy. Kurzom (Dôstojnícky kurz pre absolventov vysokých škôl – DKAVŠ) vo vojenskej akadémii¹ prechádzajú príslušníci ozbrojených síl – budúci dôstojníci, ktorí už majú vysokoškolské vzdelanie. Formou inštitucionalizovanej vojenskej vysokoškolskej prípravy opäť vo vojenskej akadémii, prechádzajú zregutovaní príslušníci ozbrojených síl (kadeti) – budúci dôstojníci, ktorí majú stredoškolské vzdelanie. Najviac organizačných zmien mala druhá forma. Boli zamerané na také jej prepojenie s vojenskou praxou, ktoré by konkrétnejšie pripravilo absolventov na dôstojnícke funkcie. Taký istý nedostatok má aj prvá forma, no keďže sa s ním počíta, toleruje sa. Aj pohľad na dĺžku prípravy v jednotlivých formách je skreslený. Nie je pravdou, že prvá forma je kratšia ako druhá. Z celospoločenského pohľadu je to skôr opačne.² Prvá forma prípravy dôstojníka je o dôstojnícky kurz (DKAVŠ) dlhšia, pretože vojenský program v druhej forme prípravy dôstojníkov je jej súčasťou. Je preto potrebné zamerať sa hlavne na kvalitu výstupu, ktorú je možné dosiahnuť najmä väčším zapojením ozbrojených síl do tejto formy prípravy. Znamená to, že ozbrojené sily musia pre vojenskú akadémiu vyčleniť najkvalitnejší vojenský personál, najnovšiu bojovú techniku a vytvoriť najlepšie podmienky pre prax kadetov. Ak túto skutočnosť velenie ozbrojených síl nepochopí, kvalita absolventov vojenskej akadémie sa nezvýši ani prechodom na model päťročného súvislého štúdia.³

Socio-profesijná príprava vyšších dôstojníkov má oproti predošlej príprave nižších dôstojníkov určité osobitosti. Nadväzuje síce na prípravu nižších dôstojníkov, ale zostala iba v rezortnej forme prípravy a to: kariérnych kurzov. Inštitucionálnu vysokoškolskú prípravu 3. stupňa – doktorandské štúdium, táto hodnotná skupina povinne neabsolvuje a to na žiadnu pracovnú pozíciu okrem pozície vysokoškolský učiteľ (odborný asistent, docent a profesor) vo vojenskej akadémii a pozície vojenský lekár s 1. alebo 2. atestáciou. Výsledkom je stav, že v hodnotnej skupine vyšších dôstojníkov, ktorá tvorí základ pre vstup do armádnej elity, je veľmi nízke zastúpenie dôstojníkov s úplným – trojstupňovým, vysokoškolským vzdelaním. Lepšia situácia nie je a ani nemôže byť medzi generálmi.⁴

¹ **Poznámka:** Vojenskou akadémiou je na Slovensku Akadémia ozbrojených síl gen. M. R. Štefánika v Liptovskom Mikuláši.

² **Poznámka:** Na zaistenie bezpečnosti krajiny je potrebný širší celospoločenský pohľad, ktorý sa zatiaľ zužuje na rezortný (ozbrojené sily, polícia, hasičský a záchranný zbor, záchranná služba atď.). Pre celospoločenský pohľad sa vysokoškolská príprava, uskutočňovaná v akejkoľvek inštitúcii, potom ráta do celkovej prípravy príslušníka danej služby zaisťujúcej bezpečnosť danej spoločnosti. Dôraz sa potom kladie na kvalitu tejto prípravy.

³ **Poznámka:** Prerušovaná vysokoškolská príprava dôstojníkov (3+2 roky), kedy po trojročnom štúdiu v bakalárskom stupni boli vyradovaní absolventi v hodnosti poručík a po troch až piatich rokoch služby sa mali z praxe vrátiť dokončiť 2. inžiniersky alebo magisterský stupeň nebolo zlým riešením, ale pretože sa v spolupráci s ozbrojenými silami nenašiel spôsob ako dokončiť štúdium v 2. stupni interne, muselo sa od tohto modelu upustiť.

⁴ **Poznámka:** To, že armádna elita na Slovensku nemá úplné trojstupňové vysokoškolské vzdelanie, nie je chyba iba ozbrojených síl, ale celej spoločnosti, pretože napriek zapojeniu Slovenskej republiky do *Bolonského procesu* – teda do iniciatívy, ktorej cieľom je vybudovať Európsky vysokoškolský priestor pomocou harmonizácie titulov a charakteru štúdia pre jednotlivé odbory, Slovensko pre túto iniciatívu nevytvára potrebné predpoklady. Nestačí len súhlasiť s trojstupňovým vysokoškolským vzdelávaním, ale je potrebné vymedziť pre jednotlivé stupne vzdelania aj pracovné pozície (štandardy povolání). Veď okrem ozbrojených síl (zatiaľ) a zdravotníctva nikto nevymedzil pozície pre bakalársky stupeň vysokoškolského vzdelania. U tretieho stupňa (doktorandi) je to ešte horšie – iba školstvo a veda vymedzilo pracovné pozície pre tento stupeň vysokoškolského vzdelania. Čiastočne tento problém rieši zdravotníctvo, ale svojím spôsobom – atestáciami 1. a 2. stupňa. Štátna a verejná správa to nerieši – nemožno sa preto diviť, že je nekvalitná. No a súkromný sektor to tiež nerieši.

Ak to porovnáme so situáciou, ktorá bola pred rokom 1989, dospejeme k záveru, že príprava tejto hodnotnej skupiny a skupiny generálov bola o 70 – 100% dlhšia, pretože inštitucionálna vysokoškolská príprava vyšších dôstojníkov a generálov bola po získaní 2. stupňa vysokoškolského vzdelania (inžinier alebo magister) povinná. Trvala tri až päť rokov spravidla v internej forme. Hodnosť generála vyžadovala ešte ďalšie tri roky interného štúdia vo vojrovej škole v zahraničí. Ak to teda spočítame, môžeme konštatovať, že inštitucionálna vysokoškolská príprava vyššieho dôstojníka pred rokom 1989 trvala sedem až osem rokov – v súčasnosti trvá päť. Inštitucionálna vysokoškolská príprava generála trvala desať až jedenásť rokov – v súčasnosti päť.¹ Okrem toho bola, tak ako je to aj v súčasnosti, vojenská služba popretkávaná tiež kariérnym vzdelávaním, uskutočňovaným v kurzoch a to doma alebo v zahraničí.

Ďalšou časťou procesu utvárania vojenských profesionálov je **priebeh služby, ktorý je popretkávaný dokvalifikáciou a rekvalifikáciou**. Táto časť je významná v tom, že sa v nej transformuje časť skupiny vyšších dôstojníkov na armádne elity. Je tesne prepojená z etapou *formovania veliteľských alebo manažérskych spôsobilostí*, tvorených odbornými (profesijnými), interpersonálnymi, koncepčnými, diagnostickými a analytickými spôsobilosťami. Celý tento systém kvalifikačnej prípravy je postavený iba na kariérnych kurzoch a zúžený iba na dokvalifikáciu (Základný veliteľsko-štábny kurz, Vyšší veliteľsko-štábny kurz a napokon Kurz národnej bezpečnosti). Za chybný krok možno považovať to, že sa tieto kurzy nepodarilo transformovať na vojenské programy inštitucionalizovanej prípravy dôstojníkov. *Základný veliteľsko-štábny kurz (ZVŠK)* na vojenský program externého či interného magisterského (inžinierskeho) štúdia. *Vyšší veliteľsko-štábny kurz (VVŠK)* na vojenský program externého alebo interného doktorandského štúdia. *Kurz národnej bezpečnosti (KNB)* na samostatnú formou inštitucionálneho postgraduálneho štúdia ukončenú získaním titulu MBA (Master of Business Administration) v zmiešanej externo-internej alebo dištančnej forme štúdia.²

Možnosť rekvalifikácie pre hodnotu dôstojníka dnes v podstate ani neexistuje, aj keď systém vzdelávania bol nastavený aj na túto možnosť, pretože bola vytvorená možnosť po prvom stupni štúdia, v druhom stupni štúdia, čiastočne zmeniť študijný odbor – teda svoju odbornosť. Ozbrojené sily ale túto možnosť nevyužívali. Určitú dobu, dokiaľ to vysokoškolský zákon umožňoval, bola kadetmi využívaná možnosť študovať súčasne dva príbuzné odbory a získať tak väčšiu flexibilitu na vojenskom trhu práce. Ozbrojené sily opäť takto flexibilne pripravených absolventov neoceňovali pri ich zapájaní na vojenskom trhu práce. Oproti obdobiu pred rokom 1989 chýba v personálnej práci ozbrojených síl, keďže je príliš centralizovaná, konkrétny záujem jednotlivých druhov vojsk o prípravu kadetov – budúcich dôstojníkov.

¹ **Poznámka:** pracovné pozície na veliteľstve pluku a vyššie mohli byť obsadené dôstojníkmi, ktorí boli absolventi nielen 2. stupňa – teda inžinierskeho alebo magisterského vysokoškolského štúdia, ale aj postgraduálneho, spravidla trojročného interného štúdia, ktoré by sa dalo považovať za dnešné doktorandské štúdium. Hodnotná skupina generáli, musela absolvovať okrem postgraduálneho štúdia ešte trojročné interné štúdium na vojrovej škole v Moskve.

² **Poznámka:** Dištančné štúdium je dialkové štúdium prostredníctvom informačno-komunikačných technológií. K priamym kontaktom medzi lektorom (tzv. tútor) a účastníkom kurzu dochádza, len počas vymedzených konzultačných hodín. Aj keď sa dištančné (tzv. online štúdium) môže zdať jednoduchšie a pohodlnejšie, je jeho úroveň plnohodnotná a porovnateľná s denným štúdiom. Poslucháči sa musia držať predpísaných študijných plánov, pracovať na prípadových štúdiách, projektoch a štúdiom ukončiť riadnou skúškou či záverečnou prácou. Od študentov sa očakáva vysoká miera samostatnosti a zodpovednosti. Dištančná forma štúdia je určená ľuďom, ktorí sa dokážu vzdelávať samostatným štúdiom a vedia pracovať samostatne.

Takýto konkrétny záujem zo strany ozbrojených síl chýba aj pri kvalifikovanej príprave vyšších dôstojníkov (delenie kariérnych kurzov v minulosti na odborné UK I a UK II a veliteľsko-štábne AK I a AK II malo svoje opodstatnenie). Výsledkom je utváranie univerzálne,¹ no nie všestranne² pripravených dôstojníkov, predovšetkým však vyšších dôstojníkov a tiež generálov.

Významnou je aj záverečná časť utvárania vojenského profesionála **odchod z vojenskej profesionálnej služby** aj keď predovšetkým pre druhú etapu utvárania armádnej elity. Odchodom vyšších dôstojníkov do zálohy strácajú totiž ozbrojené sily základňu pre vznik armádnej elity a u plukovníckych a generálskych hodností aj elity samotnej, no z celospoločenského aspektu by sa mala posilniť základňa pre vznik vojenskej (bezpečnostnej) elity. Je na mieste otázka, či sú príslušníci ozbrojených síl v hodnostnej kategórii vyšší dôstojník a generál, ktorí odišli do zálohy alebo výslužby zdrojom pre tvorbu vojenskej elity.

Ako už bolo konštatované, vojenskú (bezpečnostnú) elitu Slovenskej republiky tvoria v súčasnosti najmä nevojaci. Je to dôsledok viacerých faktorov, nielen slabého využitia zdrojov, tvorených záložnými dôstojníkmi. Predovšetkým to nie je chyba iba ozbrojených síl a ministerstva obrany, ale celej spoločnosti. Neustále sa podceňuje práca z občanmi pri zaisťovaní obrany a bezpečnosti krajiny a to brannou výchovou počnúc a výcvikom záloh končiac. Keďže sa bezpečnostná situácia dnes v Európe výrazne zmenila o túto činnosť sa nielen zaujíma, ale ju aj vykonáva, niekto iný ako štát. Ak štát prejavuje slabý záujem o záložnú armádu (domobrana, dobrovoľná vojenská služba – nielen príprava, aktívne zálohy atď.), potom sa nemožno diviť snahám o vznik paralelných ozbrojených síl, alebo bezpečnostných zborov, ktoré sú mimo kontrolu štátu.

Formovanie veliteľských spôsobilosti

Formovanie veliteľských spôsobilosti možno považovať za ďalšiu časť, ktorá je veľmi dôležitá pre prípravu dôstojníkov na prevzatie pozície armádnej a vojenskej elity. Pohľady na vymedzenie týchto spôsobilostí sú rôzne, vždy však obsahujú v sebe riešenie odpovede na otázku – formovať veliteľské alebo manažérske spôsobilosti alebo tiež inak: formovať veliteľa alebo manažéra.

Obdobie, kedy bola odpoveď jednoznačná, pretože príslušníci ozbrojených síl vykonávali vojenskú činnú službu ako celoživotné vojenské povolanie, ponímané ako jednotu vojenskej profesie a zamestnaneckého pomeru so štátom skončilo. Striktne sa v tomto období robila diferenciácia medzi vojenským a nevojenským prostredím, čo znamenalo, že vo vojenskom prostredí významnú sociálnu pozíciu zohráva *veliteľ*, ktorý svojou činnosťou naplňa riadiace roly – velí, preto musí predovšetkým:

- *vedieť*: teda mať kvalifikáciu, tvorenú vzdelaním, osobnostnými vlastnosťami a tiež praxou, čo v konečnom dôsledku tvorí jeho potenciálnu kapacitu;
- *chcieť*: teda mať motiváciu, záujmy, potreby, postoje a hodnotovú orientáciu, ktoré tvoria mechanizmy jeho pracovnej stimulácie
- *môcť*: teda mať právomoc a zodpovednosť, vyplývajúcej z danej sociálnej pozície (status, roly), tvoriace vzťahové a interakčné momenty jeho pracovnej činnosti.

¹ Univerzálna príprava – výsledkom je dôstojník (generál) schopný vo všeobecnosti riešiť danú situáciu, podľa dopredu vypracovaných postupov, berúc pritom do úvahy možné varianty.

² Všestranná príprava – výsledkom je dôstojník (generál) schopný riešiť konkrétne (momentálne vzniknuté) situácie, na základe využívania všestranne získaných širokospektrálnych poznatkov, ktoré boli získane v dlhodobej príprave. Univerzálna príprava je jej súčasťou.

Začalo obdobie postupného zmierňovania striktného oddeľovania vojenského a nevojenského prostredia, v ktorom už odpoveď na otázku: formovať veliteľa alebo manažéra, nebola až taká jednoznačná. Väčšia časť odborníkov sa začala prikláňať k názoru, že je potrebné formovať veliteľa ako typ manažéra s *veliteľskými* alebo tiež *manažérskymi spôsobilosťami*, ku ktorým patria odborné, interpersonálne (vzťahy), koncepčné, diagnostické a analytické spôsobilosti.

Rozdiel medzi chápaním veliteľských a veliteľsko-manažérskych spôsobilostí nie je výrazný, ale tým, že sa stierajú rozdiely v chápaní veliteľských a manažérskych spôsobilostí, sa zároveň stiera rozdiel v ponímaní postavenia veliteľa a manažéra, čo je v rozpore s požiadavkami vojenskej praxe (bojová činnosť – boj), ktorá má dva cykly: *prípravu na bojové nasadenie* (výcvik) a *bojové nasadenie* (boj).¹ Obidva cykly sú navzájom prepojené tzv. *oddychovým* (regeneračno-relaxačno-liečebným) cyklom.² V práci veliteľa tak prevládajú veliteľské a nie manažérske spôsobilosti.

Ak analyzujeme kategóriu vyšších dôstojníkov a generálov z aspektu pozície veliteľa a náčelníka, môžeme konštatovať, že by mali na základe toho, čo vedia patriť k špičke veliteľov ozbrojených síl, ponímaných aj ako manažérov. Ich vzdelanie sme už analyzovali. Všetci majú 2. stupeň vysokoškolského a vyšší stupeň vojenského vzdelania. Zmierňovanie oddeľovania vojenského a nevojenského prostredia sa aj v tomto prípade odrazilo v zmiešaní vojenského a civilného vzdelania (ako napríklad: vysokoškolské vzdelanie s vyšším vojenským vzdelaním), čo je nepresné. Odrazilo sa to v zjednotení hodnotnej a vzdelanostnej štruktúry príslušníkov ozbrojených síl.

V systéme ich oceňovania sa vôbec neberie do úvahy skutočnosť, že *hodnosť* vyjadruje požiadavky najmä na požadovaný stupeň veliteľských kvalít a *vzdelanie* požiadavky na odborné kvality príslušníka ozbrojených síl pre výkon danej pozície. Stáva sa, že daná pozícia vôbec nevyžaduje zjednotenie stupňa veliteľských kvalít s kvalitami odbornými, čo spôsobuje problém. Aby sa v ozbrojených silách finančným ohodnotením udržali vysokokvalifikovaní odborníci udeľuje sa im hodnosť vyššieho dôstojníka aj keď ju k výkonu funkcie nepotrebujú, čím sa ich pozornosť zameriava na získavanie veliteľských spôsobilostí, ktoré v praxi vôbec nevyužívajú, pretože nevidia väčšej vojenskej jednotke ako čata. Nezostáva im tak čas zdokonaľovať sa vo svojej odbornosti, napríklad v 3. doktorandskom stupni.

¹ Poznámka: Vojenská organizácia je povinná zabezpečiť svojim príslušníkom odborný rast, preto musí premyslieť ich obojstrannú efektívnosť pobytu v armáde. Bez komplexného a nadrezortného chápania to nie je možné. Vojenské školstvo musí zabezpečiť nielen ich vstupnú prípravu (príprava na vojenské povolanie) a výcvik (prípravu na boj), ale tiež ich celoživotné vzdelávanie, súčasťou ktorého je vzdelávanie profesijne – tzv. kariérne. Zabezpečuje aj prípravu občanov, pracujúcich v štátnej a verejnej správe na úseku bezpečnosti, ochrany a obrany štátu.

² Poznámka: Je to čas, v ktorom profesionálny vojak a jeho najbližšie sociálne prostredie (bojový tím a rodina): obnoví svoje psychické a fyzické sily (kvality, spôsobilosti a kompetencie.), vyčerpané v príprave na bojové nasadenie a v boji – *regenerácia*; uvoľní a odstráni rušivé napätie a prekoná negatívne emočné stavy z náročnej prípravy na bojové nasadenia a boj – odstráni všetky vzťahy (tzn. vyprázdni psychické a sociálne pole), čo sa dá vymedziť ako *psychická a sociálna relaxácia*; obnoví, ozdraví, zmierni alebo zlepši zdravotný stav vojaka, ktorý bol poškodený bojovým nasadením (bojom) alebo prípravou na boj – teda odstráni či zmierni následky zranenia (úrazu) a to: telesného (trauma), či psychického (psychická trauma), definované ako *liečba* (terapiu – telesnú, duševnú a sociálnu). Tento cyklus možno na základe dĺžky trvania a prevládajúcich činností diferencovať na: *čiastočný oddych*, uskutočňovaný po výcviku pred bojovým nasadením, kedy prevláda regenerácia síl a *komplexný oddych*, uskutočňovaný po bojovom nasadení (boji), kedy prevláda relaxácia a liečba (terapia). Oddychový cyklus zohráva pre udržanie bojaskopnosti jednotlivca (vojak) a celých ozbrojených síl (armády) veľký význam, ktorý si predstavitelia štátu a ozbrojených síl nie vždy plne uvedomujú.

Vojenský profesionáli aj tejto hodnotnej kategórie musia byť pripravovaní tak: aby dokázali vytvárať a efektívne využívať tvorivé prostredie a boli tak vzorom svojou zaujatosťou pre zastávanú vojenskú odbornosť pre ostatných; aby sa sformovali v osobnosť, schopnú pohotovo sa orientovať a najmä konať v zložitých situáciách; aby vedeli taktne a priamo konať, včas poradiť a pomôcť, byť spoľahlivou oporou; aby dôkladne ovládali svoju vojenskú odbornosť a mali zodpovedajúcu všeobecnú kultúru (kvalita vojensko-odborného a všeobecného vzdelania); aby boli schopní neustále seba vzdelávať sa a napokon aby dokázali uplatniť požiadavky na vojnovú a profesijnú etiku vo vojenskom povolání.¹

Ich profesionalizmus sa v kontexte vstupu Slovenskej republiky do NATO prejaví najmä zjednotením ich kompetentnosti² a kvalifikácie³ a zmenou ich štýlu práce. Tieto kvality zároveň tvoria najširší základ pre utváranie vlastností osobnosti každého veliteľa. Ak sa tieto vlastnosti pretavia do získania neformálnej autority, stáva sa z veliteľa veliteľ–vodca.

¹ **Poznámka:** Veliteľské, veliteľsko-technické a veliteľsko-štábne funkcie v ozbrojených silách vyžadujú zjednotenie hodnosti s požiadavkami na vzdelanie (spoločensko-vedné a technické). Ale už vojensko-technické a zabezpečovacie pozície (logistika, výchova a kultúra a tiež aj duchovná služba) takéto zjednotenie nevyžadujú. Tieto profesijne pozície by mohli vykonávať aj poddôstojníci alebo zamestnanci rezortu obrany (tzv. špecialisti v civile, ale s vojenskou prípravou – vojaci v zálohe), ktorí majú vysokoškolské vzdelanie, no nemôžu, lebo by neboli na týchto poddôstojníckych pozíciách finančne docenení. Existuje niekoľko ciest ako tento problém vyriešiť. *Prvou* cestou je návrat k rozdeleniu oceňovania (platu) príslušníka ozbrojených síl – profesionálneho vojaka, na plat hodnotný a plat za výkon danej funkcie. *Druhou* cestou bola možnosť využiť praporečicke hodnosti pred ich zrušením na rozdelenie príslušníkov ozbrojených síl na pozíciách vyšších ako poddôstojníci na veliteľskú alebo odbornotechnickú zložku. Dôstojníci nižší (poručík až kapitán) a vyšší (major až plukovník) by tvorili jej veliteľskú zložku. Praporečiči strieborní (platová úroveň nižších dôstojníkov) a zlatí (platová úroveň vyšších dôstojníkov) by tvorili jej technickú zložku. Táto cesta žiaľ nebola využitá a na návrat asi nebude politická ani odborná vôľa. Existuje ešte *tretia* cesta – lepšie využívať, na odbornotechnické funkcie, ktoré sú vysokokvalifikované, ale nevyžadujú vyššie dôstojnícke hodnosti a pritom sa dali oceniť zamestnancov rezortu – príslušníkov aktívnych záloh. Teda lepšie využívať aktívne zálohy aj pre pozície v rezorte obrany, ktoré vyžadujú vysokokvalifikovaných odborníkov. Bolo by to obdobné, ako keď boli na niektorých pozíciách tzv. „vidličky“ profesionálny vojak s danou hodnotou, ak by bolo potrebné navýšiť odmenu a hodnosť by to nedovoľovala, vysokokvalifikovaný odborník by odišiel do aktívnej zálohy a ako taký by bol na funkciu prijatý ako zamestnanec rezortu. Tento model by umožnil, aby sa zamestnanec mohol zúčastniť aj vojenských cvičení ako cvičiaci príslušník aktívnych záloh a mzda zamestnanca by sa mu refundovala. Pozri bližšie: MATIS, J.: Príprava vojenských profesionálov – neoddeliteľná stránka individuálnej roviny profesionalizácie OS SR. In: *Aktuálne otázky profesionalizácie OS SR vo svetle prístupových procesov do NATO*. L. Mikuláš, VA, 2003, s. 23 – 32. ISBN 80-8040-222-1 a MATIS J., HAMAJ P., MARTINSKÁ, M.: *Sociológia armády*. L. Mikuláš: AOS. 2008. ISBN 978-80-8040-361-4

² Pozri bližšie: MATIS, J.: Sociálno-pedagogické aspekty utvárania kompetencie veliteľa v oblasti všeobecnej bezpečnosti. In: *Bezpečnostná veda a bezpečnostné vzdelávanie*. 1 CD ROM. L. Mikuláš: AOS, 2006. ISBN 80-8040-302-3

³ **Poznámka:** Kvalifikácia je syntéza troch základných komponentov: *vzdelania*, *praxe* a napokon *individuálnych predpokladov*. Kvalifikácia sa poníma v dvoch významoch: ako kvalifikácia práce a kvalifikácia pracovníka. *Kvalifikácia práce* je súbor požadovaných schopností a spôsobilostí, ktoré zodpovedajú požiadavkám, vyplývajúcim z konkrétnej pracovnej činnosti. *Kvalifikácia pracovníka* je definovaná ako súbor vlastností (vedomosti, zručnosti, návykov a spôsobilosti), ktoré sú potrebné pre daný pracovný proces, teda suma toho, čo vie pracovník robiť. Výkon vojenského povolania vyžaduje kvalitnú prípravu ľudí, ktorá má v podmienkach armády niektoré zvláštnosti, ako sú: prevaha inštitucionalizovaného vzdelávania, prísne rešpektovanie účelnosti v obsahu, formách, metódach i dĺžke vzdelávania, tendencia k vzájomnému prelinaniu vzdelávacích aktivít s výkonom vojenskej služby, mimoriadna intenzita a náročnosť vzdelávacích a výcvikových procesov, silná diferenciacia vzdelávania nielen podľa profesijného zaradenia (vojenskej odbornosti), ale aj podľa príslušnosti k stratifikačným vrstvám armády. Pozri bližšie: MATIS J., HAMAJ P., MARTINSKÁ M.: *Sociológia armády*. L. Mikuláš: AOS. 2008. s. 162. ISBN 978-80-8040-361-4

Formovanie vodcovských kvalít

Je potrebné zdôrazniť skutočnosť, že v ozbrojených silách sa oproti civilnému, teda nevojenskému prostrediu popri charakteristike veliteľa ako manažéra akcentuje viac rola veliteľa ako ponímaného ako vodcu, ktorý je schopný realizovať základné faktory vodcovskej činnosti: *faktor uznania významu podriadených; faktor iniciatívy; faktor dôrazu na výkonnosť* a napokon *faktor spoločenskej citlivosti*.¹ Pri popisovaní kvalít veliteľa–vodcu možno využiť tieto charakteristiky: vysoká odbornosť; technická a taktická zdatnosť; schopnosť efektívne a zodpovedne využívať právomoc a nieš osobnú zodpovednosť za činy svoje a podriadených; schopnosť posúdiť riziko a riešiť neočakávané situácie; schopnosť vedieť sa správne a včas sa rozhodnúť; schopnosť stanoviť úlohy podriadeným; schopnosť vytvárať podmienky pre vysokú výkonnosť; schopnosť motivovať a zaisťiť včasnú informovanosť podriadených; poznať potreby podriadených a optimalizovať spôsoby ich uspokojenia; byť spravodlivý a taktný voči podriadeným. Za vodcu možno považovať toho príslušníka tímu, ktorý rozhodujúcim spôsobom ovplyvňuje činnosť tímu ako celku a jeho jednotlivých členov. Teda takého vojenského profesionála, ktorý dokáže svoju formálnu autoritu, ktorá vyplýva z jeho sociálnej pozície veliteľa jednotky, pretaviť (transformovať) do autority neformálnej a získať tak status neformálneho vedúceho – teda vodcu.

Na základe analýzy hodnotných kategórií vyšší dôstojník a generál z aspektu pozície veliteľa–vodcu možno konštatovať, že sú to kategórie, u ktorých najmä dĺžka služby umožňuje utvoriť kvality ako: schopnosť riadiť a viesť podriadených a presadiť sa; smelosť a húževnatosť; intelekt s prvkami predvídavosti, pružnosti a rozhodnosti; na vysokej úrovni ovládať svoju vojenskú odbornosť a špecializáciu z hľadiska teórie a praxe; schopnosť pracovať a komunikovať ako veliteľ na vertikálnej i horizontálnej úrovni; vedieť sa správne rozhodovať v stresových situáciách a v časovej tiesni; byť duchaprítomný so schopnosťou obnovenia bojaskapnosti; vysoké mravné vedomie a morálku preukazovať morálnou a etickou rozhodnosťou; schopnosť pracovať ako efektívny člen tímu; byť energický s prvkami inšpirácie a vytrvalosti a napokon mať schopnosť seba zdokonaľovať sa a získavať vedomosti tiež z oblasti geopolitiky a medzinárodných vzťahov, ktoré sú primerané vykonávanej funkcii. Sú to kvality, ktoré umožňujú pretavenie veliteľa s formálnu autoritu vo veliteľa–vodcu, s neformálnou autoritou.²

b) Druhá – stabilizačno-rozvojová etapa

V prvej, teda *prípravnej* etape, ktorej obsah tvorí príprava osôb na prevzatie sociálnej pozície vojenskej (armádnej) elity, sme dospeli k záveru, že hodnotné kategórie vyšších dôstojníkov a generálov tvoria základnú kategóriu profesionálnych vojakov, z ktorej sa za určitých konkrétnych podmienok môže armádna elita (tiež vojenská) utvoriť.

¹ Pozri bližšie: MATIS J.: Veliteľ – vodca vojenskej jednotky. In: *Zborník z medzinárodnej vojensko-vedeckej konferencie Aktuálne problémy vedenia a vodcovstva vo vojenských jednotkách*. L. Mikuláš: AOS. 2004, s. 23 – 28. ISBN 80-8040-249-3

² Poznámka: Autorita veliteľa je rešpektovanie príkazov a doporučení, návrhov a pokynov veliteľa v jednotke ostatnými jej príslušníkmi – podriadenými. Mieru autority veliteľa možno zistiť zo správania veliteľa a jeho podriadených. Autorita veliteľa má dve stránky: *formálna stránka* vyjadruje mieru vplyvu, ktorá vyplýva zo sociálnej pozície bez ohľadu na osobnostné vlastnosti a upravujú ju formálne pravidlá a normy platné v danej sociálnej skupine a *stránka neformálna* je miera vplyvu, vyplývajúca z osobnostných vlastností daného individua, pričom nie je viazaná na formálnu sociálnu pozíciu a nie je upravená alebo sankcionovaná formálnymi normami a pravidlami.

Tieto podmienky boli stručne analyzované, ale ich naplnením ešte utváranie armádnej a predovšetkým vojenskej elity nekončí. Je ešte potrebné urobiť analýzu etapy prevzatia a kvalitného vykonávania rol sociálnej pozície „armádna (vojenská) elita“, ktorá bola vymedzená ako *stabilizačno-rozvojová* etapa, systémom neustáleho udržiavania (stabilizácie), ďalšieho rozvoja a tiež výmeny osôb na tejto pozícií (kolobeh elít),¹ čoho výsledkom je kvalitná vojenská (armádna) elita. Je preto potrebné nastaviť priebeh vojenskej kariéry² tejto hodnostnej kategórie tak, aby sa mohla prejavovať ako armádna a neskôr postúpiť medzi vojenskú elitu.

K udržaniu pozície armádnej elity a k postupnému prechodu do elity vojenskej sa bude musieť Slovenská republika a jej ozbrojené sily počas vojenskej kariéry vyšších dôstojníkov a generálov ešte zamerať na rozvoj týchto socio-profesijných kvalít potrebných pre 21. storočie:

- schopnosť analyticky a pružne myslieť, logicky hodnotiť vzniknutú bojovú situáciu, vyvodzovať zdôvodnené závery a tvorivo prijímať rozhodnutia;
- schopnosť plniť úlohy v rámci krízového manažmentu doma a v zahraničí a tiež operácii k nastoleniu mieru;
- pripravenosť na integráciu do európskych a transatlantických štruktúr;
- jazyková príprava a multimediálna komunikácia;
- schopnosť riadiť vlastnú činnosť a každodennú činnosť vojsk;
- pripravenosť na riadiacu (manažérsku), personálnu, výchovnú a sociálnu prácu.

Uvedené kvality tvoria pre túto hodnostnú kategóriu iba základné predpoklady k vytvoreniu potenciálu, potrebného k tomu, aby armádne (vojenské) elity mohli čeliť novým bezpečnostným vojenským a nevojenským výzvam a boli schopné vzájomnej kooperácie na domácej (ozbrojené sily a ostatné bezpečnostné a záchranné zložky) tiež medzinárodnej (národné ozbrojené sily s inými národnými ozbrojenými silami, či spolupráca v koalícii) alebo aj na nadnárodnej úrovni.

Pri plnení úlohy zabezpečenia kvality ľudského potenciálu zohráva vojenské školstvo, chápané ako súčasť ozbrojených síl daného štátu, nezameniteľnú funkciu. Pretože iba vojenské školstvo dokáže zabezpečiť vstupnú prípravu profesionálneho vojaka na prevzatie pozície armádnej a vojenskej elity a napokon stabilizáciu a rozvoj armádnej a vojenskej elity. Je potrebné zdôrazniť, že iba vojenské školstvo dokáže zároveň zabezpečiť prípravu na prevzatie pozície vojenskej elity a jej rozvoj nielen zamestnancov rezortu, ale aj občanov Slovenskej republiky, ktorí pracujú v štátnej a verejnej správe, v oblasti zaistenia bezpečnosti, ochrany a obrany štátu.

¹ **Poznámka:** Kolobeh elít sa v tejto etape chápe ako výmena elít, ako ich prechod z jedného druhu elity (armádnej) do druhého druhu (vojenskej), teda ako mobilita elít a nie „paretovsky“, teda ako cyklus, v ktorom najnadanejší predstavitelia stúpajú hore a dopĺňujú počty vládnucej elity.

² **Poznámka:** *Vojenská kariéra* je sústava pozícií v spoločenskom systéme práce obsadených počas profesijného života. Ak sa armádny systém delí na bojový a technicko-administratívny subsystém, tak sa typy kariér realizujú vo veliteľských, alebo technicko-administratívnych pozíciách. Svoju predstavu tak možno realizovať v pozícii vojenského profesionála-bojovníka, vojenského profesionála-technika, manažera. Vojenská kariéra uskutočňovaná na pozadí celkovej životnej dráhy človeka sa vnútorne člení na jeho jednotlivé životné fázy: *prípravnú, rozvojovú, vrcholovú a útlmovú*. Preto je potrebné najprv pochopiť a vytvoriť si svoj vlastný prístup k priebehu vojenskej kariéry v *mikrorovine*, kde sa možno prikloniť k modelu: celoživotného povolania (inštitucionálnej stratégie); dočasného povolania (individuálnej stratégie) a k špecifickému modelu vojenského povolania (pospolitostný, povzbudzujúci model). Rozhodne sa je potrebné vyhnúť nestálej a existenčne neurčitej kariére. Pozri bližšie: JANEČEK V., MATIS J.: *Vybrané problémy edukácie vojenského profesionála*. L. Mikuláš: AOS. 2006. s. 22–25. ISBN 978-80-8040-312-6.

Na skvalitňovaní, ďalšom rozvoji a stabilizácii armádnych a vojenských elít sa okrem iných inštitúcií významne podieľa aj vojenská vysoká škola, zabezpečovaním „Kurzu národnej bezpečnosti“ (ďalej „Kurz“), ktorý bol organizovaný raz ročne v trvaní 10 mesiacov pre profesionálnych vojakov – dôstojníkov (v hodnosti plukovník) a tiež pre zamestnancov štátnej a verejnej správy v trvaní 5 mesiacov. Cieľom tohto „Kurzu“ bolo armádu a vojenskú elitu pripraviť na úlohy v novom bezpečnostnom prostredí. Dôraz bol položený na rozvoj jej schopnosti čeliť novým bezpečnostným výzvam, v úzkej kooperácii na domácej, medzinárodnej a napokon tiež nadnárodnej úrovni.

Absolventi „Kurzu“ z radov profesionálnych vojakov sa mali postupne presadiť nielen do armádnej, ale aj do vojenskej elity. Zamestnanci štátnej a verejnej správy, absolvujujúci „Kurz“ predovšetkým do vojenskej elity a krízového manažmentu štátu a samosprávy. Bola to etapa, charakterizovaná prepájaním ozbrojených síl a celého rezortu obrany so spoločnosťou. Vojak bol považovaný za občana v uniforme a bol aj tak formovaný. Určitý rezortizmus sa v tejto etape predsa len prejavil v tom, že sa nepodarilo „Kurz“ transformovať do inštitucionálnej vysokoškolskej prípravy 3. stupňa (doktorandského) štúdia, ale zostal iba rezortnou formou vzdelávania – tzv. kariérnym vzdelávaním.¹

Prechodom ozbrojených síl Slovenskej republiky na plnú profesionalizáciu sa končí pohľad spoločnosti na profesionálneho vojaka ako na „občana v uniforme“, čo sa odráža: v *presune* zodpovednosti za obranu spoločnosti iba na tieto profesionálne ozbrojené sily (občan je zo zodpovednosti vyňatý) a v postupnom *uzatváraní* sa ozbrojených síl do seba. Príprava profesionálnych vojakov vo všetkých hodnostných kategóriách sa uskutočňuje vojenským školstvom iba rezortne.² Kurzy dôstojníkov sa postupne skracujú, týka sa to aj „Kurzu“, ktorý bol skratený na polovicu a je iba pre profesionálnych vojakov. Ročný cyklus sa predlžuje na otváranie podľa potreby, až sa postupne prestáva otvárať.

Až zmenená bezpečnostná situácia vo svete a Európe mení pohľad na otázky zaistenia bezpečnosti a obrany. Zodpovednosť za jej zaistenie sa opätovne presúva na celú spoločnosť a jej inštitúcie. Realizujú sa úvahy o skvalitnení výcviku záloh, o forme dobrovoľnej základnej prípravy občanov, o väčšom prepojení ozbrojených síl štátu s krízovým manažmentom v národnom, európskom a svetovom rámci. Treba byť pripravený na začínajúcu etapu prepájania armádnych a vojenských elít nielen v národnom a európskom, ale i svetovom kontexte.

¹ **Poznámka:** Snahou vysokej vojenskej školy bolo, aby sa tento prestížny rezortný „Kurz“ stal vyvrcholením 3. stupňa externého doktorandského štúdia a posledný ročník (dva semestre v trvaní 2 x 5 mesiacov) by bol absolvovaný internou formou ako „Kurz“. Dizertačná práca a jej obhajoba, by bola forma ukončenia „Kurzu“ a jeho absolventi by získali 3. stupeň vysokoškolského vzdelania – teda úplné vysokoškolské vzdelanie, čím by sa zlepšila kvalita armádnej a tiež vojenskej elity.

² **Poznámka:** Zrušili sa Vojenská stredná škola v Liptovskom Mikuláši a Vojenská stredná škola letecká v Prešove a tým sa stratil regrutačný zdroj 15-ročnej mládeže a znížila sa tiež kvalita prípravy špecialistov na poddôstojnícke pozície. Znížila sa rezortná príprava do prvej dôstojníckej hodnosti „poručík“ – vojenská vysoká škola pripravuje v internej forme štúdia len 1. stupeň – bakalársky a to ešte v trvaní 4 rokov. Neskôr bol urobený prechod na 3 roky, ale štúdiom v 2. stupni – inžinierskom alebo magisterskom, zostalo naďalej v externej forme. O získanie práva pripravovať profesionálnych vojakov v 3. stupni – doktorandskom štúdiu, vysoká vojenská škola usilovala takmer 10 rokov. Týkalo sa to aj štúdia nevojakov (civilných študentov) na vojenskej vysokej škole, ktoré bolo povolené až odblokovaním paragrafu 43 vysokoškolského zákona a vo vojenskej vysokej škole môžu študovať už aj civilní vysokoškoláci. Vojenská vysoká škola postupne získala aj práva habilitácie a inaugurácie. Bol to ale zdĺhavý proces odstraňovania zlých rozhodnutí tohto obdobia, čo sa tiež výrazne odrazilo v poklese kvality armádnych a vojenských elít. Štúdiom na zahraničných školách nestačila riešiť tento problém.

Armádne a vojenské elity musia zefektívniť svoju jazykovú prípravu (nielen anglický jazyk na úrovni STANAG 3, ale minimálne ešte jeden svetový jazyk na úrovni STANAG 2)¹ a tiež komunikáciu pomocou informačno-komunikačných technológií.² Armádne a vojenské elity riešia tiež zabezpečenie kybernetickej ochrany na národnej, nadnárodnej a medzinárodnej úrovni (kybernetická vojna), kde bola zameraná ich príprava najmä v kurzoch. Aj tu chýba dobre premyslený systematický model prípravy armádnej a vojenskej elity.³

Determinanty, ovplyvňujúce pozíciu armádnej a vojenskej elity možno rozčleniť na *vonkajšie* (vojenská organizácia a vojenské povolanie) a *vnútorné* (znaky vojenského profesionála, veliteľské kvality a faktory vodcovstva), ktoré sú súčasťou *vnútro armádnych* faktorov. Do úvahy je však potrebné zobrať tiež to, že na pozíciu každej armádnej a vojenskej elity, významne pôsobia aj vonkajšie celospoločenské faktory a vnútorné celospoločenské faktory. Aby sa armádne a vojenské elity dokázali s tlakom týchto faktorov vyrovnáť a niektoré faktory, znižujúce kvalitu ich výkonu, vedeli tiež účinne eliminovať, musia byť na to kvalitne priamo, či nepriamo pripravované. Vyžaduje to však dôsledne optimalizovať súčasný systém prípravy armádnych a vojenských elít.

2.3 Optimalizácia systému prípravy armádnych a vojenských elít Slovenskej republiky

Pre kvalitné a efektívne splnenie týchto úloh bude potrebné zmeniť súčasný pohľad ozbrojených síl a ministerstva obrany na vojenské vysoké školstvo,⁴ ktoré sa rozhodujúcim spôsobom podieľa na príprave dôstojníkov k prevzatiu sociálnej pozície armádnej a vojenskej elity. Zároveň má ale rozhodujúce, ak nie jedinečné postavenie v systéme prípravy a rozvoja armádnych a vojenských elít. Úzku rezortnú optiku bude v súčasne etape riešenia úloh zaistenia bezpečnosti potrebné rozšíriť nielen o celospoločenský ale aj nadnárodný a medzinárodný aspekt.

¹ **Poznámka:** Jazyková spôsobilosť absolventov AOS gen. M. R. Štefánika je za posledné sledované obdobie štyroch rokov relatívne dobrá. Viac ako 60% absolventov dosiahlo hodnotenie STANAG 2 a 3 a do 2% absolventov nesplnilo hodnotenie ani STANAG 1. Problém nastáva po nástupe absolventov na konkrétne funkcie, kde sa už v jazykovej príprave nepokračuje a nakupovaní dôstojníci z civilu túto ucelenú jazykovú prípravu nemajú vôbec. Ozbrojené sily nemajú zatiaľ vytvorený ucelený systém jazykovej prípravy svojich príslušníkov, nadväzujúci na jazykovú prípravu zo základných a stredných škôl. Jazyková príprava sa zatiaľ nestala súčasťou kariéraj prípravy príslušníkov ozbrojených síl, čo výrazne znižuje kvality armádnej a vojenskej elity, najmä v jej nižšej medzinárodnej mobilite.

² **Poznámka:** Základnú počítačovú gramotnosť získavajú absolventi vojenskej vysokej školy na veľmi dobrej úrovni, no táto oblasť vzdelávania ešte stále nie je súčasťou kariéraj prípravy príslušníkov ozbrojených síl. Ani príprava vysokošpecializovaných pracovníkov, ktorá by sa mohla uskutočňovať vo vojenskej vysokej škole formou akreditovaného 3. stupňa doktorandského štúdia sa z neznámych dôvodov neuskutočňuje.

³ **Poznámka:** Vysokošpecializovaní odborníci pre kybernetickú vojnu sa získavajú nákupom. Skryté rezervy, ktoré má vojenská vysoká škola v personálnom a materiálno-technickom vybavení musia ozbrojené sily Slovenskej republiky efektívnejšie využívať. Nesmie sa však zabúdať na jeho opotrebovanie a premyslieť systém pravidelnej obnovy. Interný doktorand sa nielen vzdeláva, ale pomáha vzdelávacej inštitúcii vzdelávať – dynamizuje výučbu o poznatky z praxe.

⁴ **Poznámka:** Od vzniku Slovenskej republiky sa vystriedali celkom tri vzdelávacie inštitúcie, ktoré sa podieľali na príprave budúcich dôstojníkov ozbrojených síl Slovenskej republiky: 1. štátna univerzita Vojenská akadémia v Liptovskom Mikuláši (1993 – 2004), 2. rezortné vzdelávacie a výcvikové centrum Národná akadémia obrany maršala A. Hadíka v Liptovskom Mikuláši (2004 – 2008), ktorá bola k 1. 9.2008 zrušená bez náhrady a napokon 3. štátna vysoká škola Akadémia ozbrojených síl generála M. R. Štefánika v Liptovskom Mikuláši (od 2004 po súčasnosť).

Pre prax to teda znamená, že doterajšia príprava dôstojníkov na prevzatie sociálnej pozície armádnej a vojenskej elity, ktorá sa uskutočňuje v dvoch formách – inštitucionálnej a kariérnej, už bude popretkávaná nielen národným, ale aj nadnárodným a tiež medzinárodným rozmerom.¹ Vysoká vojenská škola sa musí podieľať na príprave dôstojníkov k prevzatiu pozície armádnej a vojenskej elity, ktorí slúžia vo všetkých druhoch štátnej služby – prípravnej, dočasnej a stálej. Do armádnej a vojenskej elity však vstupujú profesionálni vojaci v stálej štátnej službe, teda je dostatok času na ich prípravu.

a) Inštitucionálna príprava budúcich armádných a vojenských elít

Na národnej úrovni je potrebné vyrovnať sa s úbytkom **regrutačných zdrojov** nielen do vojenskej vysokoškolskej prípravy, ale tiež do ozbrojených síl ako celku. Je potrebné skvalitniť nábor do ozbrojených síl a to nielen prijatými benefitmi, ale tiež výchovou detí a mládeže k vlastenectvu, brannosti a tiež bezpečnosti, k tomu je potrebné:

- zapojiť kadetov do vedenia krátkodobých a dlhodobých foriem záujmovej činnosti s branno-vlasteneckou a bezpečnostnou tematikou nielen na základných ale tiež na stredných školách;
- na vysokej vojenskej škole organizovať pre deti a mládež dni otvorených dverí, detské a mládežnícke tábory alebo sústreďenia a súťaže s branno-vlasteneckou tematikou;
- k získavaniu mladých ľudí do ozbrojených síl a pre štúdium na vysokej vojenskej škole využívať všetky formy mediačnej komunikácie (priame rozhovory, internet, tlač, rozhlas a televíziu a tiež reklamu a to aj cestou podpory športových aktivít mládeže)
- vybudovať vojenskú strednú školu ako jednej z možností rozšírenia regrutačných zdrojov o vekovú kategóriu 15 – 16 ročných a zvyšovania kvalifikácie v hodnostnej kategórii mužstva.

Aj keď to na prvý pohľad priamo nesúvisí s riešenou problematikou, má s ňou súvislosť, pretože nám zabezpečenie regrutačných zdrojov nielen zaisťuje kvalitu zdrojov pre pozície armádnej a vojenskej elity, ale tiež napomáha upevňovať vzťah ozbrojených síl s verejnosťou (ovplyvňovať verejnú mienku).

¹ **Poznámka:** Dá sa predpokladať, že po roku 2020 sa budú armádne a vojenské elity regrutovať z príslušníkov ozbrojených síl, ktorí sa už budú pripravovať v kvalitatívne novom, kompatibilnom systéme komplexnej, pritom diferencovanej príprave vojakov týchto možných základných kategórií:

- *profesionálneho vojaka európskych ozbrojených síl* (nadnárodných síl a nie medzinárodných), ktorý sa postupne bude vytvárať z vojaka národných síl, ale tento nebude pripravovaný ani platený národným štátom (financovanie jeho prípravy bude cez príspevok národného štátu Európskej únie na obranu);
- *profesionálneho vojaka integrovaných národných ozbrojených síl*, ktorí už bude pripravovaný a platený národným štátom a bude slúžiť a môcť byť nasadený k obrane na území národného štátu a za dopredu vymedzených podmienok tiež štátov Európskej únie;
- *vojaka dobrovoľníka* (príslušník domobrany alebo národnej gardy a pod., nie však aktívnej zálohy), ktorý bude požívať iba benefity národného štátu a jeho služba i príprava bude neplatená a len na území národného štátu;
- *príslušníka aktívnych záloh*, ktorý bude získavaný zo všetkých predchádzajúcich kategórií vojakov, najmä však z kategórie profesionálnych vojakov, ktorí skončili aktívnu službu a odišli do zálohy.

Vysoká vojenská škola, ako súčasť ozbrojených síl, musí zabezpečiť **vstupnú prípravu** profesionálnych vojakov a ich **celoživotné vzdelávanie**. Zároveň i prípravu občanov, pracujúcich v štátnej a verejnej správe v oblasti zaistenia ochrany a obrany. Preto je potrebné v súvislosti s prípravou dôstojníkov na prevzatie pozície armádnej a vojenskej elity venovať zvýšenú pozornosť ďalšej transformácii vysokej vojenskej školy, ktorá by zabezpečovala nielen vojensko-odbornú prípravu a všeobecné vzdelanie príslušníkov ozbrojených síl – najmä profesionálnych vojakov, ale ktorá by zabezpečovala vzdelanie, ktoré by bolo súčasťou ich celoživotného vzdelávania.¹ Utváranie vojenských profesionálov vytvára a rozvíja nielen ich vojensko-odborné ale aj ich všeobecné kvality. Preto je potrebné vyvarovať sa dvoch krajností. *Prvou* je ich príliš úzka špecializácia na bojové nasadenie (jednotky pripravované pre misie). *Druhou* je ich príliš všeobecná príprava, zameraná na potencionálne zastrašovanie (len na tzv. službu v mieri).

Stále je potrebné mať na pamäti, že subjekt vstupujúci do procesu ďalšieho vzdelávania profesionálnych vojakov je úspešný vtedy, keď chápe vzdelanie ako: súčasť ústavného práva; faktor rozvoja osobnosti a jej sociálnej adaptability a tiež pracovnej mobility; faktor výstavby a rozvoja armády v demokratickej spoločnosti; faktor rozvoja spoločnosti a tiež faktor integrácie do európskych a transatlantických štruktúr. Inštitucionálne vzdelávanie budúcej armádnej a vojenskej elity z kategórie vyšších dôstojníkov sa musí zamerať predovšetkým na:

- zaradenie 3. stupňa vysokoškolského štúdia medzi základné požiadavky pre vstup do armádnej alebo vojenskej elity (povinné pre hodnostnú kategóriu plukovníkov);
- zaviesť internú formu 3. stupňa vysokoškolského (doktorandského) štúdia najmä pre vyšších dôstojníkov, s cieľom skvalitniť toto štúdium jeho prepojením s praxou;
- internými doktorandmi skvalitniť a tiež omladiť vedecko-pedagogický zbor vysokej vojenskej školy;
- finančné prostriedky z programu „ERASMUS+“ využiť na zahraničné výmenné stáže študentov 3. stupňa vysokoškolského (doktorandského) štúdia;
- dizertačné práce študentov 3. stupňa vysokoškolského (doktorandského) štúdia zamerať na riešenie konkrétnych problémov vojskovej praxe.

Hlavným cieľom inštitucionálneho vzdelávania zamestnancov rezortu obrany a profesionálnych vojakov hodnostnej kategórie vyšší dôstojník je vytvorenie efektívneho fungujúceho subsystému celoživotného vzdelávania, ktorý bude so subsystémom vojenského vzdelávania zabezpečiť kvalitný výkon vojenskej služby všetkých kategórií vojakov národných i nadnárodných síl a tiež výber vyšších dôstojníkov do armádnej a vojenskej elity.

¹ *Celoživotné vzdelávanie* je: 1. z aspektu *pedagogického* komplexom pedagogických (didaktických) procesov, zahrnujúci aj materiálne, finančné a personálne zložky. Ich cieľom je stále (celoživotne) sa učiť človek (individuum) a to buď v inštitucionalizovanom (školskom) alebo neinštitucionalizovanom (mimoškolskom) spoločensko-vzdelávacom alebo v individuálno-sebavzdelávacom systéme. Poníma sa nielen ako podstatná zložka občianstva, spoločenskej súdržnosti a zamestnanosti, ale tiež ako základ pre uplatnenie jednotlivca v spoločnosti, najmä však na trhu práce. 2. zo *sociologického* hľadiska zmiešaný cyklickolineárny proces zámernej socializácie, ktorý sa začína narodením a končí smrťou každého príslušníka ľudskej spoločnosti. Pozostáva z jednotlivých etáp, tvorených cyklami pedagogického pôsobenia spoločnosti (formatívna stránka) a pedagogickej aktivity (pasivity) jednotlivca (aktivačná stránka). Je to proces, ktorý sa uskutočňuje permanentne, a to v rôznych hladinách (základná, stredná a vyššia) a úrovniach (všeobecné, odborné) vzdelávania (prípravy). Je to tiež vzostupný, vzostupno-zostupný alebo neutrálny proces, ktorý je popretkávaný formálnymi a neformálnymi aspektami získavania kvalifikácie, rekvalifikácie a dokvalifikácie.

b) Kariérna príprava budúcich armádnych a vojenských elít

Na národnej úrovni je potrebné zabezpečiť kvalitný vstup vyšších dôstojníkov v hodnosti plukovník medzi armádu a vojenskú elitu, čoho garantom by sa malo stať kvalitné kariérne vzdelávanie. Aby tomu tak bolo je potrebné:

- prepojiť formy kariérneho vzdelávania s formami inštitucionálneho (vysokoškolské) vzdelávania tak, aby sa formy kariérneho vzdelávania stali vojenským programom;
- spracovať nový model externého doktorandského štúdia, v ktorom by bol „Kurz národnej bezpečnosti“ jeho vyvrcholením v trvaní dva semestre v internej forme (návrat k 10 mesiacom), alebo zaistiť aby mohol byť samostatnou formou inštitucionálneho postgraduálneho štúdia k získaniu titulu MBA (Master of Business Administration) v zmiešanej externo-internej alebo dištančnej forme štúdia;
- premyslieť možnosť aby „vyšší veliteľsko-štábny kurz“ mohol byť samostatnou formou inštitucionálneho postgraduálneho štúdia k získaniu titulu MBA (Master of Business Administration) v zmiešanej externo-internej alebo dištančnej forme štúdia;
- premyslieť nový, model jazykovej prípravy vyšších dôstojníkov, postavený nielen na kurzoch v jazykovom inštitúte, ktorý by zabezpečil ich vstup nielen do národnej ale aj medzinárodnej armádnej a vojenskej elity.

Novo vytváraný systém prípravy profesionálnych vojakov všeobecne a tiež prípravy k prevzatiu pozície armádnej a vojenskej elity sa zameria na tieto základné kategórie: *profesionálnych vojakov v prípravnej štátnej službe, profesionálnych vojakov v dočasnej štátnej službe a napokon na profesionálnych vojakov v stálej štátnej službe*. Takáto diferenciacia príslušníkov ozbrojených síl už korešponduje s diferencovaním ozbrojených síl na: tzv. *profesionálne jadro* (vojenský profesionáli) a *perifériu* alebo *siete* (vojaci na kontrakt alebo najímané služby).¹

ZÁVER

Na záver je potrebné zvýrazniť tú skutočnosť, že pojem bezpečnostná elita sa iba udomácňuje a skôr sa používa pojem vojenská elita chápaná v širšom zmysle. Aby sa odlíšila vojenská elita ponímaná v užšom zmysle – teda elita v armáde, mal by sa pre ňu zatiaľ používať pojem armádna elita. Najmä rozbor mobility v hladine dôstojníkov a generálov potvrdzuje predpoklad, že základom pre vstup do armádnej elity je malá skupina vyšších dôstojníkov (major, podplukovník, plukovník), pretože iba títo dôstojníci dokážu splniť hlavné výberové kritéria pre vstup do armádnej elity.

¹ Táto diferenciacia komplexnej pritom však diferencovanej prípravy vojakov ozbrojených síl Slovenskej republiky by významne napomohla harmonizovať dĺžku služby na základe dvoch limitov:

- *vnútorných* (tiež osobnostných), tvorených nielen časom potrebným k získaniu kvalít vojenského profesionála (minimálne 6 rokov), ale aj časom, ktorý odráža fyzické a psychické opotrebovanie (limity) človeka vo vzťahu k jeho veku (do 35 max. 40 rokov);
- *vonkajších* (tiež sociálnych alebo spoločenských), tvorených nielen prostriedkami, ktoré spoločnosť má k dispozícii, ale aj postojom danej spoločnosti k ozbrojeným silám a tým aj ochotou tieto prostriedky pre ozbrojené sily vyčleniť.

Bližšie: MATIS, J.: Teoreticko-empirická analýza vybraných problémov sociálneho zabezpečenia profesionálnych vojakov Ozbrojených síl Slovenskej republiky. In: *Komplexné sociálne zabezpečenie vojenského profesionála (el. forma)*. L. Mikuláš: AOS, 2010 s. 10 – 40. ISBN 978-80-8040-406-2.

Na základe uvedeného možno očakávať, že hlavným zdrojom vojenských a napokon tiež armádnych elít budú vyšší dôstojníci, pričom za armádne elity (elity v ozbrojených silách) v svojom referáte považujem najmä plukovníkov a generálov. Na Slovensku je potrebné väčšiu pozornosť venovať tejto hodnotnej kategórii najmä po odchode do zálohy. Bude potrebné záložnú armádu (vojakov v zálohe), najmä jej chrbticu – aktívne zálohy, efektívnejšie zapájať do plnenia úloh zaistenia obrany a ochrany štátu a tiež ju efektívne a kvalitne na tieto úlohy pripravovať.

Pripravovať sa musia tiež zamestnanci štátnej správy a samosprávy, poslanci a členovia vlády na úseku obrany a bezpečnosti, ktorí neprešli aktívnou vojenskou službou alebo aspoň základnou vojenskou prípravou ako vojaci základnej služby, aby so znalosťou veci rozhodovali o zabezpečení obrany a ochrany obyvateľstva a bezpečnosti štátu. Na túto skutočnosť musí predovšetkým zamerať pozornosť Akadémia ozbrojených síl ako vojenská vedecko-výskumná a vzdelávacia inštitúcia.

LITERATÚRA:

- BAKER A.: *The Knight: A Portrait of Europe's Warrior Elite*. Hoboken: Wiley, 2003. ISBN 978-04-71251-35-4
- BAY R. H.: *Účinné vedení týmů*. Praha: GRADA, 2000. ISBN 80-247-9068-8
- BAUMAN Z.: *Globalizace. Důsledky pro člověka*. Praha: Mladá Fronta. 2000. ISBN 80-204-0817-7
- BAUMAN Z.: *Individualizovaná společnost*. Praha: Mladá Fronta. 2004. ISBN 80-204-1195-X
- BECK U.: *Moc a protiváha moci v globálním věku*. Nová ekonomie světové politiky. Praha: SLON, 2007. ISBN 978-80-86429-67-0
- BECK U.: *Riziková společnost*. Praha: SLON. 2002. ISBN 80-86429-32-6
- BRZEZINSKI Z.: *Volba – globální nadvláda nebo globální vedení*. Praha: Mladá Fronta. 2004. ISBN 80-204-1179-8
- CAFORIO G.: Some historical notes. In CAFORIO, G.: *Handbook of the Sociology of the Military*. New York : Springer, 2006, ISBN 978-0387324562
- CIRBES M.: *Didaktika dospělých*. Bratislava: OBZOR, 1989
- ČUKAN K.: Slovenská verejná a vstup SR do NATO. In *Sociológia*, 2003, 35, č. 5, ISSN 0049-1225, s. 495 – 504.
- FRIČ P., NEKOLA M., PRUDKÝ L.: Veřejnost a elity jako aktéři modernizace. Praha: CESES FSV UK, 2005. s. 4 – 14. ISSN 1801-1640 (tlač) 1801-1519 (on-line)
- FRIEDMAN G.: *Nasledující desetiletí*. Bratislava: IKAR a.s. 2011. ISBN 978-551-2625-8
- FTOREK, J.: *Public relations a politika. (Kdo a jak řídí naše osudy s našim souhlasem)*. Praha: Grada Publishing a.s. 2011. ISBN 978-80-247-6690-4 (el. verzia v PDF)
- GAHLEN G., WINKEL C.(Hrsg.): *Militär und Gesellschaft in der Frühen Neuzeit*. Themenheft: Militärische Eliten in der Frühen, 2010, 14, Heft 1, ISSN 1617-9722.
- GIDDENS A.: *Třetí cesta*. Praha: Mladá fronta. 2011. ISBN 80-204-0906-8
- HAMAJ P., MARTINSKÁ M., MATIS J.: *Vybrané problémy zo všeobecnej sociológie*. L. Mikuláš: AOS. 2005. ISBN80-8040-266-3
- HARTMANN M.: *Elite soziologie: Eine Einführung*. 2. Aufl. Frankfurt/Main: Campus, 2004. ISBN 978-35-93374-39-0
- HUNTINGTON S. P.: *The Soldier and the State: The Theory and Politics of Civil-Military Relations*. Cambridge: Belknap Press of Harvard University Press, 1957. 534 s. ISBN 978-0674817357

- IVANIČKA K.: *Globalistika*. (Poznávanie a riešenie problémov súčasného sveta). Bratislava: Ekonómia. 2006. ISBN 80-8078-028-5
- JANEČEK V., MATIS J.: *Vybrané problémy edukácie vojenského profesionála*. L. Mikuláš: AOS. 2006. s. 22–25. ISBN 978-80-8040-312-6.
- JANEČEK V., POLONSKÝ D., MATIS J., KMOŠENA M., TOMÍČEK F. a KORČOKOVÁ Z.: *Výkladový slovník základných pojmov z pedagogiky, psychológie a sociológie (pre potreby príslušníkov OS SR)*. Bratislava: GŠ OS SR. 2007. ISBN 978-80-969362-1-2;
- JANOWITZ, M.: *The Professional Soldier, a Social and Political Portrait*. Glencoe: Free Press, 1960,
- JODL M.: „*Teorie elity a problém elity: příspěvek dějinám a problematice politické sociologie*. 2. vyd.“ Praha, Victoria publishing, 1994. ISBN 80-856-0594-5,
- JODL M., PECKA E.: *Teorie elity*. Praha: VŠE, 1994, 316 s. ISBN 80-7079-352-X.
- KAUPPI N., MADSEN M. R. (Eds.): *Transnational Power Elites: The New Professionals of Governance, Law and Security*. London : Routledge, 2013, 232 s. ISBN 978-0415665247
- KELLER J.: *Dějiny klasické sociologie*. Praha: SLON, 2005. ISBN: 80-86429-34-2
- KELLER J.: *Sociologie organizace a byrokracie*. Praha: SLON, 2007. ISBN 80-86429-74-1
- KELLER J.: *Tři sociální světy* (2. vyd.). Praha: SLON, 2011. ISBN 978-80-7419-044-5
- KING A., SCHNEIDER B.: *První globální revoluce..* Bratislava: Československá asociace Římskeho klubu. Bradlo. 1991. ISBN 80-7127-048-2
- Kolektív: *Velký sociologický slovník* (1. sv.). Praha: Karolinum, 1996. ISBN 80-7184-164-1.
- KOUKOLÍK F.: *Mocenská posedlost*. Praha: Karolinum, 2010. ISBN 978-80-246-1825-8
- KONČAL V., BALITSKIY A.: *Politológia*. 1. vyd. Bratislava: STU, 2004. ISBN 80-227-2147-6
- KONVIČKA L. a kol.: „Kvantitativní výzkumy devadesátých let.“ In: *Teoretická východiska a zkušenost výzkumu nových českých elit*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2002. s. 7 – 22. ISBN 80-7330-016-8
- KREJČÍ O.: *Geopolitika středoevropského prostoru*. Praha: EKOPRESS. 2000. ISBN 80-861119-29-7
- LIPTÁK L.: *Strategické elity*. In: *Storočie dlhšie ako sto rokov*. Bratislava: Kaligram, 1999, ISBN 978-80-81015-21-2
- LYSÝ J.: *Úvod do politickej ved*, Bratislava: OZ Sociálna práca, 2004, ISBN 80-968927-8-9
- MACIEJEWSKI J.: *Grupy dyspozycyjne* (Analiza socjologiczna). Wroclaw: WUW. 2012. ISBN 978-83-229-3253-7
- MALEŠEVIĆ S.: *The Sociology of war and violence*. Cambridge: Cambridge University Press, 2010. 363 s. ISBN 978-0521731690.
- MATIS, J.: *Sociologický pohľad na vojenské povolanie*. L. Mikuláš: VA SNP. 1995.
- MATIS, J.: *Príprava vojenských profesionálov – neoddeliteľná stránka individuálnej roviny profesionalizácie OS SR*. In: *Aktuálne otázky profesionalizácie OS SR vo svetle prístupových procesov do NATO*. L. Mikuláš, VA, 2003, s. 23 – 32. ISBN 80-8040-222-1
- MATIS J.: *Veliteľ – vodca vojenskej jednotky*. In: *Zborník z medzinárodnej vojensko-vedeckej konferencie Aktuálne problémy vedenia a vodcovstva vo vojenských jednotkách*. L. Mikuláš: AOS. 2004, s. 23 – 28. ISBN 80-8040-249-3
- MATIS, J.: *Sociálno-pedagogické aspekty utvárania kompetencie veliteľa v oblasti všeobecnej bezpečnosti*. In: *Bezpečnostná veda a bezpečnostné vzdelávanie*. 1 CD ROM. L. Mikuláš: AOS, 2006. ISBN 80-8040-302-3
- MATIS J.: *Kultúra vojenskej organizácie - multidimenzionálny fenomén*. In: *Organizačná kultúra Ozbroyených síl Slovenskej republiky* (Zborník). L. Mikuláš: AOS, 2008. s. 5-16. ISBN 978-80-8040-351-5.
- MATIS, J.: *Teoreticko-empirická analýza vybraných problémov sociálneho zabezpečenia profesionálnych vojakov Ozbroyených síl Slovenskej republiky*. In: *Komplexné sociálne*

- zabezpečenie vojenského profesionála (el. forma). L. Mikuláš: AOS, 2010 s. 10 – 40. ISBN 978-80-8040-406-2.
- MATIS J., HAMAJ P., MARTINSKÁ, M.: *Sociológia armády*. L. Mikuláš: AOS. 2008. ISBN 978-80-8040-361-4
- MEZŘICKÝ V.: *Globalizace*. Praha: Portál. 2003. ISBN 80-7178-748-5
- MILLS Ch. W.: *Mocenská elita*. Praha: Orbis, 1966
- MOSKOS, Ch. C., WOOD F. R. (Eds.): *The Military: More Than Just a Job?* Sterling: Brassey's Inc., 1988, 324 s. ISBN: 978-0080343211.
- MOSKOS Ch. C., WILLIAMS, J. A., SEDAL D. R. (Eds.): *The Postmodern Military: Armed Forces after the Cold War*. Oxford : Oxford University Press, 1999, 304 s. ISBN 978-0195133295
- NOVÝ I., SURYNEK A.: *Sociologie pro ekonomy a anažery*. Praha: GRADA, 2002. ISBN 80-247-0384-X
- ONDREJKOVIČ, P.: Vplyv masovokomunikačných prostriedkov na správanie detí a mládeže. In: *Mládež a spoločnosť*. II. ročník, č.: 2 z roku 1996. Bratislava. MŠ SR 1996, s. 5
- PETRÁČKOVÁ V., KRAUS J. a kol.: *Slovník cudzích slov (akad.)*. 2. vyd. Bratislava: SPN (Mladé letá). 2005, <http://slovníky.juls.savba.sk/?w=ideol%C3%B3gia&s=exact&c=m6d2&d=scs&ie=utf-8&oe=utf-8>,
- PIKEG., SELBY D.: *Globální výchova*, Praha: GRADA. 1994. ISBN 80-85623-98-6
- PLATÓN: *Ústava*. Praha: Oikoymenh, 2001. 428 s. ISBN 978-80-7298-230-1
- POLONSKÝ D.: *Tím*. Banská Bystrica: UMB. 2002. 80-8055-713-6
- POLONSKÝ, D. a MATIS, J.: *Profesionalizácia armády a príprava vojenských profesionálov*. L. Mikuláš. VA SNP. 1994
- POLONSKÝ D., MATIS J.: *Vybrané kapitoly zo sociológie výchovy a vzdelávania dospelých v ozbrojených silách*. L. Mikuláš: VA, 2003. ISBN 80-8040-220-5
- SARKEŠIAN S., CONNOR R.: *The US Military Profession into the 21st Century: War, Peace and Politics*, London : Routledge, 2006, 248 s. ISBN 978-0415358514
- SARKEŠIAN S., CONNOR R.: *The US Military Profession into the 21st Century: War, Peace and Politics*, London: Routledge, 2006, 248 s. ISBN 978-0415358514
- SOPÓCI, J. (a kol.): *Slovensko v deväťdesiatych rokoch*, Bratislava: Univerzita Komenského v Bratislave, 2003, ISBN 80-223-1732-2
- SOROS G.: *Kríza globálneho kapitalizmu*. Bratislava: Kaligram. 1999. ISBN 80-7149-270-1
- SVOBODOVÁ H.: *Některé úvahy o vývoji a postavení „mocenské elity“* [online]. E-polis.cz, 7. duben 2011. Dostupné z WWW: ISSN 1801-1438
- ŠKVRNDA F.: *Žoldníci 21. storočia*. Slovo, roč. IX, č. 41 z 10. – 16. októbra 2007. s. 12.
- ŠKVRNDA, F.: *Terorizmus najvýznamnejšia nevojenská bezpečnostná hrozba súčasnosti*. Bratislava: MO SR. 2002. ISBN 80-968855-2-9
- ŠKVRNDA F.: Teoretické východiská chápania vojenskej elity v rámci jej skúmania v Slovenskej republike. In: *„Riadenie bezpečnosti zložitých systémov 2015“*. (Zborník) L. Mikuláš: AOS, 2015. s. 9-21. ISBN 978-80-8040-506-9.
- ŠKVRNDA F.: Teoretické východiská chápania vojenskej elity v rámci jej skúmania v Slovenskej republike. In: *Organizačná kultúra Ozbrojených síl Slovenskej republiky* (Zborník). L. Mikuláš: AOS, 2015. s. 9-21. ISBN 978-80-8040-506-9.
- ŠVEHLA, M.: *Elity, náš univerzálny útok na zlobu*. Respekt (Politika, Spoločnosť, Kultúra, Archiv). https://www.respekt.cz/elity_nas_univerzalni_recept_na_zlobu
- TOKÁROVÁ A.: *Globalizácia a jej sociálny rozmer*. In: *Zborník referátov z vedeckej konferencie z medzinárodnou účasťou*. „Sociálna práca – ľudské práva – vzdelávanie dospelých“ Prešov: FF PU. 1998. ISBN 80-88885-49-3

- TOKÁROVÁ A.: Globalizovaný svet, kvalita života a vzdelanie. In: *Zborník z príspevkov z vedeckej konferencie z medzinárodnou účasťou. „Kvalita ľudského života a ľudské práva v kontextoch sociálnej práce a vzdelávania dospelých“* Prešov: FF PU. 2002. s. 22 – 25. ISBN 80-8068-088-4
- TÓTH R.: *Chuť moci vo svete*. Bratislava: Slovenské pedagogické nakladateľstvo, 2006. ISBN 80-10-00003-5
- TÓTH R.: *Elity v spoločnosti*. Kolín: Nezávislé centrum pro studium politiky, 2007. ISBN 80-86879-09-7;
- TÓTH R., *Politické strany*. Bratislava: SMARAGD, 2007. ISBN 80-89063-19-2
- TÓTH R., *Organizačná kultúra*. Kolín: Nezávislé centrum pro studium politiky, 2009. ISBN 978-80-86879-20-8
- TÓTH R.: Elity v transformujúcej sa spoločnosti. *In Občianska spoločnosť v transformujúcich sa krajinách (zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie)*. Red. TÓTH R., SZARKOVÁ M., KUCHARČÍK R.(eds.), Malacky: INKUBÁTOR Malacky, n. o. 2010. s. 5 – 13. ISBN 978-80-970316-1-9
- VOLNER Š.: *Problémy bezpečnosti v 21. storočí*. B. Bystrica: Euroatlantické centrum. 2005. ISBN 80-969306-1-3
- VOLNER Š.: *Európska únia geopolitický aktér 21. storočia*. Hlohovec: Efekt Copy spol. s.r.o. 2006. ISBN 80-969573-9-2
- VYHNAL M., MATIS J., TUČEK J.: *Sociológia I.(Základy všeobecnej sociológie)*. Liptovský Mikuláš: VA. 1998. ISBN 80-8040-063-6

RSDr. Jozef MATIS, PhD.

Akadémia ozbrojených síl gen. M. R. Štefánika v Liptovskom Mikuláši
vedúci Katedry Spoločenských vied a jazykov
Demänová 393
031 03 Liptovský Mikuláš
e-mail: jozef.matis@aos.sk

Recenzenti:

Prof. dr hab. Jan MACIEJEWSKI, FSV Vroclavskej univerzity, Vroclav, Poľsko
Doc. Karol MURDZA, PhD., APZ v Bratislave, Bratislava, Slovensko

KSZTAŁCENIE ELIT WOJSKOWYCH SZCZEBLA STRATEGICZNEGO W AKADEMII OBRONY NARODOWEJ W WARSZAWIE

THE MILITARY ELITES' EDUCATION ON STRATEGIC LEVEL AT THE NATIONAL DEFENSE UNIVERSITY IN WARSAW

KOZERAWSKI Dariusz

STRESZCZENIE: W artykule przybliżony został proces kształcenia oficerów starszych w ramach stacjonarnych Podyplomowych Studiów Polityki Obronnej w Akademii Obrony Narodowej w Warszawie do 2016 r. Ponadto dokonano przedstawienia współczesnego programu przygotowania kandydatów do stopni generalskich poprzez niestacjonarne studia strategiczne prowadzone w nowo utworzonej Akademii Sztuki Wojennej. W wyniku analizy porównawczej sformułowano opinię dotyczącą poprzedniego i aktualnego systemu kształcenia wojskowych elit w Wojsku Polskim.

Słowa kluczowe: kształcenie, elity wojskowe, studia podyplomowe, szczebel strategiczny, Wojsko Polskie,

ABSTRACT: The article presents the process of training senior officers as a part of full-time Postgraduate Studies in Defense Policy at the National Defense University in Warsaw until 2016. In addition, a modern program of preparing candidates for the general high school has been presented through non-stationary strategic studies at the newly created Academy of War Art. As a result of the comparative analysis, an opinion was formulated regarding the previous and current education system of military elites in the Polish Army.

Key words: education, military elite, post-graduate studies, strategic level, Polish Army.

“The place and the role of elites are always definite by conditions in which exist...”¹

WPROWADZENIE

The decisive influence on the activity, prestige and the efficiency of every army has her officer's personnel. The special role her elites play - generals, admirals and colonels undertaking decisions on the strategic and operational levels. In Polish Armed Forces the aforementioned group of higher officers was prepared in National Defence University (NDU) in Warsaw.

NDU in Warsaw was the highest level academy for the Polish Armed Forces (till 2016) - responsible for the Senior Officers education. In the fields of military education, NDU offered postgraduate studies and other specialized military courses². The highest form of such education were the Postgraduate Defence Policy Studies conducted by National Security Faculty. For organizational and administrative aspects of realization this studies was responsible Chair of Strategy and Geostrategy.

The program of Postgraduate Defence Policy Studies (PDPS) was conducted by National Security Faculty NDU. That program of studies was designed for the senior-level officers (colonel/captain navy), as an important element for the promotion to the rank: Brig. Gen. or Rear-Admiral. The aim of the course was to prepare strictly selected officers for the tactical, operational and strategic level of command in national and international units, and international military community³.

¹ SZTUMSKI J.: *Elity, ich miejsce i rola w społeczeństwie*, Katowice 2014, p. 8.

² More see: *National Defense University – 25th Anniversary Perspective. Traditions – Modernity – Development*, ed. KOZERAWSKI D. S.: Warsaw 2015.

³ *Plan studiów, Podyplomowe Studia Polityki Obronnej, studia stacjonarne*, Warszawa 2013, p. 5.

1 CORE SUBJECTS (COURSES)

Postgraduate Defence Policy Studies' (PDPS) curriculum adopted an interdisciplinary approach by drawing on the disciplines of military science, history, political science, international relations, and economics¹. Integration of these academic perspectives with critical military factors, such as doctrine, weaponry, training, technology, and logistics, was crucial for appropriate education of modern military professionals. Synthesis of these disciplines in education program, provided a coherent frame of reference to analyze complex strategic problems and formulate appropriate strategies addressed to them.

The curriculum of the Postgraduate Defence Policy Studies consisted of 21 subjects organized into main five groups²:

- General Subjects: Athletic, Foreign language (English), Public relations, Diplomacy and savoir vivre, Ethic in command and management, Methodology and composition of the final essay;
- Basic Subjects: International relations, National and international security, Security strategy, Military dimension of security;
- Main Subjects: Operational studies of operating theater, National defence, NATO's collective defence and ESDP, Force planning, Academic visits and trips;
- Specialized Subjects: Logistic and economic aspects of national security, Organization of Armed Forces, Military technology, Financial and personnel career system of Polish Armed Forces, Training system of Polish Armed Forces;
- Exercise: Major Academic Exercises.

Major Academic Exercise (MAE) allowed the faculty to assess how well students understand operational design, campaign planning, existing joint doctrine and the joint planning process. MAE was the exercise, which presents the students a scenario of political-military crisis. The scenario included significant multinational and interagency issues³.

This five-day exercise focused on planning the movement of expeditionary joint forces into a Joint Operating Area (JOA). The JOA had a mid-to-high level/intensity threat environment. Students applied the processes learned during the courses to a complex contingency. They develop an operation plan, which integrated coalition and interagency partners.

Major Academic Exercise (MAE) (objective & scenarios):

- allowed the NSF to examine understanding of campaign planning, existing joint doctrine and joint planning process.
- MAE's scenario was based on political-military crisis.
- scenario included significant interagency and multinational issues.

¹ It was connected with NATO standards of strategic level education.

² *Plan studiów, Podyplomowe Studia Polityki Obronnej, studia stacjonarne*, Warszawa 2013, p. 6.

³ Major Academic Exercise was organized every academic year of education with participation of key officers' courses in National Defence University including, military teachers, military students of national and international courses in strategic, operational and tactical level.

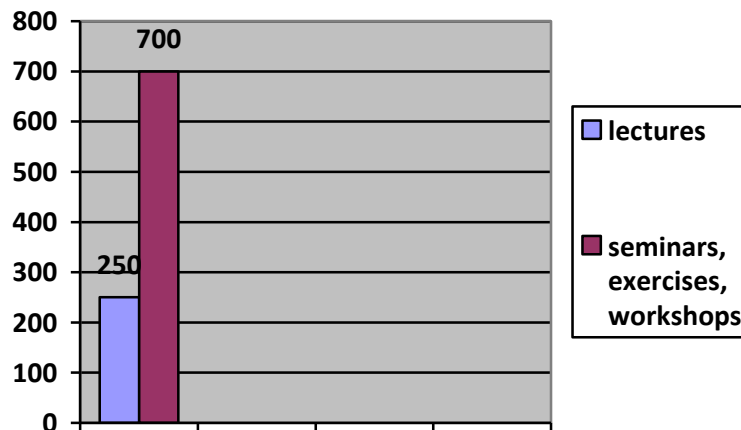
Subjects/course description (academic hours)

Postgraduate Defence Policy Studies' program was designed to teach students to think strategically and analytically in preparation for positions of strategic leadership. Themes of subjects were focused on sharpening the student's ability to assess and compare alternative courses of action to achieve overall national objectives.

Students were asked to think in a disciplined, critical, and original manner about the international environment, a range of potential strategies, and the strategic effects of joint, interagency, and multinational operations.

Subjects encompassed 950 academic hours:

- 250 hours as the lectures;
- 700 hours as the seminars, workshops, exercises, academic visits and trips.¹



Source: *Plan studiów, Podyplomowe Studia Polityki Obronnej, studia stacjonarne*, Warszawa 2013, p. 6.

Picture 1. Number of didactic hours of subjects of Postgraduate Defence Policy Studies in National Defence University in Warsaw (2015).

Basic and main subjects (courses) provided profound knowledge in the fields of the:

- national security;
- defence policy/strategy;
- military strategy
- joint operations.

Additionally, subjects were focused on the:

- international environment;
- national security institutions;
- strategic decision-making processes
- the formulation and implementation of the defence and military strategy.

¹ *Plan studiów, Podyplomowe Studia Polityki Obronnej, studia stacjonarne*, Warszawa 2013, p. 6.

2 DURATION

The Postgraduate Defence Policy Studies was a 10-months resident postgraduate studies (from the beginning of September to the end of June) divided into two semesters. Students operate on a five-day workweek, Monday through Friday, except holidays. Student hours were indicated in the NWC weekly schedule.

Additionally, students participated in the official activities which include academic seminars, conferences, and briefings.

Postgraduate Defence Policy Studies were characterized:

- 10-months resident postgraduate studies;
- program of studies was divided into two semesters (calendar months - from September to June next year);
- students operated on a five-day workweek (Monday through Friday), except holidays;
- student hours are indicated in the NSF semester schedule.

3 EVALUATION

Students were assessed by a combination of the exams, and were expected to achieve a positive mark in all elements of the assessment. Additionally, all students were expected to fulfill requirements determined by academic tutors for each subject. During the second semester all students were obligated to write a Final Dissertation as part of their final assessment.

Student could demonstrate good writing skills as well as ability to analyze and evaluate subjects and problems (the methodology was presented and composition of essay as a separate discipline).

The main condition of graduation was the positive mark received for Final Dissertation and Diploma Exam.

Additional important elements of Postgraduate Defence Policy Studies were:

- Trip of study – Poland – 5 days;
- Trip of study – Warsaw – Rome (NDC, CASD) – Brussel (NATO HQ; EU – Military Staff) – Mons (SHAPE) - Warsaw – 5 days;
- Visits of study (Government, MOD, Parliament, NGO's);
- Visits of VIP's;
- International conferences or seminars¹.

The evaluation process of postgraduate studies consisted of:

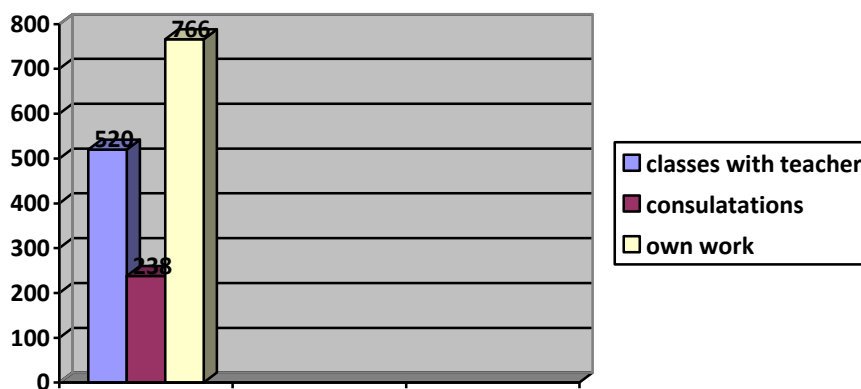
- „Exams session” at the end of each semester;
- Students were expected to fulfill requirements determined by academic tutors for each subject;
- Strategic seminar organized by students;
- Final Dissertation (2nd semester, about 40-50 pages);
- Diploma Exam.

¹ The examples of publications of conferences/seminars organized by PDPS' students: *Działania stabilizacyjne – aspekty strategiczne. Konflikty, interwencje, bezpieczeństwo*, ed. D.S. Kozerański, Warszawa 2011; *Profesjonalna armia w teorii i praktyce – kontekst strategiczny*, red. KOZERAWSKI D.S., R. NIEDŹWIECKI R.: Warszawa 2012.

After parliament elections in Poland (in October 2015) the new crew of Ministry of Defence make great changes in Polish Armed Forces – in military educational system too. National Defence University was dissolved¹ from non-meritorious but more political reasons and Academy of War Art was created². In new Academy the Postgraduate Defence Policy Studies as non-resident 10-months postgraduate studies were started in autumn 2016.

Subjects encompassed 1524 academic hours³:

- 520 hours as papers, seminars, workshops – with teacher or couch 34% of program - only;
- 238 hours as consultations;
- 766 hours as own work papers, seminars and workshops.



Source: Program kształcenia, Podyplomowe Studia Polityki Obronnej, studia niestacjonarne, Warszawa 2016, p. 18-19.

Picture 2. Number of didactic hours of subjects of Postgraduate Defence Policy Studies in Academy of War Art in Warsaw (from 2016).

During none-resident 10-months postgraduate studies, students operate on a 2,5 day on Friday, Saturday and Monday only⁴ 2-4 times a month. Since beginning of October 2016 - the number of didactic hours with the teacher is smaller than before the end of September 2016, smaller part is about 46% (it means 435 hours, about 54 days, 11 weeks of the education).

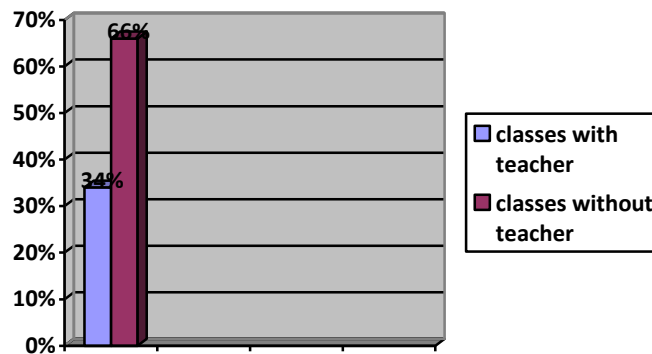
In the new program of non-resident Postgraduate Defence Policy Studies - the number of didactic hours with the teacher it is only 34% (520 didactic hours) and the number of other hours (own work and the consultations) is 1004 hours as 66% of the educational time (about 126 didactic days, 25 weeks).

¹ National Defence University (NDU) was dissolved on 30th September 2016.

² Academy of War Art was created on 1st October 2016.

³ Program kształcenia, Podyplomowe Studia Polityki Obronnej, studia niestacjonarne, Warszawa 2016, p. 18-19.

⁴ Earlier (till 2015), it was five-day work-week Monday through Friday, except holidays.



Source: Program kształcenia, Podyplomowe Studia Polityki Obronnej, studia niestacjonarne, Warszawa 2016, p. 18-19.

Picture 3. The percentage of didactic hours of subjects of Postgraduate Defence Policy Studies in Academy of War Art in Warsaw (from autumn 2016).

CONCLUSIONS

The educational process of Postgraduate Defence Policy Studies conducted in National Defence University (till the end of June 2016) and later in Academy of War Art in Warsaw allows create the following conclusions:

- During 10-months resident postgraduate studies (with a teachers) senior officers were prepared in professional level;
- the new idea of education in Postgraduate Defence Policy Studies - after 2015 – part-time (66% without teachers) - it is more political than professional solution;
- Because of generals' abilities and the responsibility, postgraduate defence policy studies in NATO countries are usually resident postgraduate studies (with a teachers).

In connection with the aforementioned conceptions of military elites education in Polish Armed Forces, we are able to stress that even the most carefully perfect selections will not bring at choice better elites than this is possible for the quality of the given society¹.

BIBLIOGRAPHY

Działania stabilizacyjne – aspekty strategiczne. Konflikty, interwencje, bezpieczeństwo, ed. KOZERAWSKI D.S.: Warszawa 2011.

National Defense University – 25th Anniversary Perspective. Traditions – Modernity – Development, ed. KOZERAWSKI D. S.: Warsaw 2015.

Plan studiów, Podyplomowe Studia Polityki Obronnej, studia stacjonarne, Warszawa 2013.

Program kształcenia, Podyplomowe Studia Polityki Obronnej, studia niestacjonarne, Warszawa 2016.

Profesjonalna armia w teorii i praktyce – kontekst strategiczny, ed. KOZERAWSKI D. S., NIEDŹWIECKI R.: Warszawa 2012.

SZTUMSKI J.: *Elity, ich miejsce i rola w społeczeństwie*, Katowice 2014.

¹ SZTUMSKI J.: *Elity, ich miejsce i rola w społeczeństwie...*, p. 10.

Prof. Dariusz KOZERAWSKI Ph. D.,¹

Institute of Political Science,
University of Warmia and Mazury in Olsztyn,
Poland

Recenzenti:

Prof. dr hab. Jacek DVORZECKI, Vysoká škola polície, Štitno, Poľsko
doc. RSDr. Jozef MATIS, PhD., Kt SVaJ AOS gen. M.R. Štefánika, L. Mikuláš,
Slovensko

¹ **Prof. (Col. ret.) Dariusz Kozerawski, Ph.D. hab. (habilitatus)** – acting title professor in Warmia and Mazury University (Institute of Political Science) in Olsztyn (Poland); former Rector-Commandant of National Defence University in Warsaw (since 2014-2016); vice Rector of NDU for Military Affairs and International Cooperation (2013-2014); Head of the Chair of Strategy and Geostrategy (2008-2013), Head of the Chair of European (2007-2008). He is a graduate of the Tadeusz Kosciuszko Mechanized Infantry Military Academy (1989), the University of Wrocław (1995). He earned doctoral degree at University of Wrocław (2000); associate professor/ post-doctoral degree (professorship) in humanities at University of Wrocław (2006) and title of professor in humanities sciences (2013). His area of expertise is international security, conflict studies, security strategy and military history. He is an author and co-author of over 190 publications in Poland and abroad, including books: *International Peace Operations. Planning, Tasks, Conditions, and Techniques* (2003); *The Polish Armed Forces Units' Participation in the International Peace Operations 1973-2003* (2004); *The Polish Soldiers' Preparation for International Exercises, and Peace and Stability Operations 1953-2004* (2004); *Higher Military Education in Poland 1947-1967* (2005); *The National Security and Uniformed Groups* (2005); *Peace and Counterterrorism Operations in international security assurance process 1948-2004* (2006); *The Uniformed Groups of the Polish Society* (2006); *The International Combat and Peace Operations in the Mountains – 20th and 21st Century Lessons Learned. Conflicts – Security – Perspectives* (2007); *War, and Peace and Stability Operations Conducted under Specific Conditions of the Battlefield in 20th and 21st Century. Conflicts – Lessons Learned – Security* (2007); *The Officers of Uniformed Groups* (2008); *International Stabilization Activity in Aspect of X. Rotation Polish Military Contingent' Experiences in 2008* (2010); *Military Conflicts in the 20th Century – Political and Military Aspects* (2010); *Polish Military Contingents in international peace operations in 1973-1999. Conflicts – Interventions – Safety* (2012).

Currently, he works at Warmia and Mazury University (Institute of Political Science) in Olsztyn. He is a member of Euro-Atlantic Conflict Studies Working Group of the PfP Consortium of Defence Academies and Security Studies Institutes, the Friends of History Society, the Society of Military Historians and Military History Working Group, Society of Polish Geopolitics. He possesses the status of the veteran of international operations.

Conducting his researches on international security, military history, conflict studies and security strategy, professor Dariusz Kozerawski participated in international training, courses, exercises, peace and stability operations in: Afghanistan, Armenia, Austria, Belarus, Bulgaria, Bosnia and Herzegovina, Canada, Czech Republic, Estonia, France, Finland, France, Germany, Greece, Great Britain, Hungary, Iraq, Jordan, Italy, Kosovo, Lithuania, Luxemburg, Germany, Moldova, Oman, Romania, Serbia, Slovakia, Slovenia, Spain, the United States, Ukraine, Uzbekistan. He realized fieldworks in zones of war and stabilization activities (Bosnia and Herzegovina 1998-1999; Moldavia - 2006; Iraq - 2008, 2014; Afghanistan 2009, 2012; Kosovo - 2012).

He took part in seminars, conferences, gave the papers in European Universities and military academies (NDC Rome, BDCol Tartu, Amman, Athens, Brno, Belgrade, Bucharest, Budapest, Hamburg, Helsinki, Kiev, Liptovski Mikulaš, Ljubljana, Sofia, Tashkent, Wien) in Canada (McGill, Ottawa University) and in the famous Polish universities (Jagiellonian, Warsaw, Wrocław and Poznań). In 2010 and 2012 he led the international seminars in European Parliament in Luxemburg (*EU global security; The Arabic Spring – interpretations, results and strategic perspectives*). In years 2010-2012 he participated on the works of the Strategic Review National Security led under the auspices of the President Republic of Poland. In 2014 he was the head of NATO DEEP team in Iraq. He is a member of V-4 Educational Platform and Central European Forum of Military Education.

ATTACHMENTS



Picture 1. Evaluation – trips of study – CASD Rome



Picture 2. Evaluation – trips of study – NATO HQ



Picture 3. Evaluation – trips of study SHAPE Mons

ZAPEWNIANIE BEZPIECZEŃSTWA WEWENĘTRZNEGO PRZEZ ORGANY PAŃSTWOWE W OCENIE STUDENTÓW KIERUNKU BEZPIECZEŃSTWO WEWNĘTRZNE

HOW GOVERNMENT SECURITY AGENCIES PROVIDE INTERNAL SECURITY. A SURVEY OF THE INTERNAL SECURITY STUDENTS

BALCERZYK Robert, MACIEJEWSKI Wojciech

STRESZCZENIE: Organy państwowe odpowiedzialne za zapewnienie bezpieczeństwa wewnętrznego są zobowiązane do działania w sposób ukryty, ale na tyle skuteczny, aby zapewnić społeczeństwu należne bezpieczeństwo. Zatem ocena takich działań jest często niemożliwa, ze względu na zachowanie koniecznej poufności. Głównym celem artykułu będzie zdiagnozowanie, jak studenci kierunków bezpieczeństwa wewnętrznego oceniają pracy służb odpowiedzialnych za jego zabezpieczenie. Wybór takiej próby badawczej jest spowodowany posiadaniem specjalistycznej wiedzy w zakresie bezpieczeństwa, wreszcie są to przyszłe elity, które będą odpowiedzialne za zapewnienia bezpieczeństwa w przyszłości.

Słowa kluczowe: edukacja, bezpieczeństwo wewnętrzne, kategorie bezpieczeństwa

ABSTRACT: Government agencies responsible for internal security are obliged to act in a hidden but effective way to ensure the security. Therefore, it is often impossible to evaluate such activities because of the necessary confidentiality. The main objective of the article is to determine how the students of internal security evaluate the work of the agencies responsible for internal security. The research has been conducted in order to have a special expertise in the field of security as the elites are those who will be responsible for security in the future.

Key words: education, internal security, security categories.

INTRODUCTION

Safety is the second in the hierarchy, according to the Maslov pyramid¹. That means safety is an important factor for each human being and satisfying it is crucial in ones lives. At a time when human activity was the work of individuals or small groups, security had to be ensured by every member of the community. Over time, when larger communities were formed as well as structured forms of cooperation, security became a need that is provide by states and international institutions.

Despite a security institutions efforts present-day is not free of threats, moreover security became a new challenge in the XXI century. A sense of security is crucial for the governments because it allows the societies to develop in a socio-economic way. Objective of this article is to find an answer: how students of internal security assess security agencies, security institutions according to the duties they perform.

Authors decided to conduct research within students of defined field of study, because in the future they will perform duties to ensure safety. Students of internal security have a better knowledge about law, security agencies, internal and external safety threats that is way they are population that can provide valuable valuable data regarding the scope of the article.

¹ MATHES E. W.: Maslow`s hierarchy of needs as a guide for living, Journal of Humanistic Psychology, Vol. 21, No. 4, 1981, Fairfax VA, USA, pp. 69

1 INTERNAL SECURITY AS A FIELD OF STUDY IN POLAND

Internal security is one of the 299 field of study which are offered by higher education institutions in Poland¹. Graduates of this field are specialists of security and security management, many of them are already working in the security sector. Fields of study related to safety as a general became more and more popular in Poland. In the year 2017, 63 among 415 higher education institutions offered this field of study². Since academic year 2010/2011 number of internal security students has doubled, while the total number of students in Poland decies in that period³. During educational process students gain knowledge about internal security threats, entities responsible for safety,

In a study programme of internal security students in addition to specialty subjects, gain knowledge of areas such as: economics, management, law, history, or political science. Thanks to this, as graduates, they can undertake work not only in entities directly related to security, but also in institutions supporting security management. Confirmation of these assumptions are the motives for choosing this field of study. The most frequently mentioned reason was the acquisition of education consistent with future work, such indications concerned students of both first and second cycle of studies⁴. At the same time, 1/4 of the second-cycle students were employed in the profession related to the field of study⁵. The choice of the field of study can be considered as quite pragmatic and at the same time conscious. The wide spectrum of threats in the contemporary environment allows us to assume that the demand for specialists with education in the field of security will increase.

2 GOVERNMENT AS A GUARANTOR OF SECURITY

Organization of groups in society resulted, inter alia, from the need for security. In the next stages of creating the community, structures and systems of mutual relations were created. More and more extensive social structures have forced the managers to become a community. Over the centuries, nations, states and governments that have power have evolved. One of the functions of state governments is to ensure internal and external security⁶.

The manner and objectives related to ensuring security by the Polish state are transcribed in the National Security Strategy, their priorities include, among others:

- ensuring effective security potentials,
- readiness and ability to prevent threats,
- strong international position,

¹ <http://www.studia.net/spis-wszystkich-kierunkow-studiow> (access 30.08.2017)

² http://www.perspektywy.pl/porta1/index.php?option=com_content&view=article&id=2&Itemid=113#top-wyszukiwarka (access 16.09.2017)

³ Szkoły wyższe i ich finanse w 2015, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2016, pp. 28

⁴ In the example of second-degree students, almost identically indicated concerned the acquisition of education consistent with future work and education consistent with the performance of work.

⁵ BIENKOWSKI J., SZTANC J.: *Motywy wyboru przez studentów kierunku bezpieczeństwo narodowe*, [w:] A. Stępień, K. Meszyński (red.), *Współczesne aspekty bezpieczeństwa*, Przedsiębiorczość i Zarządzanie, Tom XVII, zeszyt 5, część 1, Wydawnictwo SAN, Łódź – Warszawa, 2016, s. 34-36

⁶ GROSSET R.: Czynniki kształtujące poziom bezpieczeństwa państwa, *Bezpieczeństwa i Technika Pożarnicza*, Vol. 19, No. 3, Józefów, 2010, p. 15

- membership in credible international security systems,
- individual and collective protection of citizens, against threats to life and security,
- ensuring freedom and liberty of using civil liberties and rights,
- ensuring sustainable and balanced social and economic potential.¹

The above-mentioned points concern only selected elements of the security of the Polish state. The strategy contain more important and precise described security areas. State security can be related to the action that is associated with its provision. Safety management can be considered a set of interrelated elements in which it is important to ensure continuity of decision making and actions to maintain a sense of security².

The result of those actions provide state to status defined as: internal stability and state sovereignty, it reflects the absence or occurrence of any threats and treating the state as a sovereign entity in international relations³. Considering the legal conditions of state security, they should be considered consistent and logical⁴. However, there are many shortcomings and quality of procedures that can perhaps increase doubts and anxiety during the occurrence of emergency states. One example is the possibility of allowing normal functioning of the state during the war, it means a big threat for citizens who cannot rely on protection from the army in such a situation⁵. Due to the volume restrictions of the article, only the outline of the state's activities as a security guarantor was described.

3 ENSURING SECURITY BY STATE AGENCIES (STUDENTS` OPINION)

The security of the state is first of all the role of institutions to those appointed, their actions are strictly regulated by law and controlled by other institutions. However, every institution is a number of humans, whose operation is not perfect and has some disadvantages, starting from ordinary mistakes to advertently actions that endanger security.

The article will assess the functioning of selected institutions whose aim is to care for the security of the state. A population of 74 students from the internal security field of study was selected.

The test was chosen as a nonprobability sampling and the only criterion was the field of study.

The basic motive for this sample selection is the author`s conviction about the higher than average knowledge about ensuring security in the state, and that posed for obtaining more objective results. Due to the small research sample, the results should be treated more in the exploratory category than in the scientific category.

The results may also be the basis for expanding research in this area, as well as the cause of academic discussion. Among the respondents, all were undergraduate students, and the highest percentage, 44% of respondents, had first-year students.

¹ Strategia bezpieczeństwa narodowego Rzeczypospolitej Polskiej 2014, p 10-11, www.bbn.gov.pl/ftp/SBN%20RP.pdf, (access: 12/01/2017)

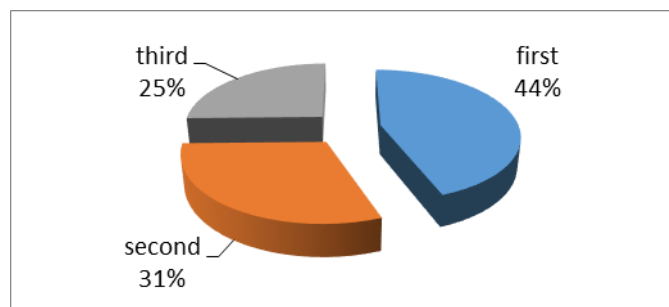
² KULISZ M.: Zarządzanie systemem bezpieczeństwa państwa, Rocznik Bezpieczeństwa Międzynarodowego, vol. 5, 2011, Wrocław 2011, p. 104,

³ Dworecki S.: Od konfliktu do wojny, Warszawa: Wydawnictwo Buwik, 1996, s. 15

⁴ CZURYK M., DUNAJ K., KARPIUK M., PROKOP K.: *Bezpieczeństwo Państwa, zagadnienia prawne i administracyjne*, Olszyn: Zakład Poligraficzny UWM w Olszynie, 2016 p. 205

⁵ Ibidem, 206

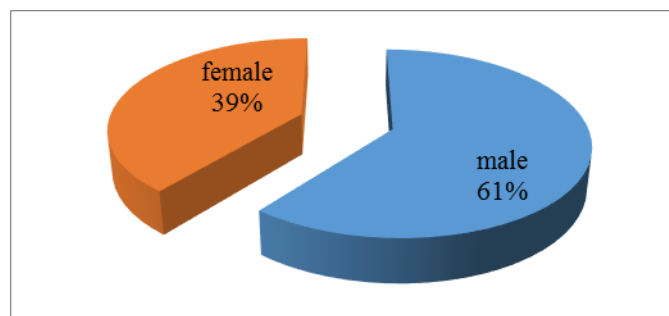
Figure 1. Year of study (N=74)



The second group in terms of quantity were students of the second year, 31%, and the smallest share was given by the third-year students.

The vast majority of respondents were men, their share in the studied population is 61%, it may be the result of the nature of studies, although the share of women is not small and it corresponds to contemporary trends. Professions in the security area are increasingly performed by women.

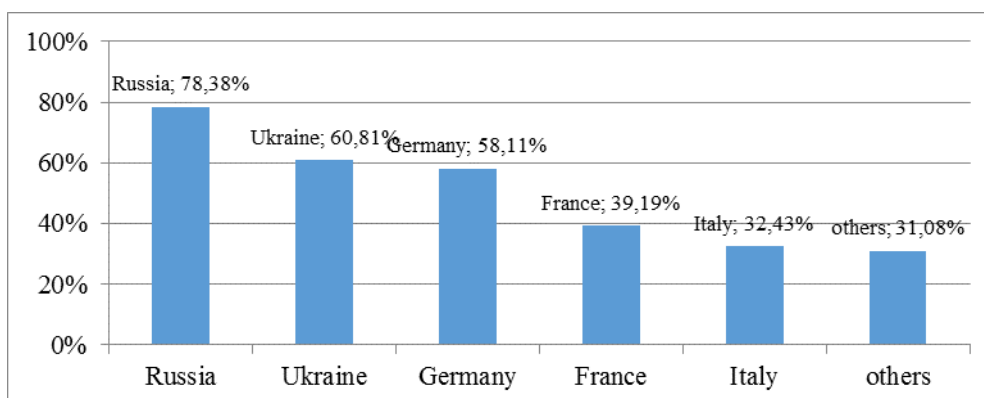
Figure 2. Students` gender (N=74)



Identifying the group in terms of sex and year additionally allow a subjective interpretation of the results, unfortunately, due to the volume of the article, only the global description of results was made.

One of the symptoms of a sense of security is an external threat. The history of Poland contains many cases of aggression from other countries. The respondents decided that the greatest threat to Poland is from Russia, as many as 78.38% of the responses concerned this country. The second country recognized as threatening Poland is Ukraine, this country was indicated by 60.81% of respondents.

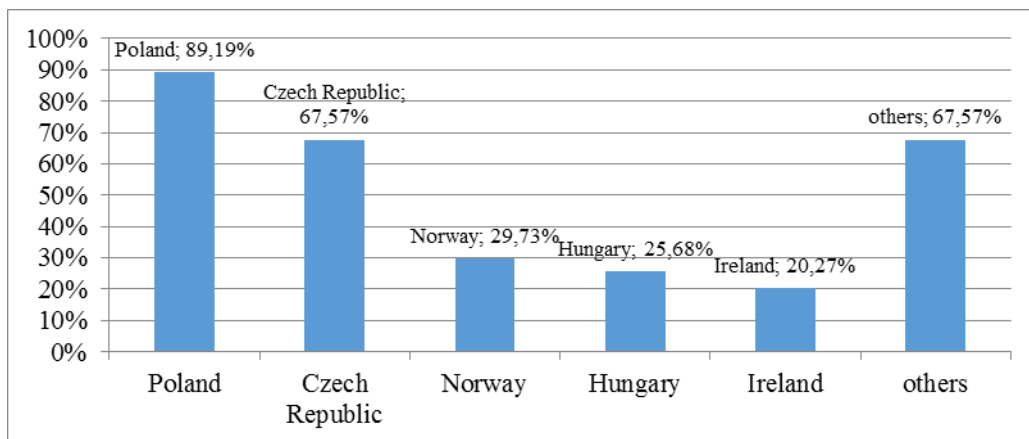
Figure 3. Which of European countries you think are less safe (N=74)



Few less respondents recognized that the threat to Poland is possible from Germany, because more than half of 58.11% of respondents recognized this country as a threat. The threat from France, Germany and Italy may be connected with the immigration crisis in Europe, but it is only a subjective assessment of the author's, resulting from discussions held during the lectures with students.

Poland was recognized as the safest country in Europe, this is not a particularly surprising result, because research was conducted with Polish students and one can see such high results on Figure 4. Many responses 67.57% of votes were given to the Czech Republic, which may coincide with the study of sympathy for other nations.¹

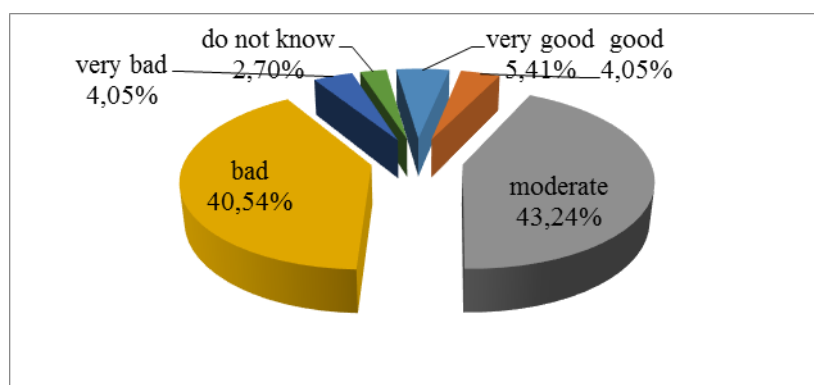
Figure 4. Which of European countries you think are safe



Sympathy to the country and assessment of its safety does not apply to Hungary. Slovakia, as the second country in the sympathy ranking, did not receive more than 20.27% of indications that is way there is no Slovakia on the Figure 4.

The sense of security can be trampled as the sum of the effectiveness of institutions responsible for security. Based on this assumption, the assessment of the justice system is not optimistic. The highest number of respondents indicated 43.24% concerned only the moderate grade, and 40.54% of the bad grade.

Figure 5. Assessment of the administration of justice (N=74)

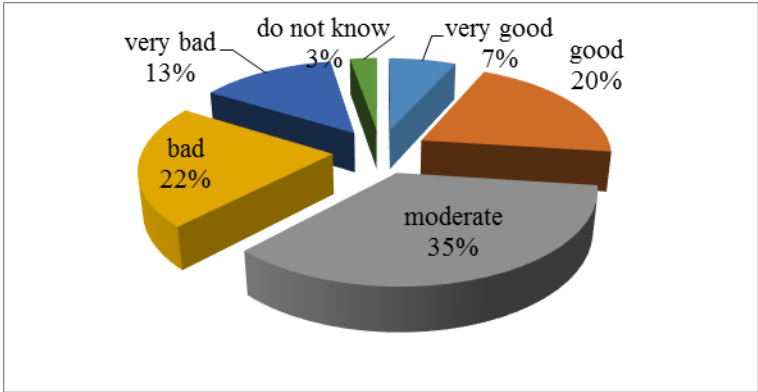


¹ OMYŁA-RUDZKA M.: (research description), Stosunek do innych narodów, Komunikat z badań, CBOS, nr 21/2017, Warszawa 2017, p. 2

Such a low assessment of the justice system is a disturbing signal. Since 2015, there has been a political discussion in Poland regarding changes in the judiciary and perhaps this is partly the reason for the indications contained on the Figure 6.

Much more diversified grades were given to the prosecutor's office. This is an extremely important institution, and its functioning provides a sense of justice towards people who are harmed by crimes. In this case, respondents in 20% indicated that the prosecutor functioned well and 35% that he acted as a moderate.

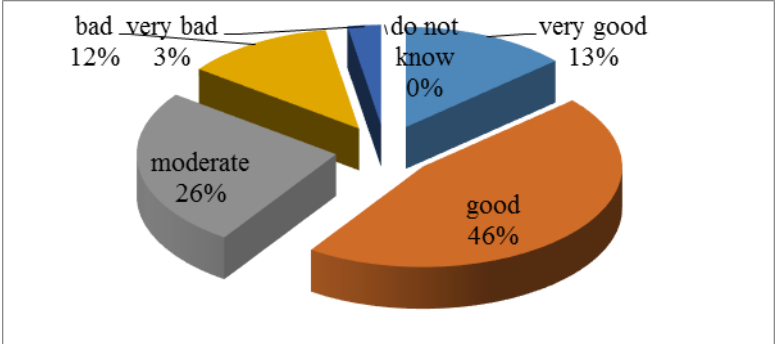
Figure 6. Assessment of the prosecutor's office (N=74)



Bad and very bad opinions were given by a total of 35% of respondents and can be considered a disturbingly large value.

The penitentiary system is an important in the security system is, its efficiency can effectively keep dangerous individuals outside of society, and additionally has a social rehabilitation role for inmates. In this case, the respondents 46% of respondents said that the penitentiary system in Poland works good and 13% of respondents said that the system is very good.

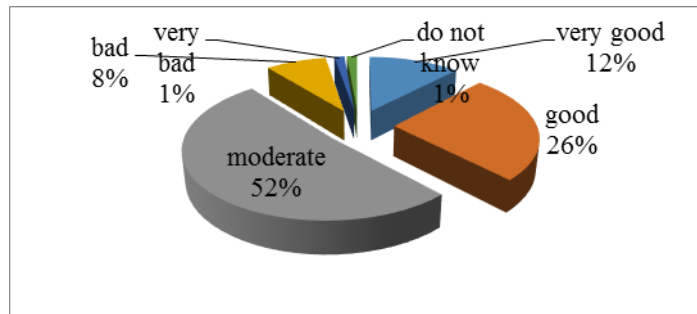
Figure 7. Assessment of the penitentiary services (N=74)



Generally, a good assessment may result from the lack of information on the functioning of the penitentiary system in Poland, which can also be regarded as positive, because sometimes the lack of information is a good information.

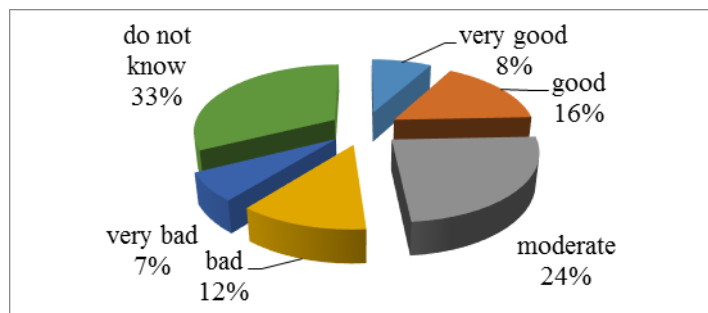
The Internal Security Agency is a relatively new formation in Poland, and its activities are focused on solving cases directly related to internal security. Unfortunately, the results of the survey in more than half 52% gave a moderate evaluation for this formation. The second, in terms of answers 25% was the assessment of the good, and 12% of the respondents considered it to be very good.

Figure 8. Assessment of the Internal Security Agency (ABW) (N=74)



Only 8% of respondents felt that the ABW was bad, and only 1% that it was very bad. The intelligence services assessments given by respondents may cause some controversy, because the actions of these services ought to be confidential and not forwarded to the public. This somehow explains why 33% of respondents did not know how to evaluate these services. The distribution of the remaining ratings is fairly even, however, a quite large share of 24% of the moderate ratings can be observed on Figure 8.

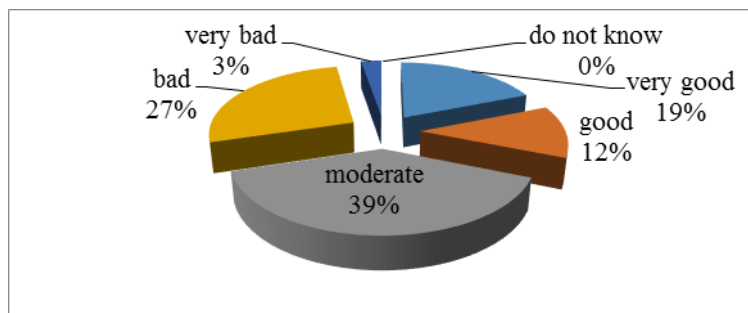
Figure 9. Assessment of the secret intelligence (N=74)



It was not verified from where the information about secret intelligence were given, but it can be assumed that students of the internal security field of study know at least in theory the techniques and goals of the secret services.

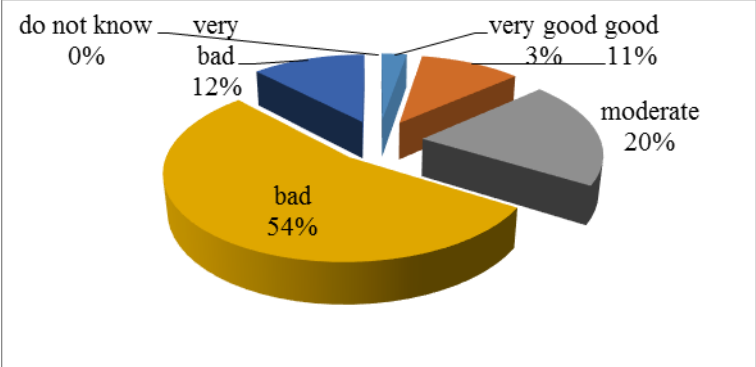
The anti-corruption service allows for increasing trust in the state administration and increases the strength of the economy. Also in this question, the effectiveness of this formation was considered as moderate 39% of respondents. Unfortunately, as many as 27% of responses concerned a bad assessment. The positive ones were also among the assessments, 19% considered the CBA to be very good and 12% as good. No answer was given for a lack of knowledge regarding the functioning of this institution

Figure 10. Assessment of the Anti-corruption Agency (CBA) (N=74)



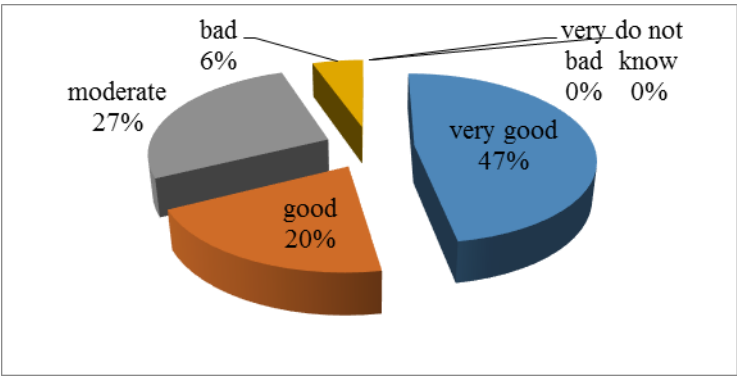
None of the above institutions received such a bad rating as the police. Here, respondents in as many as 54% claims that the Police perform its duties insufficiently in terms of providing security. Only 11% of respondents gave a good responses, only 3% very good.

Figure 11. Assessment of the Police (N=74)



The moderate rating was given by 20% of respondents and there is a very bad rating according to 12% of students taking part in the survey. The result of this is definitely pessimistic. It is difficult to find the reasons for such dissatisfaction, and may even arise from mundane reasons, such as receiving a fine or the role of the media, which usually publicise mistakes made by policemen.

Figure 12. Assessment of the Border Guard



Definitely positive marks were awarded by the border guards, the only negative assessment is 6% of indications for bad performance of duties, no answers for very bad work. Nearly half of the respondents – 47 % rated good the border service's performance.

Negative assessments were given by respondents in totally 14% of answers, of which only 3% of responses indicated a very bad assessment.

Definitely the best ratings were given to firefighters, in this case 57% of responders referred to very good, a 27% good. Nobody recognized their work as bad, while 13% of respondents gave a moderate mark.

Figure 13. Assessments of the emergency services (medical) (N=74)

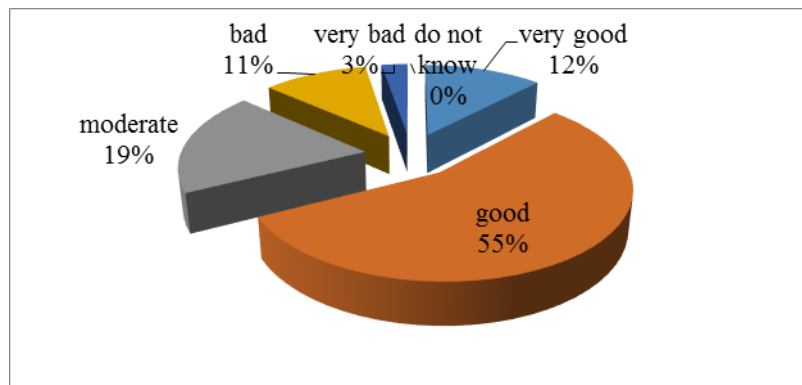
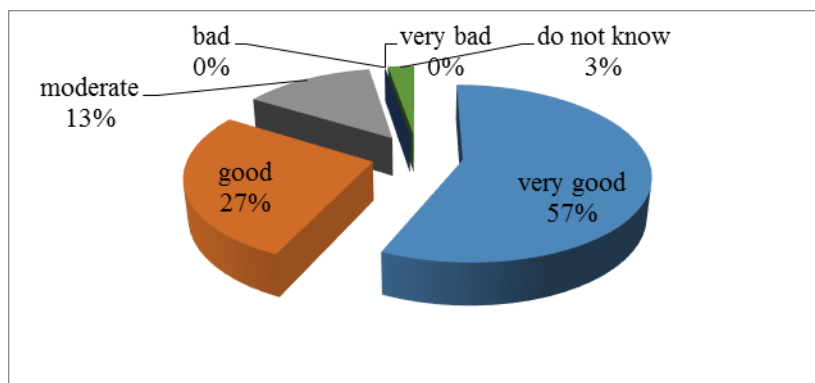


Figure 14. Assessments of the firefighter services (N=74)



Analysing the data presented on the Figures, it can be concluded that despite the great sense of safety, there are still many elements that in the opinion of responders need to be improved.

Assuming that the interviewee knowledge about security system is more than average it can be considered that an additional analysis of individual security institutions ought to be made as well as the implementation of its results, this should improve the functioning of these entities.

SUMMARY

The role of the state is to provide security, but their actions should not be limited only to the performance of activities. An important role is to inform the public about existing threats and, at the same time, to promote state measures in counteracting the occurrence of threats. Of course, it is very important to keep the secret of certain activities, so that state actions in the confidential areas of security cannot be available to unauthorized individuals. The functioning of the intelligence and the stages of investigation and the gathering of evidence are particularly important here.

It turns out that not all institutions are trustful and the assessment of their functioning is not satisfactory. While the assessment is always a subjective feeling, it is however information that such an opinion must have some emotional undertone. This note applies especially to the Police, which is close to the citizen and its task is to protect them. The low rating awarded by the surveyed may, in the long term, reduce public confidence in these services, which is undesirable from the point of view of security.

BIBLIOGRAPHY

BIEŃKOWSKI J., SZTANC J., *Motywy wyboru przez studentów kierunku bezpieczeństwo narodowe*, [w:] A. Stępień, MESZYŃSKI K. (red.), *Współczesne aspekty bezpieczeństwa, Przedsiębiorczość i Zarządzanie*, Tom XVII, zeszyt 5, część 1, Wydawnictwo SAN, Łódź – Warszawa, 2016, s. 34-36

GIERSZEWSKI Janusz i, Model bezpieczeństwa społecznego na tle teorii systemów, *Colloquium Wydziału Nauk Humanistycznych i Społecznych AMW*, Kwartalnik 2/2013, Gdynia 2013, pp 66

GROSSET Ryszard, Czynniki kształtujące poziom bezpieczeństwa państwa, *Bezpieczeństwa i Technika Pożarnicza*, Vol. 19, No. 3, Józefów, 2010, p. 15

MATHES Eugene W., Maslow's hierarchy of needs as a guide for living, *Journal of Humanistic Psychology*, Vol. 21, No. 4, 1981, Fairfax VA, USA, pp. 69

<http://www.studia.net/spis-wszystkich-kierunkow-studiow> (access 30.08.2017)

KULISZ Marek, Zarządzanie systemem bezpieczeństwa państwa, *Rocznik Bezpieczeństwa Międzynarodowego*, vol. 5, 2011, Wrocław 2011, p. 104,

DWORECKI Stanisław, *Od konfliktu do wojny*, Wydawnictwo Buwik, Warszawa 1996, s. 15

CZURYK Małgorzata, DUNAJ Katarzyna, KARPIUK Mirosław, PROKOP Krzysztof, *Bezpieczeństwo Państwa, zagadnienia prawne i administracyjne*, Zakład Poligraficzny UWM w Olszynie, Olszyn 2016 p. 205

OMYŁA-RUDZKA MAŁGORZATA (research description), *Stosunek do innych narodów*, Komunikat z badań, CBOS, nr 21/2017, Warszawa 2017, p. 2

INTERNET REFERENCE AND REPORTS

Szkoły wyższe i ich finanse w 2015, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2016, pp. 28

Strategia bezpieczeństwa narodowego Rzeczypospolitej Polskiej 2014, p 10-11, www.bbn.gov.pl/ftp/SBN%20RP.pdf , (access: 12/01/2017)

www.perspektywy.pl/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=2&Itemid=113#op-wyszukiwarka (access 16.09.2017)

dr Wojciech MACIEJEWSKI

Uniwersytet Pedagogiczny
im. Komisji Edukacji Narodowej
w Krakowie,
ul. Podchorążych 2, 30-084 Kraków
E-mail: wmaciejewski@up.krakow.pl

dr Robert BALCERZYK

Wyższa Szkoła Oficerska
im. T. Kościuszki we Wrocławiu
ul. Piotra Czajkowskiego 109,
51-147 Wrocław, Polśko

Recenzenti:

Prof. dr hab. Jacek DVORZECKI, Vysoká škola policie, Štitno, Polśko
doc. RSDr. Jozef MATIS, PhD., Kt SVaJ AOS gen. M.R. Štefánika, L. Mikuláš,
Slovensko

METODY OCENY PRACOWNIKÓW

METHODS OF ASSESSING EMPLOYEES

BALCERZYK Robert, MACIEJEWSKI Wojciech, MATERAC Janusz,

STRESZCZENIE: Teoretyczne aspekty oceny pracowników są omawiane. Podzieliliśmy metody oceny na dwie grupy: względną i absolutną. Szczegółowy opis każdej metody oceny jest zawarty. Skale ocen są wymienione.

Słowa kluczowe: proces oceny, metody oceny, skale, ewaluator, pracownik

Abstract: Theoretical aspects of an employee assessment are discussed. We have divided the methods of evaluation into two groups: relative and absolute. The detailed description of each assessment method is included and the rating scales are listed.

Key words: evaluation process, assessment methods, scales, evaluator, employee

Introduction

You can ask yourself how we evaluate employees. The answer to this question is the method of evaluation. They constitute a reference system for a objective and reasonable evaluation of the employee. Assessment methods are a way of proceeding, which consist selected principles, criteria, and goals. That methods must be fully systematized and consistently applied.¹

Employee assessment methods are divided into two groups: relative and absolute. To approximate the difference between these methods, it is best to quote M. Koster: "*Absolute evaluation consists in comparing the performance of an employee with established standards. Relative evaluation is based on the comparison of employees.*"²

1 Relative evaluation methods

Relative methods are divided into:

- ranking;
- pairwise comparison methods
- natural decomposition methods
- personal portfolio.³

The ranking method is considered one of the easiest methods of evaluation. Its essence is to classify individual employees, creating their specific order. It is easy to say that in this method, the best employee takes the first position, the last one the worst. The selection of criteria is a key factor in ranking. They must be unified, measurable. Rankings for all employees, most often with the same responsibilities, are created in small businesses.⁴

¹ LUDWICZYŃSKI A.: *Ocenianie pracowników*, [w:] H. Król, A. Ludwiczynski, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*. Warszawa: PWN, 2014, p. 289

² KOSTERA M.: *Zarządzanie personelem*. Warszawa: PWE, 2010, p. 72

³ SIDOR-RZĄDKOWSKA M.: *Kształtowanie nowoczesnych systemów ocen pracowników*. Warszawa: Wolters Kluwer business, 2013, p. 80

⁴ SZCZYGIELSKA A., KUREK D.: *Ocenianie w organizacji zhierarchizowanej*. Warszawa: AON, 2015, p. 48

In organizations with a higher number of employees, the common procedure is to place the scores in the appropriate task groups. Managers should pay attention to the number of people in the group. Experts say that the group should have a similar number of members. This is to create intergroup tallies and compare employees. In the ranking method, in addition to clearly specifying the evaluation criteria, the employee scheduling method should be selected.

In classification of employees, quantitative and quality indicators are applied. It can be: quantity of sold goods, intensity of mistakes made, conformity of produced product with model.

The main advantage of this method is its simplicity. Even untrained managers can use it. Using that method takes little time and does not require a lot of work. Ranking can be quickly used as an information for managers to give premium for employees.

On the other hand, ranking has many disadvantages. The employee is not involved in the evaluation process. Workers get knowledge about results from the list. There is no information for the employee about changes in his behaviour and attitude, which limits the developmental function of the assessment. This method is also difficult to apply when we need to evaluate a significant number of employees.

The essence of the method of comparing employees in pairs is the rule of peer-to-peer. Each pair is evaluated independently. Comparing individuals in pairs is a much more fair-minded practice than the normal ranking. The pairing method is shown in Table 1.

Table 1. Pairwise comparison methods

Employees	A	B	C	D	Number of positive choices
A	X	0	1	1	2
B	1	X	1	1	3
C	0	0	X	0	0
D	0	0	1	X	1

Source: Opracowanie własne na podstawie: A. Ludwicyński, *Ocenianie pracowników*, [w:] H. Król, A. Ludwicyński, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, PWN, p. 289, Warszawa 2014,

In the example given, "B" employee took first place, obtaining all positive indications. In the last place was "C" employee, who compared to the other employees did not get any positive indication. After pair comparison, a positive indications number for each employee is calculated. Ultimately, our rating became a ranking. However, it was created in a different way than its classical form. It was built in a fairer way. The employee in the feedback knows who is worse and who is better. An extremely important element here is the establishment of clear and transparent criteria.¹

The advantages of this system are simplicity of its use, speed of execution in the case of a small group of employees. Another advantage of this system is the lack of specialized training to use it. The disadvantage of the system is its generality. The type of tasks performed here or the division into positions is ignored. Feedback is truncated, as these are just comparisons. This can also lead to unhealthy situations in people's relationships in the organization.²

¹ SZCZYGIELSKA A., KUREK D.: *Ocenianie w organizacji zhierarchizowanej*, Warszawa: AON, 2015, p. 48

² tamże, p. 50

The normal distribution method uses the essence of the Gaussian distribution. This distribution is often found in nature. It is based on the statistical law that the distribution of features in a given population is constant. It can be defined using mathematical formulas.¹

The task of the evaluator in this method is the placement of the employee in the appropriate distribution group. Proponents of the natural distribution method point out its advantages: the possibility of occurrence of tie situations. This method is simple; it also has a clear system of gratification or consequences in its application. The method of natural distribution is shown in Figure 1.



Low (10%)	Belowaverage (20%)	Average (40%)	Above average (20%)	High (10%)
-----------	--------------------	---------------	---------------------	------------

Source: A. Ludwicyński, *Ocenianie pracowników*, [w:] H. Król, A. Ludwicyński, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Warszawa: PWN, 2014, p. 299

Figure 1. Normal distribution method

This method gives the impression of being right with respect to the numerous population of employees. When the group is small, it is likely that the rating will be enforced according to the distribution. In organizations there are teams where all employees work well and honestly. We have also teams where level is low. There are also teams that are simply poorly managed by the mediocre superiors. As a consequence of these cases, there may be a relative difference in the ratings of good and weak employees depending on the team.

The objectivity of this method should be used in the resultant presentation of all employees in large organizations.²

The personal portfolio refers to the Boston method of analysis. A. Ludwicyński considers them to be the matrix of BCG, which bases the employee's assessment on two interrelated criteria. They are: the effects of work and development potential. Using two criteria in a matrix allows you to assign employees to four categories. The effectiveness of the work relates to the past and is assessed on the basis of the results of the work. The developmental potential of the employee refers to the future. It concerns the suitability of the employee in the company. The personal portfolio is shown in Figure 2.

Choosing appropriate group of personnel policy is consequence of placing an employee in portfolio's group. It can be: dismissal, degradation or promotion, investment in its development. The advantages of this method are its simplicity resulting from the application of two criteria. Presentation of the evaluation results is clear and presented in a pictorial way. This gives the opportunity to qualify employees to the appropriate groups.³

¹ SIDOR-RZĄDKOWSKA M.: *Kształtowanie nowoczesnych systemów ocen pracowników*. Warszawa: Wolters Kluwer business, 2013. p. 83

² LUDWICYŃSKI A.: *Ocenianie pracowników*, [w:] Król H., Ludwicyński A., *Zarządzanie zasobami ludzkimi*. Warszawa: PWN, 2014, p. 304

³ SUCHODOLSKI A.: *Ocenianie pracowników*, [w:] T. Listwan, *Zarządzanie kadrami*. Warszawa: C. H. Beck, 2010, p. 300

PERSONAL PORTFOLIO			
Work effects	High	The best workers	Solid employees
	Low	Problem workers	Unprofessional staff
		High	Low
Development opportunities			

Source: Opracowanie własne na podstawie: A. Ludwicyński, *Ocenianie pracowników*, [w:] H. Król, A. Ludwicyński, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Warszawa: PWN, 2014, p. 301

Figure 2. Personal portfolio

2 ABSOLUTE EVALUATION METHODS

Descriptive evaluation is a commonly used absolute method. An evaluator, who is supposed to characterize the employee, writes information about worker on a paper. More specifically, his task is to describe the employee's approach to their duties and how they are performed. Another name for this method is the essay.

There is a dual approach to this method. It is said that to make a descriptive assessment of the employee is enough to possess tabula rasa (from Latin blank slate). The evaluator himself should describe the employee, his accomplishments.

On the other hand, specific questions are written in lots of assessment questionnaires. These questions are:

- What are the strengths and weaknesses of the employee?
- What success has the employee achieved lately?
- Has the employee suffered any failures affecting the operation of the company?
- Which training will be the best for the rated employee?
- Can the employee work on higher position?¹

The questions in the evaluation forms most often depend on the type of organization and the scope of the tasks it performs. If there are certain criteria on the form, the assessment may take a more detailed form. The evaluator is obliged to give a short answer on each of the criteria. They may be: punctuality, punctuality in performing the tasks entrusted.²

Two ways is used when we evaluate workers employing description. It is usually a complementary form for other methods. It is a place where the evaluator can explain the scoring, add a disadvantage or advantage that the employee has, summarize the evaluation form.

There is also the possibility that a descriptive assessment is an autonomous evaluation method. It has many advantages. It does not require complicated preparation. It can be a rich source of motions and insights about an employee. Examples of employee activity in the company are included in this method. It requires detailed justification for its opinions.

¹ SIDOR-RZĄDKOWSKA M.: *Kształtowanie nowoczesnych systemów ocen pracowników*. Warszawa: Wolters Kluwer business, 2013. p. 86-87

² SZCZYGIELSKA A., KUREK D.: *Ocenianie w organizacji zhierarchizowanej*, Warszawa: AON, 2015, p. 53

On the other hand, it can cause problems. Depending on how the evaluator approaches the descriptive assessment topic, we may get long divagation about the employee or short, concise answers. This method also requires a considerable amount of work, observation of subordinates and is in fact time consuming. The advantages of this method are simplicity and the ability to use it in various organizations. It gives you the opportunity to collect a large amount of accurate information about the employee.

A. Ludwiczynski defines scales as the most commonly employed method used to measure the value of factors such as knowledge, skills or employee's behaviour, which are usually use in evaluation form. We have scales:

- point scales;
- graphical scales;
- adjective scales;
- behavioural scales;
- scales weighed.¹

The simplest illustration of the score scale is the school certificate. It contains subjects for which ratings are available. The same situation takes place in the form of point scales. An evaluator with a clearly defined criterion of assessment or a description of the employee gives marks. An example of point scale is given in Table 2.

Table 2. Example of point scale

Criterion to be assessed	1	2	3	4	5
Efficiency		x			
Punctuality			x		
Loyalty				x	
Honesty					x

Source: Opracowanie własne na podstawie: A. Szczygielska, D. Kurek, *Ocenianie pracowników w organizacji zhierarchizowanej*, Warszawa: AON, 2015, p. 60

Among the advantages of scoring methods M. Sidor-Rządowska mentions:

- ease of use;
- a comparison of the results achieved by the individual evaluators;
- Simplicity in making changes by adding or deleting specific criteria in case the requirements of the workplace change.

Most scores are presented as averages. Often, the result is a matter of chance. Graphical scale is a variation of point scale. The essence of the assessment is the same here. instead of writing mark in the appropriate boxes, evaluator marks the section on the scale It may be a pillar or other geometric figure to depict the evaluation criteria. An example of a graphical scale is presented in Table 3.²

The rules for creating an adjective scale are the same as for point and graphical scales. Intensity of competence or employee's features are submitted using adjectives. The adjective scales are presented in Table 4.

¹ SZCZYGIELSKA A., KUREK D.: *Ocenianie w organizacji zhierarchizowanej*, Warszawa: AON, 2015, p. 53

² SIDOR-RZĄDKOWSKA M.: *Kształtowanie nowoczesnych systemów ocen pracowników*. Warszawa: Wolters Kluwer business, 2013. p. 89

Table 3. Example of graphical scale

Criterion - overall rating of employees				
1	2	3	4	5
Unacceptable	Below required	Required	Above required	Excelled

Source: Opracowanie własne na podstawie: A. Sajkiewicz, *Zasoby ludzkie w firmie. Organizacja. Kierowanie. Ekonomia*. Warszawa: Politex, 2000, p. 238

Table 4. Example of adjective scale

Criterion – commitment at work					
very little	little	average	above average	high	very high

Source: Opracowanie własne na podstawie: A. Poczowski, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Warszawa: PWN, 2008, p. 240

Behavioural scales are characterized by a high degree of adaptation to the requirements of the workplace. It is necessary to define workplace and choose evaluation criteria. The basis of these scales are behaviours observed in the organization. Examples of desirable and unwanted behaviours have to be understandable to all employees. It is important to use accurate descriptions. An example of a behaviour scale is shown in Table 5.¹

Table 5. Example of behavioural scale

Desirable behaviour:	Almost always			Almost never	
Responds well to customer behaviour	5	4	3	2	1
Unwanted behaviour:					
Does not respond to customer expectations and needs	5	4	3	2	1

Source: Opracowanie własne na podstawie: A. Sajkiewicz, *Zasoby ludzkie w firmie. Organizacja. Kierowanie. Ekonomia*. Warszawa: Politex, 2000, p. 238

Practice of human resources management often allows the use of mixed scales, which can include scales: point, adjective and graphic. Their superiority over one-dimensional scales refers to increased precision in explaining the evaluation criteria. Mixed scales are presented in Table 6.²

Table 6. Example of mixed scale

Criterion – decision-making				
1	2	3	4	5
Unacceptable	Acceptable	Good	Very good	Perfect

Source: Opracowanie własne na podstawie: A. Poczowski, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Warszawa: PWN, 2008, p. 240

¹ JUCHOWICZ M.: *Narzędzia i praktyka zarządzania zasobami ludzkimi*, Warszawa: Politex, 2003, p. 151-152

² LUDWICZYŃSKI A.: *Ocenianie pracowników*, [w:] H. Król, A. Ludwicyński, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Warszawa: PWN, 2014, p. 295

The weighted scale is more elaborate scale of points. All the features are taken from point scale, but it is developed by weight index. It is important to know the work position, which will be assessed. Different scales are marked by different work stations. The main advantage of a weighted scale is that the unfairness associated with the importance of the criteria at various work positions are avoided. It has the advantages of point scale and eliminates its biggest disadvantages. Averaging results are rejected in this type of scale. It is more objective than point scale. From the other hand, weight scales are believed to have a lot of arduous calculations.

Solving tests by supervisors is essence of the test assessment method. Questions about criteria are located in evaluation form. Answers are written below them. This method is believed to be simple in using, because the only task for evaluator is to choose the answer. However, there may be some turbulence in completing this evaluation form. Not always the test is designed that the answers reflect the employee, his skills, competencies or characteristics. Creating the perfect test is a very demanding and difficult operation. This method is relatively objective, because the evaluator rejects the most inadequate responses about employees.

From the other hand, it may create a misleading image of the employee. In many cases, answers do not specify the worker. Experts try to solve this problem by placing the answer "not applicable" or "hard to say".¹

Preparing notes about employee's behaviour by the supervisor is the essence of the critical event method. This activity is constantly. Good and bad behaviours are noted by supervisor. It follows that positive results and failures will be noted.

A major advantage of this method is the elimination of tendency to averaged results, because the manager has a certificate of employee behaviour. Based on collected information, you can reinforce the desired behaviour in the employee and eliminate the bad ones.²

The danger to this method is that it can change into a record of adverse events for an employee. It is said that this method to be laborious. It requires the supervisor of permanent employee observation - his actions and behaviour. An example of a critical event protocol is Table 7.

Table 7. Critical event protocol

Red form (-)		
Diagnosis of problem situations	A. Does not see the problem B. Does not recognize the significance of the problem C. Does not see the specifics of the situation	
Date: 19.11.	Position: C	Event: Delays of express post
Express delivery occurred at the same time as regular mail. Instead of submitting an express letter first, it inserts it into normal mail.		
Blue form (+)		
Diagnosis of problem situations	A. She/He sees problems as soon as they occur B. She/He recognizes the importance of the problem C. She/He recognizes situations that cause problems	
Date: 19.11.	Position: C	Event: The problem of the smelter
The employee worked on Friday until late. He noticed that one electric foundry furnace was accidentally switched off. He made a phone call to his supervisor. Cooling the furnace over weekend was prevented.		

Source: H. Steinmann, G. Schreyogg, *Zarządzanie. Podstawy kierowania przedsiębiorstwem. Konceptcje, funkcje, przykłady*, Wrocław: Oficyna Wydawnicza Politechniki Wrocławskiej, 2001, p. 534

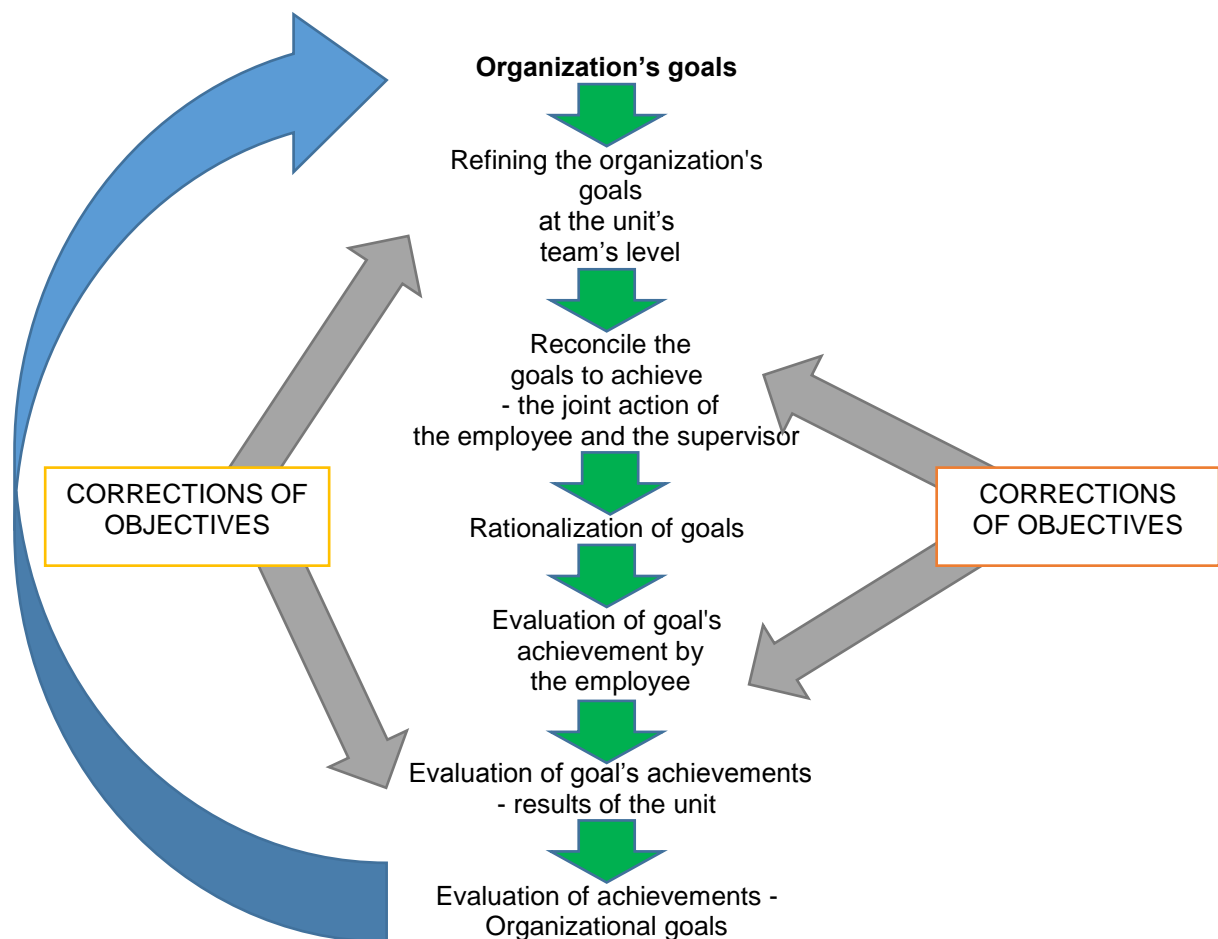
¹ SAJKIEWICZ A.: *Zasoby ludzkie w firmie. Organizacja. Kierowanie. Ekonomia.*, Warszawa: Politex, 2000, p. 238

² POCZTOWSKI A.: *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, PWE, Warszawa 2008, p. 235

Goal management is the process of defining goals by the person in charge of the job and his immediate supervisor. The performance of the cell is the basis for evaluation. The advantages of this method are: activating employees and integrating them into process of making decision in the organization.¹

Disadvantages of method are large workloads and time. This method is based on competences and feeling of responsibility. It should be used in organizations where workers are highly motivated. It is often supplemented by other methods of periodic employee assessment.

Superiors and subordinates have to meet regularly. The effectiveness of specific goals is assessed on that meetings. Goals should be formulated on the following principles and characteristics: detailed, realism, measurability, acceptance by both parties. Defining goals in the right way is essential for rational evaluation and elimination of errors at work. The diagram of the goal management is shown in Figure 3.²



Źródło: A. Szczygielska, D. Kurek, *Ocenianie pracowników w organizacji zhierarchizowanej*, Warszawa: AON, 2015, p. 68

Rys. 3. The diagram of the goal management

¹ KOSTERA M.: *Zarządzanie personelem*, Warszawa: PWE, 2010, p. 77

² LUDWICZYŃSKI A.: *Ocenianie pracowników*, [w:] H. Król, A. Ludwicyński, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Warszawa: PWN, 2014., p.296

Assessment Centre is a method of assessment that involves: performing group and individual tests with future employee. Additionally, exercises, tasks and simulations of workplace are used. This method is most often used during the selection in company. It can be applied to already employed employees for creating future staffing policies, sending staff for training and courses, planning career advancement or development.¹

In this method the employee is evaluated in terms of behavioural and qualification criteria. The assessment should be conducted by an expert team that adapts to the specific conditions of the work position. The procedure should cover:

- setting up expert' committees and training them in the sphere of research tools development and social research;
- creating specific tools by committees;
- selecting people to study;
- carrying out tests and exercises to assess participants;
- analysing results by the expert committee;
- discussing results with participants.

The advantage of this method is the accuracy of the ratings. From the other hand, this method is time-consuming and high cost of implementation.²

An interesting and innovative method of evaluating employees is the 360 degree feedback. It breaks the traditional pattern in which only the superior has the right to make an assessment.³

The classic evaluation model is defective. It is subjectivity and is one-sided. A classic assessment model in which subordinates are rated by one supervisor leads to many pathologies and errors. 360 degree Feedback should be used in organization where:

- broadening their knowledge, learning and making changes are considered right;
- the flow of information is not blocked;
- managers respect employee ideas and communicate in a team, they are no closed to changes;
- managers share company's result with employees.⁴

Using this method gives managers a wide range of feedback from everyone in contact with the employees. 360 degree feedback should use opinions from:

- direct supervisor;
- superiors;
- managers of task teams;
- internal customers;
- external customers;
- co-workers;
- subordinates.

It is also important to seek self-assessment from an employee.⁵

¹ SIDOR-RZĄDKOWSKA M.: *Kształtowanie nowoczesnych systemów ocen pracowników*. Warszawa: Wolters Kluwer business, 2013. p. 104

² SUCHODOLSKI A.: *Ocenianie pracowników*, [w:] T. Listwan, *Zarządzanie kadrami*. Warszawa: C. H. Beck, 2010, p. 298

³ LEPSINGER R., LUCIA A. D.: *360 stopni. System ocen pracowniczych.*, Helion, 2007, p. 25

⁴ PALCZAK K., WEKSELBERG V.: *Personel i zarządzanie*, nr 12, 2009. p. 78-81

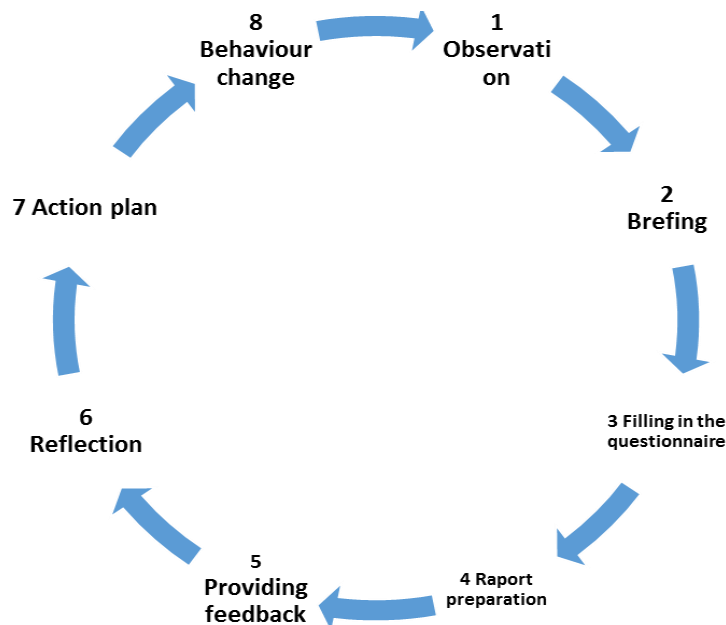
⁵ SIDOR-RZĄDKOWSKA M.: *Kompetencyjny system ocen pracowników*, Warszawa: Wolters Kluwer business, 2011, p. 7



Source: Opracowanie własne na podstawie: M. Sidor-Rządkowska, *Kompetencyjny system ocen pracowników*, Wolters Kluwer business, Warszawa, 2011, p. 75

Figure 4. 360 degree feedback

360 degree feedback is shown in Figure 4. 360 degree feedback is not a straightforward process. It is not a simple gathering of opinions. It requires patience, because it is complicated. Time consuming is main feature of this process. Feedback should be reflected and thought out in order to make a positive change in behaviour. The 360 degree feedback's process is shown in Figure 5.



Source: WARD P.: *Ocena pracownicza 360^o metodą sprzężenia zwrotnego*, Kraków: Oficyna Edukacyjna, 2005, p. 37

Figure 5. The 360 degree feedback's process

BIBLIOGRAPHY

- LUDWICZYŃSKI A.: *Ocenianie pracowników*, [w:] H. Król, A. Ludwicyński, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, PWN, Warszawa: 2014. ISBN 978-83-011-4813-3
- KOSTERA M.: *Zarządzanie personelem*, Warszawa: PWE, 2010. ISBN 978-83-208-1917-5
- SIDOR-RZĄDKOWSKA M.: *Kształtowanie nowoczesnych systemów ocen pracowników*, Warszawa: Wolters Kluwer business, 2013. ISBN 978-83-264-4150-9
- SZCZYGIELSKA A., KUREK D.: *Ocenianie w organizacji zhierarchizowanej*, Warszawa: AON, 2015. ISBN 978-83-7523-472-5
- SUCHODOLSKI A.: *Ocenianie pracowników*, [w:] T. Listwan, *Zarządzanie kadrami*, C.H. Beck, 2010.
- FILIPOWICZ G.: *Zarządzanie kompetencjami. Perspektywa firmowa i osobista*. Warszawa: Wolters Kluwer business, 2014. ISBN 978-83-264-3225-5
- SAJKIEWICZ A.: *Zasoby ludzkie w firmie. Organizacja. Kierowanie. Ekonomia.*, Warszawa: Politech, 2000. ISBN 83-86890-77-0
- POCZTOWSKI A.: *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Warszawa: PWN, 2008. ISBN 978-83-208-1662-4
- JUCHOWICZ M., ROSTKOWSKI T., SIENKIEWICZ Ł.: *Narzędzia i praktyka zarządzania zasobami ludzkimi*, Warszawa: Poltex, 2003. ISBN 83-88840-34-7
- STEINMANN H., SCHREYOGG G.: *Zarządzanie. Podstawy kierowania przedsiębiorstwem. Koncepcje, funkcje, przykłady*, Wrocław: Oficyna Wydawnicza Politechniki Wrocławskiej, 2001. ISBN 83-7085-585-7.
- PALCZAK K., WEKSELBERG V.: *Personel i zarządzanie*, nr 12, 2009.
- WARD P.: *Ocena pracownicza 360° metodą sprzężenia zwrotnego*, Kraków: Oficyna Edukacyjna, 2005. ISBN 978-83-893-5577-5
- SIDOR-RZĄDKOWSKA M.: *Kompetencyjny system ocen pracowników*, Warszawa: Wolters Kluwer business, 2011. ISBN 978-83-264-9986-9
- LEPSINGER R., LUCIA A. D.: *360 stopni. System ocen pracowniczych.*, Helion, 2007. ISBN 978-83-246-0852-2

dr Wojciech MACIEJEWSKI

Uniwersytet Pedagogiczny
im. Komisji Edukacji Narodowej
w Krakowie,
ul. Podchorążych 2, 30-084 Kraków
E-mail: wmaciejewski@up.krakow.pl

dr Robert BALCERZYK

Wyższa Szkoła Oficerska
im. T. Kościuszki we Wrocławiu
ul. Piotra Czajkowskiego 109,
51-147 Wrocław, Polsko

Recenzenti:

doc. RSDr. Jozef MATIS, PhD., Kt SVaJ AOS gen. M.R. Štefánika, L. Mikuláš, Slovensko
prof. dr. hab. Jan MACIEJEWSKI, FSV Vroclavskej univerzity, Vroclav, Pol'sko

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТЕЗАУРУС-ОРИЕНТИРОВАННЫХ ПРОЦЕДУР ПРИ УПРАВЛЕНИИ КАЧЕСТВОМ ПОДГОТОВКИ ОПЕРАТОРОВ СОЦИОТЕХНИЧЕСКИХ СИСТЕМ

USING OF THESAURUS-ORIENTED PROCEDURES IN QUALITY MANAGEMENT OF THE TRAINING FOR OPERATORS OF SOCIO-TECHNICAL SYSTEMS

БАРАБАШ Олег, ГОРСКИЙ Алексей

АННОТАЦИЯ: Рассмотрены вопросы методологии обеспечения функциональной устойчивости сложных систем. Показано, что высокая сложность деятельности операторов в нештатных ситуациях связана с экспоненциальным возрастанием количества обрабатываемой информации. На основе адаптивно-тезаурального подхода к подготовке оператора, определены методические требования к управлению качеством подготовленности оператора в условиях ограничений на сроки и объемы подготовки.

Ключевые слова: организационная социотехническая система, функциональная устойчивость, тезаурус

ABSTRACT: Questions of the methodology of ensuring the functional stability of complex systems are considered. It is shown that the high complexity of the activities of operators in abnormal situations is associated with an exponential increase in the amount of information processed. Based on the adaptive-thesaurus approach to the training of an operator, the methodological requirements for the quality management of the operator's preparedness in the conditions of restrictions on the terms and volumes of training are defined.

Key words: socio-technical organizational system, functional stability, thesaurus.

ВВЕДЕНИЕ

Проблема обеспечения безопасности и надежности применения сложных социотехнических систем (например, функционирования пилотируемых космических комплексов, выполнения регулярных полетов авиационной транспортной системой) продолжает оставаться одной из самых актуальных и, вместе с тем, трудных для решения проблем использования сложной, управляемой человеком техники и снижения рисков чрезвычайных событий. Решение этой комплексной проблемы является одним из основных стратегических направлений деятельности большинства отраслей современной мировой экономики.

Для гарантированного обеспечения заданного уровня безопасности и надежности функционирования социотехнических систем (СТС), процессы подготовки операторов этих систем должны быть наблюдаемыми и управляемыми на всех этапах цикла подготовки и применения. Для своевременного выбора и реализации управленческих решений должны использоваться математические модели деятельности операторов СТС в нештатных ситуациях (НШС) функционирования, основанные на оценке состояний их подготовленности. Подобные модели позволили бы оценивать надежность и безопасность функционирования с учетом прогнозируемой деятельности операторов СТС и, как следствие, задавать обоснованные требования к состояниям подготовленности операторов и управлять этими состояниями в ходе подготовки к функционированию.¹

¹ Krikalev S.K., Kalery A.Yu., Sorokin I.V. «Crew on the ISS: Creativity or Determinism?»//Acta Astronautica. – 2010. – №66. – p.70-73.

Однако, в настоящее время проблема гарантированного обеспечения необходимого состояния подготовленности операторов к применению сложных социотехнических систем, который удовлетворял бы проектным требованиям к безопасности и надежности функционирования не имеет своего решения. Поэтому всестороннее исследование процесса функционирования сложных социотехнических систем, обеспечение заданного уровня эффективности и безопасности их применения, а также устойчивости функционирования является актуальной задачей.

1 ПРОБЛЕМАТИКА ОПРЕДЕЛЕНИЯ МЕТОДИЧЕСКИХ ТРЕБОВАНИЙ К КАЧЕСТВУ ПОДГОТОВЛЕННОСТИ ОПЕРАТОРА СОЦИОТЕХНИЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ

Современная научно-методическая база (НМБ) подготовки операторов не обеспечивает возможности получения в ходе профильной подготовки на тренажерах статистических оценок вероятности безошибочного парирования операторами СТС множества всех расчетных нештатных ситуаций. Требования к качеству подготовки операторов СТС задаются, исходя из общих требований к надежности и безопасности функционирования, без учета возможности их достижения в процессе подготовки.

Как общие показатели функционирования СТС, например, пилотируемого космического комплекса, используются вероятности выполнения программы полета и обеспечения безопасности полета. Вероятность парирования НШС характеризуется качеством функционирования автоматики бортовых средств управления, качеством функционирования наземного контура управления и качеством деятельности операторов.

Однако, при создании СТС для подтверждения проектных требований по функционированию СТС рассчитывается соответствующая вероятность только для технических составляющих. Требования к качеству деятельности операторов (включая действия в НШС) задаются в виде вероятности его безошибочной деятельности для выполнения программы функционирования и обеспечение безопасности:

- 1) оператор не должен допускать единичных ошибок, приводящих к невыполнению программы полета и / или катастрофических последствий;
- 2) при возникновении цепи взаимосвязанных НШС (двух или более НШС, приводящие к невозможности выполнения программы полета), оператор должен уметь обеспечить, как минимум, безопасность.¹

Таким образом, для обеспечения гарантированных безопасности и надежности функционирования, операторы СТС должны быть способными безошибочно (с заданной вероятностью) действовать во всех процедурных операциях и всевозможных комбинациях расчетных нештатных (и аварийных) ситуаций, предусмотренных программой функционирования.

¹ А.Ю. Калери, М.В. Тюрин. Антропоцентрический подход к процессу принятия автономных управляющих решений экипажем пилотируемого космического корабля // Пилотируемые полеты в космос. – 2013. – №4(9). – С.36-41; Мельников Н.С. Сожженные “Бураном”. – С.: Самара, 2009 – С.321-359.

На основании проектных требований к качеству деятельности операторов СТС сформулированы следующие методические требования к качеству подготовленности операторов СТС:

- 1) оператор должен быть способен (подготовлен) безошибочно с вероятностью не ниже 0,95 выполнять все предусмотренные программой функционирования штатные и резервные операции;
- 2) оператор должен быть способен (подготовлен) безошибочно с вероятностью не ниже 0,95 парировать все расчетные НШС;
- 3) оператор должен быть способен (подготовлен) безошибочно с вероятностью не ниже 0,95 парировать все расчетные аварийные ситуации (АВС), если это объективно возможно;
- 4) оператор должен быть способен (подготовлен) безошибочно с вероятностью не ниже 0,995 обеспечить безопасность (спасение операторов или системы в целом) в случае, если по объективным причинам парировать нерасчетную АВС (обусловленную взаимодействием нескольких НШС) не представляется возможным.

Данные требования к качеству подготовленности операторов СТС содержат высокую неопределенность, и поэтому с большими осложнениями реализуются на практике. Неопределенность требований обусловлена широким разнообразием и высокой сложностью задач и функций, выполняемых операторами СТС в условиях функционирования, множеством полетных операций и НШС, которые должны реализовываться при функционировании СТС. Наибольшую тяжесть традиционно представляет подготовка операторов к деятельности в нештатных ситуациях. Несмотря на большое количество штатных и резервных процедурных операций, выполняемых операторами современных СТС, большую часть подготовки операторов составляет их деятельность в НШС. Это объективно обусловлено неопределенностью возникновения и развития НШС. Таким образом, множество возможных реализаций даже рассмотренных НШС, которые могут встретиться операторам СТС при работе, практически не ограничено. Очевидно, что многократное отработки в ходе подготовки к полету всех рассмотренных НШС в однородных условиях не представляется возможным.

Методы теории вероятности и математической статистики в этом случае невозможно применить и, соответственно, невозможно получить достоверные оценки вероятности безошибочной деятельности операторов при парировании НШС. Поэтому сформулированные выше количественные требования к качеству подготовленности операторов СТС по действиям в НШС на практике оказываются нереализуемыми вследствие невозможности получения достоверных статистических показателей качества деятельности операторов. В настоящее время подготовка операторов СТС осуществляется по типовым программам, оптимально сбалансированным для некоторого усредненного оператора.

Поэтому существующая система управления подготовкой является динамической системой с ограниченной обратной связью по текущему состоянию подготовленности операторов и относится к классу моделей «вход-выход». Подобные модели динамических систем характеризуют только внешнее поведение системы.¹

¹ Ляпунов А.А. В чем состоит системный подход к изучению реальных объектов сложной природы. В сб.: Системные исследования. М.: Наука, 1972, с. 72-92.

Анализ существующей технологии подготовки операторов позволил сделать вывод о том, что высокая сложность деятельности операторов СТС в НШС, связанная с экспоненциальным ростом количества обрабатываемой ими информации, в настоящее время не обеспечивается эффективными методами управления качеством подготовки операторов в условиях ограничений на сроки и объемы их подготовки.

2 ИСПОЛЬЗОВАНИЕ АДАПТИВНО-ТЕЗАУРУСНОГО ПОДХОДА К УПРАВЛЕНИЮ ПОДГОТОВКОЙ ОПЕРАТОРОВ СЛОЖНЫХ СОЦИОТЕХНИЧЕСКИХ СИСТЕМ.

Результаты анализа показывают, что противоречия существующей НМБ с невозможно решить в рамках существующей парадигмы формирования и реализации программ подготовки операторов. Это не позволяет гарантированно обеспечить поставленную перед ней цель - обеспечить необходимое качество и надежность деятельности операторов СТС в нестандартных ситуациях, которые могут возникнуть при применении. Возникает проблема дальнейшего развития НМБ функционирования СТС в части эффективного управления состояниями подготовленности операторов в процессе их тренировок, построенного на принципиально иных концептуальных основаниях. Решением данной методологической проблемы может стать использование адаптивно-тезаурального подхода к управлению подготовкой операторов. Данный подход и связанные с ним технологии основаны на переходе от традиционной динамической системы "вход-выход" к динамической системе с внутренними пространствами состояний "вход-состояние-выход". Особенностью систем в пространстве состояний, в отличие от моделей "вход-выход", является принципиальная возможность оторванности (абстрактности) структуры и переменных модели от наблюдаемых величин в реальном мире. Абстрактность моделей "вход-состояние-выход", что позволяет математически формализовать и интерпретировать поведение сложной динамической системы, является их несомненным преимуществом. В слабоструктурированных предметных областях, для идентификации и управления внутренними состояниями систем наиболее целесообразно воспользоваться стратегией адаптивного управления, когда одновременно происходит и уточнение описания системы, и управление ею.

При адаптивно-тезауральном (Th-adapt) подходе к управлению подготовкой операторов используются следующие методологические принципы:

Во-первых, как модели подготовленности операторов используются состояния их тезауруса, которые представлены функциями взаимной информированности операторских структур деятельности (интроформами) операторов, которые актуализируются в процессе деятельности.

Во-вторых, содержание тренировок программы подготовки имеет индивидуализироваться в реальном масштабе времени по результатам обучения оператора (адаптироваться к достигнутому тезаурусу оператора), то есть входные воздействия (задачи) должны приводить к целенаправленного преобразования (расширение) состояний тезауруса операторов.¹

¹ Горський О.М. Використання Th-процедур при вирішенні проблеми управління якістю підготовки операторів для забезпечення заданого рівня безпеки космічних польотів // Збірник матеріалів науково-практичної конференції "Застосування космічних та геоінформаційних систем в інтересах національної безпеки та оборони". – К.: НУОУ, 2017. – С.122-127.

Реализация данных начальных методологических принципов в практике подготовки операторов требует разработки информационной технологии управления состояниями тезауруса, основанной на знаниях структур управляющих входных действий, непосредственно тезауруса и выходных характеристик деятельности. Под моделированием состояний тезауруса операторов понимается формальный процесс, включающий построение моделей управления состояниями тезауруса операторов, а также практическое применение этих моделей для управления подготовкой операторов. Основными управленческими функциями моделирования тезауруса являются: оценка текущего состояния тезауруса операторов, проектирование адаптивных управляющих воздействий на функциональную проекцию тезауруса операторов в процессе тренировок, прогнозирование будущих состояний тезауруса операторов и качества их деятельности для выбора обоснованных управленческих решений.

В Th-adapt процедурах каждый из информационных объектов структуры функциональной управленческой деятельности сам по себе является сложной структурой, состоящей из множества разнородных элементов. Поэтому к рассмотрению предлагаются три категории, подлежащих математической формализации:

- “информационного пространства входных действий” операторов для описания характеристик “входов” (кратко- пространства входов)
- “информационного пространства выходных реакций” операторов для описания характеристик “выходов” (кратко - пространства выходов)
- “состояния тезауруса” операторов (что отражает абстрактные внутренние состояния их тезауруса) для описания состояния подготовленности операторов.

Каждая из этих трех категорий может быть представлена своей особой информационной моделью, имеет свою структуру, определенную на множестве только ей присущих элементов. Причем, пространства входов и выходов относятся к объектам, с которыми взаимодействуют операторы, то есть к их окружению, включая пункты управления всех уровней иерархии. Состояние тезауруса является внутренней характеристикой оператора (или операторов СТС в целом). Он, в отличие от первых двух категорий, не может быть измеренным непосредственно, а должен определяться через отношения двух других категорий. Переменная, характеризующая пространство «входов», может быть представлена ранжированным рядом лингвистических переменных, заданных на непрерывном множестве сложностей НШС. Как количественная мера информационной сложности деятельности операторов может рассматриваться интенсивность потока информации, обрабатываемой оператором при парировании нештатных ситуаций. Качество деятельности операторов определяется функцией потерь системы “ПУНКТ УПРАВЛЕНИЯ – ОПЕРАТОР”, что обусловлено ошибочными действиями операторов в НШС. Под тезаурусом понимается интегральное состояние внутренней понятийной информированности интеллектуальной сферы оператора, упорядоченной в результате обучения и тренировок, и характеризующей его способность выполнять деятельность с требуемым качеством в конкретных условиях.

В такой интерпретации понятие “тезаурус” содержит определенную корреляцию с термином “профессиональная компетентность”, оказываясь связанным с условиями и результатами деятельности, и является одной из ключевых категорий в системе отношений “вход-тезаурус-выход”.

О деятельности в НШС, тезаурус оператора состоит из совокупности его многовариантной информированности о выполняемых действиях: выявление нештатных ситуаций, их распознавание, планирование и выполнение действий по выходу из нештатной ситуации, которые характеризуют его операторские функции при парирования НШС.

Такая логика не противоречит общей парадигме обеспечения функциональной устойчивости сложных динамических систем [6].¹

С математической точки зрения управление качеством подготовки операторов к функционированию СТС с использованием Th-adapt подхода заключается в оптимизации статистических оценок операторских навыков и умений оператора (операторов СТС), как отражение состояния тезауруса в результате его тренировок, которая заключается в минимизации функции потерь от ошибочных действий при максимально возможной сложности деятельности оператора в НШС.

ВЫВОДЫ

На наш взгляд применение такого подхода позволит гарантированно обеспечить заданный уровень безопасности и надежности космических полетов, и привести статистические оценки, получаемые по результатам реализации программы подготовки в соответствии с системными требованиями функционирования СТС.

ЛИТЕРАТУРА

Krikalev S.K., Kalery A.Yu., Sorokin I.V. «Crew on the ISS: Creativity or Determinism?»//Acta Astronautica. – 2010. – №66. – p.70-73.

А.Ю. Калери, М.В. Тюрин. Антропоцентрический подход к процессу принятия автономных управляющих решений экипажем пилотируемого космического корабля // Пилотируемые полеты в космос. – 2013. – №4(9). – С.36-41.

Мельников Н.С. Сожженные “Бураном”. – С.: Самара, 2009 – С.321-359.

Ляпунов А.А. В чем состоит системный поход к изучению реальных объектов сложной природы. В сб.: Системные исследования. М.: Наука, 1972, с. 72-92.

Горський О.М. Використання Th-процедур при вирішенні проблеми управління якістю підготовки операторів для забезпечення заданого рівня безпеки космічних польотів // Збірник матеріалів науково-практичної конференції “Застосування космічних та геоінформаційних систем в інтересах національної безпеки та оборони”. – К.: НУОУ, 2017. – С.122-127.

Барабаш О.В. Построение функционально устойчивых распределенных информационных систем. К.: НАОУ, 2004, 226 с.

Alexei GORSKIY

Contact address: ap.80, h.19A,
Kurnatovskiy str., Kiyv, 02139,
Ukraine
E-mail: kolyvan2007@ukr.net

¹ Барабаш О.В. Построение функционально устойчивых распределенных информационных систем. К.: НАОУ, 2004, 226 с.

Oleg BARABASH,

doctor of engineering sciences, professor,
State University of Telecommunications,
manager of department of higher mathematics.
Contact address: 7, Solomyanska Str., Kyiv,
Ukraine, 03110. Phone number: +380958702490,
E-mail: bar64@ukr.net.

Recenzenti:

*doc. RSDr. Jozef MATIS, PhD., Kt SVaJ AOS gen. M.R.Štefánika, L. Mikuláš,
Slovensko*

prof. dr. hab. Jan MACIEJEWSKI, FSV Vroclavskej univerzity, Vroclav, Poľsko

МОДИФІКОВАНИЙ ГРАДІЄНТНИЙ МЕТОД В СИСТЕМАХ ПІДТРИМКИ ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ ДЛЯ КЕРУВАННЯ БЕЗПІЛОТНИМИ ЛІТАЛЬНИМИ АПАРАТАМИ

MODIFIED GRADIENT METHOD IN A DECISION SUPPORT SYSTEM FOR THE CONTROL OF UNMANNED AERIAL VEHICLES

BARABASH Oleg, DAKHNO Nataliia, SHEVCHENKO Halyna

АНОТАЦІЯ: Розглянуто динамічні моделі систем підтримки прийняття рішень для управління безпілотними літальними апаратами заданими рівняннями з малою нелінійністю та K -позитивно визначеними K -симетричними операторами. До вказаних моделей приведена методика застосування модифікованого градієнтного методу, яка складається з алгоритму та відповідної блок схеми. Приведена методика дає можливість оптимально реалізовувати модифікований градієнтний метод в процесі автоматизації керування безпілотними літальними апаратами.

Ключові слова: динамічні моделі, система підтримки прийняття рішень, польотне завдання, безпілотний літальний апарат, траєкторія польоту, варіаційно-градієнтний метод, градієнтний метод.

ABSTRACT: We consider dynamic models of decision support systems for controlling unmanned aircraft set of equations with small nonlinearity and the K - positive determined K - symmetric operators. To these models a gradient method is applied. Methodology is developed for practical convenience of gradient methods. The application of gradient methods to dynamic models in decision support systems for controlling unmanned aircraft consists of algorithms and corresponding unit circuits. The present method makes it possible to optimally implement the gradient methods in automatically controlled drones.

Key words: dynamic models, decision support system, flight mission, unmanned aerial vehicles, trajectory, variation-gradient method, gradient method.

INTRODUCTION

Mathematical courses of universities, focus on the substantiation of the mathematical apparatus and the formal methods of solving a narrow class of problems. As a result, the course of mathematics is unjustifiably complicated, overloaded with non-working material and at the same time poor in content. It does not take into account modern trends in applied mathematics, in particular, related to the development of methods that have a broad and relevant application area of application, with considerable attention to algorithms and computers.

Teachers of mathematics at universities while refining the course often do not care about how the student will "work" in the future. Therefore moving from the course of mathematics to other disciplines in order to study special literature, and later - to practical activities, he forced to radically retrain.

The course of mathematics for military specialists now has to take into account the current intensive development of the concepts and methods underlying the application of mathematics. It should be a course of applied mathematics, which includes the necessary theoretical concepts. In practice, a university graduates are often faced with complex computational problems arising from the physical and technical problems.

Such tasks can be broken down into a number of elementary ones - such as calculating an integral, solving a differential equation, etc. Many of the basic tasks are simple and well studied.

For such tasks, methods of numerical solution have already been developed. There are also quite complex elementary tasks. These methods include methods of variational-gradient type which arose from a combination of ideas of direct and iterative methods. Such synthesis is due to the need to eliminate the inherent weaknesses.

The theory of variational-gradient methods is well designed for linear equations in Hilbert space with positive definite symmetric operators.¹ For equations that do not have such properties, the theory of variational-gradient method is under development. Variational-gradient methods are stable, have a reasonable rate of convergence and does not require knowledge of the functional operator spectrum boundaries.

As a result the spread of these methods to a wider class of equations and the application of the theory of variation-gradient methods to dynamic models in the DMSS for remote control of the UAV will increase the accuracy and speed of the calculations during the flight in accordance with the given program. This will allow to develop or adjust the optimal UAV flight program for solving the problems of observation and search of specified objects in real time,

1 MAIN PART

1.1 THE PROBLEM SETTING

In order to minimize the cost of performing the flight tasks, it is necessary to implement an appropriate decision support system (DSS), which allows real time development of the optimal UAV flight program.²

The decision support system includes a number of mathematical models. The main part consists of models based on the integral-differential equations, often nonlinear.

To date, research on nonlinear UAV models has been developed very poorly. Therefore, the propagation of the gradient method to a class of equations with small nonlinearity and K-positively defined K-symmetric operator is an actual and important task.

1.2 THE ANALYSIS OF THE LAST STUDIES AND PUBLICATIONS

The task of planning the trajectory in the context of managing complex technical objects is studied from the 50s of the XX century. One of the first projects in this area was the well-known project by Stanford University of the United States for the creation of the SHAKEY robot in 1966-1972.

¹ БАРАБАШ О.В., ДАХНО Н.Б. Методика застосування варіаційно-градієнтних методів для динамічних моделей в системах підтримки прийняття рішень. *Науково-виробничий збірник «Наукові записки Українського науково-дослідного інституту зв'язку»*. – Київ : УНДІЗ, 2015, № 5(39), С. 87–92.; ДАХНО Н. Б. Двокроковий варіаційно-градієнтний метод для рівнянь з К-позитивно визначеним та К-симетричним оператором . *Доповіді НАН України*. Київ : НАНУ, 2000, № 4, С.14–17.

² САМКОВ О.В., Сілков В.І., Гожий О.П., Мавренков О.Є. Підтримка прийняття рішень в системі управління літального апарата. *Збірник наукових праць Державного науково-дослідного інституту авіації*. Київ : ДНДІА, 2012, Вип.(8)15, С.104–109.

It was the project which initiated a long-term study of methods and approaches for solving trajectory planning and the management of unmanned aerial vehicles, which are paid a lot of attention.¹

Recently, considerable attention has been paid to the application of decision support systems for control tasks and the safety level of UAV flight.² Unfortunately, almost all existing trajectory planning methods used in modern aircraft unmanned aerial vehicle control systems are resource-intensive.

1.3 THE ALGORITHM OF MODIFIED GRADIENT METHOD

The basis of the systems for monitoring the surface by the UAV is a decision support system that is described by mathematical models. The algorithms that coordinate the dynamic characteristics of the observation object with the flight parameters of the UAVs are explored and developed in such systems.

An acceleration of the decision of mathematical models with weak nonlinearity with the help of modified gradient method will allow to improve the accuracy of UAV control and increase the reliability of the adopted decisions.

We shall consider a dynamic model, which is described by the following equation:

$$Au + \lambda Fu = f, \quad f \in H, \quad (1)$$

here λ – is a parameter, H – Hilbert space, operator $A: D(A) \rightarrow H$ is defined on a dense in H set is a linear K -positive definite and K -symmetric.³

That is, there is a closing operator $K: D(K) \rightarrow H$, $D(K) \subset D(A)$, such as

$$\exists \mu, \nu > 0 : (Au, Ku) \geq \mu \|u\|^2, \quad \forall u \in D(A), \quad (2)$$

$$\|Ku\|^2 \leq \nu (Au, Ku), \quad \forall u \in D(A), \quad (3)$$

$$(Au, Kv) = (Av, Ku) \quad \forall u, v \in D(A). \quad (4)$$

Assume that there exists a linear K -positive definite and K -symmetric operator, $B: D(B) \rightarrow H$ i $D(B) = D(A)$, for which it is easy to construct an inverse one.

Let the condition be fulfilled

¹ИЛЬЮШКО В.М., МИТРАХОВИЧ М.М., САМКОВ А.В., СИЛКОВ В.И. *Беспилотные летательные аппараты: Методики приближенных расчетов основных параметров и характеристик*. Под общ. ред. В.И Силкова. – Київ: ЦНДІ ОВТ ЗС України, 2012, 302 с.; МОСОВ С.П., ХРАЩЕВСЬКИЙ Р.В. Аналіз застосування авіації в післявоєнний період. *Системи озброєння і військова техніка*. –Харків: ХУПС, 2009, № 1 (17), С.67–71.

² БАРАБАШ О.В., ДАХНО Н.Б. Методика застосування варіаційно-градієнтних методів для динамічних моделей в системах підтримки прийняття рішень. *Науково-виробничий збірник «Наукові записки Українського науково-дослідного інституту зв'язку»*. – Київ : УНДІЗ, 2015, № 5(39), С. 87–92.; БАРАБАШ О.В., ОБІДІН Д.М., МУСІЄНКО А.П. Модель баз знань інтелектуальної системи управління високошвидкісного рухомого об'єкта на основі її верифікації. *Системи обробки інформації: збірник наукових праць*. – Харків: ХУПС, 2004, № 5 (121), С.3–6; KRAVCHENKO YU. , VIALKOVA V. "The problem of providing functional stability properties of information security systems" *Proceedings of the XIIIth International Conference «Modern problems of radio engineering, telecommunications, and computer science» (TCSET'2016)* Lviv-Slavsko, Ukraine February 23–26, 2016, pp. 526–530; MUKHIN HU, V. , KORNAGA Y. , BARABASH O. , HERASYMENKO O. Analytical Assessment of Security Level of Distributed and Scalable Computer Systems. *International Journal of Intelligent Systems and Applications*. Vol. 8, № 12, Hong Kong: MECS Publisher, 2016, pp. 57–64.

³ PETRYSHYN W. V. On Clas of K -p.d. and Non- K -p.d. Operators and Operator Equation, *Journal of Matheamatical analysis and applications*. Vol.10, No 1, February, 1965, pp.1-24.

$$\begin{aligned} \exists \gamma, \delta > 0 \quad : \quad 0 < \gamma < \delta < \infty, \quad \forall u \in D(A) \\ \gamma(Bu, Ku) \leq (Au, Ku) \leq \delta(Bu, Ku). \end{aligned} \quad (5)$$

Operator $F : D(F) \rightarrow H$ defined on a set that is dense in H and $D(A) \subset D(F)$ is nonlinear K -monotonous K -Lipschitz continuous that is:

$$\exists \alpha, \beta > 0 \quad : \quad \forall u, v, h \in D(F) \quad (6)$$

$$\|(Fu - Fv, K(u - v))\| \geq \alpha(B(u - v), K(u - v)),$$

$$\|(Fu - Fv, K(u - v))\| \leq \beta(B(u - v), K(u - v)). \quad (7)$$

Under (2) – (7) equation (1) has a single generalized solution.

We consider the equation (1) and assume that (2) - (7) are fulfilled.

Let $u_0 \in D(A)$ - arbitrary initial approximation. Suppose that $(k - 1)$ -th approximation is found. Then for the following ones we use the scheme:

$$Bu_k = Bu_{k-1} + \tau_k r_k, \quad (8)$$

$$\text{here } \tau_k \text{ the coefficient, a } r_k \text{ – mismatch } r_k = f - Au_{k-1} - \lambda Fu_{k-1}. \quad (9)$$

Unknown coefficient τ_k we can find from the functional minimum condition

$$\Phi(u_k) = (Au_k, Ku_k) - 2(f, Ku_k) + 2\lambda(Fu_{k-1}, Ku_k). \quad (10)$$

As there are exists an reversed operator for B , then (8) can be rewritten in a form

$$u_k = u_{k-1} + \tau_k B^{-1} r_k. \quad (11)$$

From the condition of the minimum of the functional (10), taking into account (11) we obtain the formula for τ_k determination:

$$\tau_k = \frac{(B^{-1} r_k, K r_k)}{(AB^{-1} r_k, KB^{-1} r_k)}. \quad (12)$$

1.4 VALIDATION OF MODIFIED GRADIENT METHOD

Let's set a new scalar product on $D(B)$:

$$[u, v] = (Bu, Kv), \quad u, v \in D(B). \quad (13)$$

Then, for (13), all axioms of the scalar product hold, and the linear set $D(B)$ can be considered as a real Hilbert space. We will call the closure of a set $D(B)$ in the sense of the metric (13) an energy space H_B . The norm of an element u in space H_B will be denoted $|u|_B$, so that

$$\|u\|_B^2 = [u, u], \quad u \in D(B). \quad (14)$$

Theorem. If in (1) the operators A and F satisfy the conditions (2) – (7),

parameter $|\lambda| < \frac{2\gamma^{\frac{5}{2}}}{\beta\sqrt{\delta}(\gamma + \delta)}$, then the modified gradient method (8) - (12) is convergent and the rate of convergence is characterized by:

$$\|u^* - u_k\|_B \leq \eta q^k \|u^* - u_0\|_B, \quad k \geq 1, \quad (15)$$

$$\eta = \frac{\delta + \lambda\beta}{\gamma + \lambda\alpha}, \quad q = \rho + |\lambda| \frac{\beta\sqrt{\delta}}{\gamma^{\frac{3}{2}}}, \quad \rho = \frac{\delta - \gamma}{\delta + \gamma}. \quad (16)$$

Proof: Let K_0 – be the expansion of the operator K over space H_B . Then operators A and B can be expanded to closed K_0 -positive-definite operators A_0 and B_0 , such that $A_0 \supset A$, $B_0 \supset B$. A_0 i A_0 has continuous inverse ones and H_B contains all the elements that implement a minimum of functional $\Phi(u_k)$.

Let:

$$G = B_0^{-1}A_0, \quad C = B_0^{-1}F, \quad g = B_0^{-1}f. \quad (17)$$

The operator G can be extended all over H_B . Let`s denote this expansion by G_0 .

Let`s consider an equation

$$G_0u + \lambda Cu = g, \quad g \in H_B. \quad (18)$$

The operators G_0 i C act in space H_B . Operator G_0 is a linear positive definite bounded and symmetric in H_B . So, according to (4) and (17), we get

$$\forall u, v \in H_B: [G_0u, v] = [B_0^{-1}A_0u, v] = (A_0u, Kv) = (A_0v, Ku) = [G_0v, u]. \quad (19)$$

And condition (5) is as follows:

$$\gamma \|u\|_B^2 \leq [G_0u, u] \leq \delta \|u\|_B^2, \quad \forall u \in H_B. \quad (20)$$

For a nonlinear operator C , conditions (6), (7) will be:

$$[Cu - Cv, u - v] \geq \alpha \|u - v\|_B^2, \quad \forall u, v \in H_B, \quad (21)$$

$$[Cu - Cv, u - v] \leq \beta \|u - v\|_B^2, \quad \forall u, v \in H_B. \quad (22)$$

According to the inequalities (21), (22), the nonlinear operator C is Lipschitz - continuous and monotonic. That is, equation (18) has a unique solution.

After the replacement (17) method (8) - (12) will look like:

$$u_k = u_{k-1} + \tau_k \varepsilon_k, \quad (23)$$

where $\varepsilon_k = g - G_0u_{k-1} - \lambda Cu_{k-1}$, and unknown coefficient τ_k is found from the condition of functional minimum:

$$\tilde{\Phi}(u_k) = [G_0u_k, u_k] - 2[g, u_k] + 2\lambda[Cu_{k-1}, u_k]. \quad (24)$$

After transformations we get an expression to define τ_k

$$\tau_k = \frac{[\varepsilon_k, \varepsilon_k]}{[G_0\varepsilon_k, \varepsilon_k]}. \quad (25)$$

Thus, the solution of equation (1) by the method (8) - (12) is equivalent to solving the equation (18) by the method (23) - (25). According to the convergence theorem of the gradient method applied to equations with small nonlinearity¹, the method (23) - (25) converges, that is, the method (23) - (25) converges too and the rate of convergence is characterized by an estimate (15).

¹ ДАХНО Н. Б. Застосування модифікованого градієнтного методу до операторних рівнянь з малою нелінійністю для аналізу захищеності інформаційних структур. *Вісник ДУІКТ*. Київ : ДУІКТ, 2009, Том 7(4), С.323–327.

1.5 METHOD OF APPLICATION OF MODIFIED GRADIENT METHOD FOR DSS MODELS WITH SMALL NONLINEARITY AND K -POSITIVELY DEFINED, K -SYMMETRIC OPERATOR

Consider the computational scheme which should be used in practical implementation of the modified gradient method for dynamic models with low nonlinearity and K - positively defined K -symmetric operator (Fig. 1).

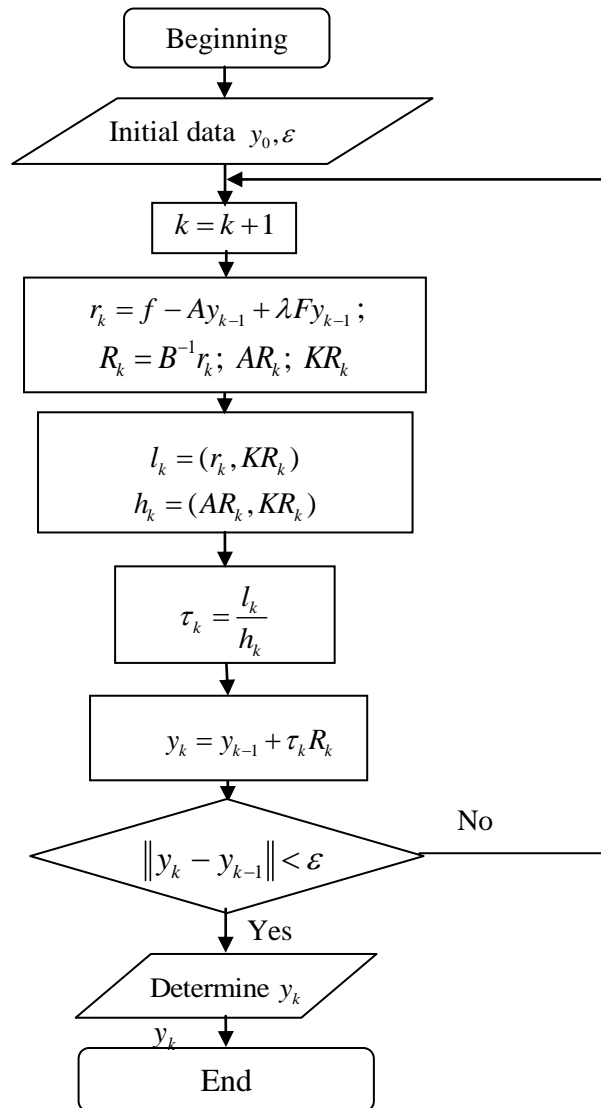


Fig. 1. Block diagram of the modified gradient algorithm a method for equations with small nonlinearity and K -positive definite K -symmetric operator

Let $y_0 \in D(A)$ – be arbitrary initial approximation, $\varepsilon > 0$ the required accuracy of the desired solution, k is the iteration number.

1. Initialization of initial data $y_0, \varepsilon, k = 1$.

2. Calculation of expressions

$$r_k = f - Ay_{k-1} - \lambda Fy_{k-1};$$

$$R_k = B^{-1}r_k; AR_k; KR_k.$$

3. Calculation of scalar products

$$l_k = (r_k, KR_k), \quad h_k = (AR_k, KR_k).$$

4. Calculation of parameter: $\tau_k : \tau_k = \frac{l_k}{h_k}$.

5. Calculation of approximation: $y_k = y_{k-1} + \tau_k R_k$.

6. Test of the condition: if $\|y_k - y_{k-1}\| \geq \varepsilon$, then $k = k + 1$ and repeat 2 – 6.

The block diagram for this algorithm is shown in Fig. 1

CONCLUSION

The application of the modified gradient method to dynamic models described by equations with small nonlinearity and K -positively defined K -symmetric operators will increase the efficiency of the use of unmanned intelligence and surveillance systems by automating the preparation of the flight task, optimizing the flight path with anchoring to the electronic maps of the area and the definition of optimal flight parameters with the possibility of correction of flight task parameters in real time.

BIBLIOGRAPHY

БАРАБАШ О.В., ДАХНО Н.Б. Методика застосування варіаційно-градієнтних методів для динамічних моделей в системах підтримки прийняття рішень. *Науково-виробничий збірник «Наукові записки Українського науково-дослідного інституту зв'язку»*. – Київ : УНДІЗ, 2015, № 5(39), С. 87–92.

ДАХНО Н. Б. Двокроковий варіаційно-градієнтний метод для рівнянь з K -позитивно визначеним та K -симетричним оператором. *Доповіді НАН України*. Київ : НАНУ, 2000, № 4, С.14–17.

САМКОВ О.В., СІЛКОВ В.І., ГОЖИЙ О.П., МАВРЕНКОВ О.Є. Підтримка прийняття рішень в системі управління літального апарата. *Збірник наукових праць Державного науково-дослідного інституту авіації*. Київ : ДНДІА, 2012, Вип.(8)15, С.104–109.

ИЛЬЮШКО В.М., МИТРАХОВИЧ М.М., САМКОВ А.В., СИЛКОВ В.И. *Беспилотные летательные аппараты: Методики приближенных расчетов основных параметров и характеристик*. Под общ. ред. В.И Силкова. – Київ: ЦНДІ ОБТ ЗС України, 2012, 302 с.

МОСОВ С.П., ХРАЩЕВСЬКИЙ Р.В. Аналіз застосування авіації в післявоєнний період. *Системи озброєння і військова техніка*. –Харків: ХУПС, 2009, № 1 (17), С.67–71.

БАРАБАШ О.В., ОБІДІН Д.М., МУСІЄНКО А.П. Модель баз знань інтелектуальної системи управління високошвидкісного рухомого об'єкта на основі її верифікації. *Системи обробки інформації: збірник наукових праць*. – Харків: ХУПС, 2004, № 5 (121), С.3–6.

KRAVCHENKO YU. , VIALKOVA V. "The problem of providing functional stability properties of information security systems" *Proceedings of the XIIIth International Conference «Modern problems of radio engineering, telecommunications, and computer science» (TCSET'2016) Lviv-Slavsko, Ukraine February 23–26, 2016*, pp. 526–530.

MUKHIN HU, V., KORNAGA Y., BARABASH O., HERASYMENKO O. Analytical Assessment of Security Level of Distributed and Scalable Computer Systems. *International Journal of Intelligent Systems and Applications*. Vol. 8, № 12, Hong Kong: MECS Publisher, 2016, pp. 57–64.

PETRYSHYN W. V. On Clas of K-p.d. and Non-K-p.d. Operators and Operator Equation, *Journal of Matheamtical analysis and applications*. Vol.10, No 1, February, 1965, pp.1-24.

ДАХНО Н. Б. Застосування модифікованого градієнтного методу до операторних рівнянь з малою нелінійністю для аналізу захищеності інформаційних структур. *Вісник ДУИКТ*. Київ : ДУИКТ, 2009, Том 7(4), С.323–327.

Oleg BARABASH,

doctor of engineerings sciences, professor,
State University of Telecommunications,
manager of department of higher mathematics.
Contact address: 7, Solomyanska Str., Kyiv,
Ukraine, 03110. Phone number: +380958702490,
E-mail: bar64@ukr.net.

Nataliia DAKHNO,

doctor State University of Telecommunications,
Kyiv, Ukraine.
Contact address: 7, Solomyanska Str., Kyiv,
Ukraine, 03110. Phone number: +380507268522,
E-mail: Nataly@Dakhno@ukr.net.

Halyna SHEVCHENKO,

doctor State University of Telecommunications,
Kyiv, Ukraine.
Contact address: 7, Solomyanska Str., Kyiv,
Ukraine, 03110. Phone number: +380502374120,
E-mail: foxik.ryzyy@gmail.com.

Recenzenti:

doc. RSDr. Jozef MATIS, PhD., Kt SVaJ AOS gen. M.R.Štefánika, L. Mikuláš,
Slovensko

prof. dr. hab. Jan MACIEJEWSKI, FSV Vroclavskej univerzity, Vroclav, Poľsko

ИНТЕРАКТИВНАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ СРЕДА КАК ИННОВАЦИОННЫЙ СПОСОБ ИНТЕНСИФИКАЦИИ ОБУЧЕНИЯ КУРСАНТОВ

INTERACTIVE EDUCATIONAL ENVIRONMENT AS AN INNOVATIVE METHOD OF INTENSIFICATION OF CADETS TRAINING

BERDNIK Polina, PETROVA Lyudmila

АННОТАЦИЯ: Настоящая статья посвящена актуальной проблеме организации интерактивной образовательной среды для иноязычной профессионально ориентированной речевой подготовки курсантов и выявления ее роли для повышения уровня профессионального образования. Особенность такого обучения предполагает повышение интенсивности обучения. Теоретически спроектирован и экспериментально апробирован комплекс педагогических условий, способствующих повышению качества такого обучения. Обосновывается принцип создания образовательной среды в условиях мультилингвистичности учащихся. Сделан сравнительный анализ традиционного и интерактивного обучения. Проведена оценка эффективности обучения контрольных групп, которые проходили подготовку в различных условиях. Авторами получены достоверные результаты, которые свидетельствуют о положительной динамике данной деятельности.

Ключевые слова: образовательная среда, курсанты, эффективность обучения, интерактивное обучение, информационные технологии, система обучения.

ABSTRACT: This article is devoted to an actual problem of organization of interactive learning environment for speaking of cadets in a foreign language and revealing its role for the increase of professional education level. The peculiarity of this study foresees the intensity of training.

It theoretically and experimentally proved the complex of pedagogical conditions that improve the quality of such training. The principle of educational environment under multinational principle of those who study is proved. The evaluation of the effectiveness of control groups training is estimated. The use of interactive forms, methods, approaches and new information technology in the military educational institution provide ample opportunities for the formation of the cadets' knowledge. The authors received reliable results which testify the positive dynamics of this activity.

Key words: educational environment, cadets, the effectiveness of training, interactive training, peculiarity, training system.

INTRODUCTION

In connection with the processes of globalization of the world increases the need for the preparation of highly qualified, competent military professionals, ready to enter to the professional business communication with foreign professionals and effectively operate in a multinational group. Modern conditions of the educational environment, both in Ukraine and in the whole world generally require revision of approaches to its organization and improvement, especially creation of favorable conditions for training cadets.¹

¹ Барановська Л. Авіаційний ВНЗ: освітнє середовище університету як детермінанта якості професійної підготовки студентів / Л. Барановська // Вісник Льотної академії: Серія: Педагогічні науки: зб. наук. пр. – Вип.1. – Кропивницький, 2017. – С. 18–24; Антонова О.Є. Освітнє середовище вищого навчального закладу як впливовий чинник розвитку обдарованості студентів / О.Є. Антонова // Нові технології навчання: Зб. наук. праць. Навчально-виховне середовище та моральність у XXI столітті // Спец. випуск № 62. – Київ-Вінниця: Ін-т інноваційних технологій і змісту освіти МОН України, Академія міжнародного співробітництва з креативної педагогіки, 2010. – С. 24-28;

In the given research the peculiarities of educational environment creation are designed for cadets preparation in high educational establishment. The peculiarity of such education intends the intensity of education.¹ Informative, educational environment of high educational establishment is supposed to be opened pedagogical system formed on the basis of various educational resources, modern informative-telecommunication means and pedagogical technologies focused on qualified professional training and also at participants of educational process competence for solution of educational and professional tasks with the use of informative-telecommunication technologies.

1 INFORMATION LEARNING ENVIRONMENT

Professional activity of military specialists involves the need of professional communication on the different languages. Mostly, effectiveness of teaching cadets depends on that educational environment, which formed at high educational institution on the whole and centers (departments). All mentioned above, require the actualization of institution of higher education environment role, because it is multisubjectivity and multi-subject systematic formation. However, it has the possibility of target influence on qualified personalized development of the future specialist with the readiness for professional activity depending on its profession.² Therefore, a question arises: «How is it possible to improve the educational environment and adapt it to the cadets requirements? ».

Such environment should contribute to the development of competencies in professional and social activities. Nevertheless, today it is necessary to receive not only knowledge, skills and practice at Higher Educational Institution but also to be a competent specialist. Realization of such objective should be carried out under the influence of not only purposeful educational process, but also of specific information educational environment (IEE), to which he adapts starting to study at Higher Educational Institution. Today the efforts of domestic and foreign scholars are focused on creation of scientific and methodical foundations of information educational environment (IEE).³

¹ Красильник Ю.С. Особливості рольових позицій викладача в сучасному інформаційно-освітньому середовищі навчального закладу / Ю.С. Красильник / Збірник тез Всеукраїнської інтернет-конференції «Актуальні проблеми університетської та професійної післядипломної освіти в кризових умовах / НАПН України, Інститут менеджменту освіти. – К., 2015. – 112 с. – С.55; Макар Л.М. Сутність освітнього середовища в педагогічному процесі / Л.М.Макар // Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах. – 2013 – Вип.30 (83). – С. 229 – 235.

² Барановська Л. Авіаційний ВНЗ: освітнє середовище університету як детермінанта якості професійної підготовки студентів / Л. Барановська // Вісник Львівської академії: Серія: Педагогічні науки: зб. наук. пр. – Вип.1. – Кропивницький, 2017. – С. 19; Гонтаровська Н. Б. Принципи розробки проекту освітнього середовища навчального закладу як передумови розвитку обдарованої особистості / Н. Б. Гонтаровська // Обдаровані діти – інтелектуальний потенціал нації держави: матеріали наук.-практ. конф., м. Київ, 8–9 жовт. 2008 р. / АПН України, Ін-т обдар. дитини АПН України, Ін-т проблем виховання АПН України, Ін-т педагогіки АПН України. – К. 2008. – С. 14–22; Gartner, A., & Lipsky, D. K. (1987). Beyond special education: Toward a quality system for all students. *Harvard educational review*, 57(4), 367-396.

³ Зелінський С. С. Концепція інформаційно-освітнього середовища в процесі інформатизації системи вищої професійної освіти / С. С.Зелінський // Вісник Житомирського державного університету імені Івана Франка. - Житомир, 2009. - Вип. 47. - С. 155-159; Гуревич Р.С. Інформаційні технології навчання: інноваційний підхід: навчальний посібник / Гуревич Р.С., Кадемія М.Ю., Шевченко Л.С.; за ред. Гуревича Р.С. – Вінниця: Планер, 2013. – 499 с.

They think that Higher Educational Institutions' informative environment do not meet today's requirements; students' habits, methods of information access, its selection and perception. However, the advantages are obvious: all technical questions (educational process organization, using of methods and means etc.) depend and focus on student' personality: their needs, abilities, activeness, intelligence, particularly language communication.

Scientists fulfil the ideas of creation and functioning of different environments by creating generally scientific, pedagogical, psychological aspects. A great amount of works is devoted to the problems of globalization and informatization of educational space.¹ J. Dewey's student W. Kilpatrick had suggested building the educational process as a personal organization in social environment, focused on enriching its individual experience. At that time, his views reflected in innovative educational processes, including joint education, team education, individualized learning and experimental teaching methods.²

Development of educational environment requires the creation of integral system at university, which would combine creative work of teachers, a desire of the students for self-development and self-improvement, and also modern possibilities of information technologies for creation such environment. Such system should ensure integration of various types of activity, realization of interactive teaching methods, the formation of individual trajectories of training and also accumulation and generalization of experience of foreign students training by all teachers involved in this process.³ The components of the educational environment are certain connected subsystems: personal, axiological sense, informational content, organizational, spatial subjective ones. Ideological component defines regulatory methods and technologies to achieve predictable results in education.

However, scientific publications devoted to research of the innovative educational environment aspects of foreign student's development in terms of innovative educational environment are not maximally presented.⁴

Complex integrated character of concept «educational environment» determines the argumentation of conceptual approaches to its formation, namely:

- humanistic - it reflects human-centered approach to the development of modern social environment, harmonization of educational and social relations, formation of the complete picture of the world, spiritual and pedagogical culture in teachers' minds;
- systematic - it is focused on improving the educational process in high school, establishing connections between its components and estimation of educational environment as an integrated system that creates a future specialist;

¹ Burbules, N. Globalization and Education: Critical Perspectives (Social Theory, Education and Cultural Change) / Burbules, N. – RoutledgeFalmer; 2000. – 383 p; Monkman, K. Globalization and Education. – Rowman & Littlefield Publishers, Inc., 2000. – 384 p.

² Kilpatrick, W.H. Source Book in the Philosophy of Education / Kilpatrick, W.H. – MacMillan, NY, 1924. – 365 p.

³ Kramsch, C. (2006). The multilingual subject. *International Journal of Applied Linguistics*, 16(1), P. – 97–110.

⁴ Clark, B. R. (1986). The higher education system: Academic organization in cross-national perspective. Univ of California Press. – 330 pages; Lawn, M., & Lingard, B. (2002). Constructing a European Policy Space in Educational Governance: the role of transnational policy actors. *European Educational Research Journal*, 1(2), P. 290-307.

- acmeological - it allows proving regularities of creative growth of participants in the educational environment;
- informative - it provides a sufficient level of information culture of the future teacher, improves efficiency of academic staff training by introducing the practice of modern computer technologies;
- innovative - it facilitates a creation of innovative and creative cooperation atmosphere between participants of preparation process, creation of the readiness for future professional activity. In this environment there is a common being, transformed by all subjects of education into a factor of integrative influence on the process of development and self-fulfilment of personality.

2 IMPLEMENTATION AND DEVELOPMENT OF THE LATEST INFORMATION TECHNOLOGY

Analysis of research on the subject shows that existing approaches for creating an educational environment, the characteristics of its structure with the aim to intensify students studying process with the use of interactive approach were not taken into account, requiring additional research in this environment taking into account the current state of information technology. Thus, competence approach is a landmark of national education system and implementation of new interactive technologies is a requirement of time. Peculiarity of interactive education lies in the fact that learning process is realized providing constant, active cooperation of all members and individual responsibility of every of them.

In order to solve the determined problem and to remove the contradictions between necessary quality of key competencies obtaining on the results according to the teaching was suggested to intensify education on account of implementing the latest achievements in pedagogical environment into educational process that allow reviewing approaches for creation of new educational environment and environment of modern information technologies.

Interactivity of educational environment should be provided on account of realization the following complex of measures: cooperation between those, who studies and studied subject on the basis of electronic educational resources and simulators for overcoming barriers between theoretical knowledge and sensual information development, and also allow to choose individual way of acquiring the necessary competence; interaction between the learners and teachers according to educational subjects for timely pedagogical diagnosis and correction of educational events of such complexity level, and also flexible reacting on educational requests, that existing firstly; close interaction between the learners for mutually education and control, and also formation of common activity skills.

Informational content of educational environment is provided through compression of didactic units educational processes for obtaining necessary and sufficient educational level and readiness to use received knowledge, skills and obtained experience in gaining new knowledge.

Didacticism of educational environment is implemented on account of introduction and development of latest information technologies, which provide operating of necessary mental conditions, gaining skills, abilities and experience (concentration, dynamic stereotypes, objective stress, etc.) with stable control, correction of process by teacher and degree of understating the educational material as well as on account of using moderation pedagogical technology.

Considering the problem, it is necessary to take into account that the position about the process of forming the first interactive educational environment of foreign students education will be effective, if the implementation of methodology that is reviewed will provide reliable dynamic of improvement of the marks.

In addition, it requires confirmation of the assumption of pedagogical expediency of using interactive informative educational environment of students' education in comparison with using of classically accepted model. In contrast, interactive learning systems such as computer-based learning and multimedia give learners many options and control over aspects of the learning process, for example, display control, pace and sequence control.

These interactive features are highly valued as they enable the learning to be individualised according to each learner, and are widely believed to enhance instructional outcomes. The formulated problem does not find its unambiguous solution when using standard approach to build interactive educational environment. In addition, it should be noted the lack of informative-methodical base necessary for the preparation of future specialists to multilingual communication in professional activity. It's insufficiently developed in the educational process of military higher educational institutions is methodology, pedagogical conditions of foreign language learning.

3 THE USE OF INTERACTIVE EDUCATIONAL TECHNOLOGIES IN LANGUAGE PREPARATION OF STUDENTS AND CADETS

The use of interactive learning technologies allows controlling the degree of native and non-native language use together with the creation of language environment and conducting gradual replacement of one language with another. With the use of the same language, it is possible to deepen the obtained knowledge and develop firm skills. Based on the analysis of psychological-pedagogical literature, dedicated to the issues of formation of readiness for multilingual communication in the educational process of technical universities, should conclude that certain pedagogical conditions exert a positive influence on this process.

A research-experimental program focused on learning of differences of cadets' educational achievement was created and implemented for checking the validity of the hypothesis. Persons arrived for training were divided into those who became part of a group for experimental interactive informational educational environment and those who were studying according to traditional scheme. The necessary interactive informative educational environment was created with the aim to test the hypothesis of the study, adaptation of its content to further training peculiarities and implementation of pedagogical technologies into cadets' educational process was also conducted.

Free access to educational resources in the system of distance education through the Internet was provided, as well as constant control of student's knowledge and using of educational environment was supposed. An experimental group of cadets was placed into the created training environment. Control groups were trained through the traditional system. For evaluation of prevailing environment adaptability for the experiment the following criteria were selected: value-sense, content, methodical, instrumental and effective ones. The teacher must maintain the desire of cadets to perform training tasks on their own way, should strive to ensure that they will occupy in the study of interaction subjective position.

A special tool (expert evaluation card of educational environmental of cadets training at intensive training) was developed to assess the quality of an interactive information and didactic environment for the benefit of the research.

According to suggested method, the survey by an expert is expected and an appropriate grade by an expert must be determined, which shows appropriate educational environment for cadets training. The grades given by individual experts are generalized into the final table, which allows assessing the quality of educational environment in general. Statistical data as to educational environment quality by proposed criteria were received according to experiment results (Fig. 1, 2).

Average values of initial grades on appropriate criterion in experimental and control groups are given at histogram in light-grey colour; histogram columns of dark-grey colour represent average grade of appropriate criterion at the end of the experiment.

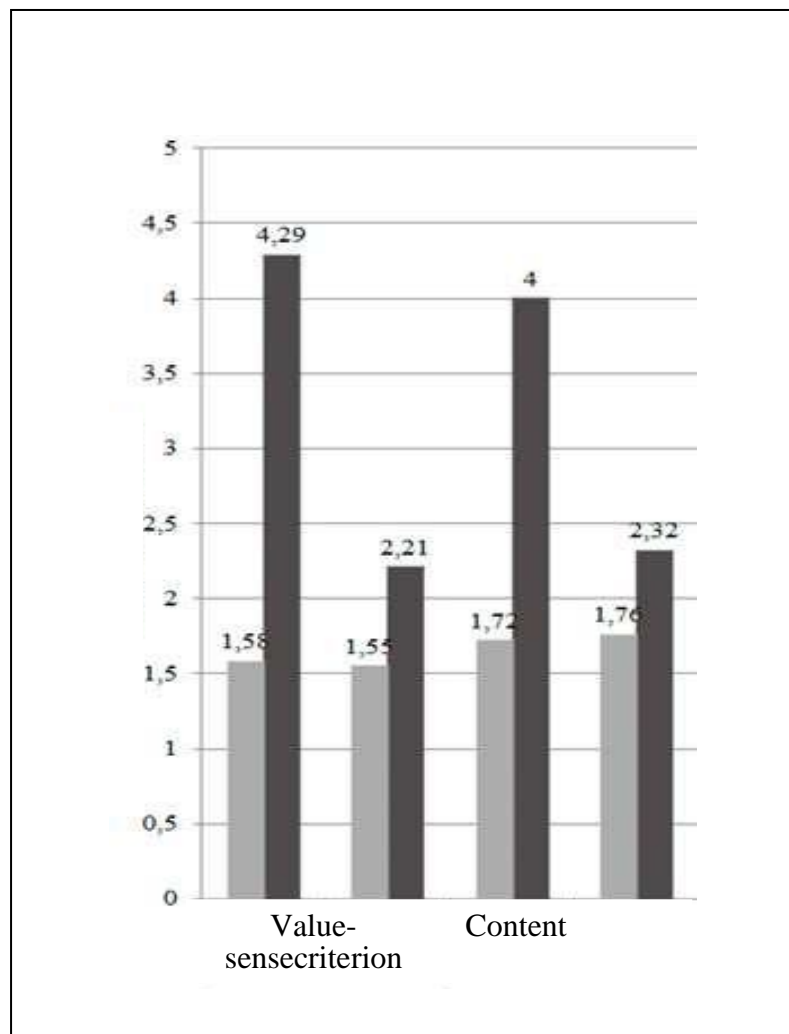


Fig.1 Resulting grades of the value-sense and content criteria by experimental and control groups

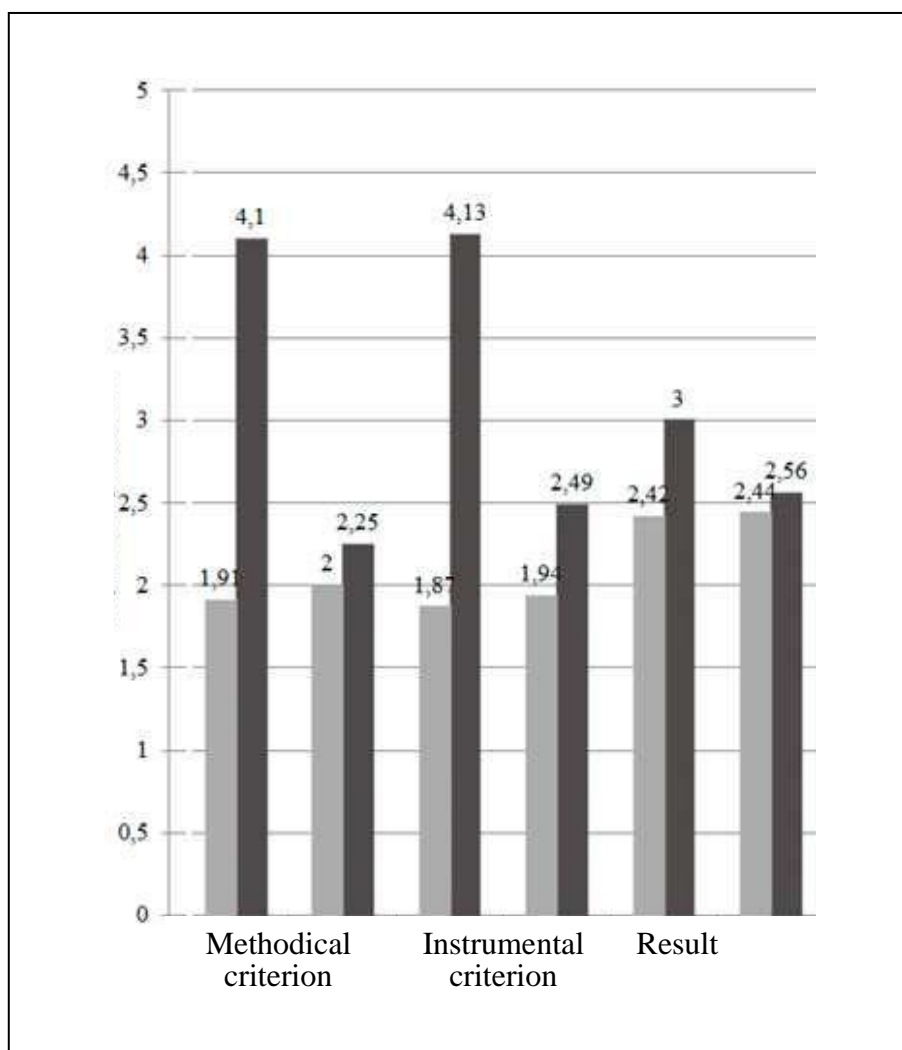


Fig.2 Resulting grades of the methodical, instrumental and result criteria by experimental and control groups

CONCLUSION

An analysis of the assessment obtained as a result of the experiment indicates that there are no statically significant discrepancies between the control and experimental groups at the beginning of the experiment and there appearance after the experiment.

So, the represented results indicate that control and experimental groups that were initially equivalent in training showed a significant differentiation of the results.

The obtained results confirm the proposed hypothesis of research and suggest in favour of the proposed approach as to the intensification of the training of cadets at high educational institutions. This process is aimed at formation of the readiness of future specialists to professional multilingual communication. Intensification of education was achieved through increasing the linguistic cooperation, taking into account the individual qualities and abilities of students, activating their activities through the use of simulators and virtual laboratories.

Certainly, the implementation of such system requires significant improvements, but the found form of the creation of educational environment allows creating and applying a new vision of the educational process in the specific technical solutions of the general system.

BIBLIOGRAPHY

Барановська Л. Авіаційний ВНЗ: освітнє середовище університету як детермінанта якості професійної підготовки студентів / Л. Барановська // Вісник Львівської академії: Серія: Педагогічні науки: зб. наук. пр. – Вип.1. – Кропивницький, 2017. – С. 18–24.

Антонова О.Є. Освітнє середовище вищого навчального закладу як впливовий чинник розвитку обдарованості студентів / О.Є. Антонова // Нові технології навчання: Зб. наук. праць. Навчально-виховне середовище та моральність у XXI столітті // Спец. випуск № 62. – Київ-Вінниця: Ін-т інноваційних технологій і змісту освіти МОН України, Академія міжнародного співробітництва з креативної педагогіки, 2010. – С. 24-28.

Красильник Ю.С. Особливості рольових позицій викладача в сучасному інформаційно-освітньому середовищі навчального закладу /Ю.С.Красильник / Збірник тез Всеукраїнської інтернет-конференції «Актуальні проблеми університетської та професійної післядипломної освіти в кризових умовах / НАПН України, Інститут менеджменту освіти. – К., 2015. – 112 с. – С.55.

Макар Л.М. Сутність освітнього середовища в педагогічному процесі / Л.М.Макар // Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах. – 2013 – Вип.30 (83). – С. 229 – 235.

Гонтаровська Н. Б. Принципи розробки проекту освітнього середовища навчального закладу як передумови розвитку обдарованої особистості / Н. Б. Гонтаровська // Обдаровані діти – інтелектуальний потенціал нації держави : матеріали наук.-практ. конф., м. Київ, 8–9 жовт. 2008 р. / АПН України, Ін-т обдар. дитини АПН України, Ін-т проблем виховання АПН України, Ін-т педагогіки АПН України. – К. 2008. – С. 14–22.

Gartner, A., & Lipsky, D. K. (1987). Beyond special education: Toward a quality system for all students. *Harvard educational review*, 57(4), 367-396.

Зелінський С. С. Концепція інформаційно-освітнього середовища в процесі інформатизації системи вищої професійної освіти / С. С.Зелінський // Вісник Житомирського державного університету імені Івана Франка. - Житомир, 2009. - Вип. 47. - С. 155-159.

Гуревич Р.С. Інформаційні технології навчання : інноваційний підхід : навчальний посібник / Гуревич Р.С., Кадемія М.Ю., Шевченко Л.С. ; за ред. Гуревича Р.С. – Вінниця : Планер, 2013. – 499 с.

Burbules, N. *Globalization and Education: Critical Perspectives (Social Theory, Education and Cultural Change)* / Burbules, N. – RoutledgeFalmer; 2000. – 383 p.

Monkman, K. *Globalization and Education*. – Rowman & Littlefield Publishers, Inc., 2000. – 384 p.

Kilpatrick, W.H. *Source Book in the Philosophy of Education* / Kilpatrick, W.H. – MacMillan, NY, 1924. – 365 p.

Kramsch, C. (2006). The multilingual subject. *International Journal of Applied Linguistics*, 16(1), P. – 97–110.

Clark, B. R. (1986). *The higher education system: Academic organization in cross-national perspective*. Univ of California Press. – 330 pages.

Lawn, M., & Lingard, B. (2002). Constructing a European Policy Space in Educational Governance: the role of transnational policy actors. *European Educational Research Journal*, 1(2), P. 290-307.

Lyudmila PETROVA

scientific secretary
Kharkov National Air Force University
named Ivan Kozhedub,
Sumskaya str., 77/79, Kharkov, Ukraine, 61023,
cell phone: +380662102074;
E-mail: luida64p@ukr.net

Polina BERDNIK

senior lecturer department of natural sciences
Kharkov national university
named V. N. Karazin Sumskaya str., 77/79,
Kharkov, Ukraine, 61023,
cell phone: +380984054094
E-mail: bpgpma@gmail

Recenzenti:

Prof. dr hab. Jacek DVORZECKI, Vysoká škola polície, Štitno, Poľsko
doc. RSDr. Jozef MATIS, PhD., Kt SVaJ AOS gen. M.R. Štefánika, L. Mikuláš,
Slovensko

STRATEGIE KOMUNIKOWANIA SIĘ Z CUDZOZIEMCAMI JAKO WAŻNY ELEMENT SZKOLENIA FUNKCJONARIUSZY STRAŻY GRANICZNEJ.

STRATEGY FOR COMMUNICATION WITH A FOREIGNER AS A SIGNIFICANT ELEMENT OF BORDER GUARD OFFICERS TRAINING

BŁAŻEJCZAK Karina

STRESZCZENIE: Obecnie bardzo ważną kwestią w szkoleniach funkcjonariuszy głównie Straży Granicznej, ale także innych grup dyspozycyjnych, jest komunikowanie się z cudzoziemcami. Aby skutecznie się komunikować trzeba znać nie tylko język, lecz także kulturę interlokutora. W procesie tym oprócz języka ważny jest szereg innych czynników. Miedzy innymi zachowanie, dystans, ton i natężenie głosu, ubiór, znaki niewerbalne. Czynniki te są przejawem wychowania w określonej kulturze i ich nieznanomość skutecznie może zablokować porozumienie. Podobnie jak stereotypy dotyczące obcych. Funkcjonariusz znający system myślenia cudzoziemca i kulturę jego pochodzenia może skuteczniej się z nim porozumieć i osiągnąć zamierzony cel zgodny z kompetencjami swojej formacji.

Słowa klucze: komunikacja, cudzoziemcy, stereotypy, kultura, obcy, Straż Graniczna.

ABSTRACT: Nowadays, an important issue of training for mainly Border Guard officers, but also other available groups, is communication with foreigners. In order to communicate effectively, one have not only to know the partner's conversation language but also their culture. The process involves a number of other factors besides the language. These include the behavior, the distance, the tone and the intensity of the voice, the clothing, and non-verbal signs. These factors indicate growing up in a specific culture and being unfamiliar with them may effectively block the mutual understanding. Just like stereotypes about strangers. An officer aware of the way a foreigner thinks, and familiar with their native culture can communicate more effectively and achieve the intended purpose compliant with the competence of their service.

Key words: communication, foreigners, stereotypes, culture, strangers, Border Guard

WSTEP

Ośrodki szkolenia Straży Granicznej w Polsce od kilku lat prowadzą szkolenia w zakresie strategii komunikowania się z cudzoziemcami. Dostrzeżono nareszcie potrzebę poznania innych kultur, by móc komunikować się z ich przedstawicielami. Nikt tak często nie styka się w swojej pracy z obcymi, jak właśnie funkcjonariusze Straży Granicznej. Przy każdym takim spotkaniu zderzają się dwa światy – *nasz świat* (świat swoich) i *tamten świat* (świat innych).

Na potrzeby niniejszej publikacji podjęłam próbę zdefiniowania pojęcia *obcego*. W świadomości ludzkiej może być to cudzoziemiec, innowierca, szaleniec, chory, upiór, duch, demon, opętany, chory, kobieta w ciąży, płód, zmarły, dziecko przed chrztem, panna młoda, czarownica, znachor, lekarz ksiądz, policjant strażnik graniczny, a obecnie także kosmita. Taka klasyfikacja wiąże się ściśle z proksemiką.

Generalnie obcym jest przybysz z innego „świata”, innej grupy społecznej lub osoba ocierająca się o oba światy – osoba mediacyjna. Niektóre zawody lub role społeczne sprowadzają ludzi do takiej właśnie funkcji – osoby „zawieszanej między światami”. Światy te wynikają ze specyficznego podziału czasoprzestrzeni, jakiego dokonała świadomość pierwotna, a który to podział ciągle funkcjonuje w naszej podświadomości.

1 ZDERZENIE ŚWIATÓW

Rzeczą znaną dla społeczeństw tradycyjnych jest rozróżnienie jakim przeciwstawiają swoje zasiedlone terytorium obszarowi nieznanemu i nieokreślonymu, który je otacza: ich okolica, to *świat* (ściślej rzecz biorąc „*nasz świat*”), kosmos; reszta – to już nie kosmos, to coś w rodzaju „*zaświatu*”, obszar obcy, bezładny, zamieszkały przez poczwary, demony, obcych (utożsamianych zresztą z demonami i upiorami) (...) Terytorium nieznanie, obce, niezasiedlone (co często znaczy nie zasiedlone przez *naszych*) przynależy do modalności płynnej i nie dokończonych, chaosu.¹ Nasz świat, świat swoich jest jedynie rzeczywisty, j e s t. Poza jego granicami znajduje się już tylko *nieznany pozbawiony kształtu bezmiar, rozciąga się tajemniczy i straszny świat demonów, larw, ludzi zmarłych i obcych – chaos, śmierć i noc* – pisze Mircea Eliade. „*Tamten świat, to świat na opak, gdzie wszystko jest możliwe, gdzie to, co tutaj jest rozdzielone, tam się zlewa – życie i śmierć, ludzie i demony.*”²

„Nasz świat” obwarowany jest granicami przestrzennymi i czasowymi. Do przestrzennych należą progi, płoty, bramy, drzwi, okna, drogi, rozdroża, skrzyżowania, granice wsi, miasta, województwa, państwa. Granice te wyznaczają przestrzeń, w której czujemy się swojo lub obco.³

Najczęściej to nasze zachowanie wskazuje na owe granice, na przejście z przestrzeni oswojonej w obcą i odwrotnie. Inaczej zachowujemy się wchodząc do kościoła, inaczej wychodząc na ulicę, inaczej wchodząc do swojego domu, czy przekraczając granicę państwową. Czujemy, że w danej przestrzeni należy zachować się tak, a nie inaczej. Najgorzej, czujemy się kiedy nie wiemy jak się zachować w danej przestrzeni – na przykład na terenie państwa o zupełnie innej kulturze.

„Próg, podobnie jak każda granica, ma swoich *strażników*: bogów i duchy, które bronią wejścia zarówno przed złośliwością ludzką, jak przed potęgami demonicznymi czy niosącymi chorobę. Na progu składa(ło) się ofiary bóstwom opiekuńczym. Pominę tu dokładne omówienie granic czasowych czy granic wyznaczonych przez fizjologię człowieka, a także te związane z etapami ludzkiego życia i tzw. momentami granicznym, jak narodziny, małżeństwo, choroba, śmierć. Przekraczanie wszystkich wymienionych tu granic „ograne” jest stosownymi obrzędami zwanymi w antropologii kultury obrzędami przejścia. Również przekraczanie granicy państwowej czy pasowanie na funkcjonariusza Policji czy Straży Granicznej dokonuje się po przejściu odpowiednich „obrzędów” zwanych dzisiaj procedurami.

Obrzędy przejścia służą głównie zapewnieniu bezpieczeństwa osobie przekraczającej granicę przestrzenną, czasową, czy też zmieniającej stan fizyczny lub status społeczny czy zawodowy; a także zapewnieniu bezpieczeństwa otoczenia owej osoby: grupy bądź przestrzeni do której ona wchodzi. Można tu dopatrzeć się szeregu analogii w trakcie przekraczania granicy państwowej, chociaż na co dzień nie traktujemy ich w opisanych tu kategoriach. Sama granica jest terenem lub czasem niczym, nie należącym ani do jednej ani do drugiej przestrzeni, a więc niebezpiecznym. To tam zwykle – według wierzeń ludowych – kłębią się demony, diabły czy inne moce nieczyste czyhające na swoje ofiary. Osoba znajdująca się na granicy, na ziemi niczyjej, w czasie, w stanie niczym jest *obca* generalnie dla wszystkich.

¹ELIADE M.: *Sacrum, mit, historia*, (przeł. A Tatariewicz). Warszawa: PIW, 1970., s.56, 57

²STOMMA L.: *Antropologia kultury wsi polskiej XIX wieku*. Warszawa: PAX, 1986., s.35

³ELIADE M.: *Sacrum, mit, historia*, (przeł. A Tatariewicz). Warszawa: PIW, 1970., s.56, 57

Na przykład chory, nie należy ani do zmarłych ani do żywych, jest na granicy „światów”. Dotyczy to również strażników granicznych bardziej dosłownie stojących na granicy „światów”, mających kontakt z obcymi w bardziej dosłownym sensie. Podobnie postrzegany może być policjant jako obcy: – lawirujący pomiędzy tzw. półświatkiem przestępczym a środowiskiem praworządnych obywateli. Są to dwa światy: margines społeczny i to, co nazywamy normalnością.

Stąd w świadomości pierwotnej powstał specyficzny obraz obcego. Skoro obcy żyje w innym świecie niż nasz, w innych warunkach, nie może być taki jak my. Musi różnić się zachowaniem, wyglądem, obyczajami...

Świat oswojony, obwarowany wymienionymi wyżej granicami uważano zawsze za środek kosmosu. „na rubieżach tego świata mieścić się mogą inne lądy czy wyspy, mieszkać inni ludzie, ale zawsze środkiem tego wszystkiego jest właśnie ich (nasza) grupa społeczna. (...) Od środkowości położenia zależała największa wartość ludu, który został jakoby pierwszy stworzony i który ma z tego tytułu prawo do władztwa nad całą ziemią.¹” Im dalej od środka, tym ziemia staje się coraz bardziej dzika, niegościnna i zamieszkała przez dzikie ludy. „Jeszcze w najbliższym sąsiedztwie mieszkają jacy tacy ludzie, choć i o nich czasami jakąś zmyśloną wieść kolportowano, ale w dalekich krajach znajdują się ludzie-nieludzie, zupełnie inni, widocznie coś gorszego”²

Zrozumiałe stało się więc dlaczego do dnia dzisiejszego *obcy*, *inny* znaczy zwykle *gorszy*.

Obcym nazywam tutaj głównie cudzoziemców, osoby innej narodowości, obywatelstwa, wiary, rasy. Pomijam *obcych* ze względu na wykonywany zawód czy rolę społeczną, bo ich dzisiaj już coraz rzadziej uważa się za innych czy gorszych.

Powyższe wprowadzenie tłumaczy pochodzenie wszelkich stereotypów i uprzedzeń. W związku z czym rozumiałym jest wrogie nastawienie cudzoziemca do funkcjonariusza Straży Granicznej.

Każde spotkanie funkcjonariusza z cudzoziemcem, to zderzenie dwóch światów. Jeden dla drugiego jest *obcym*, w związku z czym traktowany jest wrogo. Do tego dochodzi rola społeczna obu rozmówców: funkcjonariusz – przedstawiciel władzy państwa przyjmującego i cudzoziemiec – przedstawiciel innej kultury, obcy w nieswoim świecie, w obcej kulturowo grupie, nastawiony „na wszelki wypadek” obronne do otoczenia. Trudno w takiej sytuacji o przyjacielskie relacje. Dlatego początek spotkania bywa trudny i pierwsze chwile decydują o naszym sukcesie lub porażce.

2 SKUTECZNA KOMUNIKACJA

W czasie tych interakcji bardzo ważne jest zachowanie się, język ciała. Ważne jest pierwsze wrażenie. Pierwsze minuty rozmowy są decydujące. Psychologowie twierdzą, że 50% decyzji podejmuje się w ciągu pierwszych 30-60 sekund, a inne 25% w ciągu pierwszych 15 minut. Jeśli zatem początek rozmowy był nieudany, trudno będzie odwrócić tę kolejność.³

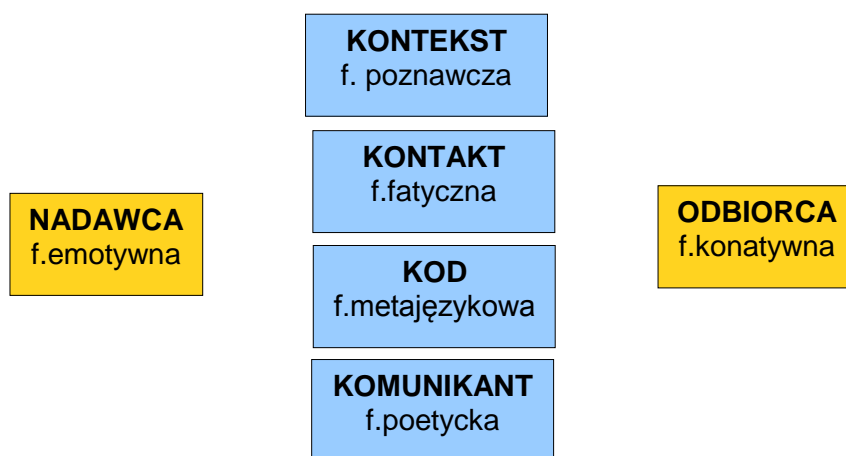
¹BYSTRON J. S.: Megalomania narodowa, w: Tematy, które mi odradzano. Pisma etnograficzne rozproszone. Wybrał i opracował L. Stoma PIW, Warszawa 1980, s. 319

²BYSTRON J. S.: Megalomania narodowa, w: Tematy, które mi odradzano. Pisma etnograficzne rozproszone. Wybrał i opracował L. Stoma PIW, Warszawa 1980, s. 314

³BYSTRON J. S.: Megalomania narodowa, w: Tematy, które mi odradzano. Pisma etnograficzne rozproszone. Wybrał i opracował L. Stoma PIW, Warszawa 1980, s. 72

W znacznej mierze służba zarówno policjanta jak i strażnika granicznego polega na pozyskiwaniu informacji, tzn. na rozmowach z ludźmi. Nie są to luźne pogawędki, lecz rozmowy na konkretny temat, mające określony cel. Straż Graniczna z uwagi na specyfikę służby ma częstszy kontakt z cudzoziemcami, w stosunku do których prowadzone są procedury i czynności procesowe. Funkcjonariusze przeprowadzają liczne wywiady. Wywiad, to innymi słowy „dowiadywanie się w rozmowie”.¹ Prowadzący wywiady funkcjonariusze zbierają od respondentów dane dotyczące ich opinii, postaw, wartości i przekonań², a także, a raczej przede wszystkim, faktów i relacji zdarzeń.

W związku z tym każda rozmowa wymaga szczególnych kompetencji międzykulturowych i umiejętności skutecznego komunikowania się. Jest to proces, który można przedstawić za pomocą sławnego schematu komunikacyjnego Romana Jacobsona.³



Rysunek 1. Schemat komunikacyjny Romana Jacobsona

Jest to model uniwersalny dotyczący zarówno mowy, jak i pisma. Nadawca wysyła do odbiorcy pewien komunikat w pewnym celu za pomocą kodu. Zawsze następuje to w jakimś kontekście i za pomocą jakiegoś kontaktu (kanału). Z każdym z tych elementów łączy się jakaś funkcja komunikatu językowego. Są one przypisane do poszczególnych elementów, co pokazano na schemacie. Nie jest moim celem szczegółowe omawianie wspomnianego schematu. Został on już wielokrotnie szczegółowo opisywany. Przypominam o nim, gdyż jest podstawą moich rozważań.

Najważniejsze w komunikacji jest to, aby była **skuteczna**, to znaczy aby odbiorca dobrze rozumiał komunikat. Sprzężenie zwrotne, czyli reakcja odbiorcy jest dla nadawcy potwierdzeniem zrozumienia komunikatu przez odbiorcę. Komunikat może być zakłócony przez szumy. Pominę tu szumy zewnętrzne i wewnętrzne⁴, a skupię się na tych semantycznych polegającym na błędnym (lub innym, nieznanym odbiorcy) użyciu kodu przez nadawcę, co w efekcie blokuje zrozumienie komunikatu przez odbiorcę.

¹ GODOWSKI W.: *Wywiad czyli rozmowa na temat*. Warszawa: Wydawnictwo Hansa Comunication, 1999, s.3

²Tamże, s. 8

³JACOBSON R.: *Poetyka w świetle językoznawstwa*, tłum. K. Pomorska, [w:] *Współczesna teoria badań literackich za granicą*. Antologia, opracowanie H. Markiewicz, t. 2, Kraków 1976

⁴Do szumów zewnętrznych zalicza się hałas i odgłosy dochodzące z okolicy, w której toczy się rozmowa. Wewnętrzne natomiast są związane z samopoczuciem i fizjologią interlokutora.

Profesor Albert Mehrabian wyróżnił trzy główne czynniki w procesie komunikacji. Ich znaczenie dla odbiorcy, określone w procentach, jest następujące:

- To, co mówimy – 7%
- To, jak mówimy – 38%
- Mowa ciała – 55%¹

Na mowę ciała składa się między innymi ubiór, ozdoby, malowanie ciała, postawa, gesty, zachowanie, odległości od interlokutora, wzrok, wyraz twarzy, w tym m. in. uśmiech, sposób podawania ręki, a więc wszystkie te artefakty, które to, Edgar H. Schein umieścił w swojej koncepcji kultury organizacji na czubku „góry lodowej” (rys. 2). Jest to jawna, widoczna część kultury, której jedna trzecia „wynurza się ponad powierzchnię wody”. Pod wodą natomiast ukryte są pozostałe dwie trzecie: normy i wartości, oraz założenia dotyczące m. in. natury ludzkiej i relacji międzyludzkich. Niemożliwe jest zrozumienie tego co nad wodą bez poznania tego, co pod wodą.²



Rysunek 2. Model kultury organizacyjnej według Edgara H. Scheina

Zarówno języki mówione, jak i język ciała opiera się na kodach. Kody te zależą jednak od kręgu kulturowego, z którego pochodzi jednostka komunikująca się. Według Zygmunta Baumana jest on „przede wszystkim systemem odniesień i opozycji, a odnoszone do siebie są w nim znaki – czynniki wzrokowe, słuchowe, dotykowe, węchowe, takie jak różnobarwne światła, elementy ubioru, napisy, ustne stwierdzenia, intonacje, gesty, wyrazy twarzy, zapachy itd. - które wiążą zachowania z ich społecznymi kontekstami.”³ Aby poznać kod kulturowy należy poznać systemy wartości, wierzenia, wyobrażenia o sobie danej kultury. „Kulturowe formowanie ludzkich jednostek polega na wpajaniu im wiedzy o kodzie kulturowym, uczeniu czytania znaków oraz umiejętności ich wyboru i prezentacji.”⁴ Innymi słowy na edukacji oraz socjalizacji.

¹ THOMSON P.: *Sposoby komunikacji interpersonalnej. Spraw by cię słuchano i odnieś sukces.* Poznań: Wydawnictwo Zyski i S-ka, 1998, s.105. ISBN: 83-7150-390-3

² SCHEIN E.H.: *Organizational culture and leadership*, San Francisco: Jossey – Bass, 2010. s. 24 ISBN 978-0-470-18586-5,

³ BAUMAN Z.: *Socjologia.* Poznań: Zyski i s-ka, 1996, s.156. ISBN 83-7150-151-X

⁴ BAUMAN Z.: *Socjologia.* Poznań: Zyski i s-ka, 1996, s.156. ISBN83-7150-151-X

„Kod działa, oczywiście, tylko wtedy, kiedy wszystkie osoby uczestniczące w danej sytuacji poddane były temu samemu przyuczeniu kulturowemu. (...) Znajomość kodu, to tyle, co rozumienie znaków, a z kolei rozumieć znaki, to wiedzieć, jak postępować w sytuacji, kiedy się pojawiają, a także jak ich użyć, aby wytworzyć taką sytuację.”¹

Język ciała przekazuje nam prawdę o innych ludziach. Należy więc nie tylko słuchać lecz także obserwować. Wymaga to nie lada wprawy.² Napisano wiele poradników skutecznego komunikowania się, które zwracają szczególną uwagę na mowę ciała, gesty, ubiór, spojrzenia, dystans między rozmówcami. Tymczasem wszystkie one zostały opracowane w naszym, tj zachodnim kręgu kulturowym i jego też dotyczą. W związku z tym, w czasie kontaktu z interlokutorem pochodzącym z diametralnie innej kultury, porady te są bezużyteczne.

Kłopotem w porozumieniu się może być już sam dystans pomiędzy rozmówcami. Kiedy jest odczuwany jako nieodpowiedni przez jedną ze stron, może skutecznie zniweczyć porozumienie; i to już w pierwszych sekundach rozmowy. Rozmówcy nawet nie będą sobie zdawać sprawy z tego, co się stało. Ów „ukryty wymiar”, jak nazwał to Edward Hall obejmuje następujące dystanse: intymny, indywidualny (osobniczy), społeczny, publiczny. Każdy z nich ma fazę bliższą i dalszą:

- intymny: faza bliższa – kontakt bezpośredni, komunikują się mięśnie i skóra, faza dalsza – 15 do 20 cm;
- indywidualny (osobniczy), to coś w rodzaju „otoczki” izolującej dany organizm od innych: faza bliższa – 45 do 75 cm, faza dalsza – 75 cm do 1,2 m.;
- społeczny: faza bliższa – 1,2 m. do 2,1m., faza dalsza – 2,1m. do 3,6 m.
- publiczny: faza bliższa – 3,6m. do 7,5m., faza dalsza 7,5m. i więcej³

Wyżej wymienione dystanse obowiązują w kulturze zachodniej, tj euro-amerykańskiej. Są jednak bardzo zróżnicowane kulturowo, a także indywidualnie. Na przykład mieszkańcy krajów arabskich i południowej Europy zachowują krótsze dystanse niż wymienione powyżej. Nie jest to jedynie teoria.

Doświadczyłam jak wielkie znaczenie mają owe wzorce proksemiczne, w czasie przesłuchania pewnego obywatela Algierii. Byłam w roli tłumacza. Siedziałam blisko interlokutora żeby go lepiej słyszeć, w pomieszczeniu był szum rozmów innych osób. Rozmówca mówił cicho, więc nachylałam się do niego, tak, że prawie mówił mi wprost do ucha. Kolega zadający pytania - prowadzący przesłuchanie, siedział za biurkiem po drugiej stronie pomieszczenia – około dwóch metrów od nas. Po jakimś czasie zauważyłam, że przesłuchiwany ma do mnie zaufanie, zaczął mi się zwierzać, podczas gdy na kolegę zza biurka patrzył wrogo. Nieświadomie odegraliśmy wtedy rolę „dobrego i złego policjanta”. Wówczas ośrodki szkolenia Straży Granicznej nie organizowały jeszcze szkoleń z zakresu skutecznego komunikowania się z cudzoziemcami. Niezrozumiały kod kulturowy bywa wypaczany, błędnie interpretowany, a często demonizowany.

W krajach arabskich normą jest, że mężczyźni publicznie całują się w usta czy spacerują prowadząc się za rękę i nikomu w społeczeństwie nie przyjdzie do głowy, że mogłoby to mieć jakikolwiek podtekst seksualny, o czym z pewnością pomyśleliby Europejczycy.

¹BAUMAN Z.: *Socjologia*. Poznań: Zysk i s-ka, 1996, s.157. ISBN 83-7150-151-X

²THOMSON P.: *Sposoby komunikacji interpersonalnej. Spraw by cię słuchano i odnieś sukces*. Poznań: Wydawnictwo Zyski i S-ka, 1998. s.140. ISBN: 83-7150-390-3

³HALL E.T.: *Ukryty wymiar*, (przełożyła Teresa Hołówka) Warszawa: PIW, 1976, s. 149-186

Europejczycy z kolei, uważają, że szczerzy ludzie patrzą rozmówcy w oczy, a uśmiech jest oznaką życzliwości i pozytywnego nastawienia do rozmówcy. Tymczasem w Chinach nie patrzy się rozmówcy w oczy, zwłaszcza gdy jest wyżej w hierarchii społecznej, (tzn. jest starszy, jest przełożonym, przedstawicielem władzy itp.). Jest to uznawane za bezczelność i nietakt. W krajach muzułmańskich kobieta nie powinna patrzeć w oczy mężczyźnie, a jeśli to robi, jest to wyzwanie o podtekście seksualnym. Chińczycy kulturowo są introwertykami i uśmiechają się, kiedy chcą ukryć swoje zakłopotanie i zdenerwowanie. Dlatego dla polskich funkcjonariuszy uśmiechnięty od ucha do ucha Chińczyk w czasie przesłuchania jest co najmniej irytujący.

W krajach arabskich, kiedy kobieta – Europejka – decyduje się pójść z mężczyzną – Arabem do kawiarni, jest to dla niego sygnałem, że finał tego spotkania odbędzie się w łóżku pokoju hotelowego. Jest bardzo rozczarowany, kiedy jest inaczej i jest to dla niego niezrozumiałe, a nawet mocno irytujące. Mężczyźni z krajów arabskich zaobserwowali, że Europejki są wyzwolone, nieskrępowane i po wizycie w restauracji czy kawiarni, uprawiają seks z przygodnie spotkanymi mężczyznami. Wizyta w kawiarni jest dla nich jednoznacznym wskaźnikiem tego co w normalnej, w ich interpretacji, kolejności powinno nastąpić. Jest to oczywiste uogólnienie i wypaczenie wynikające z nieznamomości kultury europejskiej dokonane po pobieżnej obserwacji.

Plujący co kilka minut wokół siebie na podłogę Wahabita również zdenerwuje niejednego Europejczyka. Tymczasem trzeba wiedzieć, że Wahabici w czasie ramadanu nie spożywają za dnia nawet własnej śliny.

Europejczyk siedzący w taki sposób, że widać jego podeszwę i jest ona skierowana do rozmówcy – Araba, łatwo go do siebie zrazi i nie będzie świadom dlaczego.

Szczególną uwagę należy zwracać na gesty. Polski gest stukania się w szyję zewnętrzną częścią dłoni nie jest zrozumiałą za granicą Polski i raczej kojarzyć się może z obcinaniem głowy niż piciem alkoholu. (fot.6)

Poniżej przedstawione gesty są różnie interpretowane w różnych zakątkach świata.

Fotografia 1



Fotografia 2



Fotografia3



Fotografia 4



Fotografia 5



Fotografia 6



- Gest pokazany na fotografii nr 2 może być uznawany za „Victorię”, czyli zwycięstwo. Jednak bardzo znaczące jest w jaki sposób odwrócona jest ręka. Gest na fotografii nr 1 jest obraźliwy na Wyspach Brytyjskich. Natomiast w Chinach oba gesty oznaczają liczbę dwa.
- „Cimes” przedstawiony na fotografii nr 3 w tzw. kulturze zachodu oznacza coś wyśmienitego, wspaniałego, doskonale zrobionego. Tymczasem w Grecji i na Bliskim wschodzie oznacza homoseksualistę, jest gestem wulgarnym i obraźliwym.
- Otwarta dłoń z rozpostartymi palcami jak na fotografii nr 4 skierowana w stronę rozmówcy w Polsce jest zachętą do tzw. „przybicia piątki” czyli potwierdzenia, przypieczerowania zgody pomiędzy rozmówcami. Bywa też serdecznym powitaniem lub pożegnaniem. Natomiast w Grecji gest ten jest równoznaczny z obelgą: „zjedz moje fekalia”. W Libanie jest znakiem asertywności, odmową kończącą dyskusję.
- Podniesiony kciuk, jak na fotografii nr 5, może być uznawany, za znak „powiodło się, powodzenia”, jak w kulturze amerykańsko - europejskiej. Jednak już w południowych krajach Europy i na Bliskim Wschodzie uważany jest za gest oznaczający wyrafinowaną formę seksu analnego. Jego pokazanie wiąże się z groźnymi konsekwencjami dla pokazującego.

KONKLUZJA

Powyższe przykłady nie wyczerpują całego wachlarza możliwych nieporozumień spowodowanych błędnym, a raczej nieadekwatnym zastosowaniem kodu kulturowego. Chodzi raczej o zasygnalizowanie tematu i uzmysłowienie jak ważne w komunikacji są kompetencje kulturowe.

Kulturową rzeczywistość, według Ewy Kobylińskiej, tworzą przekonania wyznaczające sposoby ich realizacji. Wyrażają się one w sądach i regulują całokształt życia wspólnoty. Nie respektując niektórych przynajmniej z owych sądów i nie uznając, iż są one we wspólnocie powszechnie respektowane, nie możemy zrozumieć sensów czynności, które reguluje sfera kultury, jaką wyodrębniamy za pomocą kwalifikacji: „symboliczna”. Rekonstruować fakty kulturowe (rzeczywistość myślową), to charakteryzować odniesienia przedmiotowe sądów je wyrażających.

Zespół przekonań tworzących myślową rzeczywistość, kultury, który przyporządkowuje czynnościom kulturowym sensy polegające na zakomunikowaniu jakiegoś stanu rzeczy, który wyraża owe przekonania, to semantyka komunikacji kulturowej. W jej ramach komunikuje się stany rzeczy polegające na przynależności jednostki do grup, oraz polegające na realizacji wartości światopoglądowych.¹

Dlatego wiedza dotycząca innych systemów wartości i poznanie obcych kultur jest tak ważne w pracy funkcjonariusza Straży Granicznej. Nie musimy zgadzać się z odmiennymi systemami wartości, czy przyjmować je jako własne, ale warto je znać aby zrozumieć zachowanie i wypowiedzi osób je reprezentujących. W konsekwencji pozwoli to skutecznie kierować rozmową i uzyskiwać interesujące nas informacje, osiągać swój cel w komunikacji z „obcym”, wiedzieć jak się zachować w zależności od tego, co chcemy osiągnąć.

¹KOBYLIŃSKA E.: Hermeneutyczna wizja kultury. PWN Poznań 1985, s. 22, 23

BIBLIOGRAFIA

- BAUMAN Z.: *Socjologia*. Poznań: Zysk i s-ka, 1996, ISBN 83-7150-151-X
- BYSTRON J. S.: *Megalomania narodowa*, w: *Tematy, które mi odradzano*. Pisma etnograficzne rozproszone. Wybrał i opracował L. Stoma PIW, Warszawa 1980
- ELIADE M.: *Sacrum, mit, historia*, (przeł. A Tatariewicz). Warszawa: PIW, 1970
- GODOWSKI W.: *Wywiad czyli rozmowa na temat*. Warszawa: Wydawnictwo Hansa Comunication, 1999.
- HALL E.T.: *Ukryty wymiar*, (przełożyła Teresa Hołówka). Warszawa: PIW, 1976,
- JACOBSON R.: *Poetyka w świetle językoznawstwa*, tłum K. Pomorska, [w:] *Współczesna teoria badań literackich za granicą*. Antologia, opracowanie H. Markiewicz, t. 2, Kraków 1976,
- KOBYLIŃSKA E.: *Hermeneutyczna wizja kultury*. Poznań: PWN, 1985
- SCHEIN E. H.: *Organizational culture and leadership*, Jossey – Bass, San Francisco 2010, ISBN 978-0-470-18586-5,
- STOMMA L.: *Antropologia kultury wsi polskiej XIX wieku*. Warszawa: Instytut Wydawniczy PAX, 1986,
- THOMSON P.: *Sposoby komunikacji interpersonalnej. Spraw by cię słuchano i odnieś sukces*. Poznań: Wydawnictwo Zyski i S-ka, 1998. ISBN: 83-7150-390-3

mgr kpt. SG Karina BŁAŻEJCZAK

Instytut Socjologii Uniwersytetu Wrocławskiego
Adress: Szczerbice ul. Polna 2, 44-293 Gaszowice.
Polska. k.blazejczak@interia.pl

Recenzenti:

Prof. dr hab. Jacek DVORZECKI, Vysoká škola policie, Štitno, Poľsko
Doc. Karol MURDZA, PhD., APZ v Bratislave, Bratislava, Slovensko

PROTEKCJONIZM WOBEC EDUKACJI ELIT WOJSKOWYCH I POLITYCZNYCH W KONTEKŚCIE WSPÓŁCZESNYCH ZAGROŻEŃ

PROTECTIONISM OF EDUCATION OF MILITARY AND POLITICAL ELITES IN THE CONTEXT OF CONTEMPORARY THREATS

BOROWSKA Donata

STRESZCZENIE: Teoria protekcjonizmu rządzących wobec edukacji elit wojskowych i politycznych polega na zastosowaniu określonych działań w celu ochrony własnego rynku politycznego przed konkurencją. W dobie współczesnych zagrożeń i wyborczych interesów osób rządzących- wolność jest interpretowana, jako pojęcie wieloznaczne, które odnosi się zarówno do polityki, jak też prawa, filozofii i ekonomii. Pierwsze źródło siły współczesnych intelektualistów wynika z faktu, że to oni właśnie kształtują sposób myślenia, który jest dominujący we współczesnym społeczeństwie wielu grup zawodowych. Getta etniczne w wielkich metropoliach krajów wysoko rozwiniętych są powszechnie postrzegane, jako „wylęgarnie” transnarodowego terroryzmu. Współczesny terroryzm nie jest filozofią, ani żadnym ruchem- jest powszechnie określany, jako metoda walki. Oceny zagrożenia ze strony środowiska naturalnego i oceny zagrożeń cywilizacyjnych obecne w procesach globalizacji odnoszą się do całej ludzkości, a sposób ich rozwiązywania musi polegać na wspólnych działaniach- m.in. edukacyjnych całej społeczności międzynarodowej.

Słowa kluczowe: protekcjonizm, władza, działania polityczne, ekologizm

ABSTRACT: The theory of protectionism of the ruling authorities in relation with military and political elites lies in the application of specific actions in order to protect their own political market from competition. At the age of contemporary threats and electoral interests of the ruling elites, freedom is interpreted as an ambiguous term that applies to politics as well as to law, philosophy and economics. The first source of strength of modern intellectuals comes from the fact that they are the creators of the way of thinking which is prevalent in the contemporary society of many professional groups. Ethnic ghettos in large metropolises of high developed countries are commonly perceived as "breeding ground" of transnational terrorism. Contemporary terrorism is neither a philosophy nor a movement. It is commonly referred to as a combat method. Environmental hazards and the assessment of civilizational hazards in the processes of globalization refer to the whole human race. The way they are resolved must be based on common actions, including education of the whole international community.

Key words: protectionism, power, policy, ecologism

„Jeśli nie istnieję dla samego siebie, któż istnieć będzie dla mnie? Jeśli istnieję tylko dla siebie, kimże jestem? A jeśli nie teraz- to kiedy?”

(Talmud-Miszna, Abot)

WSTĘP

Protekcjonizm rządzących bywa dyktowany przez względy polityczne, ponieważ faworyzuje się tych, których sprawy- interesy są związane z polityką zarówno na poziomie: lokalnym, krajowym, jak i międzynarodowym, gdzie często przyjmuje się założenie, że rozum ludzki nie potrafi nigdy w pełni objąć złożoności polityki i społeczeństwa. Teoria protekcjonizmu rządzących wobec edukacji elit wojskowych i politycznych polega na zastosowaniu określonych działań w celu ochrony własnego rynku politycznego przed konkurencją. W dobie współczesnych zagrożeń i wyborczych interesów osób rządzących- wolność jest interpretowana, jako pojęcie wieloznaczne, które odnosi się zarówno do polityki, jak też prawa, filozofii i ekonomii.

Celem artykułu jest przedstawienie w ujęciu politologiczno- socjologicznym protekcjonizmu, jako polityki ochrony z wykorzystaniem edukacji elit wojskowych i politycznych, gdzie osiągnięcie przez polityków swoich zamierzonych celów jest uzależnione od gry interesów, natomiast współczesne zagrożenia asymetryczne powodują, że wolność staje się uświadomioną koniecznością. Edukację elit wojskowych i politycznych można określić, jako tę, która opiera się na roli doradców, którzy zawsze pozostają w cieniu, a ewentualnym ryzykiem związanym z podjęciem danej decyzji politycznej obarczy się określonych przedstawicieli polityki. Działania elit wojskowych i politycznych w dobie współczesnych zagrożeń cechuje charakter merkantylny.

E. Fromm: Czy wolność jest tylko brakiem zewnętrznej presji, czy też jest również obecnością czegoś- a jeśli tak, to czego? Jakie społeczne i ekonomiczne czynniki powodują, że w danym społeczeństwie istnieje dążenie do wolności? Czy wolność może stać się ciężarem zbyt wielkim, by człowiek mógł go udźwignąć, czymś, przed czym usiłuje on uciec? Jak więc się to dzieje, że dla jednych wolność jest wymarzonym celem, a dla innych zagrożeniem?¹.

Dlaczego, jak twierdzi Fromm dla jednych wolność jest wymarzonym celem, a dla innych zagrożeniem? Można przyjąć, że w tym kontekście wolności wartość ta jest powiązana z równością i sprawiedliwością. Jest to wolność polityczna, która ma odzwierciedlenie w różnych dziedzinach życia społecznego- w tym m.in. w edukacji elit wojskowych i politycznych. Pojęcie wolności nie bywa proste do zdefiniowania, ponieważ który polityk „zrezygnuje” ze swojej uprzywilejowanej pozycji na rzecz całkowitej wolności słowa, czy wolności zrzeszania się (np. zakaz taki obejmuje wojskowych), równości i sprawiedliwości w odniesieniu do elit wojskowych i politycznych np. w trakcie trwania kampanii wyborczej. Priorytet będzie zawsze stanowiła gra interesów i protekcjonizm rządzących. Nie należy jednak zapominać o dylemacie związanym z całkowitą wolnością (czyli wolnością bez żadnych ograniczeń), ponieważ mamy wtedy do czynienia z anarchią. Pytanie retoryczne- jak elity wojskowe i polityczne mają zachować się w okresie anarchii. W dobie współczesnych zagrożeń, jako przykład takiej sytuacji można wskazać na wydarzenia z Hiszpanii, które rozegrały się tam 2 X 2017 r., kiedy to przeprowadzono w Katalonii referendum w sprawie uzyskania niepodległości przez ten region. Ocena edukacji elit rządzących i wojskowych Hiszpanii w tej sprawie może budzić, co najmniej kontrowersyjne opinie.

1 KRYZYS INTELEKTUALNEJ BEZRADNOŚCI POLITYKI

Socjolog i filozof Marcel Gauchet wskazuje na kryzys intelektualnej bezradności współczesnej polityki, który jest związany z faktem, iż pojęcie dobra wspólnego zastąpiono dzisiaj hasłem – „*narody wzrostu gospodarczego*”.

M. Gauchet: [...] *dziś jedynym spontanicznie akceptowanym modelem społeczeństwa jest niejako automatyczna agregacja jednostek. Czyli leseferyzm. Widać też, jakie problemy ta ideologia stwarza na polu gospodarczym i na polu polityki. Widać też, jakie problemy wynikają z tego dla naszych społeczeństw. Dawniej definicje narodu oparte były na pojęciu „dobra wspólnego”. Dziś mamy do czynienia z narodami wzrostu gospodarczego. Wszyscy uznali dominację gospodarki i jej dynamiki.*

¹ FROMM E.: *Ucieczka od wolności*, przeł. O., A. Ziemiłscy; przedm. F. Ryszka, Warszawa: Czytelnik, 1978. s.24.

*Dlatego we Francji ani gdzie indziej w Europie nie ma już prawicowych partii konserwatywnych w dawnym znaczeniu, starających się po prostu coś zachować z przeszłości. Każdy chce więcej dynamizmu, bo tylko większy dynamizm daje większy dobrobyt. Nie chodzi już o tworzenie sprawiedliwego ładu, lecz o tworzenie świata, w którym wszystkie jednostki mają więcej możliwości, a co za tym idzie więcej wolności. [...]*¹.

Filozof przekonuje, że kryzys, który daje o sobie znać na polu gospodarki – jest zarazem kryzysem naszych społeczeństw, a współcześni ludzie nie żyją w systemie nowego typu, ale w systemie władzy, w których rządy mają jej coraz mniej na wszystkich poziomach jej sprawowania.

Opinie Gaucheta w kwestii nauk ekonomicznych można porównać na zasadzie kontrastu do koncepcji politycznej, jaką jest makiawelizm, ponieważ Machiavelli mówi o tym – nie, jaka powinna być polityka, ale jaką ona jest, a Gauchet wskazuje, że nauki ekonomiczne mówią nam o ekonomii takiej, jaka powinna być, a nie o takiej, jaką jest. Zasady leseferyzmu opierają się na wolnokonkurencyjnym rynku, który to powinien być regulatorem realizacji własnych interesów- każdej jednostki oraz całego społeczeństwa. Państwo ma być gwarantem zapewnienia wolności gospodarczej, bezpieczeństwa obywateli oraz ochraniać ich prywatną własność.

Zacytowany powyżej socjolog wskazuje, że w dobie współczesnych zagrożeń to bankierzy szantażują klasę polityczną, ponieważ przedstawiają wizję upadku całego systemu. Protekcjonizm i edukacja rządzących oraz świat bankierów to powrót do „stanu natury”, w którym jednostkowy interes i ochrona własnej pozycji bywa jedynym uzasadnieniem ludzkich działań, co Gauchet nazywa całkowitą „bezzadnością intelektualną”, która ma przede wszystkim miejsce w Europie.

2 WOLNOŚĆ POLITYCZNA, WOLNOŚĆ GOSPODARCZA, WOLNY DOSTĘP DO INFORMACJI

Jeżeli przyjmiemy, że przesłaniem francuskiego filozofa M. Gaucheta jest życie w świecie, na który nie możemy w żaden sposób wpłynąć oraz, że stanowi to nowy fakt, to z kolei pisarz polityczny Jonathan Schell wskazuje, że najbardziej patriotyczny Amerykanin, jeżeli zacznie krytykować rząd w czasie, gdy Ameryka prowadzi wojnę, a żołnierze amerykańscy narażeni są na śmierć, to mamy do czynienia z nowym faktem- jest się wówczas „niepatriotycznym obywatelem”.

J. Schell twierdzi, że problemem amerykańskiej debaty jest to, że jak sam to określa- stygmatyzowanie uprawnionej krytyki nazywa się brakiem patriotyzmu.

J. Schell: Weźmy wypowiedź wiceprezydenta Cheney’a- cytuję z pamięci „*Ludzie którzy są przeciwko wojnie i podsłuchiowaniu obywateli, chcą pomóc Al- Kaidzie*”. To oczywiście kłamstwo, jednak obliczone na działanie pierwotnych emocji: strachu i agresji².

Ten żarliwy przeciwnik nuklearnego wyścigu zbrojeń, pisarz – upatruje niebezpieczeństw autorytarnych w swoim kraju, które wiążą się z koncentracją władzy, zarówno w instytucjach państwa, korporacjach, jak i wojsku (wojsko w USA ma prawicowe poparcie), co z kolei prowadzi do tworzenia fuzji interesów korporacji i polityki na wszystkich szczeblach władzy politycznej, zaś samych obywateli cechuje:

¹ Komunizm jest dla szaleńców, neoliberalizm dla idiotów” (2009), rozm. M. Nowicki z M. Gauchetem, „Dziennik”, (27- 28. 06), dod. „Europa” Tygodnik Idei „Dziennika”, nr 273 (26/ 2009).

² DOMOSŁAWSKI A.: *Ameryka zbuntowana. Siedemnaście dialogów o ciemnych stronach imperium wolności*, Warszawa: Świat książki, 2007. s.96. ISBN 978-83-247-0903-8

słabość i strach, ale nie przed aresztowaniem, czy torturowaniem, ale przed: brakiem awansu, złamaniem kariery np. naukowej lub politycznej, jak również przed strachem „bojkotowania” swojej osoby przez rządzących. Mamy tutaj do czynienia z paradoksem naszych czasów w kwestii bezpieczeństwa, gdzie poziom edukacji obywateli, którą zapewnili im rządzący – możemy nazwać zjawiskiem patriotycznego szantażu, gdzie strach i agresja bywają priorytetowym działaniem polityków.

Były wiceprezydent USA Al Gore wskazuje w swojej obecnej działalności, że ponieważ wszystko stało się globalne, to istniało stałe przekonanie, że globalna gospodarka jest poza tymi standardami. Ale to właśnie gospodarka i kwestie klimatu są dla Gore’a globalnymi problemami, które należy również rozwiązywać globalnie.

A. Gore: Wewnętrzna struktura wolności to podwójna spirala: jedna jej nić- wolność polityczna- wznosi się w górę wraz z drugą nicią- wolnością ekonomiczną. Obie, chociaż splecione, muszą pozostać oddzielone po to, aby struktura wolności mogła zachować swoją integralność. Gdyby wolność polityczna i ekonomiczna miały być rodzeństwem w historii wolności, to kazirodczy związek bogactwa i władzy byłby śmiertelnym zagrożeniem dla demokracji. Jeśli bogactwo można łatwo wymienić na władzę, to nagromadzenie któregoś z nich podwaja korupcyjny potencjał obojga. Wtedy spirala wolności opada i dotyka niezdrowej kombinacji skupionej w jednym miejscu władzy politycznej i ekonomicznej¹.

Zdobywca Pokojowej Nagrody Nobla w 2007 r. wolność dzieli na: wolność polityczną i wolność gospodarczą, wskazując na kazirodczy związek bogactwa i władzy, który jest śmiertelnym zagrożeniem dla demokracji, a wolny dostęp do informacji to najrozsądniejszy sposób na zachowanie i poszanowanie zasad demokracji. Dla byłego wiceprezydenta USA prawo do stałego korzystania z wiedzy to cel, który uświęca środki.

Sprawiedliwa władza jest według opinii Gore’a zależna od dwóch czynników: pierwszy z nich stanowi fakt, w jaki sposób, a drugi na podstawie, jakich przesłanek logicznych została uzyskana aprobatą dla rządzących. Były wiceprezydent „natchniony” tokiem rozumowania I. Kanta, wskazuje, że przyjemność czerpana ze sprawiedliwej władzy ma negatywny wpływ na wolność i pragmatyczne osądy osób ją sprawujących.

3 WIEDZA

Filozof niemiecki Hegel jest autorem koncepcji, która uznaje, że świat materialny jest rezultatem dialektycznie rozwijającej się idei, która to występuje pod postacią absolutnego ducha, czyli rozumu, który to zmierza do uświadomienia sobie swej własnej wolności.

G. W. F. Hegel: Jeśli więc użyteczność była tylko wymianą momentów, niepowracającą do własnej jedności i dlatego jeszcze przedmiotem dla wiedzy, to przestaje ona tym być, wiedzą jest, bowiem sama ruchem owych abstrakcyjnych momentów, jest ogólną jaźnią, jaźnią zarówno własną, jak i przedmiotu, a jako ogólna – powracająca do siebie jednością tego ruchu.

W rezultacie duch występuje, jako *wolność absolutna*; duch jest samowiedzą, która ujmuje siebie, [w jaki sposób], że jej pewność samej siebie stanowi istotę wszystkich duchowych mas zarówno świata realnego, jak i nadzmysłowego, albo na odwrót, że istota i rzeczywistość jest wiedzą świadomości.

¹ GORE A.: *Zamach na rozum*, (przeł. J. Golik-Skitał). Katowice: Wydawnictwo Sonia Draga, 2008. s. 75. ISBN 978-83-7508-094-0

Jest ona świadoma swej czystej osobowości, a w niej wszelkiej duchowości realności- i wszelka realność jest czymś duchowym; świat jest dla niej bezwzględnie jej wolą, a ta wola jest wolą ogólną, i to taką, która nie jest pustą myślą [o] woli, [czyli wolą] założoną w zgodzie udzielonej przez to, że się milczy, lub przez to, że wyrażają ją reprezentanci, lecz realnie ogólną wolą, wolą wszystkich *jednostek*, jako takich¹.

Dla Hegla rozróżnienie wolności polega na podziale „wolności od czegoś”- i jest to tzw. wolność negatywna i „wolności do czegoś”- jest to tzw. wolność pozytywna. Wolność negatywna to m.in. brak przymusu, gdzie możliwe jest działanie bez zbędnych przeszkód i bez żadnego nakazu ze strony innych ludzi, gdzie wolność jednostki nie jest tożsama np. z samowolą, gdyż granicę stanowi respektowanie wolności innych ludzi i poszanowanie prawa. Natomiast wolność pozytywna polega na możliwości realizacji pragmatycznych celów osobowych, które są zgodne z własnym systemem wartości, gdzie na „gruncie” polityki, ekonomii i prawa- ta wolność jest wówczas łączona z różnego rodzaju gwarancjami, jak np. z politycznymi, ekonomicznymi, kulturalnymi, socjalnymi, które to zabezpiecza państwo demokratyczne. Wolność pozytywną gwarantuje jednostce- wolność, gdy ta nie podlega kontroli ze strony państwa i kiedy jednocześnie ta sama jednostka nie narusza norm prawa.

Al Gore w swojej książce „*Zamach na rozum*” próbuje szukać odpowiedzi na pytanie, co stało się w dobie współczesnych zagrożeń i wyborczych interesów ze Stanami Zjednoczonymi oraz dlaczego rozum, logika i prawda nie odgrywają zdecydowanej roli w podejmowaniu kluczowych decyzji politycznych i gospodarczych, które negatywnie wpływają na amerykańską demokrację.

A. Gore: Strach jest największym wrogiem rozumu. Zarówno strach, jak i rozum są człowiekowi niezbędne do przetrwania, ale związek pomiędzy nimi nie jest zrównoważony. Rozum może czasami pokonać strach, ale strach często wyłącza rozum. Edmund Burke ponad dwadzieścia lat przed rewolucją amerykańską napisał: „Żadna namiętność tak skutecznie nie okrada rozumu z jego siły działania i myślenia jak strach”².

Dla byłego wiceprezydenta USA polityka strachu może doprowadzić do zrzeczenia się wolności w zamian za zapewnienie siły i bezpieczeństwa, które obiecuje demagog/ demagogia. Dla Gore’a strach, to wróg rozumu, który powoduje nieracjonalne podejmowanie decyzji, a dopiero zrozumienie tego nierównego związku strach- rozum stanowiło podwaliny pod budowę amerykańskiej samorządności. Były wiceprezydent głosi, że przywództwo triumfujące- to przywództwo, które inspirowa obywateli, do radzenia sobie z lękiem, zaś demagody „potrafią” tylko te lęki „wykorzystywać” do „osiągnięcia” swoich celów politycznych. XXI wiek Gore określa wiekiem podatności na politykę strachu, ale to dopiero wierne bronienie wolności- jest w stanie zapewnić bezpieczeństwo (parafrazując znane hasło wyborcze można wskazać: edukacja- głupcze!).

Włoski filozof G. Vattimo wskazuje na tzw. piekło i niebo intelektualistów, którzy stanowią w polityce bardziej zachowania związane z „folklorem”- niż niemożliwe do spełnienia wymagania moralne. Jak zauważa Vattimo- intelektualista rozpoczynający działalność polityczną wraca prawie zawsze do pisania książek, ponieważ „porzuca” działalność polityczną!

¹ HEGEL G.W. F.: *Fenomenologia ducha*, (przeł. Ś. W. Nowicki), Warszawa: Fundacja Alttheia, 2010. s.376- 377. ISBN 978-83-893-7245-1

² GORE A.: *Zamach na rozum*, (przeł. J. Golik-Skiptał). Katowice: Wydawnictwo Sonia Draga, 2008 s. 29. ISBN 978-83-7508-094-0

Na swoim osobistym przykładzie „przekonał” się, że ideały w polityce są potrzebne niestety tylko do zbierania głosów. Filozof stwierdza, że pozycja intelektualisty w świecie nauki to nie prestiż, który uprawnia do stawiania się ponad dyskusją polityczną z pozycji: „ja wiem lepiej”. Filozof ten nie ma wątpliwości, że intelektualiści odgrywają w polityce fundamentalną rolę, ponieważ to właśnie wpływ intelektualistów na społeczeństwo ma ogromne znaczenie dla rządzących – to oni przybliżają nowe pomysły na zorganizowanie życia społecznego, chociaż jeżeli wystąpi brak zrozumienia wiedzy intelektualistów przez obywateli- to może to prowadzić do zaniku życia społecznego (dialog elit z masami może jednak w konsekwencji doprowadzić do fundamentalnych rozwiązań, które omijają procesy demokratyczne.

F. Furedi: We współczesnych systemach demokratycznych przyjazne nastawienie elit intelektualnych ma kolosalne znaczenie dla rządzących – bo i wpływ intelektualistów na społeczeństwo jest większy niż kiedykolwiek wcześniej w historii. Wykształcenie wyższe stało się kluczowym czynnikiem robienia kariery zawodowej i budowania statusu społecznego, a wykładowcy akademicki to w zasadzie ta sama grupa, co intelektualiści. Pierwsze źródło siły intelektualistów wynika zatem z faktu, że to oni właśnie kształtują sposób myślenia dominujących we współczesnym społeczeństwie grup zawodowych. Po drugie, jakkolwiek byśmy narzekali na jakość kultury masowej, pozostaje ona pod wpływem tworzonej przez elity kultury wysokiej. To również świadczy o roli, jaką odgrywają intelektualiści. Oczywiście, ani edukacja klasy średniej, ani inspirowanie rozwoju kultury nie są narzędziami natychmiastowego oddziaływania – wpływ elit ma charakter długoterminowy, co przesądza o jego sile¹.

Jak zauważa socjolog F. Furedi kultura masowa pozostaje pod wpływem kultury wysokiej, a niebezpieczeństwo w dobie współczesnych zagrożeń może stanowić fakt, że intelektualiści bez względu na ich sympatie polityczne są podatni na mrzonki wszelkiej innowacji mitów oraz złudną wiarę, że wszystko, co jest nowe – jest lepsze od tego, co było! Krytycyzm filozofii wobec elit intelektualnych nie pozwala, aby zapewnić, iż mają oni na równi z innymi prawa obywatelskie, dlatego też muszą mieć zagwarantowaną pełną swobodę popierania konkretnych programów politycznych, ponieważ mówienie przez sprawujących władzę o tępcie mas nie bywa wcale zjawiskiem rzadkim w dobie globalizacji.

J. Maciejewski: *„Zważywszy..., że o ile w obliczu zagrożeń ekologicznych pozycja społeczna danych ludzi jest ważna, ponieważ może spowodować, iż osoby majątne szybciej uzyskają pomoc i ograniczą następstwa zagrożeń, na przykład przeprowadzą się w inny region, otrzymają odszkodowanie za poniesione straty z tytułu ubezpieczeń itd. – o tyle w przypadku zagrożeń cywilizacyjnych nie jest to już takie proste. Jeśli bowiem chmura radioaktywnego powietrza zmierza nad określony region, to wdychają je wszyscy ludzie, niezależnie od ich pozycji społecznej. Rosnąca – dzięki wiedzy – świadomość zagrożeń, kryzysów i katastrof oraz szans i okazji rozwojowych może być pomocna, może tworzyć nowe konteksty decyzyjne, ułatwiać tworzenie odpowiednich struktur i instytucji”, do których z całą pewnością możemy zaliczyć grupy dyspozycyjne systemu bezpieczeństwa. Nie dziwi więc, że w każdej zorganizowanej strukturze społecznej, a w szczególności w tworach narodowych o demokratycznej organizacji życia decydenci starają się wykorzystywać grupy dyspozycyjne jako profesjonalnie przygotowane formacje zawodowe².*

¹ *Intelektualiści w polityce: problem czy ratunek?* (2007), „Dziennik”, (15.09.), dod. „Europa” Tygodnik *Idei „Dziennika”, nr 37 (180/ 2007).*

² MACIEJEWSKI J.: *Grupy dyspozycyjne. Analiza socjologiczna*, Wrocław: WUW, 2014. s. 196-197. ISBN 978-83-229-3442-5

Oceny zagrożenia ze strony środowiska naturalnego i oceny zagrożeń cywilizacyjnych obecne w procesach globalizacji odnoszą się do całej ludzkości, a sposób ich rozwiązywania musi polegać na wspólnych działaniach całej społeczności międzynarodowej. Te ogólne problemy to nie tylko: demografia, wojny, pokój, choroby, surowce, energetyka, żywność, ekonomia (bogaci- biedni), ale też fundamentalizm religijny i przede wszystkim rewolucja informacyjna. Problemy edukacyjne związane m.in. z rozpiętościami między „bogatą północą” i „biednym południem” to wynik narastających współzależności w dobie współczesnych zagrożeń, gdzie rządzący nie podjęli żadnych działań, które mogą być pomocne w rozwiązywaniu narastających problemów oraz współdziałaniu na rzecz edukacji społeczeństw, jak negocjacje np. z grupą: ekonomistów, intelektualistów, elit politycznych, czy wojskowych.

Wpływ zastosowania wszystkich możliwych restrykcji na ekologię jest zbyt wczesny do oszacowania, ale z pewnością poszukiwanie recepty na globalne problemy ekologiczne, gdzie rządzący powinni rozważyć wszystkie opcje przedstawione m.in. przez intelektualistów i rzesze ich wyborców jest najistotniejsze, ponieważ najważniejsze jest to, jakie działania zostaną podjęte w stosunku do tych problemów.

J. Schell: „Jeszcze jedna glossa do tego, co powiedziałem. Coraz częściej mam wrażenie, że żyję w kraju pogardy dla prawdy opartej na zweryfikowanych informacjach, badaniach. Postawa ta wykracza daleko poza antynaukowe fobie”.¹

Przyjąć należy, że niejednokrotnie określone decyzje polityczne to świadomość polityczna, której nie są obce wartości i próba oceny negatywnych faktów, zjawisk i procesów, które pozwalają orientować się rządzącym w rzeczywistości politycznej.

J. Schell: Z jednej strony mamy do czynienia z konfliktem między ustaleniami nauki a bardzo wyraźnymi interesami przemysłu i polityki. Część świata biznesu i polityki nie chce przyjąć do wiadomości, że globalne ocieplenie jest faktem, że konieczne jest podjęcie działań na rzecz ochrony środowiska. Te same grupy interesów nie chcą regulacji chroniących pracownika w miejscu pracy, na przykład dotyczących zdrowia, bo to oznacza dodatkowe koszty. Ten konflikt opisałbym jako rywalizację nauki i pieniędzy- i jak na razie to pieniądze wygrywają. Nie ma tu żadnej tajemnicy. Ochrona środowiska i zapobieganie dalszemu ocieplaniu klimatu oznaczają wiele niepopularnych decyzji z punktu widzenia zarówno wielkiego biznesu, jak i wyborczych interesów ludzi polityki. Na przykład nałożenie podatku na benzynę spotkałoby się z niezadowolaniem wyborców i politycy obawiają się takiego kroku².

Pisarz polityczny Schell zauważa, że w polityce USA „powstała” grupa doradców, w której były dwie szkoły myślenia, gdzie jedna badała koncepcje oparte na wierze w potęgę Stanów Zjednoczonych i nie miało to nic wspólnego z „szerzeniem demokracji”, a druga ze szkół oparta na wierze, że z pomocą potęgi wojskowej można szerzyć demokrację w różnych zakątkach świata (przykłady: prezydent Bush ojciec- nie zajął Iraku, a prezydent Bush syn- prowadził wojnę z Irakiem). Edukacja rządzących w opinii J. Schella to oparcie się na deklaracjach politycznych, gdzie wyciąganie wniosków winno być bardzo ostrożne, ponieważ nawet pokojowa pomoc dla społeczności lokalnych może być potraktowana, jako mieszanie się w ich wewnętrzne sprawy lub, jako narzędzie imperialnej władzy.

¹ DOMOSŁAWSKI A.: *Ameryka zbuntowana. Siedemnaście dialogów o ciemnych stronach imperium wolności*, Warszawa: Świat książki, 2007. s.83. ISBN 978-83-247-0903-8

² DOMOSŁAWSKI A.: *Ameryka zbuntowana. Siedemnaście dialogów o ciemnych stronach imperium wolności*, Warszawa: Świat książki, 2007. s.82. ISBN 978-83-247-0903-8

4 PAŃSTWA UPADŁE I ETNICZNE GETTA

Konsekwencją procesów globalizacji są kraje słabe i niestabilne, które dążą do anarchii- są to tzw. „państwa upadłe”. Według M. Madeja można przyjąć, że odpowiednikiem „państw upadłych” w krajach rozwiniętych są tzw. *grey areas*, albo *no-go zones* mieszczące się w wielkich metropoliach, które są niczym innym, jak etnicznymi giettami, które zamieszkują biedni, niewykształceni imigranci, których głównym zajęciem bywa na ogół działalność przestępcza. Sprowadzenie przed laty taniej „siły roboczej” do krajów wysoko rozwiniętych- opłacało się rządzącym, którzy jednak „zapomnieli” o przyszłości imigrantów i ich dzieci. „Zapomniano”, iż imigranci winni korzystać z systemów edukacyjnych, które pozwolą im na rozwój oraz że będą potrzebne odpowiednio przeznaczone na ten cel fundusze. Getta etniczne w wielkich metropoliach krajów wysoko rozwiniętych są powszechnie postrzegane, jako „wylęgarnie” transnarodowego terroryzmu.

M. Madej: Niektóre z nich, przeważnie o kolonialnym rodowodzie, w których procesy globalizacyjne pogłębiły występujące od samego momentu ich powstania tendencje odśrodkowe i trend ku anarchii, stopniowo stają się tzw. „państwami upadłymi”, formalnie nadal istniejącymi, lecz faktycznie pozbawionymi efektywnej władzy centralnej. Dla podmiotów stanowiących zagrożenia asymetryczne tego typu kraje stanowią szczególnie atrakcyjny obszar działania. W „państwach upadłych” stosunkowo niewielkie jest ryzyko ingerencji w poczynania takich podmiotów ze strony obcych i miejscowych władz, a lokalni przywódcy nierzadko mogą okazać się wręcz sprzymierzeńcami, widząc w tego typu „sojuszu” sposób na umocnienie swej władzy. Umiejscowienie części struktur w tych „niby-państwach” umożliwia więc rozbudowę punktów szkoleniowych, rekrutacyjnych i przerzutowych, zapewnia „bezpieczne schronienie” dla poszukiwanych, a przy potencjale współczesnych środków komunikacji pozwala też – jak pokazał przykład Al Kaidy – na budowę bezpiecznego „centrum dowodzenia”¹.

W dobie współczesnych zagrożeń – w dobie globalizacji panuje powszechne przekonanie, co do konieczności ulepszania zasięgu i skuteczności systemów edukacyjnych. Inteligentni i skuteczni rządzący mogą podejmować działania, jak np. Ekologiczne systemy komunikacji, które to z jednej strony zwiększą budżety rządzących, a z drugiej powstaną tysiące nowych miejsc pracy, które zwiększą poziom edukacji wszystkich obywateli. To wyniki finansowe powinny służyć do tworzenia nowej polityki ekonomicznej, która „pomyśli” o dobru wspólnym z systemem edukacji na czele- i to nie tylko elit wojskowych i politycznych, ale wszystkich obywateli.

J. Maciejewski: Chociaż w rozwoju społeczeństwa industrialnego ludzkość przyzwyczaiła się do zagrożeń społecznych i cywilizacyjnych, to jednak ich charakter zmienia się wraz z postępem naukowo- technicznym. W ostatnim dziesięcioleciu pojawiły się zupełnie nowe zagrożenia społeczne o podłożu konfliktogennym związane na przykład ze współczesnym terroryzmem uwarunkowanym różnymi przyczynami. Charakter tego typu zagrożeń potęguje paraliżujący strach, który ogarnia całe społeczeństwa i utrudnia niekiedy racjonalną ocenę sytuacji, szczególnie wśród elit władzy i ludzi podejmujących decyzje ważne dla ogółu danych zbiorowości².

¹ MADEJ M.: *Globalizacja zagrożeń asymetrycznych*, [w:] *Globalizacja a stosunki międzynarodowe*, (red) E. Haliżak, R. Kuźniar, J. Symonides, Bydgoszcz-Warszawa: Oficyna Wydawnicza Branta, 2004. s.231.

² MACIEJEWSKI J.: *Grupy dyspozycyjne. Analiza socjologiczna*, Wrocław: WUW, 2014. s. 197-198. ISBN 978-83-229-3442-5

Od lat 80. XX wieku powszechnie przyjmuje się przekonanie, że jednym z nowych założeń terrorystów jest uderzenie nie tylko w dane państwo, ale przede wszystkim uderzenie w struktury międzynarodowe, ponieważ ugrupowania te szukają za granicą broni oraz wsparcia w ich działaniach. Terroryzm nie jest filozofią, ani żadnym ruchem- jest powszechnie określany, jako metoda walki. W państwach prawa standardom norm prawnych podporządkowany jest zarówno obywatel, jak również władza państwowa, gdzie demokratyczne państwo prawa urzeczywistnia zasady sprawiedliwości społecznej.

M. Gauchet: [...] Mamy dzisiaj do czynienia z największym kryzysem demokracji od blisko stu lat. Pierwszy taki kryzys rozegrał się na początku XX wieku i związany był z wejściem mas do polityki, tworzeniem ekstremistycznych ideologii. Drugi związany jest z triumfem jednostek i zmiękczeniem wszelkiego rodzaju kolektywów. Dziś nie mamy żadnego odpowiednika stalinowskiego bolszewizmu, nazizmu czy włoskiego faszyzmu. Dawniej zawsze można było znaleźć generałów czy pułkowników gotowych do awantur o władzę. Dziś nic takiego nie rysuje się już na horyzoncie- gdzie na przykład w Polsce szukać nowego Piłsudskiego? Tym razem będziemy mieli do czynienia ze skutkami rozpadu społecznego, ze zjawiskami dysocjacji¹.

Wielki kryzys lat 30. ubiegłego wieku nauczył nas wszystkich m.in. tego, że podnoszenie barier handlowych prowadzi do pogłębiania się recesji. Dla Gaucheta w dobie globalizacji toczący się kryzys intelektualnej bezradności polityki wynika z faktu, iż każda gruntowna zmiana wywołuje w społeczeństwie mniejsze lub większe odczucie zagubienia, a neoliberalny „turbokapitalizm” ze swoją wirtualnością, dynamicznością i skomplikowaniem doprowadził do kryzysu poczucia absolutnego wpływu na rzeczywistość.

5 URZĘDOWY RASIZM

Wybitny myśliciel współczesnej lewicy, filozof, socjolog i publicysta Slavoj Žižek zauważa, że walka z imigracją to oznaka narodzin zupełnie nowego zjawiska, jakim jest podział w europejskiej polityce, który nazywa on oficjalnym urzędowym rasizmem. Dla Žižka ten urzędowy rasizm jest najbardziej widoczny we francuskich działaniach wobec rumuńskich Romów.

S. Žižek: [...] Podstawowym prawem człowieka w społeczeństwach późno kapitalistycznych powoli staje się prawo do tego, aby nie być molestowanym, czyli do trzymania się na bezpieczną odległość od innych. Miejsce terrorysty, którego mordercze plany należy udaremnić, jest w Guantanamo, pustej strefie wyjętej spod rządów prawa. Fundamentalistycznego ideologa należy uciszyć, ponieważ szerzy nienawiść. Tacy toksyczni ludzie zakłócają mi spokój. Na rynku znajdziemy dziś całą gamę produktów pozbawionych szkodliwych własności: kawę bezkofeinową, śmietankę bez tłuszczu, piwo bezalkoholowe. Tę listę można wydłużyć: wirtualny seks bez seksu, doktryna Powella jako doktryna wojny bez ofiar (oczywiście po naszej stronie), *czyli wojna bez wojny*; polityka, jako sztuka zarządzania, czyli polityka bez polityki. Tolerancyjny multikulturalizm można w tym kontekście określić doświadczenie innego bez inności- innego bezkofeinowego. [...] ².

¹ *Komunizm jest dla szaleńców, neoliberalizm dla idiotów* (2009), rozm. M. Nowicki z M. Gauchetem, „Dziennik”, (27- 28. 06), dod. „Europa” Tygodnik Idei „Dziennika”, nr 273 (26/ 2009).

² ŽIŽEK S.: *Barbarzyństwo z ludzką twarzą* „Newsweek”, (11/2010), dod. *Magazyn Idei „Newsweeka”*, nr 11 (296)/ 2010.

Jak zauważa Žižek w dobie współczesnych zagrożeń mamy stygmatyzację obcych i liczne próby ich izolowania od większości, ponieważ istnieje błędne przekonanie, że próby wypracowania płaszczyzny porozumienia nie są możliwe. Błędne działania prowadzone w imię obrony tradycji chrześcijańskiej stanowią w interpretacji Žižka cios dla chrześcijańskiego ideału miłości bliźniego. Wizja detoksyfikacji sąsiada jest dla tego myśliciela przejściem od barbarzyństwa do barbarzyństwa z ludzką twarzą, gdzie mamy do czynienia z upadkiem mitu państwa opiekuńczego, ponieważ np. cięcia fiskalne są przez rządzących „sprzedawane”, jako „tymczasowe”, co prowadzi m.in. do obniżenia: zasiłków, nakładów na służbę zdrowia, edukację lub wprowadzanie elastycznych „zmian” w prawie pracy, które nazwać możemy tworzeniem epoki, w której mamy ciągły kryzys, a bardziej precyzyjne zdefiniowanie zabrzmi- rodzaj ekonomicznego stanu wyjątkowego, co często wyznacza trwały sposób na życie elit politycznych.

Politolog, liberalna opozycjonistka rosyjska, wykładowczyni na licznych amerykańskich uniwersytetach, ekspert ds. Rosji i Eurazji w Chatham House Lilia Szewcowa zauważa, że w Rosji ma miejsce proces samoreprodukcji władzy, który ma posłużyć rządzącej ekipie, jak też osobistym interesom Władimira Putina.

L. Szewcowa: „[...] Putin w ten sposób mówi klasie politycznej, krajowi i światu: „*Sytuacja znajduje się pod moją kontrolą*”, „*Możecie zrzucić mnie ze szczytów, a ja i tak wszystko kontroluję*”¹.

Według Szewcowej polityka rosyjska zmierza ku fukuyamowskiemu „końcowi historii”, gdzie m.in. opozycja (która ma bardzo trudną sytuację) nie ma kanałów za pomocą, których mogłaby wyrazić swoją opinię, a słabość liberalnych i demokratycznych sił w Rosji raczej nie jest w stanie przejąć władzy- nawet gdyby reżim putinowski uległ załamaniu.

Ważne znaczenie w polityce W. Putina zaczyna odgrywać kwestia „wojny” o Arktykę. Z jednej strony Rosja już dwukrotnie w ostatnich latach złożyła przed komisją ONZ ds. *Granic Szelfu Kontynentalnego* wnioski dotyczące powiększenia terytorium przynależnego Federacji Rosyjskiej, a z drugiej prezydent Putin podpisał w V 2017 r. *Strategię bezpieczeństwa ekonomicznego Federacji Rosyjskiej*, w której pierwszoplanową rolę odgrywają zasoby surowcowe Arktyki. Federacja Rosyjska w odniesieniu do protekcjonizmu zastosowanego wobec edukacji elit politycznych i woskowych w chwili obecnej pompuje ropę z koła podbiegunowego przy wykorzystaniu odwiertów *Gazpromu*, a *Magistrala Jamał* nieprzerwanie śle paliwo do Europy, co skutkuje dużymi wpływami finansów do budżetu Federacji Rosyjskiej. Pytanie retoryczne- czy w chwili obecnej były już prezydent Obama w trakcie sprawowania swojego urzędu w obawie o środowisko zakazał wydobywania surowców ukrytych pod lodem Arktyki, ponieważ według jego interpretacji najważniejszy był/ jest ekosystem Ziemi, czy z drugiej strony problematyczna jest dla Stanów Zjednoczonym kwestia, iż brakuje im odpowiedniego sprzętu, aby prowadzić spór w tamtym rejonie świata.

W. Putin: *Powiem coś, co będzie mało popularne (...). Globalne ocieplenie zaczęło się w latach 30. ubiegłego wieku. W tamtych czasach nie było jeszcze efektów działalności człowieka, ale już robiło się cieplej. Nie neguję problemu globalnego ocieplenia*².

¹ *Putin zmierza ku „końcowi historii”* (2007), rozm. M. Memches z L. Szewcową, „*Dziennik*”, (13.10.), dod. *Tygodnik Idei „Dziennika*”, nr 41 (184/ 2007).

² Pozri, <https://www.wprost.pl/swiat/10048928/Putin-o-globalnym-ociepleniu-To-nie-jest-wina-ludzi-Juz-wczesniej-robilo-sie-cieplej.html> (dostęp: 11.10. 2017)

Naukowcy szacują, że w Arktyce znajduje się 13 % światowych rezerw ropy i 30 % rezerw gazu, natomiast USA za kadencji prezydenta Obamy stwierdziły, że straty środowiskowe poniesione przy odwiertach w rejonie Arktyki przerosłyby zyski, jakie Stany Zjednoczone mogłyby czerpać z surowców znajdujących się pod lodem.

W. Putin: zauważył [...], że u wybrzeży Norwegii są rozlokowane amerykańskie okręty podwodne o napędzie atomowym. "Czas lotu amerykańskiej rakiety z tego regionu do Moskwy wynosi 16-17 minut. Mówienie w tej sytuacji, że region ten powinien zostać oddany pod czyjś zarząd, jest całkowitą głupotą"- oznajmił¹.

Profesor Wyższej Szkoły Ekonomii w Moskwie Siergiej Miewiediew zaproponował oddanie Arktyki pod międzynarodową kontrolę, co nie spodobało się prezydentowi Putinowi, a odpowiedź profesora w dobie współczesnych zagrożeń w Rosji, którego skrytykował sam Putin brzmiała „*jego obraźliwe uwagi na swój temat traktuję jako wyróżnienie*”.²

Prezydentowi Putinowi we wszystkich jego posunięciach pomaga poparcie udzielone przez rosyjskie elity, które są zainteresowane utrzymaniem status quo- a nonkonformizm elit w Rosji będzie trwał tak długo, jak długo ceny surowców energetycznych pozostaną bardzo wysokie.

C. Delsol: Ani wspólnotowe, ani totalitarne, ale przejmujące niektóre typowe cechy obu tych rodzajów społeczeństw, społeczeństwo późnonowoczesnych jednostek opiera się na spontanicznym instynkcie stadnym, stanowiąc nową i jeszcze młodą formę odwiecznej dobrowolnej niewoli³.

Filozof Chantal Delsol uważa, że późnanowoczesność to epoka paradoksów, gdzie religia ekonomii i paradoksy materializmu określają większość naszych relacji z innymi ludźmi. Hasło „horror ekonomiczny”, jak zauważa to filozof świadczy o sakralizacji dóbr publicznych, a współczesne społeczeństwa, które chcą być solidarne- sądzą, że wykraczają poza wulgarne prawo zysku. Współczesne społeczeństwa charakteryzuje brak nadziei, a człowiek doby globalizacji, jeżeli nie chce tylko liczyć, to musi wierzyć, zaś krytyka monopolu ekonomicznego powinna prowadzić do uznania wartości polityki i sfery ducha, które według Delsol istnieją w czasie.

A.Gore: Rząd w modelu państwa amerykańskiego nie ma absolutnie *żadnych* praw pochodzących od Boga. Jego moralny autorytet bierze się z integralności przemysłanych procesów i naszego własnego uczestnictwa w tych procesach. Pochodzenie jego sprawiedliwej władzy od zgody rządzonych musi przebiegać zgodnie z zasadami prawa. John Adams napisał w Massachusetts, że jesteśmy „rządem prawa, a nie ludzi”⁴.

KONKLUZJA

Dla byłego wiceprezydenta USA droga utworzenia bezpiecznego forum dla rozumu jest możliwa tylko dzięki rozproszeniu władzy pomiędzy oddzielne jej źródła, które to ze względu na napieranie na siebie są samo równoważącym się systemem.

¹ <http://fakty.interia.pl/raporty/raport-srodek-wschod/aktualnosci/news-putin-o-prof-miedwiediewie-to-przyglup-arktyka-jest-nasza-po,nld,1036439> (dostęp: 11.10. 2017)

² <http://fakty.interia.pl/raporty/raport-srodek-wschod/aktualnosci/news-putin-o-prof-miedwiediewie-to-przyglup-arktyka-jest-nasza-po,nld,1036439> (dostęp: 11.10. 2017)

³ DELSOL C.: Esej o człowieku późnej nowoczesności, (przeł. M. Kowalska), Kraków: Wyd. Znak, 2003. s.148. ISBN: 83-240-0288-X

⁴ GORE A.: *Zamach na rozum*, (przeł. J. Golik- Skitał), Katowice: Wydawnictwo Sonia Draga, s. 53. ISBN 978-83-7508-094-0

Zapobieganie koncentracji zbyt dużej ilości władzy w rękach jednej osoby, bądź grupy i zachowanie właściwych proporcji przed niewłaściwym połączeniem religii i władzy politycznej są według Gore'a uniwersalną receptą przed produkcjonizmem rządzących, który często doprowadza do zamachu na rozum w dobie współczesnych zagrożeń. Współczesne przemiany cywilizacyjne i dynamika życia społeczno-politycznego określa w znaczącym stopniu dynamiczny rozwój wyzwań dla protekcjonizmu związanego m.in. z edukacją elit wojskowych i politycznych (turbokapitalizm, samo reprodukacja władzy, produkcjonizm rządzących, system spersonalizowanej władzy), ponieważ wszelkie stałe interpretacje i oceny przestają już być zawsze niewzruszone, czy pewne lub stabilne. Zbigniew Herbert w *Przesłaniu Pana Cogito* stwierdził: „*bądź odważny, gdy rozum zawodzi*”.

Stany Zjednoczone w dobie współczesnych zagrożeń asymetrycznych nazywane są często cynicznym graczem, ale są również przedstawiane, jako „idealistyczny kraj”, gdzie stosowany protekcjonizm wobec elit politycznych i wojskowych bywa określany, jako „różny”.

BIBLIOGRAFIA

DELSOL C.: Esej o człowieku późnej nowoczesności, przeł. M. Kowalska, Kraków 2003. ISBN: 83-240-0288-X

DOMOSŁAWSKI A.: *Ameryka zbuntowana. Siedemnaście dialogów o ciemnych stronach imperium wolności*, Warszawa: Świat książki, 2007. s.83. ISBN 978-83-247-0903-8

FROOM E.: *Ucieczka od wolności*, przeł. O., A. Ziemilscy, Warszawa 1978.

GORE A.: *Zamach na rozum*, (przeł. J. Golik- Skitał), Katowice: Wydawnictwo Sonia Draga, s. 53. ISBN 978-83-7508-094-0

HEGEL G.W. F.: *Fenomenologia ducha*, (przeł. Ś. W. Nowicki), Warszawa: Fundacja Altheia, 2010. s.376- 377. ISBN 978-83-893-7245-1

MACIEJEWSKI J.: *Grupy dyspozycyjne. Analiza socjologiczna*, Wrocław: WUW, 2014. ISBN 978-83-229-3442-5

MADEJ M.: *Globalizacja zagrożeń asymetrycznych*, [w:] *Globalizacja a stosunki międzynarodowe*, (red) Haliżak E., Kuźniar R., Symonides J., Oficyna Wydawnicza Branta, Bydgoszcz- Warszawa 2004

Artykuły prasowe

Intelektualiści w polityce: problem czy ratunek? (2007), „*Dziennik*”, (15.09.), dod. „*Europa*” *Tygodnik Idei „Dziennika*”, nr 37 (180/ 2007).

Komunizm jest dla szaleńców, neoliberalizm dla idiotów (2009), rozm. M. Nowicki z M. Gauchetem, „*Dziennik*”, (27- 28. 06), dod. „*Europa*” *Tygodnik Idei „Dziennika*”, nr 273 (26/ 2009).

Putin zmierza ku „końcowi historii” (2007), rozm. M. Memches z L. Szewcową, „*Dziennik*”, (13.10.), dod. *Tygodnik Idei „Dziennika*”, nr 41 (184/ 2007).

ŽIŽEK S.: *Barbarzyństwo z ludzką twarzą*, „*Newsweek*”, (11. 2010.), dod. *Magazyn Idei „Newsweeka*”, nr 11 (296)/ 2010.

Źródła internetowe

<https://www.wprost.pl/swiat/10048928/Putin-o-globalnym-ociepleniu-To-nie-jest-wina-ludzi-Juz-wczesniej-robilo-sie-cieplej.html> (dostęp: 11.10. 2017)

<http://fakty.interia.pl/raporty/raport-srodek-wschod/aktualnosci/news-putin-o-prof-miedwiediewie-to-przyglup-arktyka-jest-nasza-po,nld,1036439> (dostęp: 11.10. 2017)

mgr Donata BOROWSKA

Uniwersytet Wrocławski, WNS,
Katedra Studiów Europejskich
adres: donata.borowska@uwr.edu.pl,
telefon: 721 27 0048

Recenzenti:

*doc. RSDr. Jozef MATIS, PhD., Kt SVaJ AOS gen. M.R.Štefánika, L. Mikuláš,
Slovensko*

prof. dr. hab. Jan MACIEJEWSKI, FSV Vroclavskej univerzity, Vroclav, Poľsko

МЕТОД ОРГАНИЗАЦИИ НЕЗАВИСИМАЯ РАБОТА СТУДЕНТОВ И КАДЕТОВ

METHODS OF ORGANISATION OF INDEPENDENT WORK OF STUDENTS AND CADETS

BOROZENETS Igor ,PAVLENKO Maxim, POLONSKIY Yriy

АННОТАЦИЯ: Статья рассмотреть подходы к организации независимой подготовки кадетов высших военно-образовательных учреждений, как важный компонент обучения и формирования будущих должностных лиц. Независимая работа прослушиваний, кадетов и студентов - основная форма исследования в высшем учебном учреждении и ее эффективная организация зависит к большому размеру качества знаний и навыков, приобретенных на специальности. Приобретение навыков независимой работы позволяет будущего должностя, чтобы оздать их знания и улучшить себя через их жизнь.

Ключевые слова: кадет, подготовка кадетов, независимая работа.

ABSTRACT: The article is focused on approaches to the organization of independent training of cadets of higher military educational institutions as an important component of the training and formation of future officers. Independent work of listeners, cadets and students is the main form of studies at a higher educational institution and its effective organization depends to a large extent on the quality of the knowledge and skills acquired in specialisation. Acquiring skills of independent work will allow the future officers to deepen their knowledge and improve themselves throughout their lives.

Key words: cadet, training of cadets, independent work.

INTRODUCTION

Modernization of the content higher education in the conditions of the information society, which is being carried out in recent times, depends on many factors and conditions that are aimed at identifying reserve capabilities of the quality of training future military specialists. Self-education and self-training of students and cadets have great importance in the system of training for the Armed Forces. The orientation of students and students to the development of self-education is becoming increasingly relevant as the higher education system must respond to European standards in the context of the Bologna Process.

The main task of higher education is to form a creative person of a specialist, capable for self-development, self-education and innovation activity. Solving this problem is almost impossible, only through the transfer of knowledge in the finished form from a teacher to cadet. It is necessary to transfer the cadet from the passive consumer into an active creator of it, who will be able to formulate the problem, to analyze the ways of its solution, to find the optimal result and to justify its correctness. In this case, we should note that the independent work of cadets is not just an important form of educational process, but should be its basis.

At the same time, independent work and its planning, organizational forms and methods, the system for controlling the results is one of the weakest sides in the practice of education and one of the least studied problems of pedagogical theory, especially in relation to the current educational situation.

In general, in the meaning of independent work, we should understand the complex of all independent students and cadets' activity both in and out of the classroom, in contact with the teacher and in his absence.

1 INDEPENDENT WORK OF STUDENTS AND CADETS AS A PART OF THE LEARNING PROCESS

The independent work of students and cadets in the narrow sense is an integral part of the educational process, which is conducted with the purpose of consolidating and deepening the knowledge gained in other types of training sessions, forming skills, which will help to work with literature, preparing for the following classes, credits, examinations.

Independent work is realized through:

1. Directly in the classroom - at lectures, practical and seminar sessions, and during laboratory works.
2. In contact with the teacher outside of the schedule - on consultations of educational issues, in the course of creative contacts, passing of debts, working on individual tasks, etc.
3. In the library, in the dormitory, at the department when the cadet does educational and creative tasks.

Limits between these types of work are rather blurred, and the very types of independent work intersect each other.

The main thing in the strategic line of organizing independent work of students and cadets at the Higher Military Educational Institutions does not mean to optimize its individual types, but to create conditions for high activity, autonomy and responsibility of students and cadets in the classroom and outside it, in the course of all types of educational activities. Practical experience and study of psychological and pedagogical literature allows to distinguish such ways of improving the independent work of students as:

- ensuring the unity of educational and developmental functions of studying;
- realization a complex of training principles and principles in developing of independent cognitive activity;
- ensuring the dynamism of education, its focus on the development of mental students activity;
- students orientation on systematic independent cognitive activity and improvement of its organization;
- complex and pedagogically expedient use of modern technical means;
- creation of a suitable educational environment;
- system of psychological and pedagogical stimuli in relation due to the active independent and cognitive activity of students.¹

In the general case, two main directions of construction of the educational process are possible on the basis of independent students' work. The first one is an increase in the part of independent work within the classroom. Realization of this path requires from teacher to develop methods and forms of organization class training, capable to ensure a high level of students' independence and improving the quality of training.

¹ V.I. Zhihir. Principles of constructing individual tasks for independent work of students /www.bdpu.org /scitntific_published /pedagogics__1_2005/17.

The second one is to increase the activity of cadets in all areas of independent work in extracurricular time. Increasing the activity of cadets during non-auditing time involves in number of difficulties. First and foremost, absence of readiness for this among cadets, and teachers, and in both professional and psychological aspects. In addition, existing information provision in the educational process is not enough for the effective organization of independent work.

2 INDEPENDENT WORK OF STUDENTS AND CADETS WITH SIMULATORS

The experience of the non-auditing students' work attest that a certain step towards effective organization of independent students' training is a system of simulators, which is organized and conducted under the direct supervision of the teacher. The simulator system provides regular work of students and cadets at a certain time on basic samples of weapons and military equipment. The main goal of the training is to develop and master the educational material, consolidate and deepen the knowledge gained in all types of training sessions, as well as the formation of stable skills for doing work on technology.

Trainings with students and cadets are provided with:

- planning, organizational and controlling activity at the Higher Military Educational Institutions command, commanders of the cadets' (listeners');
- methodical guidance of professorial teaching staff at the Higher Educational Institutions;
- organization, discipline and conscientious attitude to the training of each cadet (listener);
- availability of tutorials and their quality;
- use for conducting simulators of cadets (listeners) equipped with specialized audiences or working equipment, which is deployed at the departments;
- uniform distribution of simulators for a week, month, semester.¹

But, unfortunately, such a system of work does not fully satisfy the requirements of time. In general, the main task of organizing independent work of students is to create psychological and didactic conditions for the development of intellectual initiative and thinking in classes of any form. The basic principle of organizing independent work among students and cadets should be transfer of all students and cadets to individual work with the transition from the formal execution of certain tasks in the passive role to cognitive activity with the formation of personal thought in solving the set of problem issues and tasks. The purpose of independent work for the student and cadet is to learn consciously and independently work first with the educational material, then with the scientific information, to form the bases of self-organization and self-education in order to instill the ability to continuously improve their qualification in the future.²

¹ Organization of educational process, methodological and scientific work at the Higher Military School./ Ed. I.V. Bizhana. – Kh.:KhMU, 2001.

² Khom"yuk I.V., Petruk V.A. Formation abilities of future engineers by game forms. Monograph. – Vinnitsa: Publishing House "Universum-Vinnytsia", 2004.

The decisive role in organizing the independent work of students and cadets certainly belongs to a teacher, who should work not with a cadet "in general", but with a particular person, with their strengths, weaknesses and individual abilities. The task of the teacher is to see and develop the best qualities of a cadet as a future high qualification specialist. Without a doubt, the teacher in this case should actively form the motivation of the cadet to work independently, because active independent work is possible only with the presence of serious and stable motivation.

3 THE FACTORS OF MOTIVATION FOR WORK OF STUDENTS AND CADETS

The most powerful motivating factor is the preparation for further effective professional activity. The main internal factors contributing to the activation of independent work include the following:

1. Usefulness of the performing work. If the cadet knows how the results of his activity will be used in the future, or how they will help him in the future professional range, the attitude to the task significantly changes in the better and the quality of work increases. Herewith it is important to psychologically configure the cadet, show him how necessary the work he does.
2. An important motivating factor is intense pedagogy. It involves the introduction of active methods in the educational process, especially the game training, which is based on innovative and organizational-activity games. In such games, the transition from one-sided partial knowledge to a multifaceted knowledge of the object, its simulation with the allocation of major contradictions, and not just the acquisition of decision-making skills. The first step in this approach is business or situational forms of employment, including the use of ECM.
3. Use of the motivating factors of knowledge control (rating, tests, non-standard exam procedures). These factors, under certain conditions, may lead to a competition between themselves, which in itself is a strong motivational factor for self-improvement of the cadet.
4. Encourage cadets for their academic achievement, creativity and sanctions for careless attitude to learning.
5. Individualization of tasks that are performed both in and out of the audience, constant updating.
6. The motivating factor in intensive educational work and, first of all, the individual is the teacher's personality. The teacher can be an example for a cadet as a professional and creative person. The teacher can and should help student to reveal his creative potential and determine the prospects of his inner growth.
7. The motivation for self-study activities can be strengthened by using such a form of organization of the educational process as cyclic learning. This method allows intensifying study of the material due to the fact that reducing the interval between classes in discipline requires constant attention to the content of the course and reduces the volume and degree of material that is not remembered. A variety of this type of lessons is the holding of a multi-day practical training, which covers several content modules of the course and is aimed at solving cross-cutting tasks.

8. Cadet participation in creative activity. It can be part of a research or methodological work that is conducted at the department.
9. Participation in competitions of research works, scientific and technical conferences, etc.

The development of the complex methodical provision in educational process is the most important condition for the effectiveness of independent students' work. Such complex should include the texts of lectures, educational and methodological aids, laboratory works, tasks and tasks banks, formulated on the basis of real data, the bank of calculation, simulation, simulation and self-monitoring programs, automated training and monitoring systems, information bases of the discipline or group related disciplines, etc. This will allow organizing problem-based learning, in which the student is an equal participant in the learning process. The effectiveness of independent cadets' work is largely determined by the presence of active methods for its control.

4 RATING SYSTEM OF INDEPENDENT WORK OF STUDENTS AND CADETS

Recently, among traditional forms of control, new methods are widely introduced, that is, the organization of independent cadets' work can be carried out on the basis of modern educational technologies. As such technology, modern practice in higher education uses a rating system that allows a student and teacher to act as subjects of educational activity, that is, to be partners.

The rating system involves a multi-degree assessment of cadets, but this is not a simple transition from the five-point scale of assessment, and the ability to objectively reflect in the balls expanding the range of assessing the individual capabilities of students, their efforts spent on one or another type of independent work. There is a great deal of space for creating a unit of differentiated individual tasks, each of which has its own "weight". Correctly organized technology of rating training allows from the outset to move away from the five-point rating system and come to it only when summing up, when the points received by cadets are transferred to the usual estimates (excellent, good, satisfactory, unsatisfactory). In addition, the rating system includes additional incentive points for originality, novelty of approaches to performing tasks for independent work or solving scientific tasks.

When using the rating system:

the main emphasis is placed on the organization of active types of educational activities, the activity of the students is based on creative reflection of the proposed tasks;

- in the relationship between teacher and students there is cooperation and joint work, there is a psychological and practical readiness of the teacher to the fact of individual individuality of each cadet;
- assumes a variety of stimulating, emotionally-regulating, steering and organizing means of influencing (if necessary) a teacher for independent work of cadets;
- the teacher acts as a teacher-manager and director of training, which is ready to offer students the minimum necessary set of teaching aids, and not only transmits educational information;

- the cadet acts as a subject of activity along with a teacher, and the development of his personality becomes one of the main educational goals;
- learning information is used as a means of organizing learning activities, and not as an educational goal.

The rating system of teaching provides the most informational and creative productivity, independent cognitive activity of listeners and cadets in the conditions of its realization through the technologies of person-oriented learning (problem, dialogue, discussion, game and other educational technologies).

CONCLUSION

In conclusion, it should be noted that the concrete ways and forms of organization of independent work of cadets taking into account the specifics of professional training, the course of study, the level of training of the cadet and other factors are determined in the process of creative activity of the teacher, therefore, the direction of organization of independent training of cadets do not claim to be versatile. Their main goal - to help the teacher to form their own creative system of organization of independent work.

BIBLIOGRAPHY

V.I. Zhihir. Principles of constructing individual tasks for independent work of students /www.bdpu.org /scitntific_published /pedagogics__1_2005/17.

Organization of educational process, methodological and scientific work at the Higher Military School./ Ed. I.V. Bizhana. – Kh.:KhMU, 2001.

Khom"yuk I.V., Petruk V.A. Formation abilities of future engineers by game forms. Monograph. – Vinnitsa: Publishing House "Universum-Vinnytsia", 2004.

Maxim PAVLENKO,

Doctor of Technical Sciences,
Head of the department, field of scientific interests – application methods of artificial intelligence in control systems.

Ivan Kozhedub Kharkiv national Air Force University in Kharkiv,
Ukraine, 61023 Kharkiv, 77/79 Sumskay Street.
e-mail: bpgpma@ukr.net.

Yriy POLONSKIY,

Candidate of Technical Sciences,
Head of the training department, field of scientific interests – radar information processing.

Ivan Kozhedub Kharkiv national Air Force University in Kharkiv,
Ukraine, 61023 Kharkiv, 77/79 Sumskay Street.

Igor BOROZENETS,

Candidate of Technical Sciences,
associate professor of the department,
field of scientific interests – mathematical
modeling of complex systems.
Ivan Kozhedub Kharkiv national Air Force
University in Kharkiv,
Ukraine, 61023 Kharkiv, 77/79 Sumskay Street

Recenzenti:

*doc. RSDr. Jozef MATIS, PhD., Kt SVaJ AOS gen. M.R.Štefánika, L. Mikuláš,
Slovensko*

prof. dr. hab. Jan MACIEJEWSKI, FSV Vroclavskej univerzity, Vroclav, Poľsko

SPOŁECZNE KOMPETENCJE ELIT W SYTUACJACH PRZEWODZENIA I DOWODZENIA

SOCIAL COMPETENCIES OF ELITES IN THE CONTEXT OF LEADERSHIP AND COMMAND

CZAJKOWSKI Wojciech, PIWOWARSKI Juliusz

STRESZCZENIE: Działanie osób stanowiących bądź przynależących do elit społecznych jest interesujące również w perspektywie interpretacji kompetencji i sprawności działania członków grup dyspozycyjnych. Dowodzenie, zarządzanie i przywództwo w formacjach zmilitaryzowanych stanowi istotny przedmiot zainteresowania przy organizowaniu szkoleń i kształceniu w takich grupach. Warto także zwrócić uwagę na kwestie kryteriów branych pod uwagę pozwalających na identyfikowanie elit. Zasadniczym celem prowadzonej analizy jest interpretacja przywództwa w kategoriach intencjonalnego wpływu społecznego związanego z pełnieniem władzy. Pełnienie władzy wiąże się w sposób oczywisty z jej skutecznością. Spostrzeganie przywódcy w kategoriach przynależności do elit stanowi swoisty warunek skuteczności jego działania powiązany ze społecznym odbiorem jego kompetencji.

słowa kluczowe: kompetencje przywódcy, działania intencjonalne i nieintencjonalne, zagrożenie bezpieczeństwa.

ABSTRACT: The role of individuals who belong to social elites is also interesting in the perspective of the interpretation of the competence and efficiency of the members of the disposable groups. Leadership and management in militarized formations is an important subject of interest in organizing training and education in such groups. The criteria taken into account for identifying elites are worth noting. The principal purpose of the analysis is to interpret the leadership in terms of intentional social influence connected with power imposing. Enforcement is obviously connected with its effectiveness. The perception of a leader in terms of belonging to the elites is a specific measure of the effectiveness of his actions in relation to the social acceptance of his competencies.

Key words: leadership and competencies, intentional and unintentional activity, security threat.

WPROWADZENIE

Skuteczne działania przywódców, dowódców i menedżerów stanowią istotny przedmiot zainteresowania jednostek i grup zainteresowanych skutecznym zarządzaniem grupami i zbiorowościami ludzkimi. Sytuacje związane z zarządzaniem są powiązane z zachodzeniem mechanizmów, w których procesy poznawcze, emocje, motywacja i wpływ społeczny ich uczestników określają przebieg i rozwój tych sytuacji. Przy czym okazuje się, że kluczowe znaczenie ma fakt, iż wskazane kompetencje w zakresie skutecznego myślenia i rozumienia sytuacji, emocji i motywacji stanowią niezbywalne kompetencje pożądane dla większości osób wyposażonych w dobry wgląd w swoje funkcjonowanie i zdolnych do w miarę precyzyjnego określania i kontrolowania celów swojego działania. Dodatkową kompetencją niezwykle użyteczną we wskazanych kontekstach jest sprawność mentalizowania pozwalająca na sprawne rozumienie siebie samego, jak też i innych ludzi¹. Stąd też sprawne radzenie sobie z mechanizmami sterującymi własnym zachowaniem stanowi punkt wyjścia w skutecznym i profesjonalnym radzeniu sobie z sytuacjami społecznym wymagającymi podejmowania działań dowodzenia, przewodzenia, czy też zarządzania.

¹ ALLEN J. G., FONAGY P., BATEMAN A. W.: *Mentalizowanie w praktyce klinicznej*. Kraków: Wyd. Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2014. ISBN 978-83-233-3564-1

Wydaje się także, że wskazane formy działania dosyć istotnie są uwikłane w różnego rodzaju kategorie wpływu społecznego. Kwestią otwartą jest pytanie o to, czy wpływ społeczny jest bardziej efektywny w sytuacjach dowodzenia, czy też przewodzenia. Zasadniczym celem prowadzonej analizy jest interpretacja przywództwa/dowodzenia w kategoriach wpływu społecznego intencjonalnego i zautomatyzowanego związanego z pełnieniem władzy. Przy czym rozumie się wskazane kategorie jako istotnie powiązane z funkcjonowaniem osób przynależących i tworzących elity, skoro sprawują szeroko rozumianą władzę.

Funkcjonowanie ludzi w sytuacjach związanych z polityką i pełnieniem władzy jest zasadniczym przedmiotem badania psychologii politycznej. Psychologia polityczna stanowi interdyscyplinarny nurt badawczy opisujący i wyjaśniający polityczne myślenie, emocje i zachowanie¹. Nurt psychologii politycznej nie sprowadza się do stosowania psychologicznych prawidłowości do sytuacji związanych z pełnieniem władzy. Odmienne podejścia metodologiczne w postaci nomotetycznej i idiograficznej znajdują tu zastosowanie w badaniu znaczenia osobowości, postaw, zachowań społecznych, procesów poznawczych i decyzji w analizie działań człowieka.

Przywództwo proponujemy rozumieć w kategoriach intencjonalnego wpływu społecznego związanego z pełnieniem władzy. Zakładamy, że realizowanie takiej roli jest uwarunkowane posiadaniem szeregu właściwości i umiejętności dotyczących relacji społecznych.

W takim kontekście odwołujemy się do paradygmatu symbolicznego interakcjonizmu², w którym zakłada się negocjowanie znaczenia używanych w relacjach społecznych symboli³. Jednocześnie odwołujemy się do paradygmatu klinicznego sięgając po terminy i mechanizmy z obszaru psychologii. Prowadzi to do uwzględniania świadomych i nieświadomych mechanizmów organizujących zachowania ludzi. Taki punkt widzenia sugeruje także przywiązywanie znaczenia do uwarunkowań zachowania jednostki zakotwiczonych w przeszłości⁴.

2 KOMPETENCJE I WPŁYW SPOŁECZNY A WŁADZA

Relacje społeczne stanowią obszar działań dotyczących wpływu wywieranego na innych oraz wpływu, jakiemu się poddajemy. Wpływ społeczny interpretuje się jako stałą, nieodłączną charakterystykę relacji interpersonalnych. W sytuacjach związanych z pełnieniem władzy istotnym uszczegółowieniem tej charakterystyki jest skuteczna realizacja celów. Podleganie wpływowi społecznemu prowadzi do zmiany w zachowaniu wynikającej z wyobrażonej, bądź realnej presji ze strony innych.

Intensywność tej presji i rodzaj kontekstu, w którym wpływ społeczny zachodzi prowadzi do zaktywizowania jednej z trzech form ulegania innym ludziom:

- konformizmu
- podporządkowywania się
- posłuszeństwa

¹ SKARŻYŃSKA K.: *Wstęp. Psychologia polityczna: główne tematy, ważniejsze dokonania, fazy rozwoju*. [W:] K. Skarżyńska (red.). *Podstawy psychologii politycznej*. Zysk i S-ka Wydawnictwo, Poznań 2002, s.12. ISBN: 83-7298-145-0

² NĘCKI Z.: *Komunikowanie międzyludzkie*. Kraków: Antykwa, 2000. ISBN 83-85441-45-X

³ GRIFFIN E.: *Podstawy komunikacji społecznej*. Gdańsk: GWP, 2003, s. 77. ISBN 83-89120-14-3.

⁴ KETS de VRIES M.: *Mistyka przywództwa. Wiodące zachowania w przedsiębiorczości*. Warszawa: Wyd. Studio Emka, 2008, s. 30. ISBN 978-83-886-0786-8

We wskazanych przypadkach podlegania wpływowi społecznemu jednostka kieruje się jednym z trzech motywów tłumaczących nasze zachowanie w relacjach społecznych. Pierwszy z nich dotyczy potrzeby dokonywania właściwych wyborów, które nie zawsze mogą być przez nas dokonywane samodzielnie. W pewnych warunkach potrzebujemy przewodnika, lidera, doradcy, których uznajemy za bardziej kompetentnych niż my sami. Drugim motywem stanowiącym o uleganiu presji jest potrzeba aprobaty społecznej. Możemy zachowywać się konformistycznie dążąc do prezentowania wzorów zachowań akceptowanych i podzielanych w określonej grupie społecznej. Trzecim, równie istotnym, motywem ulegania presji jest utrzymywanie obrazu własnej osoby na względnie stabilnym poziomie.

Wskazanie trzech postaci podlegania wpływowi społecznemu oraz zidentyfikowanie głównych motywów skłaniających nas do ulegania presji prowadzi do sformułowania zgeneralizowanego sposobu interpretowania relacji międzyludzkich. Otóż możemy założyć, że wpływ społeczny stanowi niezbywalny element relacji interpersonalnych zachodzący również wtedy, gdy presja ze strony innych ma tylko postać wyobrażoną. Konstatacja ta ma również znaczenie dla kontekstu pełnienia władzy, w którym, jak się wydaje, wywierany wpływ społeczny jest w większym stopniu intencjonalny i uświadamiany. Chociaż można prowadzić interpretację, w której zakładać się będzie, że działania zautomatyzowane i doskonale wytrenowane będą kluczem do skutecznego radzenia sobie w sytuacjach kryzysowych. Spostrzegany stopień intencjonalności działań osób sprawujących władzę czy też dowodzących stanowiących wpływ społeczny skłania do rozważania dylematu w jakim stopniu stanowi to wyzwanie, a w jakim może być zagrożeniem we współczesnych warunkach życia społecznego.

3 PRZYWÓDZTWO–KOMPETENCJE PRZYWÓDCY, DOWÓDCY I MENEDŻERA

Sposób definiowania pojęcia przywództwa jest uzależniony od kontekstu, w jakim prowadzi się analizę relacji społecznych. W szerokim rozumieniu można interpretować przywództwo jako umiejętność oddziaływania na jednostki lub grupę w celu uzyskania określonych efektów¹. Takie ujęcie problemu przywództwa odsyła nas do trojakiej interpretacji. Można rozumieć przywództwo jako atrybut przypisany do pozycji społecznej wynikający z jej zajmowania przez jednostkę. Przywództwo może być również interpretowane w terminach cech i właściwości osoby. Wreszcie przywództwo dotyczyć może szczególnie użytecznych kategorii zachowania jednostki stanowiących istotny warunek skuteczności wpływu społecznego.² W pierwszym znaczeniu odnosimy się do formalnego rozumienia przywództwa nawiązującego do koncepcji Frencha i Ravena³ dotyczącej podstaw władzy wynikającej z mocy prawa oraz możliwości wywierania presji (wzmacnianie negatywne i wzmacnianie pozytywne). Relacje społeczne uporządkowane na mocy prawa dają jednostkom określone możliwości wpływania na innych wynikające z zajmowanej pozycji i pełnionej roli społecznej. Możliwości te mają głównie charakter formalny i mogą być różnorodnie realizowane, jak miało to miejsce na przykład w przypadku Jaruzelskiego, Wałęsy i Kwaśniewskiego.

¹ ROBBINS S. P.: *Zasady zachowania w organizacji*. Poznań: Zysk i S-ka Wydawnictwo, 2001, s. 142. ISBN 83-7298-536-7

² KATZ D., KAHN R. L.: *Spółeczna psychologia organizacji*. Biblioteka Psychologii Współczesnej. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe, 1979 s.467.

³ Ibidem. s. 467

Cechy i właściwości osoby rozumiemy głównie jako cechy osobowościowe stanowiące o pewnych charakterystycznych i typowych rysach zachowania jednostki. Kategorie zachowania interpretujemy jako intencjonalnie prezentowane sposoby wchodzenia w relacje niewynikające z posiadanych cech osobowości. W związku z tym wydaje się użyteczne wprowadzenie rozróżnienia pomiędzy cechami osobowościowymi stanowiącymi względnie stałe wyposażenie jednostki, a umiejętnościami interpersonalnymi i kompetencją interpersonalną, które mogą być przez jednostkę nabywane i rozwijane .

Względnie trwałe i przewidywalne wywieranie wpływu na grupy ludzi niekiedy rozumie, bądź nazywa się byciem przywódcą. Taki sposób rozumienia przywództwa odnosi się do kontekstu kierowania organizacją, przewodzenia ugrupowaniu partyjnemu, jak też uzyskiwania wpływu na działanie tłumu¹. Przywództwo nieodłącznie jest związane z władzą, o której mówi się: "...władza nie jest cechą aktorów, ale tkwi w zachodzących między nimi relacjach"².

Rozróżnianie wpływu zewnętrznego i wpływu wewnętrznego może być użyteczne w interpretacji roli przywódcy. Pierwszy z nich dotyczy uwarunkowań sytuacyjnych i kontekstowych. Drugi jest powiązany ze zmiennymi indywidualnymi pozwalającymi opisywać funkcjonowanie przywódcy. Składa się na nie zarządzanie samym sobą (budowanie zaufania, kierowanie wrażeniem, kierowanie zadaniem, kompetencja budowania zespołu), pełnienie roli przywódcy charyzmatycznego (wizjonerstwo, energetyzowanie), cechy osobowości (sumienność, ugodowość, otwartość, ekstrawersja, stabilność emocjonalna). Prowadzenie interpretacji we wskazanych kategoriach pozwala na zidentyfikowanie pięciu stylów przywództwa skojarzonych z rysami patologii osobowości. Są one realizowane w zgodzie z pięcioma modelami przewodzenia, modelem dramatycznym, modelem podejrzliwym, modelem odseparowanym, modelem depresyjnym i modelem kompulsywnym. Analiza wskazanych modeli pozwala na budowanie konstruktywnych rysów funkcjonowania przywódcy opartych na zaprzeczaniu identyfikowanych w powyższych stylach właściwości i sposobów działania. Analiza taka jest prowadzona w aspekcie organizacyjnym, aspekcie kierowania, aspekcie kulturowym, aspekcie strategicznym i aspekcie myśli przewodniej modelu³

Przywódca określa cele grupowe oraz dobiera instrumenty służące uzyskaniu wpływu na ludzi. W obszarze psychologii społecznej działania te nazywa się stylem przewodzenia. Na podstawie badań dotyczących małych grup wyróżniono trzy style przewodzenia. W przypadku pierwszego z nich nazywanego stylem autokratycznym przywódca sam wybiera kierunki działania grupy, narzuca je członkom grupy i zwykle rygorystycznie je egzekwuje. Styl demokratyczny charakteryzuje się partnerskimi relacjami przywódcy z grupą, cele i sposoby działania ustalane są wspólnie. Styl liberalny odnosi się do sytuacji, w której trudno się doszukać jakiegokolwiek przewodzenia, to grupa organizuje działania jej członków i zajmuje się oceną ich zachowań. Wyróżnienie wskazanych stylów przewodzenia nie zawsze znajduje zastosowanie do analizy zachowań przywódców politycznych. Ich działania i dobór instrumentów wpływu społecznego może być istotnie zmodyfikowany poprzez kontekst społeczno-polityczny.

¹ JAKUBOWSKA U.: Przywództwo polityczne. W: K. Skarżyńska (red.). *Podstawy psychologii politycznej*. Warszawa: Zysk i S-ka Wydawnictwo, 2002. s. 84. ISBN 83-7298-536-7

² CROZIER M., FRIEDBERG E.: *Człowiek i system. Ograniczenia działania systemowego*. Warszawa: PWE, 1982, s. 67.

³ KETS de VRIES M.: *Mistyka...*, op.cit., s. 145-146.

Stąd też użyteczne może być odwołanie się do uporządkowania czynników składających się na styl przewodzenia dokonana przez Hermana, Prestona¹. Istotne elementy stylu przewodzenia według Hermana i Prestona to:

- zainteresowania polityczne
- tolerowanie konfliktów
- dominujący typ motywacji przywódczej
- strategie gromadzenia informacji
- sposoby rozwiązywania konfliktów

Warto również zwrócić uwagę na zmienne związane z osobą przywódcy/dowódcy i z jego wizerunkiem, który może być opracowywany w zespole jego doradców. Elementy wizerunku mogą istotnie wpływać na zachowanie podwładnych poprzez rozpoznanie ich oczekiwań i preferencji. W wyborach parlamentarnych i prezydenckich w Polsce tworzenie wizerunków kandydatów i dopasowywanie ich do różnorodnych grup wyborców stanowiło zasadniczą podstawę wpływu społecznego wywieranego na potencjalnego wyborcę. W badaniach preferencji wyborczych podkreśla się znaczenie sposobu spostrzegania różnorodnych cech kandydata przez wyborcę. Wyróżnia się tutaj pewne cechy osobowości, zdolność wywoływania pozytywnych emocji u wyborcy, wygląd zewnętrzny, szeroko rozumiane zachowanie, a w tym w szczególności zachowania niewerbalne². Wyróżnione kategorie stanowią szeroko rozumiane instrumenty wpływu społecznego, w którym uwzględnia się preferencje i oczekiwania podwładnych.

Realizowanie wpływu społecznego w sytuacji podlegania wpływowi przywódcy odbywa się w zgodzie z ogólnymi mechanizmami relacji społecznych. Odwoływanie się do reguł odwzajemniania przysług, opierania się na autorytetach, budowania relacji opartej na przyjaźni i sympatii jest znane z doświadczenia przeciętnemu podwładnemu³. Jednakże świadome wykorzystywanie tych reguł w działaniach sztabu przywódcy/dowódcy poszczególnych kandydatów wymaga profesjonalnych działań różnych od działań wynikających z intuicji i zdrowego rozsądku.

Na szczególną uwagę zasługują umiejętności komunikowania uporządkowane w system powiązanych ze sobą sprawności pozwalających na realizowanie wpływu społecznego. Warto w tym miejscu odwołać się do poglądów klasyka w zakresie problematyki komunikowania, jakim jest Watzlawick wykorzystujący podejście interakcyjne w analizie relacji społecznych. W swojej koncepcji odwoływał się on do dwu aksjomatów komunikowania interpersonalnego.

Z pierwszego z nich wynika, że człowiek nie może się nie komunikować, a więc nie może nie wywierać wpływu choćby poprzez swoją fizyczną obecność w określonym miejscu.

W drugim z nich wyróżnia się dwa kluczowe aspekty komunikowania: treść i relację⁴. Relacja w komunikowaniu stosunkowo często jest sygnalizowana poprzez metakomunikaty, czyli komunikaty o komunikowaniu pomiędzy partnerami.

¹ HERMAN M.G.,PRESTON J. T.: (1994). Presidents, advisers, and foreign policy: The effects of leadership style on executive arrangements, *“Political Psychology”*, 15, s. 75-96. cyt. za U. Jakubowska, *Przywódstwo...op.cit.*, s. 88-89.

² KORZENIOWSKI K.: Psychospołeczne uwarunkowania zachowań wyborczych. [W:] K. Skarżyńska (red.). *Podstawy psychologii politycznej*. Zysk i S-ka Wyd., Warszawa 2002, s. 251. ISBN 83-7298-536-7

³ CIALDINI R.: *Wywieranie wpływu na ludzi. Teoria i praktyka*. Gdańsk: GWP, 2013, s. 40. ISBN 83-85416-39-0

⁴ GRIFFIN E.: *Podstawy...op.cit.*, s. 182-183.

I tak na przykład, w przerysowanej anegdotycznej sytuacji żona będąca od wielu, wielu lat ze swoim mężem mówi do niego przy popołudniowej herbatce: „Przepraszam kochanie, czy mógłbyś powtórzyć to, co powiedziałaś od momentu naszego ślubu, bo nie słuchałam”. Jej zachowanie ma metakomunikacyjny charakter i właściwie w sposób nie intencjonalny przekazuje informacje o charakterze relacji pomiędzy partnerami. Metakomunikaty mogą mieć również charakter niewerbalny. Oczywiście, to czy mąż wiedział wcześniej o nastawieniu żony do niego i jego komunikatów zależy przede wszystkim od tego, na ile był sprawny w odczytywaniu komunikatów niewerbalnych i na ile był w stanie odczytywać kłamstwo w zachowaniu żony.

4 PRZYWÓDZTWO W KATEGORIACH PSYCHOLOGICZNYCH

Poszukiwanie kontekstowych i sytuacyjnych uwarunkowań działania przywódców, dowódców i menedżerów stanowi jeden z istotnych nurtów badawczych nad przywództwem. Podejmowanie prób interpretacji funkcjonowania przywódców skłania badaczy tej problematyki do Jednakże poza szerokim zbiorem zmiennych sytuacyjnych istotne znacznie dla sposobu działania przywódcy mogą mieć czynniki o charakterze indywidualnym związane z cechami posiadanymi przez jednostkę oraz prezentowanymi przez nią zachowaniami.

W obszarze koncepcji cech psychicznych podejmuje się próby zwracania uwagi na pewne właściwości o charakterze cech, które przywódca powinien posiadać. Odwołując się do potocznych przekonań społecznych oraz do wizerunków przywódców kreowanych przez media można wskazać następujące cechy: inteligencja, zdecydowanie, siła, odwaga, uczciwość i pewność siebie. Trudność jednakże sprowadza się do tego, że nie są to cechy pozwalające na odróżnienie przywódców od ludzi nimi nie będących. Dlatego też w badaniach nad właściwościami przywódców koncentrowano się na identyfikowaniu cech trwale związanych z przywództwem i pozwalających na dokonanie takiego rozróżnienia. Jest to następujący zbiór cech:

- zapal i ambicja
- chęć kierowania innymi i wywierania wpływu
- uczciwość i rzetelność
- pewność siebie
- inteligencja
- rzetelna wiedza techniczna związana z zakresem odpowiedzialności¹.

Teorie cech psychicznych nie znajdują współcześnie zastosowania z powodu braku uwzględniania czynników o charakterze sytuacyjnym.

Koncentracja na wieloczynnikowych uwarunkowania jakiegoś procesu, bądź zjawiska jest typowa dla poprawnych metodologicznie badań. Stąd też w kolejnych próbach uporządkowania opisywanej problematyki zainteresowano się analizą zachowań przywódców próbując ustalić, jakie zachowania w sposób typowy są przez przywódców prezentowane.

W podejściu behawioralnym zakłada się, że pewne zachowania pojawiają się z określonych powodów. Znalezienie czynników wywołujących określone zachowania pozwala nam je kontrolować, pozwala także na uczenie tych zachowań ludzi, którzy powinni je prezentować w określonych sytuacjach.

¹ ROBBINS S. P.: *Zasady zachowania w organizacji*. Poznań: Zysk i S-ka Wydawnictwo, 2001, s. 143. ISBN 83-7298-536-7

W interpretacji behawioralnej jedynym ograniczeniem jest skonstruowanie efektywnego procesu uczenia. W ramach teorii behawioralnej skonstruowano kilka interesujących propozycji interpretacyjnych stanowiących odmienne teorie zachowania przywódcy. I tak w latach czterdziestych XX wieku w uniwersytecie Ohio prowadzono intensywne badania, w wyniku których stwierdzono, że dla funkcjonowania przywódcy istotne są dwa wymiary zachowania:

- inicjowanie struktury; organizowanie zachowań pracowników, przydzielanie zadań, przestrzeganie norm,
- przychylność ; przystępność, komunikatywność, otwartość, zrozumienie.

Interpretacje dokonywane na podstawie wyników badań uniwersytetu w Ohio pozwalają stwierdzić, że wskazane wymiary mogą istotnie warunkować skuteczność przywódcy, jednakże liczne wyjątki sugerują, że badania powinny w większym stopniu uwzględniać czynniki sytuacyjne¹. W tym samym czasie przeprowadzono analogiczne badania w Uniwersytecie Michigan stwierdzając znaczenie dwu wymiarów zachowania przywódcy:

1. orientacja na pracownika;
2. orientacja na produkcję.

Analiza wyników badań sugeruje wysoką efektywność działania przywódców zorientowanych na pracownika, przy słabym poziomie efektywności i niskim poziomie zadowolenia pracowników w przypadku orientacji na produkcję. Ogólna interpretacja obydwu grup badań realizowanych w nurcie behawioralnym prowadzi do wniosku o trudności w wyjaśnianiu znaczenia czynników o charakterze sytuacyjnym.

Warto wskazać odrębny nurt badawczy próbujący przezwyciężyć trudności teorii cech i teorii zachowania skonstruowany pod nazwą teorii uwarunkowań. Pierwsza z nich została skonstruowana przez Fiedlera². W modelu Fiedlera zakładano, że skuteczność działania grupy zależy od dopasowania stylu współpracy przywódcy z członkami grupy do tego, na ile przywódca kontroluje sytuację. Autor tego modelu stworzył kwestionariusz pozwalający identyfikować rodzaj orientacji jednostki: na zadania, bądź na relacje. Brano także pod uwagę kryteria sytuacyjne: stosunki pomiędzy przywódcą a członkami grupy, strukturę zadaniową i siłę władzy. Główną zaletą modelu Fiedlera jest przezwyciężenie trudności teorii cech i teorii behawioralnej oraz możliwość dobierania przywódcy do sytuacji.

W podsumowaniu tej problematyki należałoby wskazać kilka klasycznych koncepcji psychologicznych mających istotne znaczenie dla rozumienia efektywnych relacji międzyludzkich. Pojęcia kluczowe każdej z nich mogą być przydatne w wieloczynnikowej interpretacji mechanizmów przywództwa³. Mamy na myśli koncepcje Freuda, Junga Adlera, Fromma, Horney oraz Costy i McCrae⁴. Odniesienie się do zbioru teorii psychologicznych nurtu psychoanalitycznego, analitycznego oraz czynnikowej teorii osobowości traktujemy jako wskazanie pojęć i problemów, które nie były wprost uwzględniane w omawianych koncepcjach stanowiąc użyteczne tło dla analizy problemu przywództwa.

¹ ROBBINS S. P.: *Zasady zachowania w organizacji*. Poznań: Zysk i S-ka Wydawnictwo, 2001, s. 145. ISBN 83-7298-536-7

² Ibidem, s.147-148.

³ CZAJKOWSKI W.: *Psychologiczne mechanizmy działania w warunkach zagrożenia bezpieczeństwa*. Katowice: Cracow Research Institute for Security and Defence APEIRON, Katowice 2014, s. 34-35.

⁴ HALL C.S., LINDZEY G.: *Teorie osobowości*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe, 1990, 38-149. ISBN 83-01-09240-8

5 AKTYWNOŚĆ I HIPER-AKTYWNOŚĆ W RELACJACH SPOŁECZNYCH

W tym miejscu chcemy podjąć wątek poziomu aktywności jednostki interpretując jego przystosowawcze znaczenie¹. Zwracamy uwagę na termin wzoru zachowania A występujący w psychologicznej teorii funkcjonowania jednostki. Wzór zachowania A opisuje się jako:

- intensywnie odczuwana presja do osiągnięcia samodzielnie wybranych, ale zwykle słabo określonych celów,
- głęboko utrwalona tendencja do intensywnej rywalizacji,
- stałe dążenie do sukcesów i potwierdzania swej wartości,
- stałe zaangażowanie w liczne i różnorodne działania zwykle obwarowane terminami wykonania,
- nawykowa skłonność do przyśpieszania tempa wykonywania wielu fizycznych i umysłowych działań,
- niezwykła fizyczna i umysłowa czujność².

Wyróżnione powyżej kategorie zachowania mogą być stosunkowo łatwo kojarzone z osobami pełniącymi role przywódców i liderów. Warto jednak podkreślić, że są to charakterystyki odnoszące się do zbioru zachowań, a nie do opisu właściwości osobowościowych.

Rosenman i Friedman wskazali również zbiór zachowań składających się na wzór zachowania B rozumiany jako przeciwstawny wobec wzoru zachowania A ze szczególnym podkreśleniem względnego braku poczucia presji, nadmiernej ambicji, poczucia potrzeby nagłości działania, tendencji do rywalizacji i walki z terminami. W charakterystyce pozytywnej podkreśla się umiejętność relaksowania, łatwość doznawania satysfakcji, podejmowanie działań zgodnych z kierunkiem aktywności najbliższego otoczenia społecznego.

Wskazano także trzeci zbiór zachowań nazywany wzorem zachowania C, który był podobny do wzoru B, ale dodatkowo zawierał jeszcze chroniczne odczuwanie lęku i stanu zagrożenia. Rosenman i Friedman w cytowanej wyżej pracy zwrócili uwagę na wpływ zdefiniowanych przez siebie zachowań na wzrost ryzyka pojawienia się choroby niedokrwiennej serca. Przy czym, już wtedy ostrzegali, że rozpatrywanie problemu zachorowalności na chorobę niedokrwinną jako efektu działania pojedynczych czynników ryzyka świadczy, co najmniej, o niedbałości pomijając atrakcyjność przejrzystej zależności przyczyna – skutek. Przeprowadzone badania skłaniają do przyjęcia, że pojawienie się zagrożenia zdrowia jest wynikiem interakcji wielu czynników, których działanie ma długotrwały charakter.

Wzór zachowania A jest konstytuowany poprzez ambicję, agresywność, tendencję do rywalizacji nawet w sytuacjach nie rywalizacyjnych. Friedman w latach osiemdziesiątych pisał o osobach, które prezentują „chroniczny wzór zachowania A” nazywając go syndromem emocjonalnym charakteryzującym się stale nękającym poczuciem presji czasu oraz łatwo wzbudzaną wrogością.³

¹Por. CZAJKOWSKI W.: (1997, kwiecień). *Type A Behavioral Pattern as an Adaptive Mechanism*. Referat wygłoszony na: *International Round Table for the Advancement of Counselling*, Fitzwilliam College, Cambridge, Wielka Brytania.

²ROSENMAN R.H., FRIEDMAN M.: *Neurogenic Factors in Pathogenesis of Coronary heart Disease*. „Medical Clinics of North America”, 1974, 58, s. 273.

³Por. MATTHEWS K. A.: *Psychological Perspectives on the Type A Behavior Pattern*. „Psychological Bulletin”, 1982, 91, 293-323.

Równie specyficzne zachowania dotyczą nadmiernej czujności, gwałtowności i emfaticzności w sposobie mówienia, nadmiernego napięcia mięśni, szybkiego wykonywania wielu czynności, poczucia presji czasu, niecierpliwości wobec powolności innych osób, zaabsorbowania sobą i nadmiernej odpowiedzialności. Osoby te zwykle koncentrują się na kilku kwestiach równocześnie. Ogólnie można te zachowania określić podwyższeniem tempa życia.

W ostatnio rozwijanej koncepcji Byrne¹ stwierdza, że dla WZA podstawowe znaczenie ma nastawienie rywalizacyjne. Pojęcie to jest rozumiane jako motywacyjna predyspozycja do przejawiania wielu zachowań takich jak: zachowania zorientowane na osiągnięcia; zachowania wyrażające presję czasu; zachowania dotyczące zawłaszczania i gromadzenia; zachowania nieustępliwe w sytuacji przeciwstawiania się innym.

Byrne zamiennie używa w przypadku nastawień rywalizacyjnych terminu predyspozycja motywacyjna i zbiór przekonań poznawczych warunkujących podejmowanie wskazanych zachowań.

Nastawienie rywalizacyjne jako predyspozycja motywacyjna jest powiązana z niespecyficznym wzrostem pobudzenia autonomicznego układu nerwowego. W psychologicznej charakterystyce nastawień rywalizacyjnych istotne okazują się ich konsekwencje. Działania wynikające z rywalizacji zakończone sukcesem mają przystosowawcze znaczenie w wyniku ekspresji zaangażowania jednostki w realizację celów.

Z kolei działania napotykające na przeszkody prowadzące do frustracji w związku z zablokowaniem skutecznego realizowania celów posiadają nie przystosowawcze znaczenie prowadząc do negatywnych konsekwencji zdrowotnych związanych z chorobą niedokrwienną serca. Kontekst działania efektywnego przywódcy i menedżera funkcjonuje w świadomości społecznej za pomocą określenia „człowiek sukcesu”.

Wskazana interpretacja sugeruje możliwość dwojakiego interpretowania zachowania przywódcy w zależności od efektów jego działania w otoczeniu.

Wskazane charakterystyki wzoru zachowania A są dobrze dopasowane do stereotypowego pojmowania jednostki pełniącej rolę lidera, przywódcy, menedżera pokazując jego zaangażowanie, intensywność podejmowanych wysiłków oraz psychologiczne i somatyczne koszty ponoszone w związku z fizycznym i emocjonalnym obciążeniem.

Spostrzeganie lidera jako jednostki bardzo aktywnej, zaangażowanej w swoje działania stwarza konstruktywny obraz osoby, która może wpływać na nasze zachowania².

6 SKUTECZNOŚĆ KIEROWANIA PODWŁADNYMI

Wpływanie na zachowania podwładnych przez przywódców oraz dokonywanie wyborów wśród osób, którzy chcą zostać przywódcami jest uwikłany w sprawności komunikowania. Kandydaci wraz ze sztabami są zainteresowani maksymalizacją wpływu społecznego realizowanego poprzez proces komunikowania z przyszłymi podwładnymi.

¹ Por. BYRNE D.G.: *The frustration of success. Type A behaviour, occupational stress and cardiovascular disease*. [w:] D. Kenny, J. Carlson, F.J. McGuigan, J.I. Sheppard (red.) *Stress and health: research and clinical applications*, pp. 411–436, Harwood Academic Publishers, Sydney 2000.

² CZAJKOWSKI W.: *Type A Behavioral Pattern as an Adaptive Mechanism. International Round Table for the Advancement of Counselling*, 05.04.-09.04.1997, Fitzwilliam College, Cambridge.

Skuteczność wpływu uzyskiwanego na podwładnego jest szeroko analizowany w podręcznikach marketingu politycznego i psychologii politycznej poprzez odwoływanie się do kampanii bezpośrednich, spotkań wyborczych, tworzenia wizerunku, konstruowanie reklam, kampanie negatywne oraz wskazywanie na znaczenie sondaży opinii publicznej¹.

W prowadzonej analizie zwracamy szczególną uwagę na rolę uzgadniania znaczeń w procesie komunikowania pomiędzy nadawcą komunikatu i jej odbiorcą. Odwołujemy się do koncepcji procesu uzgadniania znaczeń symboli używanych w procesie komunikowania proponowanej w nurcie symbolicznego interakcjonizmu. W koncepcji tej wskazuje się na istotne znaczenie symbolicznej reprezentacji rzeczywistości w umysłach ludzi żyjących w określonym kręgu kulturowym dla sposobu ustosunkowywania się jednostki wobec świata społecznego i wobec samego siebie.

Czynnikiem definiującym komunikację międzyludzką jest uzgodnienie sposobu rozumienia symboli i znaków używanych przez uczestników takiej relacji. Praktycznym odzwierciedleniem tego sposobu interpretacji komunikowania jest odwoływanie się do oczekiwań i preferencji określonego segmentu wyborców, co jest uwarunkowane względnie dobrą znajomością podstawowych symboli istotnych dla tej grupy².

Zidentyfikowanie takiego zespołu symboli stanowi istotne ułatwienie nawiązania kontaktu stanowiącego początek każdej relacji społecznej. W skutecznym i atrakcyjnym dla odbiorcy procesie komunikowania istotna jest umiejętność sytuowania się w obszarze pomiędzy dwoma skrajnościami: brakiem jakiegokolwiek porozumienia oraz porozumieniem tak wszechogarniającym, że aż nudnym.

Występowanie pewnych różnic pomiędzy partnerami w komunikowaniu ma znaczenie konstruktywne i stanowi istotny warunek atrakcyjności tego procesu.

Warto wskazać zasadnicze zasady normatywne porządkujące i ułatwiające relacje międzyludzkie. Wchodzenie w relacje społeczne może być ułatwione zasadami normatywnymi określającymi efektywność przebiegu nawiązania kontaktu:

Pierwsza z nich to zasada osobowego partnerstwa zalecająca użyteczność traktowania siebie samego i partnera w komunikowaniu w sposób podmiotowy. Negatywne konsekwencje łamania tej zasady w obszarze relacji interpersonalnych są oczywiste – rzadko toleruje się traktowanie podmiotu w sposób przedmiotowy. W świecie polityki odwoływanie się do tej zasady napotyka na przeszkody. Kreowanie wizerunku kandydata niekiedy graniczy z manipulowaniem zachowaniem wyborcy i jako takie polega na jego uprzedmiotowieniu.

Druga zasada sprowadza się do prezentowania siebie w komunikowaniu w sposób dający partnerowi dostęp do faktycznych właściwości jednostki. Odwoływanie się do tej zasady może stanowić istotne utrudnienie w relacji kandydat - wyborca, gdy chociażby przemilczenie pewnego faktu dotyczącego kandydata może stanowić istotny warunek skuteczności jego wpływu na wyborcę.

Trzecia zasada odwołuje się do potrzeby spostrzegania partnera w komunikowaniu w sposób zindywidualizowany z wykluczeniem możliwości odwoływania się do stereotypów. Wydaje się, że kategoryzacja wyborców na określone segmenty stanowi istotne ułatwienie w wykorzystywaniu stereotypów społecznych.

¹ CWALINA W., FALKOWSKI A.: *Marketing polityczny. Perspektywa psychologiczna*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, 2005, s. 11-13. ISBN 83-89574-76-4

² Por. KORZENIOWSKI K.: *Psychospołeczne uwarunkowania zachowań wyborczych*. [W:] K. Skarżyńska (red.). *Podstawy psychologii politycznej*. Zysk i S-ka Wyd., Warszawa 2002, s. s. 237-239. ISBN 83-7298-536-7

Trudność sprawiać także może występowanie różnic pomiędzy zachowaniami prywatnymi i publicznymi¹ zarówno w przypadku przywódców, jak i podwładnych. Wskazanie zasad warunkujących pełne nawiązanie kontaktu z inną osobą stanowi normatywną charakterystykę relacji społecznej, którą warto zestawiać z zasadami regulującymi zachowania przywódców skoncentrowanymi na skuteczności wywierania wpływu poprzez prezentowanie przygotowanego wizerunku.

7 PRZYWÓDZTWO A KOMUNIKOWANIE NIEWERBALNE

Skuteczny przekaz komunikacyjny w dużej mierze jest sprowadzony do zachowań niewerbalnych. Fakt ten stanowi element wiedzy z zakresu psychologii społecznej². W świadomości społecznej analogiczne przekonanie staje się także coraz bardziej popularne niezależnie od tego, że niesie ze sobą szereg przekłamań i uproszczeń. W świecie zachowań przywódców widoczne są także zmiany wynikające z ich współpracy ze specjalistami w zakresie wpływu społecznego, kreowania wizerunku i modyfikowania zachowań niewerbalnych. Istotnym problemem okazuje się jednak możliwość modyfikowania zachowania przywódców w kierunku jego zgodności z wizerunkiem.

Ograniczenia w procesie zmiany mogą być wynikiem posiadania określonych cech osobowości uniemożliwiających pożądane zmiany w zachowaniu. Dokonywanie zmian w zachowaniach niewerbalnych jest również uwarunkowane stopniem kontrolowania tych zachowań przez podmiot. Zachowania te są zwykle podejmowane i realizowane w sposób automatyczny i jako takie są zgodne ze stałymi charakterystykami funkcjonowania podmiotu. Stanowi to też przyczynę większej wiarygodności tych zachowań w zestawieniu z treścią wypowiedzi, którą mówca może bardzo precyzyjnie kontrolować. Możliwe jest także podejmowanie działań służących osiągnięcia lepszemu wglądu we własne zachowania niewerbalne i zachowania niewerbalne innych osób.

Zachowania niewerbalne zwykle zamykają się w zespole około dziesięciu ich rodzajów zawierając ich funkcjonalną analizę.

Warto również wskazać zachowania niewerbalne, które mają kluczowe znaczenie w budowaniu nastawienia emocjonalnego w relacjach interpersonalnych. Należą do nich: kontakt wzrokowy, mimika, ton głosu. W języku potocznym funkcjonuje nazwa „wyraz twarzy” zawierająca w swoim zakresie znaczeniowym kontakt wzrokowy i mimikę.

W badaniach empirycznych dotyczących procesu komunikowania i dowodzących praktycznego znaczenia zachowań niewerbalnych dowiedziono, że za nastawienie emocjonalne wobec partnera w interakcji odpowiadają głównie dwa zachowania niewerbalne.

Decydujące znaczenie posiada wyraz twarzy sygnalizujący emocje w kontakcie interpersonalnym poprzez mimikę i poprzez sposób patrzenia i nawiązywania kontaktu wzrokowego oraz poprzez regulowanie długości jego trwania. Ta ostatnia aktywność jest szczególnie znacząca jako wskaźnik umiejętności dostosowywania się jednostki do reguł gry społecznej.

¹ CZAJKOWSKI, W.: Zachowania publiczne i wizerunek polityka. Skuteczność w odbiorze społecznym. „Państwo i Społeczeństwo”, V: 2005, 4, 153-160; SZMAJKE A.: *Autoprezentacja. Maski, pozy, miny*. Olsztyn: URSA Consulting, 1999, s. 53, 83-84. ISBN 83-910489-1-8;

² Por. CZAJKOWSKI, W., *Uwarunkowania płynności w komunikacji interpersonalnej*. Nieopublikowana rozprawa doktorska. Instytut Psychologii Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków, 1989.

Otóż przedłużanie trwania kontaktu wzrokowego ponad społecznie podzielaną miarę stanowi jednoznaczny sygnał inwazji, bądź wręcz agresji w sferę prywatności jednostki.

Innym zachowaniem niewerbalnym istotnie wpływającym na interpersonalne nastawienia emocjonalne jest ton głosu. Sposób mówienia, akcentowanie, modulowanie głosu, wysokość wydawanych dźwięków (charakterystyka barwy głosu) warunkują nastawienie emocjonalne słuchaczy wobec osoby mówiącej. Wyraz twarzy i ton głosu okazują się być, bardziej istotnymi niż treść wypowiedzi, wyznacznikami nastawień emocjonalnych w kontakcie.

Warto w tym miejscu zwrócić uwagę, iż charakterystyka ta odnosi się do sytuacji budowania nastawienia emocjonalnego, a nie dotyczy informacyjnego przekazu treści w relacjach interpersonalnych. Znaczenie wyrazu twarzy i tonu głosu w relacjach społecznych była przedmiotem badań empirycznych Mehrabiana¹.

8 WPŁYW SPOŁECZNY A WIZERUNEK PRZYWÓDCY

Działania publiczne stanowią swoistą sferę funkcjonowania przywódców dostępną przeciętnemu obywatelowi, który może je obserwować, oceniać i interpretować. Na podstawie tych obserwacji tworzy się ustosunkowanie potencjalnego obywatela/podwładnego wobec przywódcy. Konstruowanie wizerunku przywódcy zakłada możliwość pojawiania się kłamstwa jako środka uzyskiwania wpływu na potencjalnego odbiorcę komunikatów. Ekman zajmując się znaczeniem zachowań niewerbalnych w przekazywaniu emocji stwierdził, że kłamstwo pojawia się w relacjach społecznych jako instrument oddziaływania.

Opisując to zagadnienie szczególną wagę przywiązywał do kontekstu bliskich relacji, biznesu i polityki². Możliwość zafałszowania w komunikowaniu może dotyczyć również intencji komunikacyjnych. W typowych sytuacjach jednostka ma możliwość rzetelnego, zgodnego ze stanem faktycznym identyfikowania intencji swoich działań komunikacyjnych.

W trudnych sytuacjach może dochodzić do niezgodnego z rzeczywistością odzwierciedlenia intencji swoich działań. Podmiot werbalizuje je zdecydowanie odmiennie niż postronni obserwatorzy jego zachowania. Taki stan rzeczy wynika zwykle z obronnych interpretacji służących utrzymaniu stanu posiadania dotyczącego obrazu własnej osoby i poczucia własnej wartości. W terminologii psychologii społecznej nazywa się to atrybucją w służbie ego³.

Falszowanie bądź konstruowanie rzeczywistości dotyczącej sprawowania władzy jest dość wyraźnie odzwierciedlana w języku. Opisując działania polityków mówi się o „scenie politycznej”, a także o przywódcach jako o „aktorach” tej sceny. W socjologicznej koncepcji Goffmana⁴ przyjmuje się założenie o dramaturgicznym charakterze relacji społecznych, w których ludzie odgrywają różnorodne role funkcjonujące w kontekście społeczno-kulturowym.

¹ Por. MCKAY M., DAVIS M., FLANNING P.: *Sztuka skutecznego porozumiewania się*. Gdańsk: GWP, 2004, s. 59. ISBN 83-87957-37-2; KNAPP M. L., HALL J. A.: *Komunikacja niewerbalna w interakcjach międzyludzkich*. Wrocław: Wyd. ASTRUM, 2012. ISBN 978-83-724-9186-2.

² Zob. EKMAN P.: *Kłamstwo i sposoby jego wykrywania w biznesie, polityce i małżeństwie*. Warszawa: PWN, 2003. ISBN 978-83-011-4082-3

³ Por. ARONSON E., WILSON T. D., AKERT R. M.: *Psychologia społeczna. Serce i umysł*. Poznań: Zysk i S-ka, 2012. s. 205-206. ISBN 978-83-7506-930-3

⁴ Por. GOFFMAN E., *Człowiek w teatrze życia codziennego*. Warszawa: PIW, 1981.

Stąd teoria ról społecznych znajduje zastosowanie do opisu i wyjaśniania działań przywódców w kategoriach podejmowania ról, weryfikowania adekwatności jej pełnienia. Ma to swoje szczególne znaczenie w przygotowywaniu i prezentowaniu spotów wyborczych, które zawierają otwarte odniesienia do pełnienia przez przywódcę różnorodnych ról społecznych, jak np. roli ojca, matki, roli prawego człowieka, roli człowieka zaangażowanego w pracę. Odniesienia te mają charakter wyłącznie pozytywny wskazując na nieskazitelny sposób działania przywódcy we wszelkich sferach funkcjonowania. W odbiorze społecznym może to powodować poczucie nienaturalności i oderwania od rzeczywistości, bądź wręcz fałszu.

Problematyka psychologiczna pozwala zidentyfikować w swoim obszarze kwestię prowadzenia swoiście rozumianych gier w relacjach społecznych odzwierciedlających psychologiczną specyfikę podmiotu, a także identyfikuje ich scenariusze obecne w świadomości społecznej¹. Odwoływanie się do określonego wzorca zachowania² jest możliwe poprzez tworzenie „skryptów” określających sposób typowego funkcjonowania podmiotu i stanowiących umysłową reprezentację zdarzeń, bądź działań. Sytuacje skryptowe stanowią warunki, w których automatycznie aktywizowane są pewne ciągi zachowań³.

Skrypty społeczne i gry stwarzają możliwość prowadzenia analizy zachowań przywódców w perspektywie ról społecznych spostrzeganych jako znaczące dla określonego segmentu wyborców. Równie użyteczne jest dokonywanie analizy ich funkcjonowania w zestawieniu ze skryptami wyrastającymi z określonego kręgu kulturowego i społecznego. Interpretacja uwarunkowań kulturowych i społecznych funkcjonowania określonego segmentu obywateli ma kluczowe znaczenie dla konstruowania skutecznego wobec tego segmentu wizerunku przywódcy.

ZAKOŃCZENIE

Poddawanie analizie kategorii przywództwa, dowodzenia, kierowania odnoszonych do warunków współczesnego świata w sposób dość automatyczny kieruje naszą uwagę w przeszłość. W różnych okresach historycznych i w różnych nurtach filozoficznych podejmowano problematykę cech, walorów i umiejętności, które powinny być posiadane przez przywódców, władców, jednostki sprawujące władzę.

Podkreślano głównie sprawności intelektualne związane z posiadaniem wiedzy i umiejętnością jej wykorzystywania. Odnoszono się także do walorów etycznych związanych z etosem i sprawnością rozpoznawania wartości i kierowania się nimi w działaniu.

Klasycznym przykładem doceniania znaczenia tej problematyki był przypadek Aleksandra Wielkiego, którego wychowaniem i kształceniem zajmował się sam Arystoteles. Można przypuszczać, że w otoczeniu Aleksandra uznano, iż najlepiej do pełnienia roli przywódcy przygotowuje go osoba uznana za niepodważalny autorytet w zakresie wiedzy o świecie i działania człowieka. Znane są również bliższe współczesności poglądy dotyczące rozumienia sposobów funkcjonowania przywódców.

¹ BERNE E.: *W co grają ludzie?* PWN, Warszawa 1987, s. 30-35.

² Por. CZAJKOWSKI W.: *Psychologiczne mechanizmy działania w warunkach zagrożenia bezpieczeństwa*. Cracow Research Institute for Security and Defence APEIRON, Katowice 2014.

³ STRELAU J. (red.): *Psychologia. Podręcznik akademicki*, t. III. Gdańskie Towarzystwo Psychologiczne, Gdańsk 2000, s. 30-31; Por. W. Czajkowski, *Psychologiczne...op.cit.*, s. 48-49.

Machiavelli przekonany o złej naturze człowieka pisał w „Księżcu” o różnorodnych formach działania władcy, bądź przywódcy nakierowanych na uzyskanie celu niezależnie od rodzaju tych działań. We współcześnie używanym pojęciu makiawelizmu zawiera się idea możliwości wywierania wpływu na zachowanie innych niezależnie od moralnej oceny użytych środków.

Prowadzone w pracy interpretacje przywództwa prowadzą nas do wniosku o potrzebie uwzględniania różnorodnych podejść w jego opisie i wyjaśnianiu. Nawiązywanie do nurtu dominującego w latach 40-ych i 50-ych XX wieku skoncentrowanego na psychobiografii dotyka problematyki osobowościowych uwarunkowań działania przywódcy i pozwala na zidentyfikowanie użytecznych właściwości. Trendem bliższym współczesności okazuje się być koncepcja interakcyjna odwołująca się do analiz relacji zachodzących pomiędzy przywódcą i jego zwolennikami. W tej koncepcji wykorzystuje się założenia modeli relacji interpersonalnych i międzygrupowych. Koncepcja tę można interpretować jako nawiązanie do ogólnych założeń symbolicznego interakcjonizmu.

Aktualna współcześnie problematyka wpływu społecznego sprowadzona do interpretacji działań służących wywieraniu skutecznego wpływu wskazują na istotny rozwój i specjalizację w zakresie tej problematyki. Mechanizmy wpływu reklamy, techniki wpływu społecznego w sytuacji sprzedaży, perswazja i propaganda, public relations, marketing polityczny i psychologia polityczna odnoszą się do kontekstów, w których skuteczne wywieranie wpływu stanowi zasadniczy cel działania ludzi. Pełniąc rolę przywódców, dowódców, liderów, menedżerów w dużej mierze wymusza zmianę zachowania w kierunku uczynienia go bardziej skutecznym, służącym realizacji własnych celów oraz pełnieniu władzy. Odpowiedź na pytanie, na ile jest to łatwe pojawia się w sposób oczywisty w trakcie obserwacji współczesnego świata, relacji społecznych, zagrożeń i kryzysów w nich występujących.

Wydaje się również, że przywołanie modeli przywództwa nawiązujących do klinicznych interpretacji osobowości jednostki może ułatwiać budowanie modeli skutecznego przewodzenia znajdujących zastosowanie w wieku sytuacjach współczesnych złożonych relacji społecznych. Wskazana problematyka przywództwa i dowodzenia znajdować także może zastosowanie w kontekście zagrożeń bezpieczeństwa stwarzających istotne wyzwania w obszarze szeroko rozumianego wpływu społecznego.

BIBLIOGRAFIA

ALLEN J. G., FONAGY P., BATEMAN A. W.: *Mentalizowanie w praktyce klinicznej*. Kraków: Wyd. Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2014. ISBN 978-83-233-3564-1

ARONSON E., WILSON T. D., AKERT R. M.: *Psychologia społeczna. Serce i umysł*. Poznań: Zysk i S-ka, 2012. ISBN 978-83-7506-930-3

BERNE E.: *W co grają ludzie?* PWN, Warszawa 1987.

BYRNE D. G.: *The frustration of success: Type A behaviour, occupational stress and cardiovascular disease*. W: D. Kenny, J. McGuigan i J.L. Sheppard (red.) *Stress and health: Research and clinical applications*. Harwood Academic Publishers, Sydney 2000.

CIALDINI R.: *Wywieranie wpływu na ludzi. Teoria i praktyka*. Gdańsk: GWP, 2013, s. 40. ISBN 83-85416-39-0

CROZIER M., FRIEDBERG E.: *Człowiek i system. Ograniczenia działania systemowego*. Warszawa: PWE, 1982,

- CWALINA W., FALKOWSKI A.: *Marketing polityczny. Perspektywa psychologiczna*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, 2005, ISBN 83-89574-76-4
- CZAJKOWSKI W.: Uwarunkowania płynności w komunikacji interpersonalnej. Nieopublikowana rozprawa doktorska. Instytut Psychologii Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 1989.
- CZAJKOWSKI W.: Type A Behavioral Pattern as an Adaptative Mechanism. International Round Table for the Advancement of Counselling, 05.04.-09.04.1997, Fitzwilliam College, Cambridge.
- CZAJKOWSKI W.: *Zachowania publiczne i wizerunek polityka. Skuteczność w odbiorze społecznym*. „Państwo i Społeczeństwo”, V: 2005, 4, 153-160.
- CZAJKOWSKI W.: *Psychologiczne mechanizmy działania w warunkach zagrożenia bezpieczeństwa*. Cracow Research Institute for Security and Defence APEIRON, Katowice 2014.
- EKMAN P.: *Kłamstwo i sposoby jego wykrywania w biznesie, polityce i małżeństwie*. Warszawa: PWN, 2003. ISBN 978-83-011-4082-3
- GOFFMAN E., *Człowiek w teatrze życia codziennego*. Warszawa: PIW, 1981
- GRIFFIN E.: *Podstawy komunikacji społecznej*. Gdańsk: GWP, 2003, s. 77. ISBN 83-89120-14-3.
- HALL C.S., LINDZEY G.: *Teorie osobowości*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe, 1990, ISBN 83-01-09240-8
- HERMAN M.G., PRESTON J. T.: *Presidents, advisers, and foreign policy: The effects of leadership style on executive arrangements*, “Political Psychology”, 1994, 15, s. 75-96. cyt.
- JAKUBOWSKA, U.: *Przywództwo polityczne*. [W:] K. Skarżyńska (red.). *Podstawy psychologii politycznej*. Warszawa: Zysk i S-ka Wyd., 2002, s. 82-107. ISBN 83-7298-536-7
- KATZ D., KAHN R. L.: *Społeczna psychologia organizacji. Biblioteka Psychologii Współczesnej*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe, 1979
- KETS de VRIES M.: *Mistyka przywództwa. Wiodące zachowania w przedsiębiorczości*. Warszawa: Wyd. Studio Emka, 2008, ISBN 978-83-886-0786-8
- KNAPP M. L., HALL J. A.: *Komunikacja niewerbalna w interakcjach międzyludzkich*. Wrocław: Wyd. ASTRUM, 2012. ISBN 978-83-724-9186-2.
- KORZENIOWSKI K.: Psychospołeczne uwarunkowania zachowań wyborczych. [W:] K. Skarżyńska (red.). *Podstawy psychologii politycznej*. Zysk i S-ka Wyd., Warszawa 2002, s. s. 237-239. ISBN 83-7298-536-7
- MATTHEWS K. A.: *Psychological Perspectives on the Type A Behavior Pattern*. “Psychological Bulletin”, 1982, 91, 293-323.
- MCKAY M., DAVIS M., FLANNING P.: *Sztuka skutecznego porozumiewania się*. Gdańsk: GWP, 2004, s. 59. ISBN 83-87957-37-2;
- MIKUŁOWSKI-POMORSKI J., NĘCKI Z.: *Komunikowanie skuteczne?* Kraków: Ośrodek Badań Prasoznawczych, 1983.
- Nelson, T.D., *Psychologia uprzedzeń*. Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2003.
- Nęcki, Z., *Komunikowanie międzyludzkie*. Antykwa, Kraków 2000.
- Piwowski, J., *Fenomen bezpieczeństwa. Pomiędzy zagrożeniem a kulturą bezpieczeństwa*. Cracow Research Institute for Security & Defence Skills APEIRON, Kraków 2015.
- ROBBINS S. P.: *Zasady zachowania w organizacji*. Poznań: Zysk i S-ka Wyd. 2001, ISBN 83-7298-536-7
- ROSENMAN R.H., FRIEDMAN M.: *Neurogenic Factors in Pathogenesis of Coronary heart Disease*. “Medical Clinics of North America”, 1974, 58, 269-279.

SKARŻYŃSKA, K., *Wstęp. Psychologia polityczna: główne tematy, ważniejsze dokonania, fazy rozwoju*. [W:] K. Skarżyńska (red.). Podstawy psychologii politycznej. Zysk i S-ka Wydawnictwo, Poznań 2002, s.11-23.

STRELAU J. (red.): *Psychologia. Podręcznik akademicki*, t. III. Gdańskie Towarzystwo Psychologiczne, Gdańsk 2000, s. 30-31;

SZMAJKE A.: *Autoprezentacja. Maski, pozy, miny*. Olsztyn: URSA Consulting, 1999, ISBN 83-910489-1-8

dr Wojciech CZAJKOWSKI

Wyższa Szkoła Bezpieczeństwa
Publicznego i Indywidualnego
„Apeiron” w Krakowie

Prof. nzw. dr hab. Juliusz PIWOWARSKI,

Wyższa Szkoła Bezpieczeństwa
Publicznego i Indywidualnego „Apeiron”
w Krakowie – rektor.

Recenzenti:

Doc. Karol MURDZA, PhD., APZ v Bratislave, Bratislava, Slovensko
prof. dr. hab. Jan MACIEJEWSKI, FSV Vroclavskej univerzity, Vroclav, Poľsko

KULTÚRNA IDENTITA AKO FAKTOR PRÍPRAVY ELÍT: PRÍKLADY ZO SLOVENSKA

CULTURAL IDENTITY AS A FACTOR FOR ELITE PREPARATION: EXAMPLES FROM SLOVAKIA

ČIŽIK Tomáš, MASARIKOVÁ Monika

ABSTRAKT: Pojem informačná vojna sa dnes čoraz častejšie skloňuje v rámci medzinárodných vzťahov, ako efektívny nástroj vedenia boja za použitia minimálnych nákladov. Od marca 2014 čelia viaceré európske štáty masívnej propagande a záplave dezinformácií, ktoré majú pôvod v Ruskej federácii. Výnimkou nie sú ani krajiny Strednej Európy. Dezinformačné portály, ktoré minimálne 1-2x týždenne navštívi až 34 % Slovákov, vo veľkom využívajú koncepciu panslavizmu a ideu slovanskej kultúry a identity. Štatistiky dokazujú, že mnoho obyvateľov v krajinách V4 nechce byť ani súčasťou „Východu“ ani „Západu“, že mnoho obyvateľov považuje Vladimíra Putina za sympatickejšieho než Angelu Merkelovú a mnoho obyvateľov si tiež myslí, že NATO už viac nie je relevantné pre európsku bezpečnosť a naopak Rusko by sa malo stať súčasťou európskych bezpečnostných štruktúr.

Kľúčové slová: informačná vojna, Ruská federácia, Slovania, panslavizmus.

ABSTRACT: Nowadays, the „information warfare“ is becoming more and more common term within the international relations, as an effective tool of combat involving minimal cost. Since March 2014, several European countries have faced massive propaganda and disinformation campaigns originating in the Russian Federation. The Central European countries are no exception. Disinformation portals, which are being visited at least once or twice a week by up to 34% of Slovaks, use the concept of Pan-Slavism and the idea of Slavic culture and identity. Statistics prove that many people in the V4 countries do not want to be a part either of "the East" nor "the West", many people consider Vladimir Putin more sympathetic than Angela Merkel, and many people also think NATO is no longer relevant to European security. In contrary, they believe Russia should become a part of the European security structures.

Key words: information war, Russian Federation, Slavs, Pan-Slavism.

ÚVOD

Cieľom príspevku je analýza spôsobov akými Ruské elity využívajú koncepciu kultúrnej identity k vedeniu informačnej vojny v strednej Európe. Ruské štátne elity (Kremľ) často argumentujú, že obyvatelia krajín strednej Európy s Rusmi zdieľajú tú istú kultúrnu identitu, a preto by mali byť súčasťou slovanskej ríše alebo východnej kultúry. Slovanská kultúra, spoločné hodnoty, jazyk, zvyklosti a kultúrne dedičstvo sú podľa dezinformačných správ určujúcim faktorom vzájomnej spolupatričnosti. Tie isté argumenty zaznievajú aj od krajne pravicových a extrémistických politických strán, ktoré používajú silnú nacionalistickú a anti-NATO rétoriku, alebo od politických strán, či jednotlivcov, ktorí bojujú proti členstvu krajín strednej Európy v Európskej únii (EÚ) a v Severoatlantickej aliancii (NATO). Koncepcia spoločnej kultúrnej identity zohráva kľúčovú rolu v rámci ruských dezinformačných kampaní v strednej Európe a je tiež populárna medzi nacionalistickými a krajne pravicovými stranami.

V príspevku je analyzované zneužívanie koncepcie kultúrnej identity Kremľom k formovaniu protizápadných a proruských nálad. Príspevok začína analýzou pojmu informačná vojna a kultúrna identita. Následne objasňuje, prečo je informačná vojna obzvlášť úspešná v niektorých krajinách, čo pri výkone svojej profesie musia zohľadňovať všetci bezpečnostní aktéri, vrátane vojenských a bezpečnostných elít. V závere prináša niekoľko príkladov dezinformačných kampaní zo Slovenska, kde sa aktívne využíva idea slovanskej kultúry a spoločných slovanských hodnôt.

1 INFORMAČNÁ VOJNA

Informačná vojna sa dnes čoraz častejšie skloňuje v rámci medzinárodných vzťahov a v zahraničnej a bezpečnostnej politike. Podľa expertov predstavuje silný nástroj, prostredníctvom ktorého je možné výrazne vplývať na správanie krajín či aliancií za použitia minimálnej snahy či zdrojov. Medzi výhody vedenia informačnej vojny patrí flexibilita, abstrakcia a asymetrickosť. Môže ju viesť ktorýkoľvek štát bez toho, aby bral do úvahy fyzické hranice štátov. Má rôznu podobu, od využívania prvkov psychológie, cez spravodajské operácie až po operácie v kyberpriestore. Každý zo spomínaných prvkov má svoje výhody aj nevýhody, u všetkých z nich však platí, že je len veľmi náročné sa proti nim brániť. Hlavnými nástrojmi v informačnej vojne sú internet a sociálne médiá – nová platforma pre vedenie informačnej vojny.

Informačná vojna je jedna z foriem hybridného boja. Ďalšími sú psychologické operácie, kybernetické operácie a používanie špeciálnych síl. Hybridná vojna nie je novým fenoménom, prvky hybridnej vojny bolo možné pozorovať aj v konfliktoch v minulosti. Až dnešná informačná doba a nové technológie však umožnili hybridným hrozbám prekvitať a naplno využiť svoj potenciál. Hybridný spôsob vedenia boja využíva najmä nekonvenčné nástroje (tzv. mäkkú silu) a len veľmi ťažko ho možno rámcovať ako vojnu medzi dvomi alebo viacerými tradičnými armádami¹.

Od marca roku 2014 čelia mnohé európske krajiny dezinformačným kampaniam, ktoré majú preukázateľný pôvod v Ruskej Federácii. Ich cieľom je spochybniť dôveru obyvateľov v demokratický politický systém, k domácim a európskym inštitúciám, politickým elitám, alebo západným hodnotám. Cieľom je aj nastoliť taký stav, kedy obyvatelia nebudú vedieť, či informácia je pravdivá alebo nie. Na rozdiel od boja konvenčného, ciele informačnej vojny nie sú vojenské, ale myseľ ľudí.

V dôsledku informačnej vojny môžu byť negatívne ovplyvnené európske krajiny aj bez toho, aby bola voči nim použitá vojenská sila. Ruská informačná vojna má jasné geopolitické pozadie. Dezinformačné kampane sú šité na mieru konkrétnych krajín, nielen v blízkom okolí Ruska (Ukrajina, či v Gruzínsko), ale aj členských krajín EÚ a NATO². Dezinformačné kampane s pôvodom v Rusku kladú silný dôraz na tzv. Panславизм, ruskú kultúru a spoločné hodnoty. Podľa Encyklopédie Britannica (n.d.), Panславизм je *“hnutie z 19 storočia, ktoré zdôrazňovalo spoločný etnický pôvod Slovanov z východnej a stredovýchodnej Európy, s cieľom zjednotiť ich a dosiahnuť spoločné kultúrne a ekonomické ciele”*. Slovanská kultúra a slovanská identita sa pritom častokrát objavujú aj v rôznych dezinformačných médiách. Takéto - podľa nich samotných - „alternatívne“ stránky pôsobia v každej krajine v strednej Európe. Ich hlavným cieľom je zdieľať tak veľa falošných správ, až nebude možné overiť ich pravdivosť a preveriť ich pôvod.

Ruská Vojenská doktrína z roku 2014 pristupuje k informácii ako k lacnej a univerzálnej zbrani, ktorá môže byť ľahko dostupná a šíriteľná v akejkoľvek krajine bez obmedzenia hranicami³. Význam informácií pre Ruskú Federáciu ilustrujú aj slová z Vojenskej doktríny⁴, ktoré zdôrazňujú, že najväčšou vnútornou vojenskou hrozbou pre Rusko sú *„podvratné informačné aktivity namierené proti obyvateľstvu, najmä voči mladým štátnym občanom, ktoré sa zameriavajú na podkopanie historických, duchovných a vlasteneckých tradícií týkajúcich sa obrany vlasti”*. Sila informácií je Rusku známa.

¹ ČIŽIK T.: 2017. Baltic States – How to React to “New Warfare” in the Context of the Article V?.

² ČIŽIK T.: 2017a. *Russian Information Warfare in Central Europe*.

³ ČIŽIK T.: 2017b. Information Warfare as a Geopolitical Tool.

⁴ *Theatrum Belli*. 2015. “The Military Doctrine of the Russian Federation”.

Od roku 2014 Ruská Federácia preukázateľne vynakladá významné investície do médií. Rozpočet pre agentúru RT (pôvodne Russia Today) bol v období rokov 2007-2015 približne 120 miliónov USD ročne. V rokoch 2013-2014 však vyskočil až na 400 miliónov USD. Spravodajské médium a služba Sputnik, ktorá patrí pod štátnu agentúru RT, spolu s ruskou štátnou tlačovou agentúrou RIA Novosti, majú k dispozícii rozpočet 200 miliónov USD, pričom táto suma nezahŕňa ďalšie lokálne média, ktoré šíria propagandu¹.

2 KULTÚRNA IDENTITA

Podľa Ibrahima a Heuera² *"konceptia kultúrnej identity odkazuje na rodinné a kultúrne dimenzie identity človeka a na to, ako ho ostatní vnímajú, to znamená na faktory, ktoré sú charakteristické pre identitu človeka, vnímané ako jednotlivcom, tak aj inými"*. Podľa Ennajiho³ *"kultúrna identita je identita alebo pocit spolupatričnosti k skupine. Je súčasťou predstavy o samom sebe a sebaponímaní a súvisí s národnosťou, etnicitou, náboženstvom, spoločenskou triedou, generáciou, miestom alebo akoukoľvek sociálnou skupinou, ktorá má svoju vlastnú odlišnú kultúru."* Neprekvapuje, že Kremeľ narába s kultúrnou identitou v strednej Európe vo svoj prospech.

"Celý región strednej Európy zažil za posledných 100 rokov mnoho turbulencií, čo viedlo k určitému stupňu nestability politických a hospodárskych inštitúcií. Región je takisto značne izolovaný od hlavného prúdu svetovej politiky." Stredoeurópske krajiny majú rovnakú históriu, kultúru, jazyk (okrem Maďarska), zvyky a symboly. V 19. storočí bola väčšina stredoeurópskych štátov súčasťou Habsburskej ríše a v druhej polovici 20. storočia bola pod sovietskou dominanciou. Krajiny boli súčasťou Sovietskeho zväzu takmer 45 rokov⁴. Preto je prirodzené, že ich obyvatelia sa do určitej miery považujú za súčasť Východu. Existujú ale rozdiely medzi mladou generáciou a staršími ľuďmi, ktorých viaže k Sovietskemu zväzu istá dávka nostalgie.

Ruské dezinformačné kampane sa v prípade strednej Európy zameriavajú najmä na alternatívne médiá a sociálne siete. Kremeľ využíva, že v pobaltských štátoch žije početná ruská menšina. Najviac zraniteľné sú Lotyšsko a Estónsko, *„keďže 26,9 percent z 2 miliónov obyvateľov Lotyšska a 24,8 percenta z 1,3 milióna Estóncov sú etnickí Rusi, zatiaľ čo Litva má z 2,9 milióna obyvateľov len 5,8 percenta ruskej populácie"*⁵. Zároveň väčšina stredoeurópskych krajín sa považuje za slovanské krajiny (okrem Maďarska a pobaltských štátov). Kremeľ preto využíva slovanskú kultúru a spoločnú ruskú kultúru ako hlavnú tému svojej dezinformačnej kampane.

Nielen rusky hovoriace menšiny, ale aj Estónci, Lotyši a Litovčania sú vystavení propagande v ruskom jazyku. Podľa prieskumov až 39 percent tých Estóncov, ktorí dávajú prednosť pozeraniu správ vo viacerých jazykoch, sleduje práve ruské televízne kanály⁶. V Lotyšsku ruské televízne kanály zasiahnu až 48 % obyvateľov⁷. V Litve sleduje spravodajstvo prostredníctvom ruských televíznych kanálov aspoň raz za deň 13 % obyvateľov⁸.

¹ DELFI : 2015. "Kremlin's millions: How Russia funds NGOs in Baltics (3)".

² IBRAHIM F.A.: HEUER, J.R. 2016. *Cultural and Social Justice Counseling*. p.15.

³ ENNAJI, M.: 2005. *Multilingualism, Cultural Identity and Education in Morocco*. p.19-20.

⁴ PEHE, J.: 2002. "Central European Identity in Politics". *Conference on Central European Identity*.

⁵ ŠUKYTÉ D.:2017.*Russian Information Warfare in the Baltic States and Possibilities to Resist*. p. 122.

⁶ SAAR POLL OÜ. 2014. *Current Events and Different Sources of Information*. p. 13-14.

⁷ BALTIC COURSE. 2016. *Non-Latvians youngsters do not watch Latvian public television*.

⁸ ŠUKYTÉ D.:2017.*Russian Information Warfare in the Baltic States and Possibilities to Resist*. p. 122.

Ako už bolo spomenuté vyššie, Kreml používa alternatívne webové stránky na šírenie dezinformácie medzi konkrétnymi skupinami ľudí. Najnovšie výskumy ukazujú, že táto taktika je veľmi úspešná. Výskum¹, ktorý uskutočnil Globsec Policy Institute v septembri 2017, poukazuje na to, že 33 % Čechov, 39 % Maďarov, 45 % Poliakov a 21 % Slovákov chce byť súčasťou Západu. Na druhej strane by 5% Čechov, 5% Maďarov, 3% Poliakov a 9% Slovákov chcelo byť súčasťou Východu. Veľkú skupinu tvoria aj obyvatelia týchto krajín, ktorí by chceli byť "niekde medzi Západom a Východom" - 41% Čechov a Maďarov, 35% Poliakov a 42% Slovákov. Teda približne polovica obyvateľov Českej republiky, Maďarska a Slovenska nechce byť súčasťou ani Západu ani Východu.

Výskum Globsec Policy Institute navyše ukázal, že v troch zo štyroch vyše-hradských krajín verejnosť viac sympatizuje s Vladimírom Putinom ako Angelou Merkelovou. Na Slovensku 41 % obyvateľov považuje V. Putina za sympatickeho, avšak len 19 percent z nich považuje za sympatickú Merkelovú. V Maďarsku 44 % obyvateľov považuje Putina za sympatickeho, v Českej republike je to 32 %. Naopak, v Poľsku iba 10 % Poliakov považuje Putina za sympatickeho a 59 % Poliakov považuje za sympatickú Angelu Merkelovú. Je potrebné poznamenať, že práve Poliaci v minulosti často varovali iné európske krajiny pred ruskou agresiou, najmä v dôsledku svojich negatívnych historických skúseností s Rusmi. Nie je preto prekvapujúce, že z krajín strednej Európy je Putin najmenej populárny zahraničný líder práve v Poľsku.

Ako už bolo povedané v predchádzajúcej časti, väčšina obyvateľov krajín V4 nechce byť súčasťou ani Západu, ani Východu, ale na druhej strane má radšej Vladimíra Putina ako ostatných zahraničných lídrov. To naznačuje, že do určitej miery môže využívanie myšlienok Panslavizmu v rámci dezinformačnej taktiky Kremľu priniesť relevantné výsledky a ovplyvniť verejnú mienku v rôznych krajinách.

Medzinárodný republikánsky inštitút (IRI) uskutočnil aj výskum² verejnej mienky v krajinách V4, ktorý sa pýtal na zdroje, odkiaľ čerpajú obyvatelia politické správy, na dôveru v politický systém a na otázky identity. Keď sa výskum pýtal na snahu Ruska a Vladimíra Putina brániť kresťanstvo a tradičné európske hodnoty, 18 % Maďarov, 14 % Poliakov, 27 % % a 41 % Slovákov uviedlo, že *"Rusko bráni tradičné európske hodnoty"*. Okrem toho si 24 % Maďarov, 21 % Poliakov, 38 % Čechov a 37 % Slovákov myslí, že *"Rusko a Putin môžu byť spojencami proti EÚ, ktorá nás tlačí k tomu, aby sme sa vzdali našich hodnôt"*.

Výskum IRI preukázal aj na ďalší alarmujúci fakt, ktorým je negatívny postoj obyvateľov krajín V4 k NATO. Podľa prieskumu 41 % Maďarov, 35 % Poliakov, 50 % Čechov a 53 % Slovákov hovorí, že NATO už nie je dôležité pre európsku bezpečnosť a prístup k bezpečnosti by sa mal prehodnotiť. Taktiež si 54% Maďarov, 35% Poliakov, 59 % Čechov a 75 % Slovákov myslí, že *"Rusko by malo byť v európskej bezpečnosti považované za partnera a malo by sa stať súčasťou európskych bezpečnostných štruktúr"*. Prieskum tiež ukázal, že 41 % Maďarov, 27 % Poliakov, 44 % Čechov a 60 % Slovákov si myslí, že *"Spojené štáty by nemali zohrávať úlohu v rámci európskej bezpečnosti, v skutočnosti práve prítomnosť Spojených štátov zvyšuje napätie a neistotu"*.

¹ GLOBSEC POLICY INSTITUTE. 2017. *Globsec Trends 2017: Mixed Messages and Signs of Hope from Central & Eastern Europe*.

² INTERNATIONAL REPUBLICAN INSTITUTE. 2017. *Public opinion in Hungary, Poland, Czech Republic and Slovakia*.

Súbežne s tým, ako Kremel využíva situáciu na šírenie čo najväčšieho množstva dezinformácií prostredníctvom sociálnych médií a dezinformačných webových stránok (v ktorých je Rusko zobrazované ako obeť agresívnej zahraničnej politiky Západu a NATO), veľké časť ľudí využíva sociálne siete ako hlavný zdroj každodenných informácií. Podľa výskumu IRI 40% Slovákov, 47% Čechov, 34% Poliakov a 41% Maďarov používa sociálne siete každý deň ako hlavný zdroj informácií.

Podľa prebiehajúceho výskumu Centra pre európske a severoatlantické vzťahy (CENAA)¹ je toto číslo v prípade mladšej generácie ešte vyššie. Výskum ukázal, že takmer 70 % mladých ľudí² na Slovensku využíva sociálne siete (Facebook) ako hlavný zdroj politických informácií.

Okrem toho podľa toho istého výskumu 27 % Poliakov a 24 % Slovákov, Čechov a Maďarov myslí, že *"hlavné médiá sa nezaujímajú o faktické a správne zverejnenie príbehov, naopak, šíria príbehy takým spôsobom, ktorý slúži konkrétnym záujmom"*. Napriek tomu, že väčšina ľudí si myslí, že hlavné médiá sú (alebo sa aspoň snažia byť) profesionálne a nezaujaté, v priemere jeden zo štyroch ľudí si myslí, že hlavné médiá sú zaujaté.

Výskum IRI³ tiež ukázal, že 15 % Maďarov, 12 % Čechov a 10 % Slovákov a Poliakov číta médiá s odlišným pohľadom na udalosti ako hlavné médiá, pretože *"hlavné médiá sú zaujaté a odmietajú uznať jednoduchú pravdu. Alternatívne zdroje sú ochotné povedať pravdu"*. Najmenej raz alebo dvakrát týždenne tieto zdroje navštevuje 36 % Maďarov, 34 % Čechov a Slovákov a 21 % Poliakov.

Podľa prebiehajúceho výskumu CENAA na Slovensku 23 % mladých ľudí ak hlavný zdroj informácií využíva najmä dezinformačné médiá, ako sú Hlavné správy, Slobodný vysielač, Zem a Vek.

3 PRÍKLADY ZO SLOVENSKA

Aké konkrétne príklady dezinformačných kampaní, ktoré súvisia s kultúrnou identitou, môžeme nájsť na slovenských dezinformačných weboch, ktoré sami seba označujú za nositeľov odlišného pohľadu na veci a tých, ktorí odhaľujú pravdu?

Na dezinformačných webstránkach je populárna koncepcia slovanskej kultúry. Malý prieskum na webstránkach Hlavné správy, Zem a Vek a Slobodný vysielač odhalil desiatky článkov, v ktorých sa vyskytuje táto fráza. Tieto články šíria dezinformácie, ktoré hovoria, že slovanská kultúra je oveľa staršia ako sa oficiálne prezentuje.

Tvrdia, že história Slovanov bola umelo zmenená. Ako príklad možno uviesť článok v Hlavných správach s názvom „Stopy Slovanov a prekrúcanie histórie”,⁴ ktorý hovorí, že *„Dejiny mnohých civilizácií, národov, kmeňov a rodov sú dnes zabudnuté, sfaľované a zatajené.“* Podľa článku história Slovanov siaha až k egyptským faraónom a do Mezopotámie: *„Kto boli prví egyptskí faraóni? Na starých freskách sú zobrazovaní ľudia bielej pleti s bledými vlasmi. Hlavy sôch staroegyptských faraónov nesú výrazné črty nordického a alpinskeho typu“.*

¹ Výstupy výskumu budú dostupné v novembri 2017.

² Mladí ľudia – stredoškolskí študenti vo veku 15 až 21.

³ INTERNATIONAL REPUBLICAN INSTITUTE. 2017. *Public opinion in Hungary, Poland, Czech Republic and Slovakia.*

⁴ *Hlavné správy.* 2016. Stopy Slovanov a prekrúcanie histórie.

Podobne posolstvo skrýva aj ďalší článok zo stránky Hlavné správy,¹ kde sa hovorí, že v minulosti Slovania ako jeden národ obývali územie od brehov Atlantického oceánu po Aljašku a Ameriku, pričom si to už nikto nepamätá, kvôli „dobrotivým tvorcom oficiálnej histórie“, ktorí nám bránia poznať pravdu.

Podobné príklady možno nájsť aj v článku na ďalšom „alternatívnom“ médiu, ktoré sa volá Zem a Vek. Článok „Pre Západ sú Slovania druhotriedni, budúcnosť je slovanská únia“ tvrdí, že je *„dôležité vytvoriť medzinárodnú organizáciu, čosi ako slovanské spoločenstvo – etnicky a jazykovo najpočetnejšej skupiny v Európe“*. Hlavným účelom tejto medzinárodnej organizácie podľa autora článku na Zem a Vek bude zachovanie národnej identity slovanských krajín ale aj *„prekonávanie vzájomných rozporov, ktoré medzi nimi zasieva a ustavične živí politika Západu v zmysle starej geopolitickej doktríny ovládnutia sveta.“*

Rovnaký článok s rovnakým znením sa objavuje na všetkých hlavných dezinformačných stránkach - Zem a Vek, Slobodný vysielateľ, Hlavné správy, Na palete. Interakcia s týmto článkom na sociálnych sieťach priniesla viac ako 4.7k zdieľaní súhrnne v štyroch médiách, vrátane Facebooku, Twitteru, LinkedIn, Pinterestu. Na portále Na palete bol zdieľaný celkom až dvetisíc osmesto krát. Tento článok je zároveň najčastejšie zdieľaným článkom na sociálnych sieťach na území Slovenska za posledný rok, ktorý obsahuje slovo „Slovania“.

Článok s názvom „Slováci – rekordéri etnickej autenticity?“² sa zameriava taktiež na etnický pôvod. Tentokrát je však pozornosť venovaná Slovákom. Podľa článku o genetickom výskume Dr. Feráka má takmer 85 % Slovákov gény, ktoré sa vyskytovali na našom území ešte pred ôsmimi tisícmi rokov a teda sme to my, kto žil už vtedy pod Tatrami. Článok tiež tvrdí, že *„Patríme medzi najstaršie etnikum v Európe. Gény, ktoré máme, sa v Európe vyskytovali už pred 20 až 50 tisíc rokmi.“*

Iné správy v týchto dezinformačných médiách sa sústreďujú na nadradenosť slovanskej kultúry, ktorá má byť lepšia ako iné kultúry, pričom Slovania majú slúžiť ako príklad pre iné národy. Táto myšlienka sa objavuje napríklad v článku na Hlavných správach *„Každoročné slovanské stretnutie: Slovania by mali byť majákom v mori multikultúrneho a politického chaosu“*³. Ako napovedá názov, autori tvrdia, že Slovania sú tí, ktorí môžu v ťažkých časoch viesť iných.

Podobná myšlienka sa objavuje aj v ďalšom článku zo Zem a Vek *„Slovania nepotrebujú recepty na život od Nemcov či Američanov“*. Autorka tohto článku sa odvoláva na knihy českej psychologičky Jiřiny Prekopovej, ktoré mala dokázať, že situácia na Západe je oveľa horšia ako v Českej republike alebo na Slovensku, a že v Nemecku dochádza k dekadencii s mnohými rozmazanými deťmi a vysokou rozvodovosťou ľudí. Autor toho článku na Zem a Vek sa zároveň domnieva, že existuje *„päťtisícročná slovanská správnosť, ktorú nám závidí celý svet.“* a že *„Slovanskú správnosť rozdáваме aj v čase, kedy sú európske národy stratené vo vlastnom živí.“* Článok sa stal veľmi populárnym a zaznamenal tisíc päťsto interakcií na sociálnych sieťach. Tento článok je aj druhý najviac zdieľaný článok na sociálnych sieťach za posledný rok na celom území celého Slovenska, ktorý obsahuje slovo „Slovania“.

¹ Hlavné správy. 2017b. Predseda OZ Slavica Miloš Zverina: „Zlaté časy Slovanov, keď žili ako jeden veľký národ od brehov Atlantického oceánu po Aljašku, si už nikto nepamätá“.

² Hlavné správy. 2016 b. Slováci – rekordéri etnickej autenticity?

³ Hlavné správy. 2017. Jubilejný Všeslovanský zjazd: Slovania by mali byť majákom v mori multikultúrneho a politického chaosu

ZÁVER

Ako sa uvádza v predchádzajúcich častiach tohto článku, Rusko na všetkých hlavných dezinformačných stránkach jednoznačne využíva kultúrnu identitu stredoeurópskych štátov na dosiahnutie strategického cieľa - ovplyvňovať a manipulovať s myslou občanov a podkopávať ich dôveru v existujúci politický systém, domáce a európske inštitúcie a demokraciu ako takú, a tak narušiť ich prozápadnú orientáciu.

Podľa najnovších výskumov je tiež jasné, že táto taktika je veľmi úspešná nielen medzi mladou generáciou, ale vo všeobecnosti v rámci širokej verejnosti. Z dlhodobého hľadiska majú takéto akcie potenciál výrazne ovplyvniť základné hodnoty občanov stredoeurópskych krajín, preto tento faktor musia zohľadňovať všetci bezpečnostní aktéri. Výrazné vplyvanie na domácu aj zahraničnú politiku je v súčasnosti možné vidieť v Maďarsku, kde je vláda v konflikte s Európskou úniou.

Dezinformačné kampane „šité na mieru“ predstavujú bezprostrednú a nebezpečnú hrozbu pre európsku bezpečnostnú architektúru. Európske krajiny sa v skutočnosti stále nedokážu riadne zaoberať touto hrozbou, a to najmä z dôvodu zložitosti a charakteru informačnej vojny. Preto bude ťažké zlepšiť bezpečnosť obyvateľov stredoeurópskych krajín bez masívnych investícií do vzdelávania a rozvoja kritického myslenia, zlepšovanie poznatkov mladej generácie o histórii a historickom vývoji medzinárodných záležitostí za posledných 70 rokov a bez spolupráce všetkých štátnych a neštátnych aktérov.

BIBLIOGRAFIA

- BALTIC COURSE. 2016. *Non-Latvians youngsters do not watch Latvian public television*. Dostupné na internete: <http://www.baltic-course.com/eng/baltic_news/?doc=16816> Accessed September 28, 2017. [cit. 2017-10-23].
- ČIŽIK T.: 2017a. *Russian Information Warfare in Central Europe*. In Tomáš Čížik (ed.). *Information Warfare – New Security Challenge for Europe*. Bratislava: Centre for European and North Atlantic Affairs, pp. 8-34.
- ČIŽIK T.: 2017. *Baltic States – How to React to “New Warfare” in the Context of the Article V?*. *Slovak Journal of Political Sciences*. Vol 17/2. ISSN 1338-3140.
- ČIŽIK T.: 2017b. *Information Warfare as a Geopolitical Tool*. *CENAA Analysis*. Centre for European and North Atlantic Affairs. ISSN 1339-7168.
- DELFI. 2015. “*Kremlin's millions: How Russia funds NGOs in Baltics (3)*“. [cit. 2017-10-23]. Dostupné na internete: <http://en.delfi.lt/nordic-baltic/kremlins-millions-how-russia-funds-ngos-in-baltics.d?id=68908408>. Accessed September 4, 2016.
- Encyclopaedia Britannica. (n.d.). *Pan-Slavism*. Dostupné na internete: <<https://www.britannica.com/event/Pan-Slavism>>
- ENNAJI M.: 2005. *Multilingualism, Cultural Identity and Education in Morocco*. Springer Science & Business Media
- GLOBSEC POLICY INSTITUTE. 2017. *Globsec Trends 2017: Mixed Messages and Signs of Hope from Central & Eastern Europe*. [cit. 2017-10-23]. Dostupné na internete: <<https://www.scribd.com/document/349306275/Globsec-Trends-2017-Final-Preview3#>>
- Hlavné správy*. 2016. *Stopy Slovanov a prekrúcanie histórie*. [cit. 2017-10-23]. Dostupné na internete: <<http://www.hlavnespravy.sk/stopy-slovanov-a-prekrucanie-historie/741328>> Accessed September 24, 2017.

- Hlavné správy*. 2016 b. Slováci – rekordérmí etnickej authenticity? [cit. 2017-10-23]. Dostupné na internete: <<http://www.hlavnespravy.sk/slovaci-rekordermi-etnickej-autenticity/769022>>
- Hlavné správy*. 2017. Jubilejný Všeslovenský zjazd: Slovania by mali byť majákom v mori multikultúrneho a politického chaosu. [cit. 2017-10-23]. Dostupné na internete: <<http://www.hlavnespravy.sk/jubilejny-vseslovansky-zjazd-slovania-mali-byt-majakom-v-mori-multikultureneho-politického-chaosu/1019108>>.
- Hlavné správy*. 2017b. Predseda OZ Slavica Miloš Zverina: „Zlaté časy Slovanov, keď žili ako jeden veľký národ od brehov Atlantického oceánu po Aljašku, si už nikto nepamätá“.[cit. 2017-10-23]. Dostupné na internete: <<http://www.hlavnespravy.sk/predseda-oz-slavica-milos-zverina-zlate-casy-slovanov-ked-zili-ako-jeden-velky-narod-od-brehov-atlantickeho-oceanu-po-aljasku-si-uz-nikto-nepamata/1011832>>
- IBRAHIM F.A., HEUER, J. R.: 2016. *Cultural and Social Justice Counseling*. International and Cultural Psychology. Springer International Publishing Switzerland. pp. 15.
- INTERNATIONAL REPUBLICAN INSTITUTE. 2017. *Public opinion in Hungary, Poland, Czech Republic and Slovakia*. [cit. 2017-10-23]. Dostupné na internete: <http://www.iri.org/sites/default/files/four_country_full_presentation_may_24_2017.pdf>
- KREKÓ, P.: 2017. Merkel's Next Challenge: Defeating Putin in Central Eastern Europe. *Atlantic Council*. [cit. 2017-10-23]. Dostupné na internete: <<http://www.atlanticcouncil.org/blogs/ukrainealert/merkel-s-next-challenge-defeating-putin-in-central-eastern-europe>>
- PEHE, J.: 2002. "Central European Identity in Politics". *Conference on Central European Identity*, Bratislava November 6-7, 2002. [cit. 2017-10-23]. Dostupné na internete: <<http://www.pehe.cz/prednasky/2002/central-european-identity-in-politics>>
- SAAR POLL OÜ. 2014. *Current Events and Different Sources of Information*. Tallinn. [cit. 2017-10-23]. Dostupné na internete: <https://oef.org.ee/fileadmin/media/valjaanded/uuringud/Current_events_and_different_sources_of_information__2_.pdf>
- ŠUKYTÉ, D.: 2017. *Russian Information Warfare in the Baltic States and Possibilities to Resist*. In Tomáš Čížik (ed.). *Information Warfare – New Security Challenge for Europe*. Bratislava: Centre for European and North Atlantic Affairs, pp. 116-135.
- Theatrum Belli*. 2015. "The Military Doctrine of the Russian Federation". [cit. 2017-10-23]. Dostupné na internete: <<http://www.theatrum-belli.com/the-military-doctrine-of-the-russian-federation/>>
- Zem a Vek*. 2017. Pre Západ sú Slovania druhotriedni, budúcnosť je slovanská únia. [cit. 2017-10-23]. Dostupné na internete: <<http://zemavek.sk/pre-zapad-su-slovania-druhotriedni-buducnost-je-slovanska-unia/>>
- Zem a Vek*. 2017b. Slovania nepotrebujú recepty na život od Nemcov či Američanov. [cit. 2017-10-23]. Available at: <<http://zemavek.sk/slovania-nepotrebuju-recepty-na-zivot-od-nemcov-ci-americanov/>>

Mgr. Monika MASARIKOVÁ,

doktorandka externého štúdia
Katedry bezpečnosti a obrany,
Akadémia ozbrojených síl gen. M. R. Štefánika,
Demänová 393, 031 01 Liptovský Mikuláš,
E-mail: masarikova.monika@gmail.com

Mgr. Tomáš ČÍŽIK,

doktorand externého štúdia
Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici,
Národná 12. 974 01 Banská Bystrica,
E-mail: cizik@cena.org

Recenzenti:

Prof. dr hab. Jacek DVORZECKI, Vysoká škola polície, Štitno, Poľsko
Doc. Karol MURDZA, PhD., APZ v Bratislave, Bratislava, Slovensko

ПРИНЦИПЫ ФОРМИРОВАНИЯ РЕЙТИНГА ПОДГОТОВКИ В ВЫСШИХ ВОЕННО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ

PRINCIPLES FOR FORMING THE RATING OF TRAINEES AT HIGHER MILITARY EDUCATIONAL INSTITUTIONS

КНМЕЛЕВСКИЙ Serhey, ШИЛО Serhey, ТИМОЧКО Alexander

АННОТАЦИЯ: В статье рассматриваются актуальные вопросы об организации процесса оценки студентов в высших учебных заведениях. Предлагается подход к формированию комплексной оценки на основе модульной рейтинговой системы с учетом организации и стимулирования качества обучающихся. Предложен подход формирования рейтинга с учетом особенностей изучаемых дисциплин и специальности подготовки.

Ключевые слова: рейтинг, модуль, знак, образование, качество образования.

ABSTRACT: The article is concerned with topical issues related to the organization of the process of assessing students in higher education institutions. An approach to the creation of an integrated assessment based on a modular-rating system is proposed taking into account the organization and stimulation of the quality of education trainees. Also the approach of the creation of a rating taking into account the specific features of the studied disciplines and the specialty of preparation is proposed.

Key words: rating, module, mark, education, the quality of education.

INTRODUCTION

One of the key conditions for the successful educational modernization is the development of an effective practice assessing cadets achievements, because of high quality of the educational system implies such an organization of educational and upbringing process, that ensures the competitiveness of graduates from Higher Military Educational Institution, creates prerequisites for achieving a decent standard of living. The process of assessing cadets knowledge, in fact, is a systematic teacher's monitoring for the effectiveness of cadets training activities, i.e. pedagogical control, which is understood as "a system for verifying the results of training and education cadets".

Control - a set of actions that allow you to identify the qualitative and quantitative characteristics of learning outcomes, to assess how the student mastered the material of the curriculum. Pedagogical control in the university is an integral part of the educational process, a means of establishing a direct and private communication between the instructor and the cadet. Control takes place at all stages of the learning process. Its purpose is to reveal the level of knowledge and skills that must meet the standards of military education in the direction of training, specialty and specialization of training.¹

Being an important component of the learning process, monitoring and evaluation of knowledge and skills is a relatively independent and complementary link in the learning process. Teaching without grades cannot lead to high quality and is often devoid of any logical meaning. The process of acquiring knowledge is not spontaneous, and therefore for its implementation, both energy and work are required.

¹ Pavlenko M.A., Rudenko V.M., Berdnik P.G. Methodology of organization independent work with listeners and cadets at the Higher Educational // Вісник Herald of the Taras Shevchenko Lugansk National Pedagogical University. Release №7(146). – Lugansk: LNPU, 2008. - Pp.199-204.

If the educational activity is not evaluated, it is not stimulated financially (payment of scholarships, various kinds of additional payments, etc.), then the learning process becomes unmanageable, or it loses all meaning for the cadet. The academic year in the Higher Educational Institutions consists of two semesters, each of which ends with the control tests (final control). Although many active teachers use intrasemester certification of cadets (current control), which, however, quite often is a mere formality.

1 ANALYSIS OF LITERATURE

The forms of control can be different, depending on the purpose, appointment, timing: examinations (written or verbal), "automatic marking", test works, colloquiums, etc. Many teachers notice, that all of them are often not without "subjectivity".¹ How to find a way out of the current situation, when, on the one hand, it is necessary to assess, and on the other - an optimal form of implementation of this procedure is needed. Recently, in the special literature, a "new" form of control is widely discussed - the rating and, accordingly, the procedure for obtaining it - rating system of knowledge assessment of cadets.² Ratings in everyday life are often used. Success in the life of one breeds the desire to achieve this level in another. In Western Europe and the United States, ratings of educational process have been used for more than a century. Many teachers³ notice a direct correlation between the success of Americans and the use of the rating system in assessing the quality of education.

In the work⁴ it is pointed out that RS is "an effective strategy of knowledge control, which increases the rhythm of cadets' work, the strength of knowledge through systematic work on the material, increases the objectivity of the final assessment, provides more reliable information for the moral and material encouragement of cadets." Moreover, there have recently appeared publications⁵, in which it is clearly stated that "in the higher school there is a need to apply not only a standardized system of the indicator educational quality, but also its evaluation, i.e. unified procedure for obtaining this indicator ", in other words, it is proposed to standardize the procedure for drawing up the rating. Many teachers take in, that rating structure is cumulative⁶, in which each type of cadets' study work is endowed with a fully defined score (in fact, the same estimate, but in conventional units).

¹ Yershikov S, Lobova T., Filipov S, Shidlovskaya T. Experience in using the rating system // Higher education in Russia. -1998. - № 1;

² Yershikov S, Lobova T., Filipov S, Shidlovskaya T. Experience in using the rating system // Higher education in Russia. -1998. - № 1; Galochkin A.I., Bazarnova N.G., Markin V.I., Kasko N.S. Problem-modular learning technology // Sociology and education on the eve of the third millennium. Materials, reports and speeches of Section XI. - Barnaul, 1996; Panin M. Morphology rating // Higher education in Russia. -1998. - № 1.

³ Quality management of education: practical-oriented monograph and methodical manual / Ed. M.M. Potashnik. - M.: Russia, 2000. - 448 c.

⁴ Yershikov S, Lobova T., Filipov S, Shidlovskaya T. Experience in using the rating system // Higher education in Russia. -1998. - № 1;

⁵ Bayzakov U.A. Development of theoretical principles of the standard rating system for assessing the cadets knowledge// High School of Kazakhstan. - 2000. - № 3. - Pp. 12-16

⁶ Yershikov S, Lobova T., Filipov S, Shidlovskaya T. Experience in using the rating system // Higher education in Russia. -1998. - № 1; Galochkin A.I., Bazarnova N.G., Markin V.I., Kasko N.S. Problem-modular learning technology // Sociology and education on the eve of the third millennium. Materials, reports and speeches of Section XI. - Barnaul, 1996; Panin M. Morphology rating // Higher education in Russia. -1998. - № 1.; Bayzakov U.A. Development of theoretical principles of the standard rating system for assessing the cadets knowledge// High School of Kazakhstan. - 2000. - № 3. - Pp. 12-16.

In some cases also ranked,¹ i.e. some rating indicator has a certain weighting coefficient a , taking into account the importance and usefulness of this educational work.

2 AIM

Improving the quality of the cadets' knowledge assessment gained during the training process, taking into account their individual characteristics, and stimulating them to continuously improve the educational quality.

3 MAIN PART

If the total number of types of educational activity is denoted by N then each of N_i has its own estimates of R_i . It turns out that by the end of the semester a cadet might have $R_{real} = \sum_i a_i R_i$, where each estimate R_i has its own weighting coefficient.

But this systematic and regular work, in the first place, falls on the teacher, which in his individual time plan is almost not assigned. Many teachers decry an option in the use of computer technology², develop special programs³, which allow minimizing routine procedures, creating databases.⁴ Other teachers use special cards, on which cadets independently mark their scores, widely use self-assessment, self-monitoring, self-analysis systems, etc.

On the one hand, this may be a way out, but then, considering the integrity of educational space structure and sometimes cadets need to transit from one specialty to another within the framework of Higher Educational Institutions, it is really becoming urgent to develop a unified, standardized approach to rating.⁵ In our opinion, when designing the morphology of a rating, or determining its components (morphons), one should take into account the fact that the learning process is dynamic and control is necessary in order to manage it in the direction of a given property, a given quality of training.

Recall the Mayer-Kelly equation: $\tilde{n}^\circ = \dot{a} + b\dot{O} + \tilde{n}\dot{O}^2 + \dots$

Similar equations that take into account the influence of a large number of factors are known in science, and almost always, when many factors affect the conduction of an open system (and one can quite consider it as such), then the most important and significant for its functioning are selected first. Therefore, we believe that in the rating morphology three components must be taken into account: compulsory, additional and incentive (or prize).⁶

¹ Panin M. Morphology rating // Higher education in Russia. -1998. - № 1.

² Galochkin A.I., Bazarnova N.G., Markin V.I., Kasko N.S. Problem-modular learning technology // Sociology and education on the eve of the third millennium. Materials, reports and speeches of Section XI. - Barnaul, 1996;

³ ; Galochkin A.I., Bazarnova N.G., Markin V.I., Kasko N.S. Problem-modular learning technology // Sociology and education on the eve of the third millennium. Materials, reports and speeches of Section XI. - Barnaul, 1996; Panin M. Morphology rating // Higher education in Russia. -1998. - № 1.

⁴ Panin M. Morphology rating // Higher education in Russia. -1998. - № 1.

⁵ Bayzakov U.A. Development of theoretical principles of the standard rating system for assessing the cadets knowledge// High School of Kazakhstan. - 2000. - № 3. - Pp. 12-16

⁶ Galochkin A.I., Bazarnova N.G., Markin V.I., Kasko N.S. Problem-modular learning technology // Sociology and education on the eve of the third millennium. Materials, reports and speeches of Section XI. - Barnaul, 1996;

The content of each component should be filled in accordance with the professional course of cadets' training in this direction, and each Higher Educational Institution can include its own set of elements, or morphs i.e. the rating components can be obtained from the following expression $R_{real} = \sum_i a_{1i} R_{1i} + \sum_j a_{2j} R_{2j} + \sum_k a_{3k} R_{3k}$.¹

Elements of additional and encouraging rating are auxiliary and allow ranking cadets for some psychological qualities, which are always difficult to estimate in metric symbols. However, a certain set of them allows the student to be referred to interested or lazy, successful or not. In addition, they can be used to increase the real rating of the cadet due to unsuccessful (low) points of the mandatory component (for example, skipping classes for valid or other reasons). These two components of the overall rating ensure the dynamism of its general formula.

Many years of experience at the Higher Educational Institutions showed that the traditional technology of teaching has almost exhausted its capabilities and is no longer able to provide a new quality of education. At the same time, the desire to achieve a given level of training specialists urgently requires a change in the technology of its preparation. The analysis of pedagogical literature shows² that the most effective in achieving the goals is a modular learning technology using the rating system of knowledge assessment.

The reasons for the improvement of the training technology at the Higher Educational Institution and, as a consequence, the aspiration to implement the rating system of knowledge assessment are the following facts:

- low initial level of entrants preparedness;
- low cognitive activity of cadets;
- low residual knowledge of cadets;
- low quality of knowledge and qualitative academic performance.

Indeed, if the technology of learning is viewed as a collection and a certain sequence of didactic methods, through which a guaranteed quality of education is achieved, and the quality of education - as actually reached level of socially established norms, then we must admit that traditional technology does not need reconstruction, but replacement.³

Modular technology of training, first of all, puts the student in front of the need for regular independent study work during the whole semester. Regular, rhythmic work on the educational material is a positive component of the educational and cognitive activity of any student.⁴ The main means of training in modular learning technology are the module and the modular program. There are several definitions of these concepts in the pedagogical literature.

¹ Gorbunov L.G. Morphology of the rating in the context of the quality of education // Innovation in education №6. – M.: Modern University for the Humanities, 2003. – Pp.20-29.

² Galochkin A.I., Bazarnova N.G., Markin V.I., Kasko N.S. Problem-modular learning technology // Sociology and education on the eve of the third millennium. Materials, reports and speeches of Section XI. - Barnaul, 1996;

³ Galochkin A.I., Bazarnova N.G., Markin V.I., Kasko N.S. Problem-modular learning technology // Sociology and education on the eve of the third millennium. Materials, reports and speeches of Section XI. - Barnaul, 1996;

⁴ Pavlenko M.A., Rudenko V.M., Berdnik P.G. Methodology of organization independent work with listeners and cadets at the Higher Educational // Вісник Herald of the Taras Shevchenko Lugansk National Pedagogical University. Release №7(146). – Lugansk: LNPU, 2008. - Pp.199-204.

Module - is a joint logical connection, a complete set of knowledge and skills, corresponding to the fragment of the educational program of training course.¹ Modular program - a system of means, receptions, with the help and by which the ultimate purpose of training. In this way, the modular program includes elements of cognitive activity management and, together with the teacher, helps effectively use the teaching time.

The learning material included in the module should be an adequate, accessible block of information, so that it is possible to design an integral modular program from individual modules.

The essence of the modular learning process is, that the learner can work independently or completely independently with the curriculum offered to him, choosing an individual way of mastering it, taking into account his capabilities and needs. Wherein, the functions of the teacher vary from information-controlling to consulting-coordinating.²

After completing the module study, i.e. after a number of periods of fixing cadets results of answers (written or oral), the ratings are accumulated, which means that we have the opportunity and reason to put the mark in an integrated manner (for a cycle of classes, i.e. for the whole module, for different forms of academic work, for answers with different levels of complexity and at different stages of the course) and differentiated, since the rating of one cadet has cumulative, long-lasting character.

Management of the learning process in the module provided by two monitoring systems - current and final. Modular learning technology, unlike traditional technology, gives preference to the monitoring system, which allows evaluation and self-assessment of the level of mastering the material of the curriculum within the module. Final control is used by us after completing the module study as an output control. It can be classified as general control, according to the classification,³ which conducted in writing, lasting 4 academic hours and includes ranked assignments for all structural units of the module or test work with more than 80 tasks. Transferring the deadlines of writing this work for individual cadets is not allowed, just as the rating adjustment is not allowed during the study period of the module.

CONCLUSIONS

In this way, the cadets who gained less than 55% points by all types of control are allowed to study the second module, i.e. to the subsequent study of the course, only after an interview with the leading teacher for all types of individual assignments.

Evaluation of cadets' knowledge is an effective tool for increasing their activity only if it is based on clearly defined criteria, both in form and content. Based on this, the objectivity of assessment is achieved:

¹ Galochkin A.I., Bazarnova N.G., Markin V.I., Kasko N.S. Problem-modular learning technology // Sociology and education on the eve of the third millennium. Materials, reports and speeches of Section XI. - Barnaul, 1996;

² Yucyaviciene P. A. Principles of modular training // Soviet pedagogy. - 1990. - № 2. - Pp. 55-60; Gorbunov L.G. Morphology of the rating in the context of the quality of education // Innovation in education №6. – M.: Modern University for the Humanities, 2003. – Pp.20-29.

³ Galochkin A.I., Bazarnova N.G., Markin V.I., Kasko N.S. Problem-modular learning technology // Sociology and education on the eve of the third millennium. Materials, reports and speeches of Section XI. - Barnaul, 1996;

- system approach to the formation of the course and, as a consequence, the unified structuring of all its modules;
- expert evaluation of the volume and complexity with the structural parts of each module;
- using a test system of control and self-control, a system of pre- and post-testing, a system of lecture control;
- univariant tasks of final control works;
- using a written form of final control.

The application of rating system of knowledge assessment in the conditions of modular training contributes not only to increasing the motivation for the teaching cadets, increase the strength of knowledge, but also the professional growth of teachers, i.e. in fact, it is a self-developing system that guarantees the continuous improvement of the quality of education.

BIBLIOGRAPHY

Yershikov S, Lobova T., Filipov S, Shidlovskaya T. Experience in using the rating system // Higher education in Russia. -1998. - № 1.

Galochkin A.I., Bazarnova N.G., Markin V.I., Kasko N.S. Problem-modular learning technology // Sociology and education on the eve of the third millennium. Materials, reports and speeches of Section XI. - Barnaul, 1996.

Panin M. Morphology rating // Higher education in Russia. -1998. - № 1.

Quality management of education: practical-oriented monograph and methodical manual / Ed. M.M. Potashnik. - M.: Russia, 2000. - 448 с.

Bayzakov U.A. Development of theoretical principles of the standard rating system for assessing the cadets knowledge// High School of Kazakhstan. - 2000. - № 3. - Pp. 12-16.

Yucyaviciene P. A. Principles of modular training // Soviet pedagogy. - 1990. - № 2. - Pp. 55-60.

Pavlenko M.A., Rudenko V.M., Berdnik P.G. Methodology of organization independent work with listeners and cadets at the Higher Educational // Вісник Herald of the Taras Shevchenko Lugansk National Pedagogical University. Release №7(146). – Lugansk: LNPU, 2008. - Pp.199-204.

Gorbunov L.G. Morphology of the rating in the context of the quality of education // Innovation in education №6. – M.: Modern University for the Humanities, 2003. – Pp.20-

Alexander TIMOCHKO

Doctor of Technical Sciences, professor
of the department, field of scientific interests –
application methods of artificial intelligence
in control systems.

Ivan Kozhedub Kharkiv national Air Force University,
Ukraine, 61023 Kharkiv, 77/79 Sumskay Street.
e-mail: bpgpma@ukr.net.

Serhey KHMELEVSKIY

Candidate of Technical Sciences,
Head of the center, field of scientific
interests – radar information processing.
Ivan Kozhedub Kharkiv national Air Force University,
Ukraine, 61023 Kharkiv, 77/79 Sums kay Street.

Serhey SHILO

Candidate of Technical Sciences,
Senior Lecturer of the department,
field of scientific interests – mathematical
modelling of complex systems.
Ivan Kozhedub Kharkiv national Air Force University,
Ukraine, 61023 Kharkiv, 77/79 Sums kay Street.

Recenzenti:

Prof. dr hab. Jacek DVORZECKI, Vysoká škola policie, Štitno, Poľsko
doc. RSDr. Jozef MATIS, PhD., Kt SVaJ AOS gen. M.R.Štefánika, L. Mikuláš,
Slovensko

**НАПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ПОДГОТОВКИ
ВОЕННОСЛУЖАЩИХ ОРГАНОВ ВОЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ ДЛЯ
ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ВОЙСКАМИ**
**DIRECTIONS OF ORGANIZATION OF SERVICEMEN OF MILITARY
MANAGEMENT BODIES TRAINING FOR INCREASING THE EFFECTIVENESS
OF COMMAND AND CONTROL OF TROOPS**

КОСТЮК И.А., ЛУЦИШИН А.Н., СТЕПАНОВ Г.С., ЩИПАНСЬКИЙ П.В.

АННОТАЦИЯ: В статье рассмотрены основные требования к процессу управлению, системе управления войсками и их непосредственная зависимость от уровня профессиональной подготовки персонала, слаженности его работы. Определены основные направления работы для организации и проведения подготовки оперативного состава органов управления на основе анализа развития систем управления войсками передовых стран мира, а также послевоенных конфликтов и локальных войн, деятельности органов военного управления в ходе мероприятий оперативной подготовки. Обоснована необходимость формирования отдельного раздела военно-учебного процесса по подготовки офицеров-управленцев для штабов оперативного и стратегического уровня звена.

Ключевые слова: управление войсками, система управления, органы военного управления, эффективность управления, направления подготовки офицеров военного управления

ABSTRACT: The article is concerned with the main requirements of the process, system of command and control of troops and their direct dependence on the level of staff professional training and its coherence of work. The main directions of work for organizing and conducting the training of the operational staff of the management bodies are determined on the basis of the analysis of the development of command and control systems in advanced world countries, post-war conflicts and local wars, activity of military management bodies during in the course of operational training activities. The necessity for the formation of a separate section of the military-training process for military command managers at the operational and strategic level for operational and strategic headquarters is supported.

Key words: command and control of troops, management system, military management bodies, management effectiveness, direction of training of military management officers

ВСТУПЛЕНИЕ

Современный период развития общества характеризуется постоянно возрастающей ролью управления. Развитие науки и техники, усложнение социальных процессов, постоянное возрастание объема информации предъявляют все более высокие требования к повышению эффективности управления. В последнее время серьезно расширились и возможности для улучшения управления. В первую очередь это связано с интенсивным развитием менеджмента, электронной вычислительной техники и средств связи.¹

¹ Указ Президента України №555/2015 «Про рішення національної безпеки і оборони України від 2 вересня 2015 року «Про нову редакцію Военної доктрини Країни»/ Офіційне інтернет-представництво President.gov.ua; Указ Президента України №73/2017 «Про рішення національної безпеки і оборони України від 29 грудня 2016 року «Про Державну програму розвитку збройних сил України на період до 2020 року; ШАМКО В.Е.: *Особенности применения воздушных сил в условиях гибридной войны*, НОВІТНІ ТЕХНОЛОГІЇ ДЛЯ ЗАХИСТУ ПОВІТРЯНОГО ПРОСТОРУ, тринадцата наука конференція ХНУ ВС имени И. КОЖЕДУБА 2017 10 с. Харьков.

Коренные изменения в средствах и способах ведения боевых действий вызывают резкое повышение требований к управлению войсками, особенно эти изменения актуальны для Воздушных Сил Вооруженных Сил Украины.

В современных условиях успех боевых действий предопределяется соотношением не только в силах и средствах, но и в качестве управления.

Опыт оперативной и боевой подготовки, анализ развития систем управления войсками передовых стран мира, а также послевоенных конфликтов и локальных войн выявил дефицит целого набора функциональных свойств, отсутствие или недостаточное развитие которых существенно снижает не только возможности применяемого оружия, но и способность командования, оптимально распорядиться выделенными силами и средствами, а оперативному составу пунктов управления обеспечить управленческие решения в сложных условиях.

В Украине, которая выбрала путь интеграции в ЕС и проводит реформирование Вооруженных Сил с целью перехода на стандарты вооруженных сил стран НАТО, на протяжении последнего десятилетия мероприятия по усовершенствованию процесса управления, в военной сфере, кардинальных изменений не принесли. Все мероприятия проводились в условиях отсутствия финансового обеспечения в необходимых объемах из-за сложной экономической ситуации. По крайней мере, удалось не разрушить до конца систему управления, которая создавалась десятилетиями и является базой для проведения реформ, оптимизации и других реорганизаций с целью усовершенствования.

Как особенность, для вооруженных Сил Украины важность поиска оптимального решения по организации управления войсками определила обстановка на востоке Украины. Одним из основных факторов необходимости адаптации действующей системы управления, структуры органов управления стало изменение форм, способов применения видов Вооруженных Сил Украины.¹

Исходя из вышеизложенного, одной из важнейших задач Вооруженных Сил Украины, которые выбрали курс на интеграцию в НАТО, является ликвидация отставания в сфере управления войсками, переход на новые стандарты работы, освоение современных технических и информационных технологий. Особенно это актуально для офицеров-управленцев органов управления оперативного, стратегического уровня, личного состава который обслуживает образцы высоко-технологического вооружения, для участия в международных мероприятиях под эгидой ООН, НАТО, а именно средства от Воздушных Сил Вооруженных Сил Украины, специалисты авиации и ПВО. Основные направления интеграционных процессов определены в Концепции развития сектора безопасности и обороны Украины и Государственной программе развития Вооруженных Сил Украины на период до 2020 года.²

¹ ПУНДА Ю.В., АНТОНЕНКО С.І.: “Проблеми відповідності системи управління Збройними Силами України умовам гібридної війни” Сучасні інформаційні технології у сфері безпеки та оборони, Національний університет оборони України імені І. Черняхівського №21(28), 2017, 120 с. Київ; АЛИМПИЕВ В.: Существующая система ПВО в зоне ответственности ПвК, перспективы развития, система ППО будущего, Новейшие технологии для защиты воздушного пространства, тринадцатая научная конференция ХНУ ВС имени И. КОЖЕДУБА 2017,26 с. Харьков.

² Указ Президента України №555/2015 “Про рішення національної безпеки і оборони України від 2 вересня 2015 року “Про нову редакцію Воєнної доктрини Країни”/ Офіційне інтернет-представництво President.gov.ua; Указ Президента України №73/2017 “Про рішення національної безпеки і оборони України від 29 грудня 2016 року “Про Державну програму розвитку збройних сил України на період до 2020 року;

Как один из факторов, который непосредственно влияет на управление любым процессом прямо или косвенно – это человек. Военная управленческая сфера на оперативно-стратегическом и оперативном уровне наиболее зависит от профессиональной деятельности человека. Обеспечить успешное функционирования процессов управления, выявить проблему, принять окончательное решение по порядку действий для решения проблемы, сформулировать задачу для определённых сил и средств – способен только человек, поэтому офицер-управленец органа военного управления. От его профессионализма зависит система управления любого уровня в иерархичной структуре Вооруженных Сил.¹

Решить актуальную задачу по оптимальному управлению войсками, особенно в ходе очень большой динамике боевых действий возможно только на глубоком анализе проблем управления, возможных направлений и путей их решения. Особенно актуален этот вопрос для Воздушных Сил, важность которых в современных войнах, вооруженных конфликтах в последнее время возросла.

Степени влияния человеческого фактора на функционирования системы военного управления и важность подготовки будущих офицеров – управленцев для успешного преобразования действующей системы военного управления с целью дальнейшего эффективного применения вооруженных сил является актуальной сферой научной деятельности.

Цель публикации:

- определить основные направления деятельности по организации и проведения подготовки оперативного состава органов управления (офицеров-управленцев органа военного управления).
- обосновать необходимость организации проведения комплексной научно-исследовательской работы с привлечением всех ВВУЗов и научно – исследовательских учреждений МО Украины для уточнения целей, задач, структуры и содержания направлений комплексной подготовки офицеров-управленцев органов военного управления оперативного и стратегического уровня.

ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

Уровень подготовки управленческого аппарата – органа военного управления, непосредственно обеспечивает полноту реализации современных требований к управлению войсками. Одно из основных требований, которое выдвигается к управлению войсками - целенаправленная деятельность органов военного управления. Обеспечить указанное условие возможно только персоналом с высоким уровнем профессиональной подготовки, способным эксплуатировать современную технику, мотивированным на выполнение поставленных задач, умеющим работать в воинском коллективе.

Для определения основных направлений деятельности по организации и проведения подготовки оперативного состава органов управления целесообразно исходить из требований к системе управления и управлению как к процессу.

¹ ШАМКО В.Е.: *Особенности применения воздушных сил в условиях гибридной войны*, НОВІТНІ ТЕХНОЛОГІЇ ДЛЯ ЗАХИСТУ ПОВІТРЯНОГО ПРОСТОРУ, тринадцатая научная конференция ХНУ ВС имени И. КОЖЕДУБА 2017 10 с. Харьков.

Основные из них:

1. СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ – постоянная готовность к функционированию или постоянная готовность к управленческому воздействию;
2. УПРАВЛЕНИЕ – качество, непрерывность, оперативность.¹

Из проведенного анализа работы органов управления оперативно-тактического и оперативного уровня в ходе плановых мероприятий оперативной подготовки, проведенной оценки уровня подготовки военнослужащих структурных подразделений пунктов управления методом сравнения были определены наиболее общие недостатки которые непосредственно влияли на выше показанные требования. В основном, причинами недостатков были: недостаточная теоретическая подготовка, отсутствие практики выполнения функциональных обязанностей в составе боевых расчетов, отсутствие разумной инициативы и недостаточная мотивация, неподготовленность к длительным психологическим и физическим нагрузкам.

На основании проведенной работы можно определить основные направления организации и проведения подготовки военнослужащих органов военного управления, с целью повышения эффективности функционирования системы управления за определенными требованиями, а конечным результатом будет повышение эффективности системы управления в целом.

Основными направлениями подготовки органов военного управления определены:

- качество управления;
- специализированный профессиональный отбор;
- распределение за направлениями управленческой деятельности;
- адаптация к различным условиям обстановки;
- качественная профессиональная подготовка по специализации;
- изучение стандартизованных алгоритмов работы;
- развитие навыков к самостоятельному выбору и реализации рациональных форм, методов работы которые оптимально соответствуют обстановке;
- проведение боевого слаживания в составе структурных подразделений пунктов управления и пункта управления в целом не только в ходе плановых занятий, а и в ходе выполнения управленческих задач обеспечения жизнедеятельности объединения (соединения) в мирный период;
- проведение стажировок по направлению своей профессиональной деятельности – в вышестоящих органах управления и в подчиненных воинских частях на руководящих должностях.

¹ ШАМКО В.Е.: *Особенности применения воздушных сил в условиях гибридной войны*, НОВІТНІ ТЕХНОЛОГІЇ ДЛЯ ЗАХИСТУ ПОВІТРЯНОГО ПРОСТОРУ, тринадцатая научная конференция ХНУ ВС имени И. КОЖЕДУБА 2017 10 с. Харьков; ПУНДА Ю.В., АНТОНЕНКО С.І.: "Проблеми відповідності системи управління Збройними Силами України умовам гібридної війни" Сучасні інформаційні технології у сфері безпеки та оборони, Національний університет оборони України імені І. Черняхівського №21(28), 2017, 120 с. Київ; АЛИМПИЕВ В.: *Существующая система ПВО в зоне ответственности ПвК, перспективы развития, система ППО будущего*, Новейшие технологии для защиты воздушного пространства, тринадцатая научная конференция ХНУ ВС имени И. КОЖЕДУБА 2017,26 с. Харьков.

непрерывность управления:

- организация круглосуточного мониторинга обстановки;
- знание имеющихся на вооружении средств связи, автоматизации и умение их эффективно использовать;
- готовность к выполнению обязанностей на уровень выше занимаемой должности, владение смежной специальностью.

оперативность управления:

- способность в любой момент времени оценить обстановку, определить приоритеты, распределить усилия и реализовать управленческое воздействие на подчиненные войска;
- способность организовать реализацию цикла управления с качеством не ниже требуемого, в сроки, которые обеспечат успешное выполнение задачи;
- умение унифицировать стандартные управленческие процессы для повышения оперативности управления.

постоянная готовность:

- умение поддерживать готовность органа военного управления к выполнению задач на уровень выше чем в подчиненных войсках;
- умение формировать мотивационные стимулы для подчиненных;
- постоянное самообучение;
- поддержание физической формы.

Выше указанные направления подготовки военнослужащих органов военного управления целесообразно использовать как базовые. Для непосредственной подготовки специалистов по видам вооруженных сил необходимо учитывать специфику выполнения задач органов управления видов вооруженных сил, особенности боевого применения, способы ведения боевых действий силами и средствами. Для примера рассмотрим особенности функционирования системы управления которые непосредственно влияют на организацию подготовки офицеров-управленцев Воздушных Сил, а именно:

- круглосуточный мониторинг воздушной и наземной обстановки;
- высокая динамика изменения воздушной обстановки;
- психологическая готовность военнослужащих к принятию решения на боевое применение дежурных сил зенитных ракетных войск, авиации;
- большое количество алгоритмов действий при различных условиях обстановки;
- готовность принятия управленческих решений при нестандартных случаях (различные варианты действий воздушного противника);
- большое количество взаимодействующих субъектов и оперативно подчиненных сил и средств по задачам противовоздушной обороны от других видов вооруженных сил.¹

¹ СТАСЮК В., Психологія управління військами. Підручник. Національний університет оборони України імені І. Черняхівського 2014. Київ

Необходимо отметить актуальную особенность подготовки офицеров – управленцев органов военного управления Воздушных Сил Вооруженных Сил Украины – это готовность их к работе на пунктах управления межвидовых структур и многонациональных штабов в составе коалиционных группировок.

ВЫВОД

С целью реализации вышерассмотренных направлений повышения эффективности подготовки офицеров - управленцев органов военного управления, требуется дальнейшие научные исследования в области теории управления войсками, организации подготовки военнослужащих с учетом современных изменений форм и способов ведения боевых действий, появление новых образцов вооружения, развития информационных технологий.

Применение рассмотренных направлений организации подготовки офицеров военного управления могут обеспечить:

- повышение эффективности процесса управления;
- подготовку специалистов управления с учетом стандартов НАТО;
- комплектование органов управления подготовленными управленцами (поддержание эффективности управления не ниже достигнутой).
- усовершенствование системы по целенаправленной подготовке офицеров органов военного управления с учетом особенностей их деятельности по видовой принадлежности Вооруженных Сил Украины – Воздушные Силы, Сухопутные войска, Военно-Морские Силы, а также по выполняемым задачам – ПВО, разведка, РЭБ, логистика и т.д.

Таким образом, проведенное исследование показало, что поднятие уровня подготовки офицеров управленческого звена – один из основных способов повышения эффективности процесса управления войсками. Высокий уровень подготовки военнослужащего – управленца органа военного управления, закладывает основу в дальнейшее развитие системы управления за счет целенаправленной деятельности человека, его способности к самосовершенству и модернизации орудий труда (средств связи, автоматизированных систем управления).

Основой усовершенствования организации подготовки должна быть основательная научная база, для чего и необходимо проведение комплексной научно-исследовательской работы с привлечением соответствующих ВВУЗов и научно – исследовательских учреждений МО Украины для уточнения целей, задач, структуры и содержания направлений комплексной подготовки офицеров-управленцев органов военного управления оперативного и стратегического уровня.

БИБЛИОГРАФИЯ

Указ Президента України №555/2015 “Про рішення національної безпеки і оборони України від 2 вересня 2015 року “Про нову редакцію Военної доктрини Країни”/ Офіційне інтернет-представництво President.gov.ua.

Указ Президента України №73/2017 “Про рішення національної безпеки і оборони України від 29 грудня 2016 року “Про Державну програму розвитку збройних сил України на період до 2020 року

ШАМКО В.Е., Особенности применения воздушных сил в условиях гибридной войны, **НОВІТНІ ТЕХНОЛОГІЇ ДЛЯ ЗАХИСТУ ПОВІТРЯНОГО ПРОСТОРУ**, тринадцата научная конференция ХНУ ВС имени И. КОЖЕДУБА 2017 10 с. Харьков.

СТАСЮК В., Психологія управління військами. Підручник. Національний університет оборони України імені І. Черняхівського 2014. Київ

ПУНДА Ю.В., АНТОНЕНКО С.І. "Проблеми відповідності системи управління Збройними Силами України умовам гібридної війни" Сучасні інформаційні технології у сфері безпеки та оборони, Національний університет оборони України імені І. Черняхівського №21(28), 2017, 120 с. Київ.

АЛИМПИЕВ В., Существующая система ПВО в зоне ответственности ПвК, перспективы развития, система ППО будущего, Новейшие технологии для защиты воздушного пространства, тринадцата научная конференция ХНУ ВС имени И. КОЖЕДУБА 2017,26 с. Харьков.

**П.В. Щипанский,
Г.С. Степанов,
А.Н. Луцишин,
И.А. Костюк**

Контактный адрес: ул. Садовая 9а, кв 73.
03027, Украина, Киев-27, с. Новоселки,
E-mail: luchcheif@ukr.net

Recenzenti:

*doc. RSDr. Jozef MATIS, PhD., Kt SVaJ AOS gen. M.R. Štefánika, L. Mikuláš,
Slovensko*

prof. dr. hab. Jan MACIEJEWSKI, FSV Vroclavskej univerzity, Vroclav, Poľsko

ŻOŁNIERZY W MISJI STABILIZACYJNYCH NATO

SOLDIERS IN NATO STABILIZATION MISSIONS

LUDZIEJEWSKI Zdzisław

STRESZCZENIE: Znaczenie bezpieczeństwa w szybko zmieniającym się świecie wzrasta z powodu kumulacji liczby i rodzajów zagrożeń. W rezultacie zainteresowane kraje utworzyły sojusze militarne, które zapewniają wyższy poziom bezpieczeństwa swoim członkom i społeczeństwu jako całości. W ramach takich sformalizowanych sojuszy żołnierze z każdego członka Sojuszu uczestniczą w tak zwanych misjach stabilizacyjnych. Dlatego autor nakreśla wyniki tych sojuszy w poniższym artykule. **Słowa kluczowe:** bezpieczeństwo, bezpieczeństwo narodowe, alianse wojskowe, misje międzynarodowych sił zbrojnych, grupy systemów wojskowych.

ABSTRACT: The importance of security in the fast-changing world is increasing because of a cumulation of the number and types of threats. As a result, the interested countries have formed military alliances which provide increased level of security for their members and for society as a whole. As part of such formalized alliances, soldiers from each member of the Alliance participate in the so-called stabilization missions. Therefore, the author outlines the outcomes of these alliances in the article below.

Key words: security, national security, military alliances, missions of international armed forces, groups of military systems.

INTRODUCTION

Man, as a social being, cannot live long outside society. He or she desires to be safe which is expected to be natural. The need for safety is one of the main needs of man, which is at the same time the starting point for the possibility of meeting other important needs: existence, survival, identity and development¹. Security understood as a state, is a process that provides a sense of stability, calmness and certainty. It protects against danger and is one of the conditions of individual existence and society at the same time. The appearance of any threat causes the feeling of distress and thus the desire to restore it. Personal safety is the basis for rational interpretation and co-creation of structural security².

Already organized societies around the world, the past and present ones, are exposed to a constant danger. It is impossible to suppress inflammatory fires of war, tensions associated with accumulated negative emotions caused by injustice, or even terrorist power over someone or something. In today's world there is a constant struggle for survival and advantage. Each country is exposed to internal and external conflicts arising from various causes. Security, autonomy or sovereignty is an intrinsic value itself, which people strive for. The role of power is to maintain order within the country and to overcome conflicts from potential enemies from the outside. The main actors of security are still the state as political institutions, while individuals, groups and social organizations, although surrounded by greater concern, remain in the shadow of the interests of the state and other subjects of the state³.

¹ WISNIEWSKA-PAŹ B.: *Edukacja dla bezpieczeństwa wobec specyfiki szkolenia grup dyspozycyjnych*, Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego 2014 s.10.

² tamże: s.11.

³ MIERZEJEWSKI D. J.: *Bezpieczeństwo współczesnych państw Europa-początek XXI wieku*, Piła: Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa im. Stanisława Staszica w Pile, Wydawnictwo EXPOL, 2006.

1 THE NORTH ATLANTIC TREATY ORGANIZATION – NATO

The constant struggle in many parts of the world for religious, ethnic or other reasons causes the loss of stability, leading to the disorder of the entire structured social system. Restoring this balance and stabilizing security often requires outside support. Pandemic struggles, continuous political tensions, cause growing social aggression, in various dimensions of the destruction of health and death of people. The North Atlantic Treaty Organization (NATO) is an international organization that is committed to restoring or securing social security. Its goal is to provide security to all its members but also to those countries that are not NATO members but need or expect such assistance. NATO as an organization undertakes actions to prevent conflicts, restores peace because of conflict resolution, prevents or restricts terrorist activities, and conducts all kinds of humanitarian operations supporting war and cataclysms.

NATO was formed by the North Atlantic Treaty, signed in Washington, April 4, 1949, between the United States, Canada, United Kingdom, France, Italy, Portugal Denmark, Iceland, Luxembourg and Norway. Binding political and military decisions are made after careful examination of the issues and thorough analysis of alternative solutions by all members of the alliance. It should be noted that in the structures of NATO, the dominant role is played by the Americans as the greatest political, economic or military power, thus weakening the independence of Europe in defence matters. NATO's primary function is military tasks, but this military organization has also extended its activities to political cooperation between countries not only as members in ensuring greater national security. It is a perplexing task that must involve more and more countries on a global scale.

The enlargement of NATO was a turning point in joining the group of Central European states formerly being a part of the Warsaw Pact, i.e. Poland, the Czech Republic and Hungary. In November 2002, more candidates were invited to NATO structures: Lithuania, Latvia, Estonia, Romania, Bulgaria, Slovakia and Slovenia. Their official accession to NATO took place in March 2004. In April 2009, Albania and Croatia became the next members. The next country that joined the NATO structures was Montenegro (2017). Bosnia and Herzegovina and Macedonia, though previously expressing their will to join NATO, are still only candidates.

2 NATO PEACEKEEPING

Ensuring security encompasses not only military action, but also social sphere, global environment, economics, economy or limiting the growing waves of terrorism. NATO peacekeeping troops are divided into immediate and rapid reaction forces, main defensive and reserve forces depending on character, mobility, equipment and time of availability¹. They are used for military operations in situations that threaten security and serve to "restore" a given area of peace and stability. They prevent conflicts by undertaking diplomatic initiatives, and in the event of failure they use preventive forces to finish internal or external disputes; control armaments and prevent their spread by: seizure, seizure of weapons of mass destruction, supervision of dismantling and destruction of disputed weapons, escorting arms and other dangerous goods; peace support operations.

¹ MACIEJEWSKI J.: *Oficerowie Wojska Polskiego w okresie przemian społecznej struktury i wojska*, *Studium Socjologiczne*, Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, 2002, s.96.

They include obligations after the end of hostilities between states or within countries and the strengthening of peace. Peace building through post-conflict activities to identify and support structures has strengthened and consolidated peace agreements and political arrangements.

Operations of humanitarian aid, or missions, were conducted to relieve human suffering. Bilateral evacuation of civilians and other non-civilians from areas threatening their security¹ have complemented efforts to improve this security. NATO's tasks make it a strong international institution. It has various concepts worked out by the best military and civilian staff. It uses a military, strategic and political alliance to maintain and restore security in those parts of the world where it is endangered.

One of the most difficult and longest stabilization missions of NATO troops is the mission in Afghanistan. Since August 2003, NATO has officially taken over the International Security Assistance Force (ISAF), thus leading its first mission outside of Europe. The main objective of the mission was stabilization and complete reconstruction of Afghanistan, support for government institutions, the police, the judiciary. The actions of the soldiers contributed to the reconstruction of the various provinces and farms, including the necessary infrastructure such as schools, kindergartens, medical aid units and hospitals. Another important task was the liquidation of the crops of narcotic drugs and the production of drugs, the main source of funding for anti-government activities. ISAF's actions were not just military-specific tasks, such as supporting troops in disarming opposition groups against new governments, destroying rebel armies, training Afghan troops, and exchanging information. It also provides humanitarian aid, food, medicines, sanitation, supplies backed up by funding from member states of ISAF.

3 POLAND'S PARTICIPATION IN NATO

It should be noted that a significant role in the military operations of the stabilization or peacekeeping missions was played by the Polish Army, which carried out missions outside Poland before Poland's accession to NATO structures, as early as 1953. The signing of the North Atlantic Treaty was the decisive moment for Poland, under which Poland became NATO's ally (in 1999). Since that time, the Polish Army has been subjected to adapting procedures to the standardized and functioning procedures in NATO's other allied countries. Poland's participation in NATO has brought about measurable political benefits. First, Poland has stronger external protection from other NATO members as well as military actions in solving existing conflicts and threats to the internal and external security of different societies or even nations.

Military, as a basic but specialized element of the state security system, operates in the national defence system and NATO allied system. They are in constant readiness to perform strategic tasks such as defence tasks (military action) in the event of war, tasks related to broadly understood crisis response (usually within the framework of international missions, but not limited to), stabilization and preventive tasks in peace time (outside the country)².

¹ MACIEJEWSKI J.: *Oficerowie Wojska Polskiego w okresie przemian społecznej struktury i wojska*, *Studium Socjologiczne*, Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, 2002, s.97.

² Jałoszyński K., Wiśniewski B., Wojtuszek T.: *Współczesne postrzeganie bezpieczeństwa*, Bielsko-Biała: Wyższa Szkoła Administracji w Bielsku-Białej, 2007 s.189

In 1996 the Polish contingent served in the SFOR Stabilization Force, and fulfilled the military mission in Bosnia and Herzegovina. POLBAT (so called Polish operational battalion) was subordinated to the Nordic-Polish Brigade, part of the Multinational North Division. The mission was to secure the elections in September 1996, to ensure the security of civilians and international forces, to demilitarize the subordinate region, to fill posts and checkpoints, to support humanitarian aid, and to rebuild energy, road and economic infrastructure¹. The participation of Polish soldiers in missions and high-level engagement in entrusted tasks confirmed the legitimacy of joining the Polish Armed Forces in the structures of the North Atlantic Alliance and at the same time was a test of the readiness of Polish units to exercise their peace-related statements².

In 2003, after finishing the operations in Bosnia and Herzegovina, the Polish contingent took responsibility for restoring peace in Iraq. By the decision of the President of the Republic of Poland on 6 June 2003 and the participation of international forces, Poland undertook the actions entrusted by the UN Security Council in the Iraq area destroyed by the war. It utilized appropriately made NATO databases, which dealt with the recognition of the area of warfare, logistics consulting, programming, and the accomplishment of the forces required to meet the objectives. Participation in the Polish Military Contingent for Iraq has strengthened our international standing and underlined the notable features of Poland as an ally perceived as responsible and fully competent in the NATO structures³.

The Polish Military Contingent has conducted peace support activities under the stabilization mission of the ISAF Security Assistance Force in Afghanistan. This was done by the decision of the President of the Republic of Poland in November 2001. Polish soldiers were entrusted with the protection of the territory of the Republics of Tajikistan and Uzbekistan. The main tasks of the mission included the reconstruction of the road and bridge infrastructure, the training of the Afghan army and the protection of the Kabul airport. In 2008, the Polish Task Force, operating under the ISAF, took over the command of the American forces, thus taking full responsibility for the operations conducted in the new area in Ghazi. The Polish contingent was stationed at the Bagram base. The difficulty of the military mission in Afghanistan, unlike Kosovo, consisted in the parallel repelling of the insurgent attacks.

Poland is currently the main NATO ally, having a significant role in various stabilization and peace missions where it plays an important decision-making role. In the NATO structures, Polish specialists appear in important civilian and military positions. Their involvement in stabilization activities outside the country relates to fulfilling important political, economic and social tasks. Undoubtedly, peace-reconstruction operations, as well as the building of new strong structures of war-affected states or distinct types of internal conflicts, are due to close international co-operation. Unfortunately, there are also negative comments from various parts of the world about stabilization missions. Questions are asked whether, in fact, stabilization missions perform their original functions by looking at the prism of losses suffered by injured or killed soldiers, or by taking part in the missions of civilians whose involvement in various missions often results in serious mental traumas, which requires the help of specialists.

¹ WWW.wikipedia.22.02.2012

² MACIEJEWSKI J.: *Oficerowie Wojska Polskiego w okresie przemian społecznej struktury i wojska*, *Studium Socjologiczne*, Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, 2002, s. 94.

³ <http://ods-dss-ny.org/doc/UNDOC/GEN/PDF/19.10.2004>.

There are no tangible benefits for participants in these missions, but a new social category - veterans of military operations abroad - has emerged. This situation set a new direction for civil-military relations, which has revealed the need to define the social status of veterans of foreign missions of a warlike nature¹. It forced the need to locate veterans in the legal and aid system, especially those who suffered a health impairment and aided families whose mission participants suffered death. The scope of the mission should therefore be proportionate to the expenditures allocated for these purposes and appropriate to the requirements of the governments exercising at the given time the authority.

CONCLUSIONS

The main goal of the North Atlantic Alliance is to maintain and restore security in places in the world where it is at risk. Since its inception, the number of its members has increased significantly, which is clearly the strength and credibility of the organization. Political decisions affect the promotion of security, hence the active participation of armed forces in various peacekeeping and stabilization missions in various parts of the world. Although the costs involved in the restoration of peace and stability are enormous, their bearing by the NATO allies within the framework of the stabilization missions made sense, because this stability and security provide the actions taken by various military organizations to promote security which are indispensable elements of what constitutes the essence of every society. Solidarity between states to help other societies indicates that we are dealing with a global society with its increasingly complex structure. Individual states are elements of a large organism that undergo constant distortion and restoration of normal state is necessary for its proper functioning.

BIBLIOGRAPHY

- Wiśniewska-Paź B., *Edukacja dla bezpieczeństwa wobec specyfiki szkolenia grup dyspozycyjnych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2014.
- Maciejewski J., Bujak A., Stochmal M., *Współdziałanie grup dyspozycyjnych w militarnym, paramilitarnym i cywilnym systemie bezpieczeństwa państwa*, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2015.
- Maciejewski J., *Oficerowie Wojska Polskiego w okresie przemian społecznej struktury i wojska, Studium Socjologiczne*, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2002.
- Korzeniewski K.: *Irak. Kompendium uczestnika misji stabilizacyjnej*, Studio Plus, Bydgoszcz 2006.
- Jałoszyński K., Wiśniewski B., Wojtuszek T., *Współczesne postrzeganie bezpieczeństwa*, Wyższa Szkoła Administracji w Bielsku-Białej, 2007.
- Mierzejewski D.J., *Bezpieczeństwo współczesnych państw Europa-początek XXI wieku*, Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa im. Stanisława Staszica w Pile, Wydawnictwo EXPOL, Piła 2006.

¹ WOLSKA-ZOGATA I., ZAGÓRSKI Z.: *Socjologiczne portrety grup społecznych, Tom studiów i szkiców III*, Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, 2012, s.183

Jałoszyński K., *Współczesny wymiar antyterroryzmu*, Wydawnictwo TRIO Collegium Civitas, Warszawa 2008.

Wolska – Zogata I., Zagórski Z., *Socjologiczne portrety grup społecznych, Tom studiów i szkiców III*, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2012.

Maciejewski J., Stochmal M., Ludziejewski Z., *Grupy dyspozycyjne wobec zagrożeń bezpieczeństwa państwa*, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2016.

Netography

WWW.wikipedia.22.02.2012

<http://ods-dss-ny.org/doc/UNDOC/GEN/PDF/19.10.2004>.

mgr Zdzisław LUDZIEJEWSKI

PhD student of Sociology University
of Wrocław Faculty of Social Sciences
Ul. Koszarowa 3, 51-149 Wrocław,
Poland
e-mail: zdzislaw@ludziejewski.com

Recenzenti:

Prof. dr hab. Jacek DVORZECKI, Vysoká škola policie, Štitno, *Poľsko*
doc. RSDr. Jozef MATIS, PhD., Kt SVaJ AOS *gen. M.R. Štefánika, L. Mikuláš,*
Slovensko

POHLAVIE A VODCOVSTVO VO VOJENSTVE

GENDER AND LEADERSHIP IN THE MILITARY

MARENČINOVÁ Veronika

ABSTRAKT: Oddávna svet pozná vojačky a bojovníčky. Niektoré veľmi odvážne ženy odišli z histórie histórie za svoje hrdinské činy v armáde svojich jednotlivých krajín. Jedna vec však stále ukazuje, že úspechy predchádzajúcich generácií nemôžu vydržať - úloha ženského vojaka, najmä v bojoch, zostáva veľmi kontroverznou témou. V niektorých krajinách bolo vyvinutie niekoľkých argumentov na vylúčenie ženských vojakov v reálnom boji a iných vyšších vojenských pozíciách. Tieto argumenty sa odlišujú od toho, čo mnohí považujú za sexizmus. Je to potrebné preskúmať. Je skutočne zaujímavé, že vzhľadom na to, že emancipácia žien je zjavná aj v iných kariérach, ich schopnosť je veľmi pochybná, pokiaľ ide o väčšinu armád na svete. Tento dokument sa zaoberá úlohou žien a prekážkami, s ktorými sa stretávajú vo svete vo svojich pokusoch o vojenské vedenie.

Kľúčové slová: žena, vojak, vojenský, vedenie, úloha žien, model, pohlavie, ženskosť

ABSTRACT: Since the ancient times the world has known female soldiers and warriors. Some very brave women left the historical annals due to their heroic acts in the military of their individual countries. However, one thing still stands clear - the achievements of the previous female generations cannot endure - the role of a female soldier, especially in combat situations, remains a highly controversial subject. Several arguments have been raised to exclude female soldiers from real combat and other senior military positions in some countries. These arguments differ from what many consider as sexism. It has to be examined. It is really interesting that although the emancipation of women is evident in other careers, their ability is highly doubted when it comes to most militaries in the world. This paper discusses the role of women and the obstacles they face all over the world in their attempts at military leadership.

Key words: female, soldier, military, leadership, role of women, model, gender, femininity

INTRODUCTION

There is no denying that most world militaries would never trust a female to sit at the helm. Despite the great advances made at promoting equality in the workplace, the military still largely remains a man's zone where women struggle to prove their worth. In fact, there are very many militaries in the world where the role of a female soldier is mainly restricted to clerical and other logistical roles¹. They are thought as subordinate staff where civilians wouldn't be the appropriate choice and their role in most militaries is just cosmetic.

1 LEADERSHIP CONCEPT AND THE ROLE OF WOMEN IN THE MILITARY

It is very important to understand what leadership entails before embarking on understanding why female leadership in the military is such a controversial subject. Scholars have advanced various leadership concepts for so many years because leadership is considered complex and has so many facets that cannot be measured. Most people will define leadership as "the act of motivating others to work towards organization goals"².

¹ SCOTT, T. Science Says Putting Women Into Combat Endangers National Security.

² FENER, T., CEVIK, T. Leadership in crisis management: the Separation of Leadership and Executive Concepts. P.

It is a fact that leadership requires a complex set of skills and this is the sole reason why all of us cannot be leaders. A good and effective leader must be a good communicator, must have incredible planning and decision making skills besides being good at working with people.

In the prevailing views on women, men and leadership, female leaders are usually disadvantaged. These common views are influenced by both historical and cultural tendencies. Cultural prejudices about women, men and leadership have moved in a feminine direction, but these shifts are still scarce. Even though prejudice has decreased, there is still a preference for male leaders. Men's roles have changed much less than women's roles, despite several men moved into an environment in which women predominate¹. Going way back into human records, women have always had a role to play in the military.

1.1 Combat troops

It is alleged that during the American Civil War, a number of women fought in the war cross-dressed as men.² But it is during the World War I that their role in the military began to clearly show when Russia deployed some female soldiers on the frontline. During the Eritrean-Ethiopian war, it is reported that a quarter of the Eritrean soldiers were female³. Many women serve as fighter pilots in many world militaries today.

1.2 Medics

Women in military uniform have served as nurses in the battlefield. In World War II, most nations involved used women as medical personnel to treat and nurse injured soldiers. This role was extremely important as it ensured the troops survival by cutting down on unnecessary fatalities. To this day, most militaries in the world still have trained medics as female soldiers and their role remains unchanged.

1.3 Clerical and support staff

Women in most militaries work as clerical officers, taking care of office paper work and other related logistics. Women have served and still serve as cooks and cleaners in militaries worldwide. These tasks are mostly considered easy and not appropriate for a male soldier in some African militaries where sexism is much pronounced⁴. Paradoxically, women have served as drivers in the same militaries.

1.4 Factory workers

During the World War II, it is common knowledge that women served as factory workers where military hardware was being manufactured. They operated machines and worked at the assembly lines to guarantee a consistent supply of weapons to the troops fighting on the frontline. Women still serve in this role in most militaries worldwide although this is no longer considered an exclusive female role.

¹ SHIELDS, P. M. Women as Military Leaders. Promises and Pitfalls.

² GULLEY, H. E. Women & the Lost Cause: Preserving a Confederate Identity in the American Deep South.

³ AKRESH, R., LUCCHETTI, L., THIRUMURTHY, H. Wars & Child Health: Evidence from the Eritrean-Ethiopian Conflict.

⁴ WHITESIDE, A., DE WAAL, A., GEBRE-TENSAE, T. AIDS, Security & the Military in Africa: A Sober Appraisal.

2 OBSTACLES TO WOMEN ADVANCEMENT IN THE MILITARY

2.1 Leadership style

The military is not an easy place for a woman to belong. Everything about military leadership screams masculine. Most orders are shouted and the leadership style is very aggressive¹. A lot of women cannot measure up to the kind of authoritarianism expected of military leaders. The need to be unnecessarily harsh and rude while expecting subordinates to take orders kindly seems like something most women cannot stand. Naturally, women are more kind compared to men.

2.2 The fairer sex

A woman is considered just not build for ragged combat. They are viewed as the fairer sex that needs to be shielded from the harsh reality of what real combat entails². This idea seems to emanate from the interactions most people have with the women in their lives – they are soft, loving and ever warm. It therefore comes as no surprise that most military bosses who are men would never put a woman in harm's way. In that female soldier, they see their mother, wife and even daughter.

2.3 Too much pressure and stress

It is not easy being a boss in the military just like in any other job market. In fact, leadership is not for the faint hearted. Most people thirst for the power that. By being a leader, you're literally responsible for everyone else in your team and it is your job to look out for their welfare. If anything goes wrong, it is often the leader who shoulders the blame and gets to live with the bloat that comes with it. This is certainly a deterrent enough to make most soldiers including women feel contented with the peace that comes with some junior ranks that don't carry so much responsibility.

2.4 Inequality at home

It is tough enough being a career soldier and a mother at the same time let alone being a military boss. In most cultures of the world, a wife often has more responsibilities than the husband even in situations where both are in full time employment³. Raising children is almost exclusively a woman's business in most parts of the world with the man only chipping in with financial assistance. Therefore, taking up a job as a military boss means adding even more responsibilities to an already overwhelmed woman.

2.5 Gender stereotyping

It is a fact that despite the great advancements made by women in many other fields, there are many men and women who still find it very difficult to take orders from a female boss. Both subordinate and superiors of a female military boss will do whatever it takes to discredit her especially if they don't believe in female leadership. It therefore becomes very difficult for women to attain leadership positions due to the constant risk of insubordination.

¹ BOE, O., HOLTH, T. Investigating Correlations Between Personality Traits & Leadership Styles in Norwegian Military Cadets.

² SCOTT, T. Science Says Putting Women Into Combat Endangers National Security.

³ KRALOVANSKY WAHL, CH. Military Women as Wives and Mothers.

2.6 The historical factor

For a very long time, women have been excluded from positions of influence and leadership within the military where they have mostly served in less prestigious roles. This makes them less conversant with the inner workings of the military as they are blind to most of the unwritten rules within the organization. Only recently have most world militaries began appointing female soldiers to minor influential positions. It is therefore considered a risky affair to allow a woman to take charge of a country's military because she is generally considered inexperienced.

2.7 Women are their own enemy

Some female soldiers blatantly argue that a female soldier cannot survive serious combat and shouldn't therefore be deployed to the frontline where enemy fire rages. Serrano perfectly elaborates why women don't belong in the U.S. infantry. In her argument, she states that her opinion is widely supported even within the military itself. In her opinion, the seasoned veterans of war within the military think it is a very bad idea to have women in the U.S. infantry because they know better and have a solid idea of what war actually is.¹

2.8 Women are not courageous enough

According to Bowman, a recent call of duty on National Public Radio in USA seeking combat-ready women exposed the lack of courage in women. Furthermore, he argues that there is anecdotal evidence that female marines are not rushing to serve in ground combat. This could mean a lack of interest or a sense of fear knowing very well what lies in wait in the battlefield. Unlike men, female are believed to have a greater sense of danger and would therefore avoid dangerous situations when they can. Since military is all about acts of valor and courage, it will take a very long time to see many women at the top of world militaries².

2.9 The tyranny of numbers

The politics of numbers cannot be ignored even in the military. Male domination of world militaries means their voice is heard much louder and they can therefore easily advance their own interests at the expense of the women in the force. This fact is much clear in third world countries where almost their entire forces are made up of men. It will be very hard to convince such a force to surrender to a female commander when there are not even a handful of female soldiers around. This lack of bargaining power has seen women stagnate in many world militaries because they are not considered interested enough in military matters.

2.10 Lack of government support

It is a fact that the military and government work hand in hand. For most countries, the President acts as the appointing authority of top ranking military officials. In some countries, such appointments may not be final as they still need to be vetted by other oversight bodies. For any woman to end up at the top in the military, then it is obvious that the President and the military top cream must be supportive of the idea.

¹ SERRANO, L. Why Women Don't Belong in the U.S. Infantry.

² BOWMAN, T. Looking for a Few Good (Combat Ready) Women.

Unfortunately, this doesn't seem to be the case as very few women hold significant positions in world militaries. It is definitely obvious that inasmuch as some world leaders claim to be feminists, they fail miserably to promote the female interest in the military preferring a pair of male hands to be in charge. It would be very easy for women to rise in the military if most Presidents considered them worthy of appointment to the drive seat as they will serve to inspire more women to join the military having seen the prospect for career growth.

2.11 Objectification of women

It is unfortunate that women are considered as sex symbols and are even treated as such in some world militaries. Some female soldiers have been raped by their male counterparts in the jungle. This convoluted view of female soldiers as a means of channeling out sexual tension has only served to further discourage women from joining the military leave alone seeking higher military positions. Those who have been abused in the military become the symbol of why women shouldn't serve in the military. Sexual harassment is a serious problem in most militaries where internal conflict resolution mechanisms keep it suppressed from public exposure¹.

2.12 Cultural perception of soldiers

In some countries, a soldier is the epitome of evil. This is especially the case in unstable democracies². For most women in such countries, joining the military is considered taboo and the level of machismo paraded within the military will just make any female soldier quit and go into hiding. Moreover, no woman will be forgiven for being part of a military that tortures the very people it was supposed to protect. Instead of becoming social pariahs, most women in unstable countries will not even dare consider joining the military. As a result, it can never be any female leadership in such militaries.

2.13 Women are physically weak

There is a very high risk of attracting abominable condemnation from all quarters imaginable but it is true that women lack the physical strength required of a proper soldier. Most military tasks require exceptional physical strength that most women just don't have.

2.14 Privacy and hygiene concerns

Davis argues that it will be a logistical nightmare to send women into combat zone due to complications related with female privacy and other hygiene matters. He describes extremely harsh living conditions with no privacy at all and concludes a female soldier will find the going tough. Since is no military in the world made up exclusively of women, it will be tempting fate to mix up male and female soldiers in conditions that offer zero privacy. Need for special privacy and hygiene facilities limits female career growth by denying them the opportunity to prove themselves like their male counterparts and earn promotions.³

¹ MATTOCKS, K., HASKELL, K., KREBS, E., JUSTICE, A., YANO, E., BRANDT, C. Women at War: Understanding How Women Veterans Cope With Combat & Military Sexual Trauma.

² ADEAKIN, I. The Military and Human Rights Violations in Post-1999 Nigeria: Assessing the Problems and Prospects of Effective Internal Enforcement in an Era of Insecurity.

³ DAVIS, D. The Truth About Women in Ground Combat Roles.

3 FEMININITY AND MILITARY LEADERSHIP – K. M. WALKER'S MODEL

Gender parity has been a critical issue when it comes to leadership and other social affairs, more so, in the military. The issue affects not only lesser countries based on global dominance, but also prominent nations such as the United States, Russia, and the United Kingdom. It has been a long journey in the United States and other nations trying to create the gender equality although there have been inevitable challenges. Men have therefore dominated strong positions in political, social, and economic leadership. As much as this can be seen in many countries, there are efforts put in place to empower women and enable them to have a voice in the society. This aspect is fulfilled by avoiding looking at women in terms of their feminine nature but as special people who can perform a major task in the development of the society.

Karen M. Walker, American psychologist focused on gender and leadership research, developed a model of feminine military leadership.

In her work *A Model for Femininity and Military Leadership*¹ Walker takes us back to the era when women were viewed as nonentities in the society. In fact, they had no say before men. All that they could do was to remain silent and accept to be controlled by men. This was a cultural thing and belief for many people across the globe. The author tries to reflect on the instances of years before the 1940s in the United States and many years past 1940s. The reason for comparing the two eras is to examine the remarkable changes that have been achieved based on gender equity as well as female leadership in the society. Women went through different forms of humiliation but the main focus, in this case, is the leadership race in the military. Before the 1940s, women had limited access to many things including joining the military department. Women were seen as cowards and weak creatures until the experience of world war. This was the time when their true colors became evident in terms of having the potential to serve in the military. Instead of having increased gender discriminations among women; the society began seeing them from a different angle of having a major role in the military.

Today, many women in the United States and other parts of the world have joined military departments and have emerged successful by winning battles. It is not all about being members of the military but taking playing an active role as leaders who control male and female persons in the military base.

The fundamental concept addressed by Walker is the *F-SET leadership model*. In her opinion, this model is based on femininity, but it has a lot to do with that by assessing leadership from a different angle. This model has a basic meaning behind the acronym. The acronym is basically meant to address the leadership discipline. For instance, “*F*” represents *femininity* or the act of considering the validity of being a valuable female in the society. This is a way of encouragement to all women to stand strong and believe in their capabilities. “*S*” stands for *self-efficacy* which trains females to develop self-esteem and trust that they can as well accomplish great things regardless of their gender. “*E*” for *emotional intelligence*, on the other hand, empowers women to be intelligent enough in controlling their emotions if they are determined to achieve a particular goal. For instance, they have to withdraw fear, anger, and sorrow if they have to become successful military officers. All they need is to have courage, determination, perseverance, and persistence.

¹ WALKER, K. M. A model for femininity and military leadership.

The last approach of the model is the encouragement of *teamwork* - “T” - which calls upon both males and females to work together and overcome factors that may lead to collapsing of military services¹. The F-SET leadership model is significant in the sense that it champions for gender equity, promotes unity through teamwork, improves confidence and self-esteem to female through self-efficacy and considers females as part of the society when it comes to femininity.

Indeed the issue of gender and leadership in the military is a highly controversial one. As seen in the paper, concerted efforts to address gender equality in military leadership have widely been unproductive at a time when gender equality is gaining traction across all social spheres. The underlying issues of maligning women have been widely attributed to socio-cultural aspect of the society.

4 RECOMMEDATIONS FOR IMPROVING FEMALE CHANCES AT MILITARY LEADERSHIP

1. There is a reason to believe that the military remains one of the last vestiges of male superiority. Massive educational campaigns should be conceived to bring the world militaries to the new world order where women have equal rights and chances as men.
2. Every conceivable effort should be put in action to create role models for aspiring female soldiers especially in developing countries. This can best be achieved by promoting female soldiers to higher ranking positions within their respective militaries.
3. The idea of limiting women’s effective participation in the military due to biological factors has clearly been overtaken by events. In this modern era where technology defines warfare, it doesn’t take much physical strength to have a woman leading a military. Unlike in the past where boots and guns were physically required on the ground, modern warfare is fought with drones and other sophisticated technologies that can be controlled remotely. Unfortunately, this will only work for developed countries with such advanced military capabilities.
4. There should be concerted efforts to bring equality at the home level. How this can be achieved is a challenge worth scholarly debate. However, one thing is certain—if couples could be encouraged to share out equal responsibilities and chores at home, more women serving in the military could find the time required to become a military leader.
5. Seeing that a lack of skills is one of the crippling factors for the failure of female military leadership, more women should be encouraged to acquire the necessary skills by creating a conducive environment for them to learn within the military.

CONCLUSION

The gender equality issue is still a major challenge in most militaries worldwide. Save for a few developed countries that have opened up their military to women at all levels, most countries still offer female soldiers a traditional role hence they largely remain a supporting arm of the male soldiers.

¹ WALKER, K. M. A model for femininity and military leadership.

Indeed several arguments have been advanced for the exclusion of female soldiers in real combat and other senior military positions in some countries. These arguments range from what many consider as sexism to what qualifies as serious food for thought worth exploring. It is really interesting that inasmuch as the emancipation of women is much evident in other careers, their ability is highly doubted when it comes to most militaries in the world.

This paper has discussed the role of women and the obstacles they face all over the world in their attempts at military leadership. It is going to take inconceivable skills to bring female leadership into most militaries of the world due to factors discussed in this paper.

BIBLIOGRAPHY

- ADEAKIN, I. 2016. The Military and Human Rights Violations in Post-1999 Nigeria: Assessing the Problems and Prospects of Effective Internal Enforcement in an Era of Insecurity. In: *African Security Review* [online]. 2016. Vol. 25, Issue 2. P. 129-145. [cit. 11.11.2017] Accessed:
<<http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/10246029.2016.1148064>>
- AKRESH, R., LUCCHETTI, L., THIRUMURTHY, H., 2012. Wars and Child Health: Evidence from the Eritrean-Ethiopian Conflict. In: *Journal of Development Economics* [online]. 2012. Vol. 99, Issue 2. P. 330-340. [cit. 11.11.2017] Accessed:
<<https://pdfs.semanticscholar.org/d7c6/d1711f62cbb991d6a3c1dfb7a4a6095bfe2b.pdf>>
- BOE, O., HOLTH, T. 2015. Investigating Correlations Between Personality Traits and Leadership Styles in Norwegian Military Cadets. In: *Procedia Economics and Finance* [online]. 2015. Vol. 26, Issue 1. P. 1173-1184. [cit. 11.11.2017] Accessed:
<https://ac.els-cdn.com/S2212567115009491/1-s2.0-S2212567115009491-main.pdf?_tid=cf2a8700-c791-11e7-83c0-00000aacb35d&acdnat=1510481652_3bfd46444439712b5153f47b292386df>
- BOWMAN, T. 2014. *Looking for a Few Good (Combat Ready) Women* [online]. KUOW, 7 July 2014. [cit. 11.11.2017] Accessed:
<<http://kuow.org/post/marines-are-looking-few-good-combat-ready-women>>
- DAVIS, D. 2016. *The Truth About Women in Ground Combat Roles*. The National Interest [online]. 2016. [cit. 11.11.2017] Accessed:
<<http://nationalinterest.org/blog/the-skeptics/the-truth-about-women-ground-combat-roles-14904>>
- FENER, T., CEVIK, T. 2015. Leadership in crisis management: the Separation of Leadership and Executive Concepts. In: *Procedia Economics and Finance* [online]. 2015. Vol. 26, Issue 1. P. 695-701. [cit. 11.11.2017] Accessed:
<<https://fardapaper.ir/mohavaha/uploads/2017/10/Leadership-in-Crisis-Management-Separation-of-Leadership-and.pdf>>
- GULLEY, H. E. 1993. Women and the Lost Cause: Preserving a Confederate Identity in the American Deep South. In: *Journal of Historical Geography* [online]. 1993. Vol. 19, Issue 2. P. 125-141. [cit. 11.11.2017] Accessed:
<https://www.researchgate.net/publication/222045408_Women_and_the_Lost_Cause_Preserving_a_Confederate_Identity_in_the_American_Deep_South>
- KRALOVANSKY WAHL, CH. 1996. Military Women as Wives and Mothers. In: *Women's Health Issues* [online]. 1996. Vol. 6, Issue 6. P. 315-319. [cit. 11.11.2017] Accessed:
<https://www.researchgate.net/publication/14217165_Military_women_as_wives_and_mothers>

MATTOCKS, K., HASKELL, S., KREBS, E., JUSTICE, A., YANO, E., BRANDT, C. 2012. Women at War: Understanding How Women Veterans Cope With Combat and Military Sexual Trauma. In: *Social Science & Medicine* [online]. 2012. Vol. 74, Issue 4. P. 537-545. [cit. 11.11.2017] Accessed:

<<http://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1183&context=publichealthresources>>

SCOTT, T. 2016. *Science Says Putting Women Into Combat Endangers National Security*. The Federalist [online]. 2016. [cit. 11.11.2017] Accessed:

<<http://thefederalist.com/2016/12/09/science-says-putting-women-combat-endangers-national-security>>

SERRANO, L. 2014. Why Women Don't Belong in the U.S. Infantry. In: *Marine Corps Gazette* [online]. 2014. Vol. 98, Issue 9. [cit. 11.11.2017] Accessed:

<<http://www.mca-marines.org/gazette/2014/09/why-women-do-not-belong-us-infantry>>

SHIELDS, P. M. 1985. *Women as Military Leaders. Promises and Pitfalls*. National Conference of the American Society for Public Administration, Indianapolis, Indiana, March 24-27, 1985 [online]. 27 p. [cit. 11.11.2017] Accessed:

<https://www.researchgate.net/profile/Patricia_Shields2/publication/36443072_Women_as_Military_Leaders_Promises_and_Pitfalls/links/53e517db0cf25d674e96af0a/Women-as-Military-Leaders-Promises-and-Pitfalls.pdf>

WALKER, K. M. 2012. A model for femininity and military leadership. In: *Journal of the Psychological Issues in Organizational Culture* [online]. 2012. Vol. 2, Issue 4. P. 22-37. [cit. 11.11.2017] Accessed:

<<https://www.deepdyve.com/lp/wiley/a-model-for-femininity-and-military-leadership-XbqEwzrP8h?articleList=%2Fsearch%3Fquery%3DA%2Bmodel%2Bfor%2Bfemininity%2Band%2Bmilitary%2Bleadership>>

WHITESIDE, A., DE WAAL, A., GEBRE-TENSAE, T. 2006. AIDS, Security & the Military in Africa: A Sober Appraisal. In: *African Affairs* [online]. 2006. Vol. 105, Issue 419. P. 201-218. [cit. 11.11.2017] Accessed:

<<https://academic.oup.com/afraf/article-abstract/105/419/201/14766?redirectedFrom=fulltext>>

PhDr. Veronika MARENČINOVÁ

Externá doktorandka,
Akadémia ozbrojených síl gen. M. R. Štefánika,
Demänová 393, 031 06 Liptovský Mikuláš 6
Kosodrevinová 36, 821 07 Bratislava

E-mail: weron0605@gmail.com

Recenzenti:

doc. RSDr. Jozef MATIS, PhD., Kt SVaJ AOS gen. M.R. Štefánika, L. Mikuláš,
Slovensko

Doc. Karol MURDZA, PhD., APZ v Bratislave, Bratislava, Slovensko

VOJENSKÉ ELITY Z RODOVEJ PERSPEKTÍVY

MILITARY ELITES FROM GENDER PERSPECTIVES

MÁRIA MARTINSKÁ

ABSTRAKT: Ženy boli vždy priamo alebo nepriamo súčasťou vojnových udalostí. Historicky sa ženy snažili tradične zostať mimo vojenského konfliktu, postupne sa však zapájali do vojenských štruktúr a moderná vojna prekonáva obmedzenia tradičných rol a zamestnáva ženy vo všetkých bojových pozíciách vrátane teroristických útokov. Ženy prestávali zastávať pasívne roly, postupne prenikali na najvyššie vojenské pozície a stávali sa elitami vojenských jednotiek. V súčasnosti je dôležité ich rovnomerné zastúpenie nielen vo vysokých vojenských funkciách, ale aj v diplomatických a mierotvorných aktivitách kde majú možnosť realizovať svoj vplyv a riešiť problémy z rodovej perspektívy

Kľúčové slová : Ženy v ozbrojených konfliktoch. Vojenské elity. Historická analýza.

ABSTRACT: Women have always been directly or indirectly involved in war events. Historically, women have traditionally sought to stay out of a military conflict, but have gradually become involved in military structures. The modern war overcomes the limitations of traditional roles and employs women in all combat positions, including terrorist attacks. Women have ceased to hold passive roles, they have gradually penetrated the highest military positions and have become elites of military units. At present, it is important that women have equal representation not only in high military functions, but also in diplomatic and peace-building activities where they have the opportunity to realize their influence and to solve gender issues.

Key words: Women in armed conflicts. Military elite. Historical analysis.

ÚVOD

Historické premeny pozície žien v armáde od podporných po bojové prešli dlhým vývojom. Konflikty a vojny prinášajú obrazy žien, zúčastňujúcich sa vojen rôznym spôsobom. Pracovali viacmenej dobrovoľne v tradičných oblastiach sociálnej podpory a všestrannej sociálnej pomoci vojenskému personálu¹, častokrát na hranici ľudskej dôstojnosti.² Rodová rovnosť je primárnym cieľom všetkých aktivít zameraných na rodovú demokraciu a prevenciu rodovej diskriminácie, je cieľom rodovo citlivého vzdelávania, rodovej desegregácie a pozitívnych akcií v oblasti verejných politík. Filadelfiová poukazuje aj na potrebu vnímania rodovej rovnosti ako hodnoty, o ktorú sa v procese presadzovania a napĺňania ľudských práv opierame. V tomto prípade je rodová rovnosť vnímaná ako: „skutočnosť, že z pohľadu ľudských práv nie sú medzi ženami a mužmi žiadne špecifické rozdiely, ktoré by ospravedlňovali obmedzený prístup k plnému využívaniu práv jednotlivcami.“³

¹ Poznámka: Pojem „sociálna podpora alebo sociálne zabezpečenie“ vyjadruje súbor inštitúcií a inštitútov, ktoré poskytujú ochranu a pomoc ľuďom v prípadoch ohrozenia zdravia, choroby, nezamestnanosti, zdravotného postihnutia, invalidity, pracovného úrazu, staroby, tehotenstva a materstva, rodičovstva, smrti.“ Tiež legislatívne zakotvené sociálne poistenie, sociálna podpora a v širšom zmysle sociálna pomoc. Z historického hľadiska k legislatívne zakotveným „sociálnym istotám“ dochádzalo len veľmi pomaly. Vo vojenskom prostredí sociálne zabezpečenie vojenského personálu bolo v minulosti riešené skôr živelne: materiálnymi výhodami, podielom zo zisku a „koristi“, zvýšením spoločenského statusu, či bolo súčasťou stratégií prežitia počas vojnových konfliktov, a po ich ukončení. Podľa: MATOUŠEK O. a kol.: *Základy sociálnej práce*. Praha: Portál, 2001.

² FILADELFIOVÁ J. Náčrt situácie na slovenskom trhu práce a rezort školstva. In: BOSÁ M., FILADELFIOVÁ J.: *Učiteľky a riaditelia. Rodová nerovnosť a rodová segregácia v prostredí stredných odborných škôl*, Prešov : EsFem, 2008 s.68.

³ Tamtiež, s.69.

Dlhodobá snaha aktérov a aktérok v úsilí presadiť problematiku rodovej rovnosti, sa prejavuje nielen ako *teoreticko-politický koncept* - potvrdený historickým emancipačným úsilím o presadenie záujmov žien zakotvených v legislatíve, ale aj *spoločenský koncept* zdôrazňujúci uznanie rovnosti žien a mužov.

V textoch o histórii žien v modernej vojne je ich podoba pomerne komplexná – sú to príbehy žien, zjednocujúcich symbolov národa alebo myšlienky, žien–matiek, žien–obetí, žien–nebojujúcich, alebo tých, ktoré si všímame ako bojujúce výnimky. Avšak historická analýza potvrdzuje postupný prienik žien medzi elitu spoločnosti, aj elitu vojenskú. V článku sa zameriame na zaujímavé kontexty, historickú ale aj socio-kultúrnu analýzu prieniku žien v rámci vojenských zložiek na elitné bojové pozície a zvyšovanie vplyvu žien na spoločenské a historické udalosti.

1 VOJNA Z RODOVEJ PERSPEKTÍVY

Antropologické a etnologické výskumy potvrdzujú snahu chrániť ženy – nositeľky života ako dôležitý imperatív ľudského rodu.¹ T. zn., že existujú dobré evolučné dôvody držať ženy ďaleko od ohniska vojnového nebezpečenstva. Ak sa chápanie mužskosti a ženskosti spája s predstavou neprekročiteľnej hranice medzi nimi, vzniká bariéra a očakávané vzory správania sa stávajú diktátom. Akékoľvek vybočenie z hraníc sa potom považuje v spoločnosti za porušenie normálnosti a trestá sa výsmechom, nátlakom na „znormálnenie“, odsudzovaním, vylúčením zo spoločnosti, v niektorých kultúrach dokonca smrťou.

Neprekročiteľná hranica medzi pohlaviami je základným predpokladom „*fungovania*“ *rodových stereotypov*.² Súčasťou vývoja národných štátov v modernej forme, je predstava žien ako nebojujúceho celku, ženy ktoré chránia rodinný krb. Rozdiely medzi súkromným svetom rodiny a voči verejnosti otvoreným svetom ekonomiky a politiky vtlačili sociálnej existencii pohlavne vymedzený tvar. Táto *morálna delba práce* sa týka organizácie sociálneho priestoru aj aplikácie rôznych systémov sociálnych pravidiel. Veľa vojenských predpisov prešlo zmenami v súvislosti s prispôsobovaním sa rolám žien v boji a v prednej línii. Ustanovenia základných poriadkov boli a sú problémovou oblasťou. Tam, kde sa predpisy zmenili, aby boli lepšie prispôsobené ženám, prišlo v skutočnosti aj k zmenám, týkajúcim sa vojenských skúseností mužov. Ale celkovo integrovanejšie vojská posúvajú do popredia napätie medzi občianskymi predstavami o zmluvnom zamestnaní a jednotlivcom úplne obklopeným požiadavkami vojenskej služby.

Rozdiely medzi verejným a súkromným sú tiež otázkou priestoru. Otázky pohlavia sú problematickejšie nie vo vzťahu k pracovným požiadavkám formálnej organizácie, ale v neformálnom prostredí, hlavne v prípadoch, keď bolo potrebné cestovať ďaleko od domova. V bojových zostavách neexistujú žiadne rozdiely medzi tým, čo sa v občianskom živote považuje za domov a zamestnanie, a medzi malým priestorovým súkromím. Vojenské riešenia sa tu odchyľujú od nerozhodujúcich hľadísk rešpektujúcich pohlavie, ako je to napríklad v prípade holandského námorného, alebo amerického pozemného personálu, ktorý môže byť ubytovaný spoločne.

¹ KICZKOVÁ Z., SZAPUOVÁ, M., 2011: Materstvo ako téma feministického skúmania. In: KICZKOVÁ, Z., SZAPUOVÁ, M. (eds.): *Rodové štúdiá. Súčasné diskusie, problémy a perspektívy*. Univerzita Komenského: Bratislava, s. 209 - 225.

² KICZKOVÁ, Z. 2002. O štruktúre a funkcii rodových stereotypov. In: *Zborník príspevkov z vedeckej konferencie s medzinárodnou účasťou „Kvalita života a ľudské práva v kontextoch sociálnej práce a vzdelávania dospelých*. Prešov: FF s. 313.

Na druhej strane môže existovať aj oddeľovanie na základe pohlavia, ako je tomu v britskom námorníctve s oddelenými izbami pre mužov a ženy a zo zvláštnymi predpismi, ktoré eliminujú vzájomný styk.¹ Ďalšou súčasťou stereotypu je aj rozdiel medzi *vzťahom mužov a žien k násiliu*, kde do konca 18. stor. mužské násilie bolo ospravedlniteľné jedine vo vojne, ženské násilie bolo neakceptovateľné, mimo akýchkoľvek hraníc normálneho očakávania.² Násilie žien bolo považované za skazonosné, a individuálne, ženy sú v *processe tradičnej socializácie*³ vedené k tomu, aby potlačovali svoju agresivitu. To môže spôsobiť celý rad problémov, ako napr. pocity viny, odsudzovania, pokiaľ hnev dostatočne neovládajú. Ženská agresivita býva onálepkovaná ako hystéria, alebo neuróza. Moderné názory upozorňujú na to, že je potrebné agresivitu chápať ako pozitívnu životnú silu a viesť ženy k takému sebapomnaniu, ktoré by nebolo pre ne sebadeštruktívne.⁴

Násilie mužov v období vojny mohlo byť regulované a riadené pravidlami. Zároveň sa objavili veľmi ostré rozpory medzi osobným životom a verejným životom – tiež medzi rodinou a štátom. Ženy boli strážkyňami rodiny, muži ochrancami štátu. Cez túto konštrukciu, videli muži vo svojom konaní skutky ochrany, obrany a smelosti povznášajúce príbehy odvahy, služby, cti a slávy: boli to heroické činy. Ženy videli ale vo svojich skutkoch ochrany a neheroickej starostlivosti tradične povznášajúce príbehy šľachetnosti, obetavosti, služby, nesmrteľnosti.⁵

Sociálna identita žien ich zaradzuje skôr medzi obeť ako medzi vykonávateľov násilia. Rastúci podiel žien v armáde determinuje vznik ďalších nových kultúrnych problémov. Ich *angažovanosť v zabíjaní a legitimita násilia* sa dostáva do konfliktu s kľúčovými elementmi ich sociálnej osobnosti, ich citlivosti ako osôb nežnejšieho pohlavia a napokon s ich pestúnskou schopnosťou. Dôkazy týchto problémov možno nájsť v novinových správach a správach iných oznamovacích prostriedkov, v trvalom záujme verejnosti o otázky sexuality na palubách lodí, kritiky žien odchádzajúcich do vojny zriekajúc sa manželov a detí, záujmu verejnosti o ženy, ktoré sa stali vojnovými zajatkami.

A nové obrazy prinášajú aj ženy podieľajúce sa na vojnových zločinoch. Mnohé z týchto názorov vynechávajú druhú stranu – mužov, ako sú oni ochotní bojovať, zabíjať a umierať. U mužov ide o otázku, ktorá nie je záležitosťou ich voľby. Vojna je hlavnou *príčinou „krízy rodiny“*, ktorá je charakterizovaná najmä odlúčením mužských členov rodiny, zmenou demografického vývoja, posunom tradičného postavenia žien v rodine, uvoľnením sociálnych väzieb a „stratou morálky“ (prejavujúcou sa v korupcii, sexuálnej neviazanosti, nevere, homosexualite).⁶

¹ GOLDMAN, N. L. and STITES, R. Great Britain and the World Wars. 1982. In CARREIRAS, H. The Role of Women in the Armed Forces of NATO Countries: Military Constraints and Professional Identities.

² JANATA, J.: *Agrese, tolerance a intolerance*. Praha: Grada Publishing 1999.

³ KICZKOVÁ, Z. 2002. *O štruktúre a funkcii rodových stereotypov*. In: Zborník príspevkov z vedeckej konferencie s medzinárodnou účasťou „Kvalita života a ľudské práva v kontextoch sociálnej práce a vzdelávania dospelých. Prešov.

⁴ VLUGT DER VAN, I.: *Female Social Work or gender specific social work with women and girls?* Pp.18-23 in Hesser, K.E., Koole, W. Social Work in the Netherlands. Current Developments. Utrecht: SWP. In: JANEBOVÁ, R. 2005. *Otázky moderní feministické sociální práce: Emancipatorní, nebo genderově specifická sociální práce?* Sociální práce, č. 3,

⁵ TOWNSHEND Ch. 2007. *Histórie moderní války*. Jean Bethke Elshain: *Ženy a válka*. Oxford University press 2005 Mladá fronta, str. 314-327.

⁶ DUDEKOVÁ, G. 2009. *Stratégie prežitia v mimoriadnej situácii*. Vplyv veľkej vojny na rodinu na území Slovenska. časopis pre históriu a príbuzné spoločenské vedy, 2009, roč. 3, č. 1, s. 1- 19. ISSN 1337-6861 In: Forum Historiae, roč.3.č.1. Dostupné: <http://www.forumhistoriae.sk>.

Absencia mužov v rodine nútila ženy nahradiť mužskú prácu, prevziať rozhodovacie právomoci a zodpovednosť za existenčné zabezpečenie rodiny, nájsť alternatívne zdroje príjmov. Nebolo to jednoduché, pretože počas vojny stáli v rozpore snaha zabezpečiť základné suroviny pre vlastnú potrebu a prežitie rodiny oproti potrebám vyšších celkov, mesta, štátu.¹ Odchod mužov do vojny znamenal stratu živiteľa rodiny. Rápidny pokles životnej úrovne častokrát nedokázali kompenzovať ani vojnové príplatky na rodinu a ďalšie sociálno-politické opatrenia k udržaniu stability a zmiery. Po odchode muža do vojny sa rodina taktiež stáva vhodným objektom pre fyzické a psychické násilie, sexuálne obťažovanie a vykorisťovanie ženskej a detskej práce.

Taktiež *kultúra* môže maximalizovať, alebo minimalizovať dôležitosť v rodových rozdieloch (psychických alebo fyzických) a podporiť, alebo odmietnuť rozdelenie sociálnych úloh na základe pohlaví. Kultúra môže zvýrazniť rovnosť pohlaví, alebo rozdiely medzi nimi, čo má silný vplyv na postavenie žien v armáde. Čím sú sociálne hodnoty rovnocennejšie, tým väčšie je zastúpenie žien v armáde. Na druhej strane, kultúry, ktoré podporujú tradičné rozdelenie práce založené na rodových rozdieloch, budú mať sklony vylučovať ženy z armády, alebo obmedzovať ich úlohy. Ako sa sociálne hodnoty v spoločnosti stali rovnocennejšie, úlohy žien v armáde sa rozšírili. Hlavnou hnacou silou k zvýšeniu zastúpenia žien v armáde však boli zákony zakazujúce diskrimináciu založenú na pohlaví. Čím väčšia je kultúrna akceptácia rôznych rodinných štruktúr a odklonenie od tradičných foriem rodiny, tým väčšie bude zastúpenie žien v armáde. Medzi kultúrnymi faktormi je podčiarknutá dôležitosť sociálnej konštrukcie rodiny a sociálnych hodnôt rodiny. Historicky daná primárna sociálna úloha ženy je spájaná s reprodukciou a vychovávaním detí. Rozsah, do akého kultúra stále pripisuje žene túto úlohu ovplyvňuje úlohy žien v armáde.

Kultúra často chápe úlohu matky ako nezlučiteľnú s úlohou bojovníka. Ako sa menili predstavy o rodine a štruktúre rodín, tak sa menili aj kultúrne očakávania o vernosti ženy k rodine. Čím väčšia je kultúrna akceptácia rôznych rodinných štruktúr, tým menej pohlavie ovplyvňuje sociálne úlohy, a čím väčší je odklon od tradičných foriem rodiny, tým väčšie je zastúpenie žien v armáde.² *Vplyv bezpečnostnej situácie* zahŕňa aj úroveň, do akej by zapojenie žien do armády vystavilo ženy väčšiemu riziku, akému by boli vystavené ako civilistky. Za určitých podmienok, čím väčší rozdiel, tým menej ich spoločnosť umiestni do vojenských funkcií, ktoré zvýšia ich ohrozenie.

Životy žien sú vystavované riziku, ak je ohrozená spoločnosť, avšak existuje tu určitý odpor riskovať veľké množstvo ženských obetí, kým nehrozí veľké nebezpečenstvo.³ *Obrana priestoru* je tiež celkom zrejme problémom, ktorý sa stáva objektom centrálnej pozornosti armády a ženy v bojových situáciách potom môžu byť mužskou populáciou považované z mnohých dôvodov za problematické.

- po prvé, je možné klásť otázky týkajúce sa ich technických schopností,
- po druhé, otázky v širšom aj užšom slova zmysle vyvolávajú aj morálne aspekty ich zaradenia v delbe práce.

¹ Mestá napr. v roku 1912 boli povinné zabezpečiť vojsku potraviny, krmivo, kurivo, a ďalšie potreby ako aj vykonať nepopulárnu rekviráciu (nútený výkup) koní a povozov na vojenské účely.

² MARENČINOVÁ, V. 2015. *Ženy ako špecifická skupina v ozbrojených konfliktoch*. In: *Národná a medzinárodná bezpečnosť 2015, 6. medzinárodná vedecká konferencia, Zborník vedeckých a odborných prác*. Liptovský Mikuláš: Akadémia ozbrojených síl M. R. Štefánika, 2015. s. 374-380.

³ ENLOE, C. Women: The Reserve Army of Army Labour. In: *The Review of Radical Political Economics*. 1980. Vol. 12, No. 2, s. 42 – 52

- po tretie, prenikanie žien do mužskej subkultúry môže byť skúmané z mnohých hľadísk, ktoré sa premietajú do bojaschopnosti jednotiek, do personálnych a skupinových situácií, v ktorých sa ženy ocitajú a tiež všeobecne do problémov spojených s ideológiou a správaním sa mužov a žien vôbec.

V súvislosti so zmenami bojových rol sa novo črtajú *aj hranice medzi bojom a podporou bojovej činnosti*. Niektoré bojové roly sú v súčasnosti ženám otvárané a stále viac žien získava prístup do frontových pozícií, o ktorých sa hovorí, že sú určené na podporu bojovej činnosti alebo k nej majú vzťah. Rozlišovanie medzi bojom a ne-bojom je v súčasnosti nejasné. Zdá sa, že ide menej o záležitosť rizika alebo nebezpečia, ale skôr o otázku priamej angažovanosti v strategickom pojmí zabíjania. Príkladom môže byť, že vo vojne v Zálive boli ženy – pilotky, pilotujúce dopravné vrtuľníky naložené vojakmi a prelietavajúce cez bojové zóny oveľa zraniteľnejšie voči nepriateľským útokom, ako mužské posádky bojových vrtuľníkov Apache, určených k paľbe na ciele vzdialené niekoľko kilometrov.¹ Dôsledky zvyšujúcej sa účasti žien na vojenskej bojaschopnosti patria ku kľúčovým otázkam a k významným témam rozporných diskusií, vojenské úlohy boli vnímané ako nezlučiteľné so ženskou životnou perspektívou.

Na *jednej strane*, pokiaľ sa ozbrojené sily snažia získavať skôr technokratov ako bojovníkov, kladú viac dôraz na intelektuálne a vzdelanostné kvality kadetov. Na *druhej strane*, rozširovanie vojenských rol žien je chápané ako niečo, čo potenciálne obmedzuje bojaschopnosť. Devilbiss popisuje, ako účasť žien prispieva k bojaschopnosti jednotky a usudzuje, že súdržnosť jednotky je založená „*na pospolitých skúsenostiach, spoločne zdieľanom riziku a vzájomných skúsenostiach s tvrdosťou služby a nie na odlišnosti pohlaví*.”²

No sociálne posty, ktoré boli ženám sprístupnené si vyžadujú prelamovať aj bariéry v myslení. Integrácia rozdielneho pohlavia je oblasťou, v ktorej je možné spochybňovať požadované charakteristiky moderného vojenského personálu, ale kde sa tiež môžu zachovať tradičné kvality, pretože získavajú nový význam. O ženách sa usudzuje, že nemajú požadovanú telesnú silu a agresivitu. Niektoré ozbrojené sily stanovujú odlišné fyzické nároky pre mužov a ženy a práve na tieto rozdiely sa často sústreďuje opozícia proti zaraďovaniu žien do armády. Dôstojníci sa síce môžu usilovať o hlbší technický a manažérsky profil, ale ich tradičnú symbolickú hodnotu doposiaľ viac-menej stelesňujú predovšetkým ich fyzické sily. Zvýšenie možnosti účasti žien v ozbrojených silách môžu byť považované za ukazovateľ *posunu od vojenskej k postvojenskej spoločnosti*. Ženy sú prijímané aj v armádach povinnej vojenskej služby ako dobrovoľníčky.

¹ Poznámka: Obsah pojmu boj je v jednotlivých druhoch ozbrojených síl chápaný odlišne. Väčšina leteckého personálu môže byť považovaná za personál určený na leteckú podporu. Na lodiach je pojem boj skôr spájaný s posádkou bojového člna, ako aby reprezentoval zamestnaneckú kategóriu ako takú. V pozemnom vojsku znamená pojem “boj” tesný styk s nepriateľom paľbou, manévrom či efektom prekvapenia, určeným k jeho zničeniu alebo zajatiu, alebo ak ide o odrazenie protiútoku, stretný boj alebo protiútok. Pojem bojovej roly stráca na význame tam, kde neexistuje jasná frontová línia, kde nie je možné personál vytriediť a nemôže byť tiež presunutý z predných pozícií bez ohľadu na to, či je jeho predurčenie bojové, alebo je predurčený len na podporu bojovej činnosti. Bolo by možné argumentovať, že úloha žien, ktoré ani v bojových rolách nie sú chápané ako “bojovníčky”, bola definovaná príliš úzko. Pozri: HAMAJ P., MATIS J.: Ženy v Ozbrojených silách slovenskej republiky. In: *Kobiety v grupach dyspozycyjnych społeczeństwa. Socjologia.XL*. Wrocław: 2007. s. 149.

² DEVILBISS M. C., “Gender Integration and Unit Deployment: A Study of GI Jo,” *Armed Forces and Society*, Vol. 11, No. 4, 1985, pp. 523–552. Tiež : DEVILBISS, M. C., *Women and Military Service: A History, Analysis, and Overview of Key Issues*, Maxwell Air Force Base, Ala.: Air University Press, 1990.

Jedným z ukazovateľov pohybu k postvojenskej spoločnosti je *rozširovanie civilných princípov a občianskych práv vojenského personálu*.¹ Z tohto pohľadu možno rozšírenie vojenskej roly žien chápať ako prehĺbovanie občianskych práv a ukazovateľ širšieho historického pohybu od spoločnosti orientovanej na predpísaný status, ku spoločnosti orientovanej na výkon.

Legislatíva rovných príležitostí bola zameraná na stanovenie rovnakých povinností a výhod ako pre mužov, tak aj pre ženy. V dobe, keď boli tieto legislatívne normy zavádzané, boli armády iba zriedkakedy považované za zvláštne inštitúcie, v ktorých by bolo tieto nové pravidlá možné zrušiť. Legislatívne uznanie rovných príležitostí v Belgicku, Kanade, Francúzku, Grécku, Luxembursku, Nórsku, Holandsku, Španielsku a Turecku nikdy nerobilo z armády výnimku. Ale v Dánsku, Nemecku, Taliansku, Veľkej Británii a Spojených štátoch amerických tomu tak bolo.

Ako príklad je možné uviesť vyjadrenie Kristin Krohnhovej–Devoldovej, ministerky obrany Nórska, k problematike služby a náboru žien do armády – pre magazín NATO Rewiew: *„Jediným z najdôležitejších faktorom, pokiaľ ide o nábor žien je ten, že sú ženám otvorené všetky funkcie v armáde a je tomu tak už od roku 1985. T. zn., že sme už mali ženu vo funkcii kapitána ponorky, máme ženy, ktoré slúžia ako pilotky, a máme ženy v bojových jednotkách. Je dôležité identifikovať ženy ktoré zastávajú tieto funkcie a vyzdvihovať ich ako vzory, aby sme tak povzbudili ďalšie mladé ženy k tomu, aby sa uchádzali o vojenskú profesiu.*

Domnievame sa, že široké zastúpenie ľudí rôzneho pohlavia a etnickej príslušnosti v akejkoľvek modernej organizácii zlepši schopnosť tejto organizácie plniť svoju úlohu. Máme špeciálne kampane zamerané na získavanie žien do ozbrojených síl. Napríklad okrem všeobecných informácií na internete využívame cielenej elektronickej pošty a SMS správ.

*Vysielame dôstojníčky do škôl, aby tam besedovali o pracovných príležitostiach v ozbrojených silách. Organizujeme aj tábory, kde mladé ženy môžu získať praktický úvod k vojenskému výcviku a na vlastnej koži skúsiť, ako môže vyzeráť vojenská profesia. Skutočnosť, že mnoho mladých žien v Nórsku je športovo založených, podľa mňa tiež prispieva k tomu, že im vojenská kariéra pripadá lákavá. Ozbrojené sily ponúkajú aktívnym mladým ženám ten druh fyzickej a duševnej výzvy, aký sa im páči.”*²

Bariéry, brániace zaradovaniu žien do bojových rol vychádzajú z vojenských predpisov. V celospoločenskom meradle môže vstup žien do bojových rol viesť k zmenám z pohľadu psychológie vojny vládami, ktoré nie sú ochotné nasadzovať do boja silnejšie feminizované ozbrojené sily.

V mechanizovanom vojenskom zápase je pohlavie menej relevantné a naopak vojnová mašinéria musí byť oveľa profesionálnejšia a technicky vyspelejšia. Také by mohlo byť zameranie prebiehajúcich zmien, ktoré však nie sú vždy v súlade s vojenským kódexom a kultúrou.

Ak sa aj odstránia zákonné bariéry, môžu sa ženy aj v armáde stretnúť s kultúrne determinovanými zrkadlovými stropmi, s ktorými sa stretávajú aj v civilných zamestnaniach. V postavení žien sa pravdepodobne odrazí vôľa tých, ktorí sú vo veliteľských funkciách a ich schopnosti presadiť rovnosť príležitostí.³

¹ HAMAJ P., MATIS J.: Ženy v Ozbrojených silách slovenskej republiky. In: *Kobiety w grupach dyspozycyjnych społeczeństwa. Socjologia. XL.* Wrocław. 2007 s. 149.

² tamtiež s. 150.

³ MARTINSKÁ M., MATIS J.: Rodovo orientovaná sociálna práca vo vojenskej organizácii. L. Mikuláš: AOS. 2011. S. 12. ISBN 978-80-8040-437-6

2 SYMBOLICKÉ PODOBY ŽENY VO VOJNE

Väčšinou je príbeh žien a vojny v histórii popisovaný tak, že ženy sa stali buď priamo, alebo nepriamo obeťami vojny, boli súčasťou vojnovkej koristi či častokrát vyhnané zo svojich domovov sa spolu s deťmi stávali utečencami, až oveľa neskôr preberajú aktívnejšiu rolu. Vzťah žien a vojny je možné rozdeliť do klasických symbolických rovín:

1. Ženy ako obeť vojny, ukrutností;
2. Ženy ako manželky, trpiteľky vojen a v neposlednej rade;
3. Ženy ako súčasť sprievodu armády, ako dodávateľky materiálnych statkov a sexuálnych služieb teda ako markytánky¹.
4. Ženy ako bojovníčky sú samostatnou kapitolou v histórii.

Účasť žien v boji sa vyznačuje *extrémne disharmonickými kultúrnymi znakmi*. Ich identifikácia s rodinným krbom a domácnosťou je tesným putom v porovnaní s tým, čím sa ženy majú stať, ako majú sami na seba hľadieť a ako ich vidia ostatné príslušníčky súčasnej spoločnosti. Obraz kojacej matky je citovo veľmi silný a zdanlivo nezlučiteľný s rolou bojovníka - ženy sú spravidla obeťami násilia a nie jeho páchatelmi. Z toho plynie, že včlenenie žien do frontovej línie a bojových jednotiek nevyvoláva len obvyklé problémy charakteristické pre vstup žien do tradične mužských povolaní, ale tiež kultúrne vymedzené otázky vzťahu žien k zabíjaniu.

Tradične sú ženy opisované ako bytosti, ktoré skôr truchlia či oslavujú hrdinov či verne ochraňujú potomstvo, ako tie, ktoré bojujú. Výnimky tvoria v histórii archaické Amazonky, Boadicea, ktorá sprevádzala Britov do vojny s Rimanmi, Arabka Hind al Huna, ktorá mobilizovala svoj klan do vojny proti okupácii Mekky, či neohroziteľný symbol predstavuje svätica Johanka z Arku. Aktivizujúcu funkciu v prospech „vojnového nadšenia“ majú aj mýtické symboly Bellony či Athény, starorímskej bohyně vojny a múdrosti, slovanské obrazy poľky Wandy, českej Vlasty a Šárky, symbolov divčích válek, či Ukrajinskej Berehyne, mobilizujúce vojakov k ochrane „rodnej zeme“.

V *staroveku* nachádzame obrazy žien, ktoré vojnou trpia, ale zároveň ju pokladajú za nevyhnutú arénu mužského boja a cti. Prototypom je najmä obraz Spartskej matky, ktorá vychováva svojich synov, aby boli obetovaní na oltár občianskej nutnosti. Taká matka radšej počuje, že jej syn umrie spôsobom hodným jej, svojej vlasti a svojich predkov, než aby naveky žil ako zbabelec. Ďalším obrazom je tzv. Madona, trpiaca matka, ktorá je obeťou vojny, mobilizuje protivojnové aktivity a mier je pre ňu vytúženou hodnotou.

¹ Poznámka: Markytánka je odvodená od slova "markytán", čo je počeštený "der Marktmann" - trhovník, inak obchodník uskutočňujúci svoju živnosť pri vojsku buď nastálo alebo príležitostne. Markytánka teda znamenala trhovkyňu - nemecky "die Marktfrau" a tiež "Kampfrau". *Markytánky* po česky kantýrské, práčky volané aj *vivandières* (a tiež *markytáni*) sa starali o stravu a mali právo predávať tie najnutnejšie predmety za rozumné ceny. Boli vyberané správnu radou regimentu. Udelenie „oprávnenia markytánky“, upresňovalo, že majú povinnosť uposlúchnuť vojenské nariadenia, mať stále pri sebe pre vojakov najdôležitejšie predmety a tie predávať za prijateľné ceny. Často to však boli aj manželky, ktoré nasledovali svojich manželov a zdieľali s nimi vojenský život. V historických prameňoch sa uvádzajú ďalší ľudia, ktorí nasledovali armádu na pochode. S nástupom profesionálnych armád pod dohľadom štátu zmizli nesúrodé tlupy, ktoré charakterizovali predmoderné vojenstvo (otrhané zoskupenie bojujúcich mužov, divákov, markytánov a markytánok, manželiek, prostitútok). V prvom rade boli z tohto zoskupenia vyradené manželky, ktoré boli zaistené časťou žoldu či vdovským dôchodkom. Nasledovali pokusy obmedziť sexuálne služby, potláčať dlhodobšie vzťahy so ženami žijúcimi mimo základňu, odradiť vojakov od viazania sa a pretrvávania na jednom mieste vzhľadom na upevňovanie bojaschopnosti a morálky. Dostupné na internete: <http://napoleonika.cz/content/view/231/13/lang,cz/>

V slovenských mýtoch vystupuje Morena - bohyňa smrti a zimy, ktorá kedysi bola aj personifikáciou pre mor. V čase vojny bola symbolom a zástupcom vojakov, je teda aj bohyňou vojny, zbraní a bojového umenia. *Symbol matky*, ktorý sa prelína viacerými legendami a mýtmi.

Matky, ktoré obetovali synov vojne, boli ctené vo všetkých bojujúcich krajinách od staroveku. Ani v 19. storočí neboli ešte ženy nasadzované do boja. Slúžili najmä ako poľné sestry, čo bola čestná a nezastupiteľná služba. Mnoho žien sa tak dostalo veľmi blízko k miestam skutočných vojnových bojov, ale zároveň bola potvrdená ich archetypálna rola liečiteliek, nie bojovníčok.

Ženy slúžili ako kuriérky a občas sa objavila nejaká vyzvedačka, či agentka.¹ Spojenie „*matka - domov - vlasť*“ bolo súčasťou rétoriky a propagandistického arzenálu mnohých štátov, v ktorom sa staroveké mýty a pamiatky zmiešavali s modernou realitou. Napr. v Spojených štátoch ženy, ktoré stratili syna, dostali od svojej vlády odznak „Zlatej hviezdy“ a boli oficiálne označované ako „Matky zlatej hviezdy“.

Jedným z najdramatickejších príkladov bola Stalinova výzva národu, aby bojoval proti fašistickým votrelcom nie v mene komunizmu ale za „*svätú matičku Rus*“. Zdá sa, že ani Stalin nemal najmenešie pochybnosti o tom, že ikona matky predstavuje najvlasteneckejšiu výzvu.²

2.1 Amazonky

Matriarchálny národ založený na *základoch vojny* žijúci pod Kaukazom, na severe Malej Ázie, či na území dnešného Krymu. Aj keď mnoho starovekých dejepiscov považuje bojovné ženy za *historický národ* a píše o nich s pozoruhodnými podrobnosťami, dnešní historici sa skôr prikláňajú k možnosti, že ide len o akýsi *symbol* alebo ukážku dávno zaniknutého ženského zriadenia.

Samotné meno *Amazoniek* je odvodené od slova „*amazoni*“, v preklade *bezprsé*, keďže kvôli boju (*aby sa vraj svalstvo sústredilo výhradne do ramena a ruky, čím by sa docielilo účinnejšie používanie meča alebo luku*) im bol v útlohu veku *odťatý* jeden alebo dokonca oba *prsíky*.

Po dovŕšení asi siedmeho roku dievčatá opúšťali svoje matky, aby sa následne pripojili k svojej jednotke, ktorá sa pre nich stala doslova rodinou. Budúce nemilosrdné „*vrahyne*“ (bojovníčky) podstupovali *tvrdý jazdecký a bojový výcvik*. Ako zbrane používali krátke meče, štíty, kopije, luky, praky či oštepky. Ich najpreferovanejšou zbraňou bola jednosečná sekera.

Počas celého výcviku zostávali bojovníčky *pannami*, až po jeho skončení mali povolené rodiť deti. Podľa dochovaných dokumentov nemali amazonky jednotný štát, žili zväčša v menších klanoch či kmeňoch. Keďže sa jednalo o matriarchálne zoskupenia, dominantné postavenie zastávali ženy. Na vrchole spoločenskej pyramídy stáli *dve kráľovné*, z ktorých jedna spravovala vnútorné záležitosti „*štátu*“ a druhá riešila dobyvačné výpravy a vojny. Plnoprávni občania boli výhradne ženy bojovníčky alebo ženy, ktoré ukončili základný vojenský výcvik. Na spodku pyramídy boli *muži*, starajúci sa o chod domácnosti a slúžiaci výhradne na plodenie detí. Nemali žiadne práva, a zachádzala sa s nimi ako s otrokmi. V mnohých ženských klanoch však podľa dobových spisov muži nežili, plodenie detí tak nahradili bojové výpravy do susedných krajov s cieľom uniesť mladé dievčatá a následne ich *prevychovať* na amazonky.

¹ CWIENK, H. 2007. *Rola kobiet w działalności wywiadu II Rzeczypospolitej w Niemczech*. In: *Kobiety w grupach dyspozycyjnych społeczeństwa*, Wrocław.

² TOWNSHEND Ch.: *História moderní války*. Oxford University press, 2005. Mladá fronta 2007. str. 314-327.

Samotné styky húževnatých bojovníčok s okolitým svetom končili skoro vždy *krvavými jatkami*. Príkladom je nečakaný vpád Amazoniek do izolovanej Lýkie, kde niekoľko dní beztriestne rabovali a vraždili, nakoniec ich zastavil až syn koritského kráľa *Bellerofontes*, ktorý ženské bojovníčky porazil. Proti ich najznámejšej kráľovnej Hippolyte (*dcéra boha vojny Area a jeho milenky Otréry*) zas viedol bojové ťaženie hrdina gréckych báji *Herkules*.

Posledný známy boj zažili Amazonky pri *obliehaní Tróje*. Bojovníčky prišli do legendárneho mesta v deň pohrebu mladého Hektora. Pa-novníčka amazoniek Penthesilea vtedy vyhlásila, že smrť kráľoviča pomstí, chopila sa zbrane a vyhladala v nepriateľskom tábore achájskeho hrdinu *Achillea*. Následne sa sním vrhla do zúrivého súboja, na konci ktorého padla k zemi mŕtva. Pri páde jej spadla z hlavy prilba, vtedy Achilles uvidel jej krásnu tvár a okamžite sa do nej šiale-ne zaľúbil, bolo však príliš neskoro. Amazonky potom odtiahli spoločne s telom Pen-thesilea, pod prisahou, že *už nikdy proti Grékom nepozdvihnú zbrane*.¹

2.2 Štítonošky

Ženské bojovníčky známe zo *škandinávskoho folklóru a severskej mytológie*. Často spomínané v ságach, ako *Hervarar sága ok Heiðrek (Sága o Hervor a Heiðrek)*, či *Gesta Danorum (Skutky Dánov)*. Objavujú sa však aj v legendách a príbehoch germánskych Gótov, Markomanov a Kimbrov.

Medzi odborníkmi sa dodnes vedú *spory o historickej existencii* týchto elitných bojovníčok. Podľa zástancov sú jednoznačným dôkazom hrobky, kde sa vedľa kostí vikingských žien našli meče, sekery, helmy a vzácne šperky. Odporcovia argumentujú nedostatočnými písomnými zmienkami a tiež skutočnosťou, že samotná prítomnosť zbraní nemusí vôbec znamenať, že je na danom mieste pochovaný bojovník.

Počet ženských ostatkov na východe Anglicka neskôr potvrdil tézu, podľa ktorej severania nenechávali družky na statkoch, ale tie spoločne s nimi vyrážali na *bojové výpravy*. Štítonošky sa tak stali účastníkmi krvavých plienení a bitiek, kde zomierali po boku svojich mužov. Podľa dobových záznamov z 11. stor., kedy na území dnešného Anglicka dochádzalo k dlhodobým osídleniam, sa dokonca na čelo dvadsiatich osád postavili priamo bojovné ženy. Je treba podotknúť, že vo vyššie spomínaných ságach sa štítonoškami stávali výhradne *slobodné ženy*. No ani po svadbe nebolo nezvyčajné, že niektoré vydaté ženy pozdvihli zbraň, na ochranu rodiny a majetku. I keď za určitých situácií bolo prístupné, ženské pohlavie vo vikingskej patriarchálnej spoločnosti ovládalo umenie meča, mnoho takýchto pokusov sa podľa vtedajších zákonov bez milosti trestalo. „*Obliekne si žena mužské šaty, ostrihá si vlasy či proti vôli chopí sa zbrane, bude potrestaná vyhnanstvom...žalobu nech vynáša každý, kto chce. To isté platí o mužoch, ktorí si oblečú ženské šaty.*“²

2.3 Amazonky kráľovstva Dahomey

Tiež známe ako *Ahosi (manželky kráľov)* alebo *N'Nonmiton (naše matky)* sú prvé zdokumentované ženské bojové oddiely v novodobej histórii. Počiatky jednotky sa datujú od roku 1645, keď kráľ Houhebdja založil skupinu zloženú striktno zo *žien špecializovaných na lov slonov* (pravdepodobne preto, aby sa muži mohli naplno venovať vojne). Postupom času sa panovník rozhodol túto loveckú skupinu povýšiť na svoju *osobnú stráž* a následne na *plnohodnotnú vojenskú jednotku*.

¹ Robin Cross; Rosalind Miles:*Bojovné ženy*. Fortuna Libri.ISBN 978-80-89379-60-6

² Robin Cross; Rosalind Miles:*Bojovné ženy*. Fortuna Libri.ISBN 978-80-89379-60-6

Rady elitnej gardy sa násobili a z pôvodných 800 bojovníčok ich bolo v polovici 19. storočia niečo viac ako 5000, čo činilo zhruba jednu tretinu armády kráľovstva Dahomey. Ako 8-ročné vstupovali mladé regrútky do špecializovaných tábor, kde sa od nich vyžadovala agresivita, neoblomná oddanosť a absolútna poslušnosť. Počas svoj členstva v jednotke nesmeli mať bojovníčky deti, alebo byť v manželskom zväzku (*hoci boli legálne vydaté za kráľa*).

Tréning spočíval v tvrdom fyzickom drile, celodennom zápasení, vyčerpávajúcom behu či prechode cez nepriestupný terén. Kto neplnil rozkazy bol nahý, len s mačetu poslaný do lesa po dobu deviatich dní. Plnohodnotné africké amazonky museli dokonale ovládať oštep, zahnuté dýky, luk a neskôr aj mušketu. Ich „zbroj“ sa skladala z bohato zdobenej sukne a šerpy, na nohách a rukách sa často nosili zlaté náramky a šperky.

„Manželky kráľov“ boli hojne využívané vo vojne proti susednému nepriateľovi, kráľovstvu Abeokuta. Rovnako tak v konflikte s *Francúzskom*, mnoho francúzskych vojakov vtedy pri prvom strete s amazonkami zaváhalo so strelbou (*vojenské zákony striktné zakazovali strelbu do žien a detí*), čo malo za následok ohromné straty v radoch koloniálnej armády. Neskôr boli elitné bojovníčky využívané aj ako *agentky*, či *vrahyné* špeciálne zamerané na likvidáciu francúzskych dôstojníkov. Legionári v tých časoch písali o „*neuveriteľnej odvahe a drzosti*“ afrických amazoniek. Avšak po zdrvivúcej prehre Dahomey vo vojne a nástupe Francúzskeho protektorátu sa africké bojovníčky rozpustili a každý pokus o ich vzkriesenie bol novou vládou zamietnutý.¹

2.4 Onna Bugeisha

Bola to skupina *vážených šľachticov*, ktoré boli členkami *Bushi* (samurajskej triedy). Ich úloha spočívala v ochrane domácnosti, rodiny a vlastnej cti počas vojny. Preto sa po celom Japonsku budovali siete *ženských škôl*, zameraných na sebaobranu a tréning so zbraňou. Do tohto neoficiálneho oddielu patrili mnohokrát aj manželky, vdovy a dcéry, ktoré týmto spôsobom protestovali proti zákazu zúčastňovania sa žien na bojovom poli. *Vrchol svojej slávy* zaznamenali ženské náprotivky samurajov v obdobiach *Heian* a *Kamurak*, kedy sa osobne zúčastňovali bitiek po boku svojich mužov.

Osobitou skupinou v Onna Bugeisha boli aj *bojové rehoľníčky*, služobníčky boha vyzbrojené katanami, železnými tyčami či lukmi. Osobne sa síce na bojové polia nestavali, no pri ochrane kláštorov preukázali nevídanú statočnosť a náboženský zápal.

Pre ženských samurajov zaznela labutia pieseň v roku 1868, počas *krvavých povstaní* namierených proti reformám vlády Meidži. Ženy z rodu Aizu vtedy do roztrhania tela odolávali náporu 20 000 imperiálnych vojakov, obliehajúcich pevnosť Oga-ki. *Posledných dvadsať bojovníčok* potom radšej spáchalo samovraždu, než by sa nechalo uväzniť nepriateľom.

2.5 Perzské levice

Impérium nevídaných rozmerov rozprestierajúce sa po celej Strednej Ázii a blízkom Východe bez akéhokoľvek konkurenta. Aj tak by sa dala opísať *Perzská ríša* za vlády Achajmenovcov. *Postavenie slobodných žien* v tejto veľríši bolo na vysokej úrovni, manželky a dcéry šľachticov sa mohli zúčastňovať občianskych a politických prejavov, mohli tiež vlastniť otrokov, majetok či vstúpiť do armády.

¹ Robin Cross; Rosalind Miles: *Bojovné ženy*. Fortuna Libri. ISBN 978-80-89379-60-6

Výsadu brániť svoju vlasť nemali len muži, ale i statočné ženy, ktoré sa po zaradení do jednotky učili jazdiť, šermovať a lukostrelbu. Za najväčšieho rozmachu Staroperzskej ríše boli dokonca ženy na vrchných veliteľských pozíciách, príkladom je známa *Artemis*, námorná veliteľka poverená víťazstvom nad Grékmi pri Salamine.

I keď sa stali perzské bojovníčky neoddeliteľnou súčasťou stálej armády, ich výzbroj bola na prekvapenie totožná s mužskou: „*Nevídaný to obraz...v perzskej armáde ... sú vraj ženy oblečené a vyzbrojené ako ich muži.*” píše aténsky vyslanec. Ich hrdinské činy opisujú mnohé eposy a legendami ovešané príbehy. No asi najznámejšou skupinou bojovníčok starovekého impéria sú *elitné jazdkyne* zo srdca Perzskej ríše. Kombináciou sekery a krátkeho meča dokázali v nepriateľských radoch vytvoriť chaos nevídaných rozmerov „...keď sa otočila v sedle a vytiahla ostrú čepel', v okamihu ho rozsekla na dve časti...” Tieto „amazonky“ boli známe predovšetkým svojou kadenciou strelby z luku a nemilosrdným bojom zblízka.¹

3 SOCIÁLNE POZÍCIE ŽIEN V PRVEJ A DRUHEJ SVETOVEJ VOJNE

Počas 1. a 2. svetovej vojny sa stali ženy v uniforme niečím úplne bežným. Bolo to skôr z dôvodu národnej nevyhnutnosti ako z osobnej túžby po dobrodružstve. Nársky moderného štátu na ľudské sily boli počas týchto vojen tak rozsiahle, že v rokoch 1914–1918 a 1939–1945 slúžilo v uniformovaných zložkách státisíce žien a to po celom svete, buď ako dobrovoľníčky, alebo aj nasilu odvedené. Tieto ženy v uniforme vo veľkom rozsahu špecializácii a odbornosti preberali od mužov všetky povinnosti, ktoré boli potrebné pre bojovú službu. Vo východnej Európe niekoľko tisíc žien dokonca prekročilo poslednú bariéru a bojovalo so zbraňou v ruke spoločne po boku mužov.

3.1 Sociálne pozície žien v prvej svetovej vojne

V 1. svetovej vojne neboli ešte ženy nasadzované do boja, slúžili bližšie k miestam bojov, no najmä ako poľné sestry, ako kuriérky a objavila sa i vyzvedačka, či agentka.² Zvláštne postavenie mali ženy občianskej vojny v Rusku (1917-1921), ktorá sa vyznačovala ukrutnosťami nevídaných rozmerov. Konanie oboch bojujúcich strán prekračovalo vtedajšie vojenské štandardy. Normou tejto vojny boli popravy a pacifikácia civilného obyvateľstva a to tak zo strany Červenej armády ako aj bielo-gvardejov. Toto zaobchádzanie spôsobovalo hlad a masovú migráciu obyvateľstva.

Najmä ženy hľadali ochranu a pomoc u spojeneckých intervenčných vojsk v Rusku. Tieto ženy uzrozumené s vlastným ponížením sa rozhodli pre spoločný život s vojakmi. „*Vojenské ženy*“ ako ich nazývali, zdieľali služobné ťažkosti svojich vojenských ochrancov (vojakov). Túto kategóriu netvorili ženy – prostitútky, predávajúce svoje sexuálne služby náhodným partnerom. Neboli to ani ženy prinútené či jedno rázovo alebo mnohokrát silou resp. násilím k poslušnosti. Boli to naopak ženy, ktoré ťažká materiálna situácia alebo iné osobné dôvody prinútili “zveriť sa“ pod ochranu dôstojníkov alebo vojakov. Často sa stávali partnerkami vojakov aj ženy, ktoré mali problémy so zákonom, chceli sa vyhnúť trestu, či zodpovednosti za podozrivú činnosť.

¹ <https://refresher.sk/32064-Zenske-bojovnickyy-Statocna-domobrana-ale-i-elita-stalej-armady-ktora-mnohokrat-rozhodla-o-vysledku-bitky-tiez-pozri-listverse.com,sagy.vikingove.cz,badassoftheweek.com>

² ELSHTAIN, J. B. 1987. *Woman and War. With a new Epilogue*. Chicago: The University of Chicago Press. 1987. 301 s.

„Vojenskými ženami“ neboli len ženy z okrajových a nižších vrstiev spoločnosti. Pre tento krok sa v dôsledku straty majetku alebo smrti osôb od ktorých boli závislé (otec, manžel), či nimi vydržiavané (muži – rodinní príbuzní, milenci atď.), museli rozhodnúť aj ženy z vyšších vrstiev, ktoré mali v Rusku aj vysoký status. Dostávali sa tak „pod ochranu“ dôstojníkov či úradníkov.¹

Prvá svetová vojna vyvolala protivojnové aktivity žien, pre ktoré bola opozícia proti vojne logickým pokračovaním ich snahy o získanie volebného práva, pretože v jeho rozšírení videli humanizáciu vlád. V Spojených štátoch bola založená *Ženská strana mieru*. V období svojho najväčšieho rozkvetu mala 400 členiek a bola jednou zo sekcií ženského medzinárodného výboru pre trvalý mier, premenovaného na ženskú medzinárodnú ligu boja za mier a slobodu.

Po vojne mali ženy veľkú zásluhu na presadení Kellogg–Briandovho paktu, ktorý v roku 1928 prehlásil vojnu za protiprávnu. Ako členky Národnej komisie, skúmajúcej príčiny a možnosti odstránenia vojny, získali 10 mil. podpisov pod petíciou Odzbrojenie v roku 1932.

3.2 Sociálne pozície žien v druhej svetovej vojne

Ženy sa dostali do popredia ešte dramatickejším spôsobom v období 2. svetovej vojny. Niektoré odhady, koľko žien sa zúčastnilo odboja s nacistami v okupovanej Európe, hovoria o vysokých číslach – „desiatky tisíc“ žien, zapojených iba do francúzskeho odbojového hnutia, v ktorom plnili roly spojok, vyzvedačiek, sabotérok a ozbrojených bojovníčok. Vo Francúzsku za druhej svetovej vojny v duchu tradície Johanky z Arku ženy viedli partizánske jednotky do boja, aj pri oslobodzovaní Paríža, ženy bojovali v uliciach spoločne s mužmi.

Ďaleko dôležitejšie boli v druhej svetovej vojne ženy, povolané do služby na domácom fronte. Ženy sa podieľali na vojenskej produkcii v továrňach, aby nahradili nedostatok mužskej pracovnej sily, vzhľadom k tomu, že do vojny odišlo množstvo mužov. Ženy sa museli vyrovnat' s nedostatkom a útrapami vo všetkých možných ohľadoch. Nedá sa nespomenúť ani ženu menom Krystyna Skarbek – poľská spravodajská agentka britskej tajnej služby riadenia špeciálnych operácií SOE, vyslaná do Maďarska pracovať ako novinárka, o ktorej je známe, že zhromaždila spravodajské informácie o predpokladanom dátume útoku Nemecka na Sovietsky zväz. Neskôr bola vyslaná na Blízky východ, kde rok a pol pracovala pre Britov v Káhire.²

Československé vojačky počas druhej svetovej vojny

Z historického pohľadu „bojovali“ české a slovenské ženy po boku mužov ako ambulantné sestry už v 15. storočí. Neskôr mali na našom území do armády vstup zakázaný. Až gen. L. Svoboda, veliteľ československej vojenskej jednotky v ZSSR svojím rozkazom č. 41 povolil vstup do armády aj ženám. Boli ženy zaradené ako telefónne operátorky, zdravotníčky a ako obsluhy protiletadlových zbraní.

¹ Osud „vojenských žien“, ktoré neuzavreli formálne manželské zväzky so svojimi ochrancami bol žalostný. Veliteľstvo počas evakuácie československých vojsk zo Sibíri koncom roku 1919 riešilo tento problém dosť radikálnym spôsobom. Časť žien jednoducho vyhnali z vojenských vlakov, pričom ich často nechali bez prostriedkov živobytia. Podľa iných prameňov boli údajne ponechané v uzamknutých vagónoch na veľmi silnom mraze. Neskôr bolo treba zamrznuté ostatky vysekávať z vagónov. WISNIEWSKI J.: *Problém „vojenských žien“ na príklade národných vojsk (československého, poľského a rumunského) na Sibíri v rokoch 1918 -1920*. Korpus Czechoslowacki w Rosji 1917-1920, Torun (rukopis), 2007. s.458-463,531-532

² 11 Women Warriors of World War II | Mental Floss Online. [cit. 2016-11-28]. Dostupné na internete: <<http://mentalfloss.com/article/29219/11-women-warriors-world-war-ii>>

České a slovenské ženy slúžili aj v radoch britských vzdušných síl a pozemného vojska na Blízkom východe a vo Veľkej Británii. Londýnske velenie čs. armády sa bránilo zaradiť ženy do armády. Odôvodňovalo to ich zdravotným stavom, psychikou počas výsluchu atď. O tom, že tieto úvahy neboli na mieste, nás presvedčilo asi 15 žien, ktoré prešli výcvikom 2. československej paradesantnej brigády a pôsobili v nej ako zdravotníčky, spojárky, odstreľovačky atď. Ženy sa aktívne zúčastnili bojov v SNP.¹ V armáde slúžia aj po ukončení 2. svetovej vojny a v súčasnosti tvoria v ozbrojených silách Slovenskej republiky okolo 11%.

Britské vojačky počas druhej svetovej vojny

Vo Veľkej Británii boli ženy do armády povolávané na základe zákona, no hlásili sa aj dobrovoľne.² V roku 1939 sa do britskej armády prihlásilo okolo 17 000 žien, ktoré podporovali alebo boli priamo priradené k bojovým, tylovým, podporným, opravárenským a zdravotníckym armádnym zložkám. Zabezpečovali systém stravovania (kuchárky), boli vodičky, fotografky a filmárky, spracovávali spravodajské informácie, navrhovali maskovanie, zabezpečovali styk s verejnosťou, robili sekretárky, pracovali na štáboch, či v kartografických ústavoch. V roku 1940 mala britská armáda vyčlenenú jednotku dvadsiatich dôstojníčok, ktoré boli vycvičené pre odbornú spravodajskú činnosť vo vypočúvacom stredisku.

O rôznorodosti postavenia a funkciách žien v britskej armáde svedčia aj samotné zložky v rôznych silách, ako napríklad Kráľovská ženská námorná služba - WRNS (Women's Royal Naval Service), Kráľovské ženské letecké sily – WAAF (Women's Auxiliary Air Force), Letecké dopravné pomocné služby – ATA (Air Transport Auxiliary), Prvá dobrovoľnícka ošetrovateľská pomoc – FANY (First Aid Nursing Yeomanry) a pod.³ Ženský personál v súčasnosti tvorí asi 9 % britských ozbrojených síl a môžu vykonávať všetky funkcie, pre ktoré spĺňajú fyzické a psychické kritéria.

Americké vojačky počas druhej svetovej vojny

Amerika mala a má konzervatívne názory o postavení žien v armáde. Prevažoval odpor voči ich vojenskej službe. Veľmi rýchlo sa ich negatívny názor zmenil po útoku na Pearl Harbor v roku 1941, kedy sa začali formovať prvé ženské zbory napr.: Ženský pomocný armádný zbor – WAAC (Women's Auxiliary Army Corps). Ženy začali pracovať v oblastiach vojenského života, ktoré boli výlučne doménou mužov. Okrem práce v nemocniciach a v laboratóriách, ženy riadili ľahké nákladné vozidlá, štábne autá, slúžili ako poštárky, spojárky, mechaničky a opravárky. Napriek silnému odporu voči službe žien v americkej armáde, bola uznaná existencia dobrovoľníckych jednotiek žien menovaných do pohotovostnej služby WAVES (Women Appointed for Volunteer Emergency Service). Ženy v nich vykonávali rovnaké povinnosti ako príslušníčky britskej WRNS. Ďalšími jednotkami boli Námorná ženská záložná pechota MCWR (Marine Corps Women's Reserve), či Námorný ošetrovateľský zbor NNC (Navy Nurse Corps).⁴ Od roku 2015 sú ženám v americkej armáde otvorené dvere pre všetky funkcie a ich súčasný percentuálny podiel podľa BBC News je 14,6 %.

¹ LACKO, M.: *Slovenské národné povstanie 1944*. 1.vyd. Bratislava: Slovart, 2008. 223 s.

² GOLDMAN, N. L. and STITES, R. Great Britain and the World Wars. 1982. In CARREIRAS, H. The Role of Women in the Armed Forces of NATO Countries: Military Constraints and Professional Identities. Online [cit. 2016-11-28]. <http://www.nato.int/ims/2002/cwinf2002/cwinf-02b.pdf>

³ CAMPBELL D. A. Women in Combat: The World War II experience in the United States, Great Britain, Germany and the Soviet Union. In *The Journal of Military History*, 1993, Vol. 57, No. 2, s. 301 – 323.

⁴ CASSIN-SCOTT, J.: *Ženy ve válce .1939-1945*. Brno,2007. 48 s.

Ruské vojačky počas druhej svetovej vojny

Aj v sovietskych ozbrojených silách prekročili ženy poslednú bariéru a sformovali skutočné bojové jednotky počas 2. svetovej vojny. Na začiatku vojny, tak ako v iných krajinách, pôsobili v nebojových jednotkách. Plnili skôr zdravotnícke, komunikačné, dopravné, a logistické povinnosti. Veľké straty, ktoré Rusi utrpeli v druhej svetovej vojne spôsobili veľký nedostatok vojakov, preto sa na rozdiely v pohlaví veľmi rýchlo zabudlo. Rok 1942 priviedol ruské ženy priamo na front, kde so zbraňou v ruke pokračovali v boji až do konca vojny.¹

Ženy Sovietskeho zväzu, vytvorili počas vojny jediné pravidelné ženské bojové jednotky. Slúžili u delostrelectva, letectva protiletadlového a tankového vojska. Slúžili ako spojárky, zdravotné sestry, lekárky, ostreľovačky, či guľometčíčky. Pôsobili v bojových jednotkách, vo všetkých technických zložkách.² Prítomnosť žien v mužských jednotkách bola v Rusku považovaná za lepšie než na západe. Ich počty dosiahli svoj vrchol na konci roku 1943. Podľa odhadov slúžilo v tej dobe vo vojsku 800 000 až 1 000 000 žien (čo bolo 8 % z celkového počtu príslušníkov armády). V letectve tvorili až tri letecké pluky a zúčastňovali sa tiež odmínovávania. Počas vojny 92 žien obdržalo titul hrdina Sovietskeho zväzu, jedna tretina z nich boli letkyne. Je nutné poznamenať, že ženy, ktoré slúžili v týchto funkciách, boli dobrovoľníčky a na rozdiel od svojich amerických kolegýň (ženy-pilotky leteckej služby) neboli určené výhradne k nebojovým činnostiam.

Okrem služby v armáde, tisíce ruských žien bojovalo v partizánskych skupinách, ktoré pôsobili na území obsadenom Nemcami. Ženy tu hrali dôležitú úlohu pri doručovaní správ, zaisťovaní proviantu, alebo ako ostreľovačky, odborníčky na výbušniny, radistky, špiónky i vyzvedačky. Ženy, pre svoju schopnosť úplne splynúť s obyvateľstvom, boli neoceniteľnými agentkami a pomocnicami. Aj napriek jedinečnej skúsenosti so službou žien, sa Sovietsky zväz po vojne vrátil k štandardnému modelu, kedy sú ženy určené len k nebojovým funkciám. V dobe zániku Sovietskeho zväzu ako geopolitickej entity, hrali ženy v armáde predovšetkým rolu kancelárskych síl.³ Súčasný stav v ruskej armáde je podľa internetových zdrojov asi 10% žien z ruskej vojenskej sily a ženám sú v ruskej armáde otvorené dvere pre všetky funkcie.

Nemecké vojačky počas druhej svetovej vojny

V nemeckej armáde boli ženy civilné zamestnankyne, priradené k ozbrojeným silám, ale bez vojenského statusu. Napriek tomu boli podriadené vojenským zákonom, nariadeniam a vojenským procedúram. V rámci ženských zložiek existovalo mnoho podskupín, ktoré neboli tak jednoznačne rozdelené do jednotlivých zložiek pozemnej armády, námorníctva, letectva, ako to bolo v prípade Británie a Ameriky. Pracovali ako pomocnice vojenského letectva, štábu a informácii, pomocnice protiletadlovej obrany, spojárky, ošetrovatelky alebo zdravotné sestry. Nemecko povolávalo ženy do tzv. civilných zamestnaní. Aj keď nosili uniformy, teda spadali pod vojenské vedenie a vykonávali úlohy, ktoré boli v ostatných štátoch považované za vojenské, stále boli označované ako ne-vojačky – civilistky. Celkovo možno povedať, že počet žien v nemeckej armáde bol oveľa nižší ak to porovnáme so skutočnými potrebami.

¹ CAMPBELL, D. A. Women in Combat: The World War II experience in the United States, Great Britain, Germany and the Soviet Union. In *The Journal of Military History*, Vol. 57, No. 2, s. 301 – 323.

² NAROČNICKAJA, N. 2007. *Rusko a jeho miesto vo svete. Za čo a s kým sme bojovali*. Ottovo nakladateľství, 208 s.

³ TOWNSHEND, CH: 2007. *História moderní války*. – Jean Bethke Elshtain *Ženy a válka*, str 314-327. Oxford University press 2005 Mladá fronta.

Tieto ženy neboli priamo priradené k bojovým jednotkám, považovali sa za pomocný vojenský personál, zodpovedný za logistiku a administratívu, berúc do úvahy enormný počet mužov vyslaný do bojov.¹ Iné ženy boli nasadené, teda pracovali v továrňach alebo v oblasti vojenského vzdelávania. Hitler v roku 1945 upustil od svojich predsudkov voči ozbrojeným ženám–vojačkám a na konci februára 1945 schválil sformovanie ženského práporu, čím umožnil bojovú službu ženám. Tento jeho krok bol považovaný skôr ako národná propaganda, ktorá mala podnietiť mužov k väčšiemu úsiliu. Neskôr ako seriózny vojenský experiment. Ženám boli pridelené úlohy nielen v srdci ríše, ale v menšej miere aj na okupovaných územiach – najmä v Poľsku, Francúzsku alebo Juhoslávii. Je možné konštatovať, že až rok 2001 je pre nemecké ozbrojené sily (Bundeswehr) prelomový, pretože otvoril ženám brány bojových jednotiek nemeckej armády. Dnes je z celkového počtu nemeckej armády asi 10% žien.

4 SÚČASNÉ SOCIÁLNE POZÍCIE ŽIEN V OZBROJENÝCH KONFLIKTOCH

Vychádzajúc zo záverov „Správy o postavení žien v ozbrojených konfliktoch a ich úlohe pri rekonštrukcii a demokratickom procese v krajine po skončení ozbrojeného konfliktu“ možno konštatovať, že ženy majú v ozbrojených konfliktoch čoraz aktívnejšie postavenie: sú obeťami, prostriedkami páchania násilia, ošetrovatelkami, a tiež aj bojovníčkami proti násiliu.² Princíp ich „rovnocennej účasti a zapojenia sa do všetkých aktivít na udržanie a podporu mieru a bezpečnosti“, v súlade s rezolúciou Bezpečnostnej rady OSN č. 1325 z roku 2000 sa nedodržiava a rozhodnutia o prevencii a riešení konfliktu sú často prijímané bez účasti žien. Christine Eifler vo svojich štúdiách konštatuje, že po skončení studenej vojny sa významnou súčasťou medzinárodnej politiky stalo „budovanie mieru“ (peacebuilding). To sprevádza aj výrazné narušenie obrazu bojovníka, ktorý tvorí jadro tradičnej armádnej kultúry: „*Armády stoja v medzinárodnom mierovom nasadení pred celkom inou úlohou, centrom ich úsilia už nie sú „boj“, „vítazstvo“, ale prevencia konfliktov, ukončenie vojen a zachovanie mieru. Vojenskú misiu 21. storočia tak možno zhrnúť do slov „ochraňovať, pomáhať, zachraňovať“. Už netreba len brániť vlasť, ale urovnávať konflikty v iných štátoch.*“³

K naplneniu tejto novej úlohy sú potrebné nové roly a ambície, ktoré sa však nevyklučujú ani s tradičnými ženskými vlastnosťami starostlivosti, opatery a ochrany. Skôr naopak, prinášajú ich rozšírenie z rodiny na celú spoločnosť a vyžadujú zladenie mužských a ženských skúseností, zručností a vzdelania. Podľa Veroniky Keyser „...*ženy odmietajú byť nepriateľom kohokoľvek a preto vyzývajú na takú spoluprácu a dialóg, aby vojny definitívne vymizli z histórie ľudstva*“.⁴ Zaujímajú postoj, že v rodinách, ktoré boli spustošené vojnou, je veľmi dôležité vychovávať deti k rozširovaniu obzoru, a výchove k mieru a tak zabrániť ich túžbe po pomste. Jedným z príkladov takejto aktivity žien je aj koalícia žien z Palestíny, Izraelu a iných štátov, známa ako: „Medzinárodná komisia žien pre spravodlivý a udržateľný palestínsko-izraelský mier“.

¹ TUTEN, J. M. Germany and the World Wars. 1982. In SEGAL, M. Women's Military Roles Cross-nationally. Past, present and Future.

²KEYSER V.: *Správa o postavení žien v ozbrojených konfliktoch a ich úlohe pri rekonštrukcii a demokratickom procese v krajine po skončení ozbrojeného konfliktu z 3.5.2006. ISBN 80-85850-65-6.*

³ Christine Eifler je profesorkou Centra rodových štúdií Univerzity Brémy (Zentrum Gender Studies Universität Bremen). Vo svojom výskume sa zaoberá vojnou, armádou, rodovými vzťahmi a ženskou politikou v Nemeckej demokratickej republike. Venovala sa komparatívnej analýze zapojenia žien do ozbrojených síl v USA, Nemecku a Rusku. Na Kolégiu Gundy Werner v súčasnosti vedie výskumný projekt Rodová dynamika násilných konfliktov. Pozri bližšie: www.genderandpeacekeeping.org

⁴KEYSER V.: *Správa o postavení žien v ozbrojených konfliktoch a ich úlohe pri rekonštrukcii a demokratickom procese v krajine po skončení ozbrojeného konfliktu z 3.5.2006. ISBN 80-85850-65-6.*

Skutočnosť, že väčšina členských krajín OSN prijalo „*Dohodu OSN o odstránení všetkých foriem diskriminácie namierenej proti ženám*“,¹ len potvrdzuje uznanie dôležitosti ľudských práv dievčat a žien. Nezrovnalosť medzi týmito právami a možnosťami uplatňovať ich v praxi je dôsledkom malého záujmu vlád na ich presadzovaní a ochrane a tiež ich neschopnosť informovať o ľudských právach rovnomerne ženy aj mužov. Sila tradičného povedomia nikdy nestratila svoju účinnosť, a pojem „smrť nevinných žien a detí“ je obrazom prototypu žien ako pasívnych obetí, nebojujúcich, mimo okruh kolektívneho násillia, dokonca aj keď história vojen dvadsiateho storočia ich postavila do epicentra vojnovkej skazy (bombardovanie Nemecka za 2. svetovej vojny či zhodenie atómových bômb na Hirošimu a Nagasaki). Ženy sa ďaleko energetickejšie dostávajú do vojenského obrazu – nie tak ako boli prezentované v predmodernej ére, ale v roli partizánok, bombometkýň, vražedkýň, ako provokatérky, vyzvedačky a nakoniec ako bojovníčky v uniformách, podriadené vojenským požiadavkám a disciplíne.²

Spojené štáty majú v súčasnej dobe vo svojich ozbrojených silách vyššie percento žien než ktorýkoľvek štát – asi 14%. Tento nárast počtu ženských vojakov je výnimočný. V roku 1991 vojna v perzskom zálive nielenže priviedla do bezprostrednej blízkosti bojov oveľa viac žien v uniforme ako predtým v histórii USA, ale dala definitívny signál, že USA sú ochotnejšie oficiálne vystaviť ženy nebezpečenstvu vojenskej zóny ako akákoľvek iná priemyselná krajina.³ Aj keď účasť žien vo vojne v Perzskom zálive bola obmedzená a v porovnaní s počtami nasadených mužov vystavených nebezpečenstvu nepatrná, začalo sa v rokoch 1992 a 1993 posilňovať nadšenie pre rušenie všetkých doteraz platných pravidiel o ich vylúčení z boja. V dôsledku toho vojenské námorníctvo Spojených štátov začalo v roku 1994 zaraďovať do svojej bojovej flotily aj ženy.

Letectvo a vojenské námorníctvo tiež otvorilo ženám pilotujúcim bojové letúne (opäť ako prví) v roku 1994. V súčasnej dobe ženy zatiaľ nemajú dovolené slúžiť u pozemného vojska, či v špeciálnych silách. Tieto posledné obmedzenia, vychádzajú z filozofie nevyhnutných fyzických predpokladov, zvlášť telesnej zdatnosti a sú neprijateľné pre tých, ktorí sa najviac angažujú pre myšlienku obsadiť ženy do všetkých bojových rolí. Pre veľkú väčšinu žien v americkej profesionálnej armáde riziko bojového nasadenia vysoko prevažuje potenciálne výhody. Bezpochyby to v histórii platilo i pre veľkú väčšinu mladých mužov. Rozdiel je zrejme v tom, že oni nemali spravidla vôbec možnosť výberu.

Tak napr.: Izrael považovaný za „štát so ženskými vojakmi“, oslobodzuje všetky vydaté ženy z povinnej vojenskej služby (vrátane zálohy) a príslušníčky Izraelských obranných síl sa nezúčastňujú bojových akcií ani na pevnine, ani na mori. Americká spoločnosť na konci 20. storočia bola v tejto otázke rozdelená. Počas vojny v Zálive 74 % žien a 71 % mužov bolo za vysielanie žien na bojové misie. Celkom 64 % odmietalo posilať do vojenskej zóny matky malých detí, no aj tak boli do Zálivu posielané matky iba šesťtyždenných detí. To vyvolalo diskusiu, čo je v záujme detí a aké dôsledky to môže pre nich mať.⁴

¹ *Dohoda OSN o odstránení všetkých foriem diskriminácie namierenej proti ženám*. Dostupné na internete: <http://www.amnesty.sk/wp-content/uploads/2012/01/Dohovor-o-odstr%C3%A1nen%C3%ADv%C5%A1etk%C3%BDch-foriem-diskrimin%C3%A1cie-%C5%BEien.pdf>

² TOWNSHEND, CH. 2005 *Histórie moderní války*. – Jean Bethke *Elshtain: Ženy a válka*, str 314-327. Oxford University press Mladá fronta 2007.

³ Tamtiež, str. 320.

⁴ **Poznámka:** V dobe vojny v Zálive bolo bez opatery ponechaných asi 17 500 detí. Podľa: COLLINS A.: *Contemporary security studies*. Oxford university Press Printed in great britain, 2006. s. 75-89.

Ideálom budúcnosti je, že ľudstvo bude natoľko civilizované, že nebude považovať vojnu za riešenie konfliktov. Autor¹ tejto myšlienky sa filozoficky zamýšľa nad tým, že ženy boli označované za nebojujúce a mali zjavný vplyv na *zmiernovanie zbesilosti vojny*. Dnes už nie sú nebojovníčky a nič ich nestavia do pasívnej roly. Práve preto môže nastať nová vlna násilia, akú sme ešte nepoznali. Stúpajúci *fenomén ženských teroristických samovražedných atentátov* upozorňuje nielen na ich odvahu a odhodlanie, ale často aj na vývoj spoločnosti. Z filozofického hľadiska tento jav poukazuje na tzv. *paradox rovnosti*.² Ženy nemôžu byť rovné mužom v živote, ale môžu im byť rovné v mučeníckej smrti, ktorá vzbudzuje väčšiu mediálnu publicitu a spoločenskú odozvu ako u mužov a rodine prináša veľkú úctu.³

Jedným z dôvodov, prečo sa ženy pridávajú k teroristickým organizáciám, je neschopnosť vlád vybudovať štruktúry, ktoré by sa ženám venovali tak ako mužom. Vlády odsúvajú ženy z politiky, čím ich nútia hľadať iné alternatívy na prežitie. Výsledkom je ich členstvo v teroristických skupinách. Motívy žien, pridávajúcich sa k teroristickým skupinám, sa väčšinou nelíšia od motívov mužov. Medzi najčastejšie patria beznádej, chudoba a boj za „vyššie dobro“. K častým motívom patrí aj strata manželov, synov a bratov. Príkladom sú „Čierne vdovy“ v Čečensku. Táto skupina je sformovaná s cieľom pomstiť krutosti spáchané voči ženám v krajine. Svoju prezývku získali pre typické čierne šaty, no hovorí sa im aj „*Alahove nevesty*“, či „*Šahidky*“. Často sa jedná o manželky zavraždených čečenských bojovníkov, aj keď nie všetky z nich sú vdovy. Aktívne začali byť v júni 2000, vykonala viac ako 42 % z 260 čečenských samovražedných bombových útokov a má viac ako 3000 ženských bojovníčok (v porovnaní s približne 600 žien v ISIS a 2000 žien v Boko Haram).⁴

Nakoľko je prevažná väčšina teroristických skupín tvorená a riadená mužmi, určujú tiež úlohy, ktoré ženy zastávajú. V Al-Kaide a ISIS sa na bojových úlohách nepodieľa veľa žien, sú však verbované na samovražedné útoky, pretože sú menej podozrivé ako muži. Väčšina žien, ktoré sa pridajú k teroristom tak urobia dobrovoľne, no mnohé majú problémovú minulosť a nevidia zmysel ďalej žiť. Boli buď znásilnené členmi rodín, či opustené a nútené veľmi skoro sa postarať o seba. K teroristickým skupinám sa pridali z hnevu. Chcú sa pomstiť za zločiny na nich spáchané.

Vysoký počet ženských bojovníčok je aj v teroristickej skupine Boko Haram. Ženy a dievčatá sú využívané v teroristických operáciách, ktoré sú súčasťou misie na založenie Islamského kalifátu v severovýchodnej Nigérii. Väčšina žien je unesených, znásilnených a prinútených podstúpiť vojenský výcvik. Prvý ženský samovražedný útok registrovaný v Nigérii sa uskutočnil 8. júna 2014, keď žena odpálila bombu v blízkosti vojenských kasární v štáte Gombe v Nigérii. Odvtedy počet samovražedných bombových útokov narastá.⁵

¹ TOWNSHEND Ch.: *História moderní války*. Jean Bethke Elshtain Ženy a válka. Oxford University press 2005 Mladá fronta, 2007. s. 314-327.

² MARTINSKÁ M.: *Paradox rovnosti - feminizácia terorizmu v modernej vojne* In: TAKTIKA 2014 [elektronický zdroj]: taktické činnosti jednotek a úkolových uskupení v budoucích operacích, jejich podpora a zabezpečení. Brno: Univerzita obrany, s. 103-111. ISBN 978-80-7231-972-5. DVD-ROM,

³ DANICS Š., TUČEK L.: *Ideový a sociokulturní kontext sebevražedných útoků: proliferace mučednické subkultury*, In: *Vojenské rozhledy* č. 2, ročník XVIII. (L.), MO ČR v Praze. 2009.

⁴ SPECKHARD A., AKHMEDOVA K. 2006. *Black Widows: The Chechen Female Suicide Terrorists*. In: SCHWEITZER, Y.: *Female Suicide Bombers: Dying For Equality?* Tel Aviv: Jaffee Center for Strategic Studies, Tel Aviv University. 2006. s. 63 – 80. Tiež: SPECKHARD A.: *The emergence of female suicide terrorists. Studies in conflict and terrorism*. Vol. 31. 2008. Issue 11. 2008. s. 995-1023.

⁵ MARENČINOVÁ, V. 2016. Feministický prístup k skúmaniu vybraných bezpečnostných problémov. In *Bezpečnostné fórum 2016. Zborník vedeckých prác. I. zväzok*. Banská Bystrica: Belianum, 2016.

Ženy neboli ušetrené pri masovom vraždení v Rwande, tiež vo vojne na Balkáne. Palestínske ženy sú dnes v popredí boja za plnoprávnu štátnu suverenitu pre svoj národ. Účasť žien na mierových procesoch je nezastupiteľná.¹ Je to výzva na zapojenie žien do mierových rokovaní, keďže ozbrojené konflikty majú na mužov a ženy rozdielny dopad a vplyv. Jedným z ukazovateľov pohybu k postvojenskej spoločnosti je rozširovanie civilných princípov a občianskych práv vojenského personálu. Neoddeliteľnou súčasťou vývoja národných štátov v modernej forme, je predstava žien ako nebojujúceho celku.

Nemecká sociologička Christine Eifler poukazuje na historické premeny vzťahu žien, vojen a obrany pred vznikom národných štátov, v období budovania moderných armád a napokon aj v čase, keď sa armády čoraz viac podieľajú na prevencii konfliktov. Na príklade zapojenia žien do armády Nemeckej republiky (Bundeswehr) poukazuje na zásadné zmeny, ktorými v uplynulých desaťročiach prešiel *vzťah žien a armády, ale aj vzťahy medzi rodmi vôbec*.

V súčasnom ženskom hnutí existuje platforma, ktorá odporúča kroky, ktoré zaručia, že: ľudské práva dievčat a žien budú presadzované a chránené.² Postupne dôjde k revízii zákonov jednotlivých štátov, aby bolo zaručené, že obsahujú ustanovenia všetkých medzinárodných dohôd o ľudských právach. Bude zaistená rovnosť a vylúčená akákoľvek diskriminácia v zákonoch a v praxi; nedostatočná zákonná prevencia a ochrana, či nedostatky v operatívnom využívaní zákonov, rovnako tak nedbalosť úradov v dodržiavaní zákonnosti tam, kde zodpovedajúce zákony existujú. Bude iniciované prijatie nových a dodržiavanie existujúcich zákonov, umožňujúcich trestať príslušníkov ozbrojených síl, polícia a iných štátnych zložiek za činy násillia spáchaného na ženách. Následne tieto kroky povedú k vybudovaniu útočísk a poskytovaniu právnej pomoci a iných služieb (prístup k liekom, antikoncepcii, poradenskej pomoci) ohrozeným ženám a dievčatám. Rovnako tak k zaisteniu poradenstva a liečebných príležitostí pre páchatelov násillia na ženách. Zostáva stále výzvou účinnejší boj proti mafii, organizujúcej obchod so ženami, čo však závisí od zlepšenia spolupráce na štátnej aj medzinárodnej úrovni.

Ženské modré prilby „pozorovateľky“ v oblasti ľudských práv a ďalšie ženy pôsobia na misiách, ponúkajú nové zručnosti a spôsoby fungovania tejto neustále sa rozvíjajúcej oblasti udržiavania mieru. Často dokážu rýchlejšie nadviazať kontakt z civilným obyvateľstvom a získať informácie, komunikovať s miestnymi ženami, dokážu vytvoriť pocit bezpečia pre deti, seniorov, obeť násillia, živelných katastrof. Dá sa očakávať prírív žien do takých pozícií, aké boli v minulosti nepredstaviteľné. Tým, že sú do ozbrojených zložiek zaradené ženy vojačky, policajtky, lekárky, sociálne pracovníčky, je možné posilniť bezpečné prostredie pre obeť, ktoré tak dostanú pomoc, ktorú potrebujú a zaslúžia si ju. Obetiam je umožnené, cítiť sa dostatočne bezpečne na to, aby vystúpili a žalovali páchatelov, čím sa otvárajú otázky boja proti kultúre beztriestnosti. Dôvera medzinárodného spoločenstva v mierové jednotky OSN naďalej pretrvávajú. Ich počet je dnes rekordne vysoký – vojaci, civilní zamestnanci a policajné jednotky spolu predstavujú viac ako 113 000 osôb.³ Príslušníci týchto jednotiek často za toto úsilie platia vysokú cenu. V roku 2008 prišlo v službe o život 132 osôb, čo je v histórii mierových síl OSN vôbec najvyššie číslo za jeden rok.

¹ KEYSER, V.: *Správa o postavení žien v ozbrojených konfliktoch a ich úlohe pri rekonštrukcii a demokratickom procese v krajine po skončení ozbrojeného konfliktu z 3.5.2006.*

² MARENČINOVÁ, V. 2015. Záruky ochrany žien v ozbrojených konfliktoch. In *Interpolis '15 - Zborník vedeckých prác*. Banská Bystrica: Belianum, 2015.

³ VIEDENĚ, 29. máj 2009 (Informačné centrum OSN).

Podkladom nevyhnutnosti prekonať multikultúrne, náboženské a etnické bariéry je aj „SHM – Charta matky“, ktorú akceptujú laické asociácie a aj združenia založené na princípoch katolíckeho, protestantského, židovského a moslimského náboženstva. Cieľom „Charty“ je rozšíriť možnosti k využitiu jedinečného a silného spôsobu, akým sa môžu ženy a muži navzájom inšpirovať, dopĺňať a realizovať pri zaistení bezpečnosti a mieru.

S cieľom posilniť práva a bezpečnosť žien, dievčat a chlapcov je potrebné, aby mali ženy zastúpenie vo všetkých fázach rozhodovacích procesov vrátane mierových, stabilizačných a bezpečnostných opatrení v politickej, ekonomickej a kultúrnej oblasti. Komplementárne schopnosti oboch mužských a ženských pracovníkov sú nevyhnutné pre účinnosť operácií NATO. Legislatíva zaväzuje integrovať hľadisko rodovej rovnosti do všetkých etáp operácií NATO. Rodové hľadisko je nástrojom na zvýšenie operačnej efektívnosti aj pre vojenské, policajné a záchranárske zložky, pracovníkov MKM.

Prostredníctvom identifikácie, prehliadania populácie a uvedomovania si jej konkrétnych potrieb a tiež zabezpečenia komplexnej odpovede na ne, dochádza k pozitívnemu ovplyvňovaniu prostredia operácií. Z toho dôvodu organizácia NATO prijala politiku presadzovania rodového hľadiska, zvyšovanie spolupráce s civilným obyvateľstvom, integrácie rodového hľadiska a primeranejšej ochrany žien, dievčat a chlapcov počas ozbrojeného konfliktu. Prijala sa stratégia na rozpoznanie potreby chrániť celú spoločnosť, v ktorej sa zdôrazňujú špecifické problémy týkajúce sa bezpečnosti, rizík a skúseností žien, dievčat a chlapcov. Táto stratégia by sa mala využívať pri navrhovaní, implementácii, monitorovaní a vyhodnocovaní všetkých politík a programov.¹ NATO je zamestnávateľom presadzujúcim *rovnosť príležitostí* a zaväzujúcim sa vážiť si každého jednotlivca. Rodová rovnosť a rozmanitosť ako aj snahy pracovať s diverzitou boli začlenené v sídle NATO (HQ) do politiky a praxe od roku 2002. Ich cieľom bolo riešenie otázok, nerovnováhy v oblasti pohlavia, veku a národného zastúpenia v organizácii NATO. Pretože sa organizácie menia v súlade s vyvíjajúcimi sa politickými požiadavkami a úlohami je nevyhnutné, aby NATO diverzifikovalo kvalifikáciu a odbornú spôsobilosť zamestnancov. Kľúčom k vyvolaniu trvalých štrukturálnych zmien je premena organizácie.

Prvý akčný plán (obdobie 2007 – 2010) určil tri nasledujúce ciele:

- vytvoriť a udržiavať rámec NATO v oblasti rozmanitosti a politiky rodovej rovnosti,
- ďalšie podnety súvisia so zlepšením pracovného prostredia NATO,
- cieľom je podporovať a zlepšiť imidž NATO ako zamestnávateľa voľby.

Pre každý z týchto cieľov, boli stanovené ročné ciele a je sledovaný vývoj pokroku každý rok. Budúci akčný plán by sa mali usilovať o flexibilné formy práce a úsilie čo najviac získať zo začlenenia perspektívy rozmanitosti. Rozmanitosť možno merať v číslach, ale nemala by obmedziť snahy o dosiahnutie vyrovnaných štatistík. Presnejšie povedané, cieľom by bolo zahrnutie hlavného prúdu, čo v praxi znamená, že sa vyvinie úsilie, aby bolo zabezpečené, že rôznorodá pracovná sila bude dobre spolupracovať. NATO a jeho partneri podnikajú kroky na podporu úlohy žien v mieri a bezpečnosti. Tým dokazuje svoj záväzok podporovať plnenie rezolúcie BR OSN (BR OSN) 1325 a súvisiacich rezolúcií (1820, 1888, 1889, 1960, 2106, 2122 a 2422).

¹ NATO - Topic: Gender balance and diversity in NATO [online]. 5 s. [cit. 2016-11-28]. http://www.nato.int/cps/en/natohq/topics_64099.htm

Tieto rezolúcie¹ uznávajú neprímeraný dopad, aký vojna a konflikt má na ženy a deti. Zdôrazňujú skutočnosť, že ženy boli vynechané z mierových procesov a úsilia o stabilizáciu. Žiadajú plnú a rovnakú účasť žien na všetkých úrovniach a to od predchádzania konfliktom až po rekonštrukciu života po konfliktoch, zabezpečenie mieru a bezpečnosti. Žiadajú o vyššie zapojenie do prevencie sexuálneho násillia a zodpovednosti ukončiť beztretnosť pre prípady sexuálneho násillia v konflikte.

NATO a jeho partneri sa zaviazali odstrániť prekážky účasti žien v oblasti prevencie, riadenia a riešenia konfliktov a do budovania mieru, a na zníženie rizika konfliktu v súvislosti s rodovým násillím. Spojenci a partneri v Rade euroatlantického partnerstva (EAPC) NATO zahájili prácu v tejto oblasti v roku 2007 s prijatím konkrétnych politík na podporu vykonávania Rezolúcie 1325. Rodový princíp je považovaný za základný predpoklad spolupráce s OSN, ďalšími organizáciami a občianskou spoločnosťou. Podnikajú konkrétne kroky na podporu rodovej rovnosti a účasti žien v tejto organizácii. Generálny tajomník NATO vymenoval osobitného zástupcu, slúžiaceho ako kontakt pre príspevky NATO o ženách, mieri a bezpečnostnej agende na vysokej úrovni.

ZÁVER

Nové trendy vývoja spoločnosti reštrukturalizujú tradičný vzťah žien a vojny a vyžadujú hlbšiu analýzu premeny sociálnej pozície žien a mužov. Reorganizačné procesy v armáde z rodového aspektu neznamenajú nahradzovanie mužských pozícií ženami a samoučelne tak dosahovať rodové vyváženie. Je to možnosť, ako využiť jedinečný spôsob, akým môžu ženy a muži prispieť k riešeniu vojenských konfliktov. Ženské elitné jednotky sa kryštalizovali už od staroveku, boli súčasťou modernizujúcich sa armád a v súčasnosti sa stupňuje potreba riešiť bezpečnostnú situáciu systémovým spôsobom. Ženská perspektíva prináša komplexnejší pohľad, nové možnosti ako zasahovať do celosvetového diania a ovplyvňovať vojenské i mierotvorné procesy.

Literatúra:

11 Women Warriors of World War II | Mental Floss Online. [cit. 2016-11-28]. Dostupné na internete: <<http://mentalfloss.com/article/29219/11-women-warriors-world-war-ii>>89.

CAMPBELL D. A.: Women in Combat: The World War II experience in the United States, Great Britain, Germany and the Soviet Union. In *The Journal of Military History*, Vol. 57, No. 2, s. 301 – 323.

CASSIN-SCOTT J.: *Ženy ve válce 1939-1945*. Brno: Computer Press, a.s. , 2007. s. 3.

¹ Rezolúcia BR OSN 1265. 1999 [online]. 5 s. [cit. 2016-11-28]. Dostupné na internete: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N99/267/94/PDF/N9926794.pdf?OpenElement>

Rezolúcia BR OSN 1325. 2000 [online]. 4 s. [cit. 2016-11-28]. Dostupné na internete: [http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=S/RES/1325\(2000\)](http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=S/RES/1325(2000))

Rezolúcia BR OSN 1820. 2008 [online]. 5 s. [cit. 2016-11-28]. Dostupné na internete: [http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=S/RES/1820\(2008\)](http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=S/RES/1820(2008))

Rezolúcia BR OSN 1889. 2009 [online]. 5 s. [cit. 2016-11-28]. Dostupné na internete: [http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=S/RES/1889\(2009\)](http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=S/RES/1889(2009))

Rezolúcia BR OSN 2106. 2013 [online]. 6 s. [cit. 2016-11-28]. Dostupné na internete: [http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=S/RES/2106\(2013\)](http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=S/RES/2106(2013))

- COLLINS A.: 2006. *Contemporary security studies*. Oxford university Press Printed in great britain s.75.
- CROSS R., MILES R.: *Bojovné ženy*. Fortuna Libri.ISBN 978-80-89379-60-6
- CWIENK H.: *Rola kobiet w działalności wywiadu II Rzeczypospolitej w Niemczech*.In: *Kobiety w grupach dyspozycyjnych społeczeństwa* ,Wrocław. 2007.
- DANICS Š., TUČEK L.: *Ideový a sociokulturní kontext sebevražedných útoků: proliferace mučednické subkultury*, In: *Vojenské rozhledy* č. 2, ,ročník XVIII. (L.), MO ČR v Praze. 2009.
- DEVILBISS M. C.: "Gender Integration and Unit Deployment: A Study of GI Jo," *Armed Forces and Society*, Vol. 11, No. 4, 1985, pp. 523–552.Tiež : DEVILBISS, M. C., *Women and Military Service: A History, Analysis, and Overview of Key Issues*, Maxwell Air Force Base, Ala.: Air University Press,1990.
- Dohoda OSN o odstránení všetkých foriem diskriminácie namierenej proti ženám*. Dostupné na internete: <http://www.amnesty.sk/wp-content/uploads/2012/01/Dohovor-o-odstr%C3%A1nen%C3%AD-v%C5%A1etk%C3%BDch-foriem-diskrimin%C3%A1cie-%C5%BEien.pdf>
- DUDEKOVÁ G.: *Stratégie prežitia v mimoriadnej situácii.. Vplyv veľkej vojny na rodinu na území Slovenska*. časopis pre históriu a príbuzné spoločenské vedy, 2009, roč. 3, č. 1, s. 1-19. ISSN 1337-6861 In: *Forum Historiae*, roč. 3/1. Dostupné: <http://www.forumhistoriae.sk>.
- ELSHTAIN J. B.: *Woman and War. With a new Epilogue*. Chicago: The University of Chicago Press. 1987. 301 s.
- ENLOE C.: *Women: The Reserve Army of Army Labour*. In : *The Review of Radical Political Economics*. 1980. Vol. 12, No. 2, s. 42 – 52
- GOLDMAN N. L., STITES R.: *Great Britain and the World Wars*. 1982. In CARREIRAS, H. *The Role of Women in the Armed Forces of NATO Countries: Military Constraints and Professional Identities*. Online. <http://www.nato.int/ims/2002/cwinf2002/cwinf-02b.pdf>
- HAMAJ P., MATIS J.: *Ženy v Ozbrojených silách slovenskej republiky*. In: *Kobiety w grupach dyspozycyjnych społeczeństwa. Socjologia*.XL. Wrocław: 2007. s. 149.
<https://refresher.sk/32064-Zenske-bojovnickyy-Statocna-domobrana-ale-i-elita-stalej-armady-ktora-mnokokrat-rozhodla-o-vysledku-bitky> tiež listverse.com, sagy.vikingove.cz, badassoftheweek.com
- JANATA J.: *Agrese, tolerance a intolerance*. Praha: Grada Publishing 1999.
- KEYSER V.: *Správa o postavení žien v ozbrojených konfliktoch a ich úlohe pri rekonštrukcii a demokratickom procese v krajine po skončení ozbrojeného konfliktu z 3.5.2006*. www.genderandpeacekeeping.org
- KEYSER V.: *Správa o postavení žien v ozbrojených konfliktoch a ich úlohe pri rekonštrukcii a demokratickom procese v krajine po skončení ozbrojeného konfliktu z 3.5.2006*. ISBN 80-85850-65-6.
- KICZKOVÁ, Z. *O štruktúre a funkcii rodových stereotypov*. In: *Zborník príspevkov z vedeckej konferencie s medzinárodnou účasťou „Kvalita života a ľudské práva v kontextoch sociálnej práce a vzdelávania dospelých*. Prešov: FF, 2002. s. 313.
- KICZKOVÁ Z., SZAPUOVÁ M.: *Materstvo ako téma feministického skúmania*. In: *Kiczková Z., Szapuová M. (eds.): Rodové štúdiá. Súčasné diskusie, problémy a perspektívy*. Bratislava: UK. 2011. s. 209 - 225.
- LACKO M.: *Slovenské národné povstanie 1944*. 1.vyd. Bratislava: Slovart, 2008. 223 s.
- MARENČINOVÁ V.: *Záruky ochrany žien v ozbrojených konfliktoch*. In *Interpolis '15 - Zborník vedeckých prác*. B. Bystrica: Belianum, 2015.
- MARENČINOVÁ V.: *Ženy ako špecifická skupina v ozbrojených konfliktoch*. In: *Národná a medzinárodná bezpečnosť 2015, Zborník vedeckých a odborných prác*. Liptovský Mikuláš: Akadémia ozbrojených síl M. R. Štefánika, 2015. s. 374-380.
- MARENČINOVÁ V.: *Feministický prístup k skúmaniu vybraných bezpečnostných problémov*. In *Bezpečnostné fórum 2016. Zborník vedeckých prác*. B. Bystrica: Belianum, 2016.

- MARTINSKÁ M.: *Paradox rovnosti - feminizácia terorizmu v modernej vojne* In: TAKTIKA 2014 [elektronický zdroj]: taktické činnosti jednotiek a úkolových uskupení v budúcich operáciách, jejich podpora a zabezpečení. Brno: Univerzita obrany, 2014. ISBN 978-80-7231-972-5. DVD-ROM, s. 103-111.
- MARTINSKÁ M., MATIS J.: *Rodovo orientovaná sociálna práca vo vojenskej organizácii*. L. Mikuláš: AOS. 2011. ISBN 978-80-8040-437-6
- NAROČNICKAJA N.: *Rusko a jeho miesto vo svete. Za čo a s kým sme bojovali*. Ottovo nakladateľstvá, 2007.
- NATO – Topic: Gender balance and diversity in NATO [online]. 5 s. http://www.nato.int/cps/en/natohq/topics_64099.htm
- Rezolúcia BR OSN 1265*. 1999 [online]. 5 s. [cit. 2016-11-28]. Dostupné na internete: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N99/267/94/PDF/N9926794.pdf?OpenElement>
- Rezolúcia BR OSN 1325*. 2000 [online]. 4 s. [cit. 2016-11-28]. Dostupné na internete: [http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=S/RES/1325\(2000\)](http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=S/RES/1325(2000))
- Rezolúcia BR OSN 1820*. 2008 [online]. 5 s. [cit. 2016-11-28]. Dostupné na internete: [http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=S/RES/1820\(2008\)](http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=S/RES/1820(2008))
- Rezolúcia BR OSN 1889*. 2009 [online]. 5 s. [cit. 2016-11-28]. Dostupné na internete: [http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=S/RES/1889\(2009\)](http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=S/RES/1889(2009))
- Rezolúcia BR OSN 2106*. 2013 [online]. 6 s. [cit. 2016-11-28]. Dostupné na internete: [http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=S/RES/2106\(2013\)](http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=S/RES/2106(2013))
- SPECKHARD A.: *The emergence of female suicide terrorists. Studies in conflict and terrorism*. Vol. 31. 2008. Issue 11. s. 995-1023.
- SPECKHARD A., AKHMEDOVA K.: *Black Widows: The Chechen Female Suicide Terrorists*. s. 63 – 80. In: SCHWEITZER, Y.: *Female Suicide Bombers: Dying For Equality?* Tel Aviv: Jaffee Center for Strategic Studies, Tel Aviv University. 2006. 111 s.
- TOWNSHEND Ch.: *Histórie moderní války. Jean Bethke Elshtain: Ženy a válka*. Oxford University press 2005 Mladá fronta. , str. 314-327.
- TUTEN J. M.: *Germany and the World Wars*. 1982. In SEGAL, M. *Women's Military Roles Cross-nationally. Past, present and Future*.
- WISNIEWSKI J.: *Problém „vojenských žien“ na príklade národných vojsk (česko-slovenského, poľského a rumunského) na Sibíri v rokoch 1918 -1920*. Korpus Czechoslovakci w Rosji 1917-1920, Torun (rukopis), 2007. s.458-463,531-532
- Women in German army - German Culture*. Dostupné na internete: < <http://germanculture.com.ua/german-facts/women-in-german-army/> >

PhDr.Mária Martinská,PhD.

Katedra spoločenských vied a jazykov
Akadémia ozbrojených síl M.R.Štefánika
Liptovský Mikuláš 03301
maria.martinska@aos.sk

Recenzenti:

doc. RSDr. Jozef MATIS, PhD., Kt SVaJ AOS gen. M.R.Štefánika, L. Mikuláš, Slovensko
Doc. Karol MURDZA, PhD., APZ v Bratislave, Bratislava, Slovensko

INTEGRACJA SYSTEMU ZARZĄDZANIA KRYZYSOWEGO Z SYSTEMEM OBRONNYM PAŃSTWA – WNIOSKI Z BADAŃ

INTEGRATION OF THE SYSTEM OF THE CRISIS MANAGEMENT INTO THE DEFENSE SYSTEM OF THE STATE - CONCLUSIONS FROM EXAMINATION

PIETREK Grzegorz

STRESZCZENIE: Zdaniem autora konieczna jest ściślejsza integracja systemu zarządzania kryzysowego z systemem obronnym państwa. Warto rozważyć stworzenie na poszczególnych poziomach administracji publicznej jednego, kompleksowego planu zarządzania bezpieczeństwem (odpowiednio dla każdego z poziomów, od krajowego do gminnego). Dokument taki powinien zawierać treści zawarte w aktualnie funkcjonujących planach i obowiązywałby w czasie pokoju, kryzysu i wojny. Rozważyć należy także, czy w przypadku takiego zintegrowania systemów pod względem planistycznym, właściwym jest tworzenie na wszystkich poziomach administracji publicznej odrębnych zespołów na czas pokoju, kryzysu i wojny – realizujących zadania „kryzysowe” i obronne - w praktyce wymienione zadania i tak realizowane są najczęściej przez tych samych pracowników.

Słowa kluczowe: zarządzanie kryzysowe, obronność, administracja

ABSTRACT: A denser system integration of the crisis management is necessary within the defensive system of the state. It is worthy of consideration to create a civilian service on individual levels and a comprehensive plan of the safety management (appropriate for each level). Such a document should contain the contents included in the currently functioning plans and should be in force during the peace, the crisis and the war.

Key words: crisis management, defence, administration

WPROWADZENIE

Coraz częściej akcentowana jest potrzeba posiadania uniwersalnego systemu, który zdolny byłby do obniżenia ryzyka związanego z istniejącymi zagrożeniami i pow-staniem sytuacji kryzysowej oraz wytworzenia sprawnych mechanizmów przejmowania nad nimi kontroli w drodze racjonalnie zaplanowanych działań. W Polsce rola taka jest spełniana przez system zarządzania kryzysowego, którego głównym założeniem jest zapobieganie powstawaniu sytuacji kryzysowych, przygotowanie do przej-mowania nad nimi kontroli w drodze zaplanowanych działań i sprawne reagowanie w razie ich wystąpienia oraz odbudowa i przywrócenie równowagi funkcjonowania pań-stwa i społeczeństwa.

1 ZARZĄDZANIE KRYZYSOWE JAKO SYSTEM

Zarządzanie kryzysowe można lepiej zrozumieć z punktu widzenia teorii systemów. Punktem wyjścia powinny w tym wypadku być trzy pojęcia: system, zarządzanie i zarządzanie kryzysowe. System, jako pojęcie jest definiowane w różny sposób. Z jed-nej strony w sposób jakościowy oraz opierając się na teorii mnogości. W literaturze przedmiotu można odnaleźć ponad dwieście różnych definicji systemu. Jako przykład można wskazać:

- *system to kompleks elementów znajdujących się we wzajemnej interakcji;*
- *system to zbiór elementów wraz z relacjami między nimi i ich właściwościami;*
- *system jest maszyną, w której są trwale uporządkowane części i procesy;*
- *system jest zbiorem elementów w interakcji;*

- system jest to zorganizowana liczba elementów, powiązanych wzajemnie i pełniących określone funkcje;
- system jest to zbiór przedmiotów, zjawisk, wydarzeń i doświadczeń związanych wspólnie w dokładnie określony sposób.¹

Z powyższego wynika, że przez system można rozumieć całość na którą składają się elementy i zachodzące między nimi relacje. Według P. Sienkiewicza, elementy te to m. in.: rzeczy, procesy (funkcje), zdarzenia.²

Ten sam autor wyróżnia dwa rodzaje relacji między elementami, których zbiór tworzy strukturę, czyli:

- stosunki (np. relacja „przełożony – podwładny”);
- sprzężenia (oddziaływania i interakcje), których występowanie pomiędzy elementami ma związek z przepływem materii (energii, informacji), a którego intensywność wyraża się w określonych jednostkach.³

R.W. Griffin, wskazuje, że system, to zestaw wzajemnie powiązanych elementów funkcjonujących jako całość⁴, a w Słowniku języka polskiego znajdujemy definicję o treści: jest to układ elementów mających określoną strukturę i stanowiący logicznie uporządkowaną całość⁵. System ma swoją strukturę, w której ramach funkcjonuje pewien logiczny układ elementów. Można też stwierdzić, że nieprawidłowe funkcjonowanie jednego z elementów będzie skutkowało niewłaściwym funkcjonowaniem całego systemu.

W literaturze przedmiotu można spotkać się z tzw. „iloczynem kartezjańskim”, który formalnie określa definicję systemu. Brzmi ona: *system jest to zbiór $S = \{A, R\}$, gdzie A jest niepustym zbiorem elementów, R jest niepustym zbiorem wszystkich zależności między tymi elementami.*⁶ Z przytoczonej definicji wynika, że w systemie równie istotną rolę stanowią relacje pomiędzy elementami, czego potwierdzenie można znaleźć także u wspomnianego już R.W. Griffina. Twierdzi on, że organizacja składa się z szeregu elementów i ściśle łączy się z otoczeniem, a powiązane w odpowiedni sposób elementy wchodzące w jej skład tworzą system.

Patrząc na organizację jak na system, można zidentyfikować cztery podstawowe elementy:

- nakłady (zasoby rzeczowe, ludzkie, finansowe, informacyjne);
- procesy transformacji (przez procesy nakłady są przetwarzane w wyniki);
- wyniki (produkty, zyski, straty, zachowania pracownicze, informacje);
- sprzężenia zwrotne (otoczenie reaguje na te wyniki sprzężeniem zwrotnym skierowanym na system).⁷

Odnosząc się do teorii systemów, organizacja będzie funkcjonowała prawidłowo wówczas, gdy wyżej wymienione elementy będą funkcjonowały w sposób właściwy.

¹ KACZMARCZYK B.: *Zarządzanie zasobami osobowymi Straży Granicznej na szczeblu terenowym w warunkach zagrożenia państwa*, rozprawa doktorska, AON, Warszawa 2009. s. 9.

² SIENKIEWICZ P.: *Geneza i rozwój koncepcji holistycznych i systemowych we współczesnej nauce*, „Zeszyty Naukowe” 2003, nr 1(50). s. 12.

³ tamże, s. 12

⁴ GRIFFIN R. W.: *Podstawy zarządzania organizacjami*, PWN, Warszawa 1998. s. 87.

⁵ *Słownik języka polskiego PWN P – Ź*, PWN, Warszawa 2007. s. 339.

⁶ KLIR J., M. VALACH M.: *Kybernetické modelování*, SNTL, Praha 1965. s. 14.

⁷ GRIFFIN R. W.: *Podstawy zarządzania organizacjami*, PWN, Warszawa 1998. s. 86.

System może składać się z wielu podsystemów, które są samodzielne, ale i współzależne jako podsystemy w ramach organizacji. W takim wypadku może pojawić się zjawisko synergii, rozumiane jako *dwa współpracujące podsystemy produkujące więcej niż wynosiłaby łączna suma produkcji każdego z nich, gdyby pracowały osobno*.¹ Kierownik postrzegając organizację jako system, ma możliwość dostrzeżenia szans i zagrożeń związanych z otoczeniem, a w konsekwencji jego znaczenie dla organizacji oraz to, w jakim stopniu podsystemy są od siebie współzależne. Istotny jest także fakt wpływu decyzji kierownictwa na podsystemy, a w konsekwencji na cały system.

Erwin Laszlo wyróżnił następujące rodzaje systemów:

- systemy rzeczywiste – czyli systemy, które są obiektami postrzeganyymi lub poddającymi się procesowi wnioskowania na podstawie obserwacji i istniejącymi niezależnie od obserwatora;
- systemy pojęciowe – jak logika, matematyka, będące tworamii symbolicznymi;
- systemy abstrakcyjne – (nauka) jako ich podklasa, obejmująca systemy pojęciowe odpowiadające rzeczywistości.²

Badacz systemów Jan Leon Frąckiewicz, wskazał także na trzy główne ich typy:

- systemy pojęciowe – to słowa, liczby, symbole, które funkcjonują w umysłach ludzkich, książkach, pamięciach maszyn cyfrowych; osobnik tworzący taki system wybiera z nieskończonej liczby jednostek i związków określony z odpowiedniego punktu widzenia ich zbiór dla określonych celów, na podstawie wyznaczonych cech;
- systemy abstrakcyjne – ich jednostkami są związki wyabstrahowane przez obserwatora pod kątem jego zainteresowań, poglądów; związki te obserwuje jako wzajemnie na siebie oddziałujące w konkretnych systemach;
- systemy konkretne – czyli realne, rzeczywiste, nieprzypadkowe nagromadzenie energii i materii na pewnym obszarze czasoprzestrzeni fizycznej, połączonej we współdziałające powiązane podsystemy lub składniki, występujące w nich powiązania przestrzenne, czasowe, przestrzenno - czasowe i przyczynowe, określane są jako "twory".³

Biorąc pod uwagę zagadnienie organizacji, należy stwierdzić, że jest ono węższym pojęciem niż pojęcie „system”. Zdaniem Kotarbińskiego organizacja, to (w zależności od kontekstu) *czynność organizowania, bądź osiągnięty na skutek takiej czynności (albo nawet w drodze samorzutnego kształtowania się) ustrój przedmiotu złożonego, układ jego wewnętrznych zależności, bądź wreszcie sam obiekt tak zorganizowany*.⁴

Zdaniem Frąckiewicza, przez *organizację rozumieć będziemy cechę takiego zespołu, polegającą na wzajemnym ustosunkowaniu (powiązaniu) różnych elementów tworzącego (w tym także działań częściowych) w stosunku do określonego celu, [...] czyli jest to pewien układ wewnętrznych zależności, a także chodzi o stosunki strukturalne w działaniu, do których odnosi się koordynacja*.⁵

¹ GRIFFIN R. W.: *Podstawy zarządzania organizacjami*, PWN, Warszawa 1998. s. 86

² LASZLO E., *Systemowy obraz świata*, Warszawa 1978. s. 14 – 15.

³ FRĄCKIEWICZ J. L., *Systemy sprawnego działania*, Wrocław–Warszawa–Kraków–Gdańsk 1980. s. 18–19.

⁴ KOTARBIŃSKI T., *Traktat o dobrej robocie*, Ossolineum, Wrocław–Warszawa–Kraków: 1969. s. 98.

⁵ FRĄCKIEWICZ J. L.: *Systemy sprawnego działania*, Wrocław–Warszawa–Kraków–Gdańsk: 1980. s. 9.

Można więc przyjąć, że mianem organizowanie, czy też organizacja określa się różnorodne procesy zachodzące wewnątrz określonego zespołu. Taki sposób funkcjonowania, zdaniem Frąckiewicza, jest charakterystyczny również dla świata zwierząt, a także i roślin, które wykazują cechy organizacyjne.¹

Wszystkie stosunki uporządkowania elementów w pewnej całości lub zbiorze to układ. W przeciwieństwie jednak do systemu, składniki układu nie stanowią całości jakościowo różnej od nich samych.² Czyli można przyjąć, że systemy są pewnego rodzaju kompleksami układów działania charakteryzującymi się osobliwą organizacją.

Poza zaprezentowanymi poszczególnymi rodzajami systemów, można też odnaleźć w literaturze wyjaśnienia określające czym jest system działania, co jest szczególnie istotne z punktu widzenia systemu zarządzania kryzysowego. Za Stanisławem Sirko można wskazać, że *systemy działania od systemów ogólnych odróżnia to, że działają w nich ludzie jako podmioty działania*.³ Przyjąć można, że każde działanie jest wynikiem wewnętrznego uznania oraz decyzji konkretnej osoby. Wspomniany Stanisław Sirko tłumaczy, że *działanie jest przejawem celowego zachowania się ludzi. Realizowane jest ono w systemach działania, w których obok ludzi występują określone obiekty. W każdym z tych systemów realizowane są inne cele (cel) działania, a granice pomiędzy systemami są często rozmyte*.⁴

Odnosząc te ustalenia do systemu zarządzania kryzysowego, można, za J. L. Frąckiewiczem, zaryzykować stwierdzenie, że *każdy system zorganizowany, a taki jest system działania, posiada swój podsystem kierowniczy (sterujący). Jego substratem (podłożem) jest odpowiedni organ kierowniczy. Organ ten przetwarza nie tylko informację, ale i energię. Stąd oprócz układu kierowniczo – organizacyjnego, obejmującego informację, musi występować równoległe do niego wspomagający go układ energetyczny. Bardzo ważną funkcję w systemie pełni materia i energia zorganizowana przez informację. Obieg informacji jest czynnikiem spajającym funkcjonowanie całego systemu w czasie i formie. Analiza rzeczywistości dowodzi, że kierowanie np. zespołami ludzkimi wymaga od kierownika energii nie tylko psychicznej (parapsy-chicznej), lecz i fizycznej, niejednokrotnie o dużym stopniu nasilenia*.⁵

Z tego wynika, że bardzo ważnym elementem systemu działania jest władza, czyli zwierzchnictwo, na której barki przede wszystkim spada wszelki ciężar sterowania systemem. Chodzi tu o sterowanie zarówno w zakresie zabezpieczenia zasilania, jak i w zakresie zapewnienia spełnienia wewnętrznego poszczególnych podsystemów, które powinny zapewniać systemowi trwanie, przetrwanie i możliwość rozwoju - aby ten nie zaniknął.

Układ kierowniczo – organizacyjny jest tylko jednym z wielu występujących w systemie działania. Można do tej grupy zaliczyć:

- układ kierowniczo – organizacyjny;
- układ celów działania;
- układ środowiska systemu działania, w tym podukłady położenia lokalnego: środowiska naturalnego (przyroda), klimatyczny;

¹ FRĄCKIEWICZ J. L.: *Systemy sprawnego działania*, Wrocław–Warszawa–Kraków–Gdańsk:1980.s.7.

² tamże, s. 9, 22.

³ SIRKO S., *Procesy w organizacji*, Warszawa 2010. s. 38.

⁴ FRĄCKIEWICZ J. L.: *Systemy sprawnego działania*, Wrocław–Warszawa–Kraków–Gdańsk:1980. s.37.

⁵ tamże, s. 22, 38.

- układ osobniczy (organiczny), w tym podukład psychosocjologiczny (lub psychiczny i podukład socjologiczny);
- podukład fizjologiczny (lub biofizyczny);
- ewentualnie podukład ergonomiczny – w odniesieniu do środków, przedmiotów i otoczenia bliższego działania osobników;
- układ technologiczny (metod i technik działania);
- układ rzeczowy (zestaw środków, przedmiotów działania);
- układ otoczenia społecznego, w tym podukład wartości kulturowych przyjętych w otoczeniu społecznym i wśród osobników współdziałających w ramach systemu (tylko systemy socjotechniczne), podukład społeczno – gospodarczy (tylko w odniesieniu do działań ludzkich).¹

Na podstawie przytoczonej ogólnej idei funkcjonowania systemów można stwierdzić, że najistotniejszym jej założeniem jest kompletne, całościowe podejście do wszelkich analiz, a także uwzględnianie kategorii przyszłości wraz z dążeniem do ideału pracy. Ideałem jest, jak twierdzi Frąckiewicz, aby nie ponosić kosztów i nie podejmować działania, wysiłku. Sytuacja taka w praktyce nie jest możliwa do osiągnięcia, jednak ograniczanie nakładów i minimalizowanie nakładu pracy jest zazwyczaj atutem systemu.

Mimo, że definicje systemu różnią się od siebie, wykazują też podobieństwa, jedne z nich są ogólniejsze, inne bardziej szczegółowe. Mają one jednak część wspólną, którą można określić następująco:

- system jest kompleksem wzajemnie powiązanych elementów;
- system wyraża specyficzną jedność z otoczeniem;
- system może być równocześnie elementem systemu wyższego rzędu;
- element systemu może być równocześnie systemem niższego rzędu.²

Odnosząc zatem przedstawione interpretacje dotyczące istoty funkcjonowania systemów do systemu zarządzania kryzysowego, należy stwierdzić, że wszelkie rozwiązania, istniejące w tej sferze funkcjonowania państwa, powinny stanowić układ elementów połączonych ze sobą w taki sposób, aby tworzyły całość wyodrębniającą się w otoczeniu. Dzięki powiązaniu ze sobą poszczególnych elementów wymienionego systemu, ustanowiona całość, w efekcie sprawnego działania powinna uzyskiwać jakość różną, wyższą od sumy jakości poszczególnych elementów. Podmiotem działania tego systemu zawsze powinien być człowiek i w stosunku do niego należy odnosić wszelkie działania systemu. Wszystkie elementy systemowe powinny się uzupełniać, być współzależne i skoordynowane w działaniu.

Za Frąckiewiczem można wspomnieć też o usprawnianiu systemu działania, czyli też i systemu zarządzania kryzysowego. Służy temu:

- zmniejszenie czasoprzestrzeni działania;
- minimalizacja wprowadzonej i przekazywanej energii, liczby powiązań;
- skracanie dróg powiązań, upraszczanie ich;
- zapewnianie rezerw (przebiegów równoległych, ewentualnie awaryjnych).³

¹ von BERTALANFFY L., *Historia rozwoju i status ogólnej teorii systemów*, [w:] *Ogólna teoria systemów*, red. G. J. Klir, Warszawa 1976. s. 44.

² HABR J., VEPREK J., *Systemowa analiza i synteza*, Warszawa: PWE, 1976. s. 31 – 32.

³FRĄCKIEWICZ J. L.:*Systemy sprawnego działania*, Wrocław–Warszawa–Kraków–Gdańsk: 1980. s.46.

Mając na względzie powyższy kontekst, można w dalszej części prowadzić rozważania dotyczące Rzeczypospolitej Polskiej – organizacji jako systemu, która jest samodzielnym podmiotem bezpieczeństwa, suwerennie określającym własne interesy narodowe i cele strategiczne. Realizuje wiele interesów narodowych w dziedzinie bezpieczeństwa, a z punktu widzenia niniejszej analizy, najważniejsze z nich, to:

- dysponowanie skutecznym narodowym potencjałem bezpieczeństwa zapewniającym gotowość i zdolność do zapobiegania zagrożeniom, w tym odstraszenia, obrony i ochrony przed nimi oraz likwidowania ich następstw;
- ochrona indywidualna i zbiorowa obywateli przed zagrożeniami dla ich życia i zdrowia oraz przed naruszeniem, utratą lub degradacją istotnych dla nich dóbr.¹

Podstawowy cel strategiczny w dziedzinie bezpieczeństwa wynikający z powyższych interesów narodowych to *doskonalenie i rozwój krajowego systemu zarządzania kryzysowego w kierunku zapewnienia jego wewnętrznej spójności i integralności oraz umożliwienia niezakłóconej współpracy w ramach systemów zarządzania kryzysowego organizacji międzynarodowych, których Polska jest członkiem*.² Polska realizuje interesy narodowe oraz cele strategiczne w dziedzinie bezpieczeństwa poprzez system bezpieczeństwa narodowego. System ten definiowany jest jako: *skoordynowany wewnętrznie zbiór elementów organizacyjnych, ludzkich, materiałowych, ukie-
runkowanych na przeciwdziałanie wszelkim zagrożeniom państwa, a w szczególności politycznym, militarnym, gospodarczym, ekologicznym, kulturowym, informacyjnym, społecznym*.³ Taki system składa się z podsystemu kierowania, który tworzą *organy władzy publicznej, kierownicy jednostek organizacyjnych, wykonujący zadania związane z narodowym bezpieczeństwem wraz z organami doradczymi i aparatem administracyjnym oraz procedurami funkcjonowania i stosowną infrastrukturą* [...] jak też podsystemu wykonawczego, czyli zasobów pozostających w dyspozycji organów kierowania bezpieczeństwem. Istotnym elementem podsystemu kierowania jest zarządzanie kryzysowe.⁴

Na podstawie powyższego można wnioskować, że system zarządzania kryzysowego jest podsystemem podsystemu kierowania systemu bezpieczeństwa narodowego. W. Fehler przytacza inny podział uwzględniający system zarządzania kryzysowego. W systemie bezpieczeństwa państwa, w podsystemie kierowania bezpieczeństwem państwa wyodrębnić można dwa podsystemy: bezpieczeństwa wewnętrznego i zewnętrznego. Subsystem zarządzania kryzysowego jest elementem podsystemu bezpieczeństwa wewnętrznego.⁵

Za Katarzyną Sienkiewicz – Małyjurek można także określić system zarządzania kryzysowego jako złożony układ, którego celem jest zapewnienie właściwego poziomu bezpieczeństwa, skuteczne przeciwdziałanie wszelkiego typu niebezpieczeństwom, a w sytuacji zagrożeń powrotu do stanu pierwotnego w możliwie najkrótszym czasie, za pomocą dostępnych sił i środków, przy uzasadnionych kosztach i w ramach obowiązującego systemu prawnego.⁶

¹ *Strategia bezpieczeństwa narodowego Rzeczypospolitej Polskiej*, Warszawa 2014. s. 9 – 10.

² tamże, s. 12.

³ tamże, s. 12.

⁴ tamże, s. 13.

⁵ FEHLER W.: *Bezpieczeństwo wewnętrzne współczesnej Polski. Aspekty teoretyczne i praktyczne*, Warszawa: Arte, 2012. s. 180.

⁶ MAŁYJUREK K., KRYNOJEWSKI F. R.: *Zarządzanie kryzysowe w administracji publicznej: zarządzanie bezpieczeństwem*, Warszawa 2010. s. 69.

System taki jest stworzony dla potrzeb działań w sytuacjach kryzysowych, integruje procesy informacyjno – decyzyjne i przepływy fizyczno – materiałowe dzięki funkcjonowaniu przestrzennej infrastruktury technicznej i aktualnej struktury administracyjnej. Taki system opiera się na czterech głównych filarach:

- *porządek prawny i zobowiązania instytucji publicznych;*
- *specjalistyczne kadry i kompetencje organów administracyjnych;*
- *strumienie informacyjne i organy kierownicze;*
- *przepływy fizyczne, wyposażenie i zasoby materiałowe.*

Natomiast fundament systemu zarządzania kryzysowego tworzą:

- *uregulowania prawne i procedury administracyjne;*
- *zasoby kadrowe, informacyjne i materiałowo - techniczne;*
- *jednostki i oddziały ratownicze, gaśnicze, ewakuacyjne, transportowe.*¹

Uwzględniając powyższe rozważania, można wysnuć wniosek, że system zarządzania kryzysowego może być podsystemem różnych systemów, np. systemu bezpieczeństwa państwa, kierowania bezpieczeństwem czy bezpieczeństwa wewnętrznego, a uzależnione jest to w głównej mierze od różnorodności interpretacji. Można także wnioskować, że *bez względu na to, w jakim nadsystemie system zarządzania kryzysowego funkcjonuje, jest on z jednej strony odrębną całością, z drugiej zaś częścią tegoż nadsystemu. System traktować należy jako organizację wraz z jej kierownictwem i podmiotami wykonawczymi, ze wszystkimi relacjami zarówno wewnątrz, jak i na zewnątrz.*²

Zarządzanie kryzysowe jako system jest integralną częścią zarządzania organizacją, a jego celem jest przygotowanie a następnie sprawne funkcjonowanie podczas sytuacji kryzysowych i kryzysów. Jest to skoordynowany, tworzący pewną całość oraz dynamicznie rozwijający się układ trzech zasadniczych podsystemów:

- *podsystemu organów zarządzających (aparatu zarządzającego);*
- *podsystemu powiązań informacyjnych wewnątrz organizacji;*
- *podsystemu metod i działań, czyli reguł funkcjonowania organizacji.*³

Te podsystemy realizują jeden wspólny cel – obniżają stopień oddziaływania czynników sytuacji kryzysowych i kryzysów na funkcjonowanie organizacji, a w przypadku ich wystąpienia, minimalizują ich wpływ i skutki.⁴

W literaturze przedmiotu można spotkać się ze zdaniem, że z jednej strony system składa się ze zbioru elementów zmieniających się dynamicznie wraz z czasem, a odpowiedzialnymi za te zmiany są organy zarządzające, a z drugiej strony, iż zgodnie z obowiązującą zasadą ciągłości władzy i odpowiedzialności – system ma swoje stałe i doraźne elementy, które nie są czymś szczególnym i dodatkowym w systemie zarządzania państwem.

Kryzysy i sytuacje kryzysowe, jakie występowały i występują w Polsce skłoniły ustawodawcę do sprecyzowania czym jest sytuacja kryzysowa i zarządzanie kryzysowe. Uregulowania te pozwalają na tworzenie definicji systemu zarządzania kryzysowego.

¹ FICOŃ K.: *Inżynieria zarządzania kryzysowego*, BEL Studio, Warszawa 2007. s. 227 – 229.

² KACZMARCZYK B.: *Możliwość doskonalenia systemu zarządzania kryzysowego w Rzeczypospolitej Polskiej*, WSOWL, Wrocław 2015. s. 70.

³ KITLER W.: *Istota zarządzania kryzysowego* [w:] *System reagowania kryzysowego*, (red.) Gryz J., Kitler W., Adam Marszałek, Toruń 2007. s. 36.

⁴ tamże, s. 36.

Można w tym miejscu zaakceptować definicję jakościową, wskazującą, że system jest celowo określonym zbiorem elementów i zbioru sprzężeń między nimi, które wspólnie określają właściwości całości.¹ Zwraca uwagę to, że istotną rolę pełni warunek celowości systemu, który generuje jednocześnie kryteria pozwalające na wyodrębnienie systemu. Równie istotnym zagadnieniem jest skuteczność, gdyż najważniejszym jest, aby funkcjonujący system był skuteczny, co oznacza, iż powinien realizować działania w określonym czasie. Na skuteczność systemu składają się przede wszystkim relacje zachodzące pomiędzy elementami wchodzącymi w skład struktury organizacji oraz proces wymiany informacji między nimi.

Podsumowując tę część rozważań, można przyjąć, że organizacja to Rzeczpospolita Polska (a w niej funkcjonuje system zarządzania kryzysowego), która osiąga swe cele poprzez funkcjonowanie różnych systemów realizowanych poprzez rozmaite podmioty. Polska posiada system, za pomocą którego będzie można zapobiegać kryzysom, a w przypadku ich wystąpienia, poprzez profesjonalne działania, minimalizować ich skutki.

Grzegorz Krasnodębski definiuje system zarządzania kryzysowego jako *zbiór organów i instytucji administracji publicznej powiązanych ze sobą relacjami, których głównym celem funkcjonowania jest realizacja procesu zarządzania kryzysowego.*²

A. Szymonik system zarządzania kryzysowego określa szerzej, a mianowicie jako działania wielu instytucji i podmiotów gospodarczych na rzecz zapewniania bytu i rozwoju w sytuacjach zagrożeń. Jego częściami składowymi są podsystemy:

- *reagowania kryzysowego, który stanowi zbiór jednostek organizacyjnych, osób prawnych i fizycznych oraz wzajemnych zależności i zasad postępowania w toku działań;*
- *kierowania, obejmujący strukturę organizacyjno – funkcjonalną działań informacyjno – decyzyjnych realizowanych dla osiągnięcia celu.*³

Rządowe Centrum Bezpieczeństwa określa, że system zarządzania kryzysowego Rzeczypospolitej Polskiej składa się z:

- organów zarządzania kryzysowego (Rada Ministrów, Prezes Rady Ministrów, minister kierujący działaniami administracji rządowej, kierownik organu centralnego, wojewoda, starosta, wójt, burmistrz, prezydent miasta);
- organów opiniotwórczo – doradczych właściwych w sprawach inicjowania i koordynowania działań podejmowanych w zakresie zarządzania kryzysowego (zespoły zarządzania kryzysowego);
- centrów zarządzania kryzysowego, utrzymujących 24 – godzinną gotowość do podjęcia działań (centra zarządzania kryzysowego).⁴

Rola zespołów zarządzania kryzysowego sprowadza się do opiniowania i doradzania w sprawach inicjowania i koordynowania działań w ramach zarządzania kryzysowego, zaś rolą centrów zarządzania kryzysowego jest monitorowanie i nadzorowanie sytuacji kryzysowych w kraju, koordynowanie działań i współdziałanie z centrami zarządzania kryzysowego innych organów administracji publicznej.

¹ BEER S.: *Cybernetyka a zarządzanie*, PWN, Warszawa 1966. s. 41.

² KRASNODEBSKI G.: *Modelowanie systemu zarządzania bezpieczeństwem infrastruktury krytycznej państwa*, AMW, Gdynia 2013. s. 82

³ SZYMONIK A.: *Organizacja i funkcjonowanie systemów bezpieczeństwa*, Warszawa: Difin, 2012. s. 57.

⁴ www.rcb.gov.pl.

K. Ficoń stwierdza, że system zarządzania w sytuacjach kryzysowych, którego wynikiem końcowym jest najczęściej mniej lub bardziej antycypowany kryzys, stanowi integralną część metasytemu zarządzania organizacją, a następnie zapewnienia jej sprawnego funkcjonowania w czasie zmieniającej swoje natężenie sytuacji kryzysowej, włącznie z ewentualnym kryzysem.

System ten stanowi zintegrowany układ organów zarządzających spiętych różnymi powiazaniami funkcjonalnymi – materialnymi, energetycznymi, a także służbowymi oraz stosowanych metod i zasad zmierzających do obniżenia ryzyka wystąpienia kryzysu lub zminimalizowania jego skutków. W tym celu podejmowane są odpowiednie decyzje sterownicze, zapobiegające niekorzystnemu rozwojowi sytuacji kryzysowej i skutecznie zwalczającej negatywne skutki i następstwa zaistniałego stanu kryzysowego.¹

2 OMÓWIENIE WYNIKÓW BADAŃ – OPINIE EKSPERTÓW

W trakcie przeprowadzania zakrojonych na szeroką skalę badań empirycznych, zastosowano, pośród innych metodę badania opinii ekspertów. O wyrażenie swej opinii zwrócono się do 26 osób. Byli to teoretycy (9 naukowców) oraz praktycy (17 pracowników komórek ds. zarządzania kryzysowego, w tym z urzędów wojewódzkich, starostw powiatowych, urzędów gmin, jednostek Państwowej Straży Pożarnej oraz Wojskowych Komend Uzuppełnień, jak też Wojewódzkich Sztabów Wojskowych).

Jako problem badawczy sformułowano pytanie o to jak powinien być zorganizowany system zarządzania kryzysowego w Rzeczypospolitej Polskiej, aby wypełnił zakładane cele oraz skutecznie realizował ustawowe zadania?

Cel badawczy sformułowano w sposób następujący: określenie i wskazanie słabych stron oraz przyczyn niskiej skuteczności systemu zarządzania kryzysowego. Zrealizowanie tego celu pozwoliłoby na wskazanie, jak można naprawić istniejący stan rzeczy oraz na zaproponowanie koncepcji jego doskonalenia.

Przystępując do badania, przyjęto założenia badawcze, sprowadzające się do tego, że bezpieczny byt i niezakłócony rozwój kraju mogą być w każdym momencie ograniczone lub naruszone. Zarządzanie kryzysowe można, w sposób bardzo ogólny określić jako zabiegi prewencyjne, reagowania i odbudowy w każdym z obszarów aktywności państwa. To natomiast prowadzi do konkluzji, że praktycznie żaden z aspektów zarządzania kryzysowego nie może być rozpatrywanych w oderwaniu od konotacji politycznych, ekonomicznych, ekologicznych i wielu innych. W ostatnich kilku dekadach, w środowisku bezpieczeństwa Polski dochodzi do dynamicznych zmian. Wymagają one kompleksowego zidentyfikowania pod względem tak poznawczym, jak i użytecznym.

Po zebraniu opinii ekspertów dokonana została ich selekcja, a te które okazały się najbardziej wartościowymi, zostały zredagowane, opracowane przez autora i przytoczone poniżej.

Wypowiedzi ekspertów były także wskazówką i ewentualnym potwierdzeniem lub zaprzeczeniem wniosków jakie autor uzyskał w całym procesie badawczym. Często stanowiły też swego rodzaju przyczynek do pogłębienia badanego zagadnienia.

Z punktu widzenia tematu niniejszego opracowania, autor skupił się na dwóch z badanych wszechstronnie kwestii. Zostały one przytoczone poniżej, a były opisywane jako zadane pytanie oraz udzielone przez ekspertów adekwatne odpowiedzi.

¹ FICOŃ K.: *Logistyka kryzysowa. Procedury, potrzeby, potencjał*, BELStudio, Warszawa 2011. s. 109.

1. *Czy podsystemy zarządzania kryzysowego (administracji rządowej i samorządowej oraz np. PSP czy Sił Zbrojnych) są zintegrowane i funkcjonalne?*

System zarządzania kryzysowego jest zintegrowany, jednak nadal zauważalne są mankamenty, które mogą nieć wpływ na jego skuteczność. Głównie chodzi tutaj o sprawy związane z odmiennością procedur (np. administracja cywilna i wojskowa), problemami z komunikacją, czyli choćby brakiem wspólnych częstotliwości radiowych.

Zauważalne są problemy przy współpracy między organami administracji publicznej, właściwymi w sprawach zarządzania kryzysowego, a jednostkami wykonawczymi i interwencyjnymi, przede wszystkim podczas sporządzania analizy zagrożeń. Także problemami są niedookreślone zasady współpracy w zakresie wymiany doświadczeń oraz ujednoczenia reguł identyfikacji i oceny zagrożeń. Brak jest jednolitych procedur reagowania oraz jednolitego czasu reakcji i powiadamiania.

Integracji wymagają (na zasadzie zawartych porozumień) działania poszczególnych służb, straży i inspekcji, aby efekt wspólnych działań był korzystniejszy niż działania autonomiczne. W celu osiągnięcia korzystnego efektu współdziałania powinno się opracować zintegrowany plan szkoleń i ćwiczeń na poszczególnych poziomach zarządzania kryzysowego.

Zmiany są potrzebne w zakresie poszerzenia zadań i kompetencji Rządowego Centrum Bezpieczeństwa, jako instytucji planistyczno - koordynującej na potrzeby Rady Ministrów i prezesa Rady Ministrów jako organu zarządzania kryzysowego w sytuacjach kryzysowych w wymiarze krajowym i międzynarodowym. Analogiczne rozwiązania można zastosować na pozostałych poziomach zarządzania kryzysowego (resortowym, wojewódzkim, powiatowym).

Konieczne jest usprawnienie przekazywania informacji, w tym także w formie komunikatów ostrzegawczych i alarmowych, o możliwości wystąpienia zagrożenia, przewidywanym rozwoju sytuacji, sposobach zapobiegania i postępowania w przypadku powstania zagrożenia.

To powinno wiązać się ze zintegrowaniem podmiotów zarządzających systemami monitorowania zagrożeń i przekazywaniem informacji o możliwości wystąpienia sytuacji zagrożenia i przewidywanej skali jego zasięgu.

To pozwoliłoby na przyśpieszenie ostrzegania o możliwości wystąpienia zagrożenia, przewidywanym rozwoju sytuacji, sposobach zapobiegania i postępowania w przypadku powstania zagrożenia.

Docelowy system zarządzania kryzysowego powinien być oparty na technicznie kompatybilnym, a więc operacyjnie jednolitym systemie teleinformatycznym.

Taka podstawa technologiczna systemu umożliwi skuteczne centralne kierowanie i zarządzanie całym systemem, dając jednocześnie dostęp instytucjom kierującym (dowodzącym) do istniejących baz danych.

2. *Czy istnienie odrębnego systemu obrony cywilnej w Polsce jest funkcjonalne i zasadne? Czy systemy zarządzania kryzysowego i obrony cywilnej są zintegrowane i dobrze funkcjonują? Jakie powinny być kierunki rozwoju, integracji systemów ZK i OC?*

Ważnym elementem usprawniającym system zarządzania kryzysowego jest włączenie problematyki ochrony ludności do zakresu zarządzania kryzysowego i zintegrowanie istniejących systemów poprzez nowe regulacje prawne, w tym połączenie zadań i struktur.

Obecnie w systemie zarządzania kryzysowego brakuje jednoznacznego wskazania odpowiedzialności za realizację zadań takich jak: informowanie, ostrzeżenie i alarmowanie ludności; prowadzenie działań ratowniczych; przygotowanie warunków do ewakuacji ludności i jej prowadzenie oraz zapewnienie osobom poszkodowanym lub ewakuowanym pomocy społecznej oraz pomocy humanitarnej; wymiana i analizowanie informacji pochodzących z systemów monitorowania zagrożeń pomiędzy podmiotami ochrony ludności; wskazywanie i oznaczanie stref niebezpiecznych; prowadzenie edukacji społeczeństwa z zakresu ochrony ludności, w tym kształtowanie świadomości zagrożeń i adekwatnych zachowań społecznych; przygotowanie i szkolenie podmiotów ochrony ludności do współdziałania; przygotowanie organizacyjne i rzeczowe do reagowania.

Nowe regulacje prawne powinny stworzyć ramy dla zapewnienia warunków, które są niezbędne dla ochrony życia i zdrowia ludzi, a także podstawowych warunków przetrwania, współpracy i współdziałania systemów, służb i innych podmiotów wykonujących zadania ochrony ludności oraz usprawnienie koordynowania pomocy humanitarnej, a ponadto zapewnienie odpowiednich zasobów.

Kolejnym elementem jest włączenie zakresu zadań dotyczących problematyki obrony cywilnej, jako szczególnej formy ochrony ludności realizowanej przez te same organy i podmioty wykonawcze podczas stanu wojny. Związane jest to ze zobowiązaniami międzynarodowymi Polski oraz możliwością integracji przygotowanych rozwiązań organizacyjno – prawnych funkcjonujących w czasie pokoju z elementami ratowniczymi oraz w okresie wojny. Z uwagi na anachroniczność rozwiązań funkcjonującej dotychczas obrony cywilnej, niezbędne jest wprowadzenie nowych regulacji prawnych umożliwiających wywiązywanie się organów państwa z obowiązku stanowienia szeroko rozumianego bezpieczeństwa dla obywateli w warunkach pokoju i w czasie wojny.

3 INTEGRACJA Z SYSTEMEM OBRONNYM PAŃSTWA

Z przeprowadzonych badań można wywnioskować oraz poczynić uogólnienia. Brak unormowania organizacji i funkcjonowania systemu bezpieczeństwa narodowego w jednym akcie prawnym sprawia, że działania podejmowane w tym zakresie przez podmioty odpowiedzialne za poszczególne obszary bezpieczeństwa państwa mają charakter sektorowy, a mocno rozproszony. Nie wprowadzono dotychczas systemowych i kompleksowych rozwiązań w skali państwa. Można przyjąć, że system bezpieczeństwa narodowego nie stanowi funkcjonalnej, samodzielnej struktury państwowej, a zasadniczą formą jego organizacji i działania jest System Obrony Państwa (SOP) oraz system zarządzania kryzysowego.¹

Planowanie i przygotowanie na wypadek potencjalnych zagrożeń, a także właściwa koordynacja działań wymienionych wyżej systemów mają istotne znaczenie dla podniesienia efektywności i spójności systemu bezpieczeństwa narodowego, bez potrzeby znaczącego zwiększania środków przeznaczanych na zapewnienie bezpieczeństwa narodowego. Ustawa o zarządzaniu kryzysowym, system do którego się odnosi traktuje jako element kierowania bezpieczeństwem narodowym, funkcjonujący także w okresie wprowadzenia stanów nadzwyczajnych oraz w czasie wojny.

¹ *Strategia rozwoju systemu bezpieczeństwa narodowego Rzeczypospolitej Polskiej 2022.* – przyjęta uchwałą Nr 67 Rady Ministrów z dnia 9 kwietnia 2013 r. (MP z 2013 r. poz. 377. s. 14).

Najwyraźniej odnosi się to do: zadań realizowanych w ramach planowania cywilnego, a dotyczących okresu po wprowadzeniu stanów nadzwyczajnych i w czasie wojny; wspierania działania Sił Zbrojnych RP i wojsk sojusznicych przez pozamilitarne struktury obronne w czasie zewnętrznego zagrożenia bezpieczeństwa państwa i w czasie wojny, a także treści merytorycznych ujmowanych w planach zarządzania kryzysowego, określających procedury zarządzania kryzysowego w okresie stanów nadzwyczajnych i w czasie wojny.

W wymienionej ustawie określono zadania i funkcje Rządowego Zespołu Zarządzania Kryzysowego oraz Rządowego Centrum Bezpieczeństwa. Można zauważyć, że zadania te nie zostały ograniczone jedynie do zagadnień związanych z wystąpieniem sytuacji kryzysowych. Konieczne wydaje się więc zapewnienie spójności funkcjonujących rozwiązań z dziedziny zarządzania kryzysowego i reagowania obronnego. Można założyć, że działania te dotyczyć powinny ujednoczenia procedur i zasad planowania bezpieczeństwa narodowego, co w efekcie powinno poprawić efektywność kierowania bezpieczeństwem narodowym oraz umożliwić lepsze wykorzystanie sił i środków na te potrzeby.

Główne działania w tym zakresie powinny pójść w kierunku zapewnienia spójności i tożsamości działań zawartych w Planie Reagowania Obronnego RP, Planach operacyjnych użycia Sił Zbrojnych RP oraz Krajowym Planie Zarządzania Kryzysowego, a dodatkowo przedsięwziąć, jakie są ujęte w Wykazie przedsięwzięć i procedur systemu zarządzania kryzysowego (także w planach i dokumentach, które są opracowywane na niższych poziomach administracji publicznej i przedsiębiorców).

Wydaje się zasadna propozycja stworzenia na poszczególnych poziomach administracji publicznej jednego, kompleksowego planu zarządzania bezpieczeństwem (odpowiednio dla każdego z poziomów, od krajowego do gminnego). Jeśli chodzi o zakres przedmiotowy, to dokument taki powinien zawierać treści znajdujące się w aktualnie funkcjonujących planach i obowiązywałyby w czasie pokoju, kryzysu i wojny. Co do zakresu podmiotowego, to można tu wskazać na uzgodnienia ze wszystkimi uczestnikami realizującymi zadania wynikające z planu, a następnie przedkładać do zatwierdzenia przez organ właściwy.

Problemem może być w tym wypadku właśnie integracja procesów planistycznych oraz dokumentów wykonawczych w działach administracji rządowej, organach centralnych, województwach oraz samorządzie terytorialnym w jeden plan operacyjny bezpieczeństwa. Jest to tym trudniejsze, że zarządzanie kryzysowe planowane jest „od dołu”, od gminy, a planowanie obronne „od góry”, zgodnie z polityczną koncepcją przyjętą przez państwo. Rozważyć należy także, czy w przypadku takiego zintegrowania systemów pod względem planistycznym, właściwym jest tworzenie na wszystkich poziomach administracji publicznej odrębnych zespołów na czas pokoju, kryzysu i wojny – realizujących zadania „kryzysowe” i obronne. Wydaje się, że w takim wypadku tworzenie takich odrębnych zespołów byłoby niecelowe, bo w praktyce wymienione zadania i tak realizowane są najczęściej przez tych samych pracowników.

Za powyższym powinno pójść także działanie mające na celu przyjęcie nowego lub zmiana aktualnego modelu planowania cywilnego. Biorąc pod uwagę opinie praktyków oraz analizę literatury przedmiotu można wysnuć wnioski, że obecny stan prawny i organizacyjny (planistyczny) w zakresie przygotowań obronnych państwa, jak też zarządzania kryzysowego rodzi wiele problemów wykonawczych związanych przede wszystkim z podejmowaniem stosownych działań przez organy administracji publicznej oraz przedsiębiorców w czasie pokoju, kryzysu oraz wojny.

Zaproponować więc można (w zasadzie wydaje się to niezbędne) łączenie funkcjonalności i komplementarności struktur organizacyjnych oraz planistycznych powołanych w urzędach administracji publicznej na potrzeby obronne oraz zarządzania kryzysowego. Analiza i ocena efektywności dotychczasowego modelu przygotowań obronnych oraz zarządzania kryzysowego skłania do sformułowania wniosków i propozycji dotyczących przyjęcia nowego (sprawniejszego) modelu lub zmian aktualnego modelu planowania cywilnego.

ZAKOŃCZENIE

Powyższe rozważania można podsumować wnioskiem, że ściślejsza integracja systemu zarządzania kryzysowego z systemem obronnym państwa jest konieczna. Warto rozważyć stworzenie na poszczególnych poziomach administracji publicznej jednego, kompleksowego planu zarządzania bezpieczeństwem (odpowiednio dla każdego z poziomów, od krajowego do gminnego). Dokument taki powinien zawierać treści zawarte w aktualnie funkcjonujących planach i obowiązywałby w czasie pokoju, kryzysu i wojny.

Rozważyć należy także, czy w przypadku takiego zintegrowania systemów pod względem planistycznym, właściwym jest tworzenie na wszystkich poziomach administracji publicznej odrębnych zespołów na czas pokoju, kryzysu i wojny – realizujących zadania „kryzysowe” i obronne - w praktyce wymienione zadania i tak realizowane są najczęściej przez tych samych pracowników.

Za powyższym powinno pójść także działanie mające na celu przyjęcie nowego lub zmiana aktualnego modelu planowania cywilnego, bowiem obecny stan prawny i organizacyjny (planistyczny) w zakresie przygotowań obronnych państwa oraz zarządzania kryzysowego rodzi wiele problemów wykonawczych związanych przede wszystkim z podejmowaniem stosownych działań przez organy administracji publicznej oraz przedsiębiorców w czasie pokoju, kryzysu i wojny. Zaproponować można łączenie funkcjonalności i komplementarności struktur organizacyjnych oraz planistycznych powołanych w urzędach administracji publicznej na potrzeby obronne oraz zarządzania kryzysowego.

BIBLIOGRAFIA

- BEER S.: *Cybernetyka a zarządzanie*, PWN, Warszawa 1966.
- FEHLER W.: *Bezpieczeństwo wewnętrzne współczesnej Polski. Aspekty teoretyczne i praktyczne*, Arte, Warszawa 2012.
- FICOŃ K.: *Inżynieria zarządzania kryzysowego*, BEL Studio, Warszawa 2007.
- FICOŃ K.: *Logistyka kryzysowa. Procedury, potrzeby, potencjał*, BELStudio, Warszawa 2011.
- FRĄCKIEWICZ J. L.: *Systemy sprawnego działania*, Wrocław – Warszawa – Kraków – Gdańsk 1980.
- GRIFFIN R. W.: *Podstawy zarządzania organizacjami*, PWN, Warszawa 1998.
- HABR J., VEPREK J.: *Systemowa analiza i synteza*, PWE, Warszawa 1976.
- KACZMARCZYK B.: *Zarządzanie zasobami osobowymi Straży Granicznej na szczeblu terenowym w warunkach zagrożenia państwa*, rozprawa doktorska, AON, Warszawa 2009.
- KACZMARCZYK B.: *Możliwość doskonalenia systemu zarządzania kryzysowego w Rzeczypospolitej Polskiej*, WSOWL, Wrocław 2015.

KITLER W.: *Istota zarządzania kryzysowego* [w:] *System reagowania kryzysowego*, (red.) Gryz J., Kitler W., Adam Marszałek, Toruń 2007.

KLIR J., M. VALACH M.: *Kyberneticke modelovani*, SNTL, Praha 1965.

KOTARBIŃSKI T.: *Traktat o dobrej robocie*, Ossolineum, Wrocław – Warszawa – Kraków 1969.

KRASNODEBSKI G.: *Modelowanie systemu zarządzania bezpieczeństwem infrastruktury krytycznej państwa*, AMW, Gdynia 2013.

LASZLO E.: *Systemowy obraz świata*, Warszawa 1978.

MAŁYJUREK K., KRYNOJEWSKI F. R.: *Zarządzanie kryzysowe w administracji publicznej: zarządzanie bezpieczeństwem*, Warszawa 2010.

SIENKIEWICZ P.: *Geneza i rozwój koncepcji holistycznych i systemowych we współczesnej nauce*, „Zeszyty Naukowe” 2003, nr 1(50).

SIRKO S.: *Procesy w organizacji*, Warszawa 2010.

Von BERTALANFFY L.: *Historia rozwoju i status ogólnej teorii systemów*, [w:] *Ogólna teoria systemów*, red. G. J. Klir, Warszawa 1976.

Słownik języka polskiego PWN P – Ź, PWN, Warszawa 2007.

Słownik terminów z zakresu bezpieczeństwa narodowego, wersja elektroniczna, AON, Warszawa 2008.

Strategia bezpieczeństwa narodowego Rzeczypospolitej Polskiej, Warszawa 2014.

Strategia rozwoju systemu bezpieczeństwa narodowego Rzeczypospolitej Polskiej 2022 – przyjęta uchwałą Nr 67 Rady Ministrów z dnia 9 kwietnia 2013 r. (MP z 2013 r. poz. 377).

SZYMONIK A.: *Organizacja i funkcjonowanie systemów bezpieczeństwa*, Difin, Warszawa 2012.

www.rcb.gov.pl.

dr Grzegorz PIETREK

Wyższa Szkoła Bankowa w Gdańsku (Polska)
Kontaktna adresa: ul. Jaśminowa 14,
84-100 Żelistrzewo Polska
E-mail: doctorusg@onet.eu

Recenzenti:

doc. RSDr. Jozef MATIS, PhD., Kt SVaJ AOS gen. M.R. Štefánika, L. Mikuláš, Slovensko
prof. dr. hab. Jan MACIEJEWSKI, FSV Vroclavskej univerzity, Vroclav, Poľsko

STRAŻE MIEJSKIE JAKO ELEMENT KSZTAŁTOWANIA PORZĄDKU PUBLICZNEGO PRZEZ SAMORZĄD LOKALNY

MUNICIPAL GUARDS AS THE ELEMENT OF FORMING THE PUBLIC POLICY BY THE LOCAL GOVERNMENT

PIETREK Michalina

STRESZCZENIE: Działalność Straży Miejskich (gminnych) ma znaczny wpływ na systematyczny wzrost poczucia bezpieczeństwa wśród obywateli. Straż Miejska ze swego charakteru jest to służba stale pozostająca w gotowości, nie tylko do reagowania na ewentualne naruszenia prawa, ale także wielce przydatna w sytuacjach kryzysowych (klęski żywiołowe, katastrofy komunikacyjne, pożary itp.). można stwierdzić, że straż realizuje na co dzień dwie ważne funkcje społeczne: funkcję wychowawczą - profilaktyczną oraz funkcję sankcyjną. W takim też rozumieniu działalność ta dobrze służy mieszkańcom miasta. Nie jest to zatem działalność przeciwko mieszkańcom, ale działalność razem z nimi dla wspólnego dobra.

Słowa kluczowe: bezpieczeństwo ludności, administracja

ABSTRACT: Activity of Municipal Guards (commune) has a large impact to the consistent growth of the sense of security among citizens. The guard has a municipal character, it constantly serves as a reserve not only for the purpose of reactions to possible breach of the law, but it is also highly useful in terms of contingency (natural disasters, communications disasters, fires, etc.). It is possible to state that the guard usually performs two important social functions: a preventive function and a sanction function. This activity is also used for also understanding for city dwellers. It isn't an activity against residents, but it is a common activity for the common good.

Key words: public safety, government

WPROWADZENIE

Jednym z niezwykle istotnych zadań organów samorządowych jest zapewnienie mieszkańcom porządku i ładu publicznego. Obywatele oczekują od swoich władz, aby ich „małe ojczyzny” były dobrze zarządzane – gospodarne i bezpieczne. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej gwarantuje zapewnienie obywatelom bezpiecznych warunków egzystencji, a porządek publiczny stanowi chronioną przez nią wartość, która jest jednym z warunków niezakłóconego funkcjonowanie państwa i jego instytucji. Kwestie związane z porządkiem publicznym wzbudzają w środowiskach lokalnych spore zainteresowanie. Wydawać by się mogło, że zagadnienia te są wszystkim znane, a każdy z nas ma złoty środek na poprawę porządku i ładu publicznego.

W praktyce jednak okazuje się, że przeciętny obywatel nie bardzo potrafi zdefiniować podstawowe związane z tym pojęcia. Mając na uwadze sprawną i skuteczną realizację zadań związanych z porządkiem publicznym władze samorządowe w 1991 r. powoływały na swoich terenach do działania straże gminne noszące charakter policji municypalnej. Korzystały w tym względzie z długoletnich pozytywnych doświadczeń wielu państw, gdzie tego typu służby już od dawna istnieją i dobrze wypełniają nałożone na nie obowiązki. W zamyśle przyświecającym idei tworzenia w Polsce takich służb było skuteczne wspieranie Policji w walce z chuligaństwem i drobnymi naruszeniami prawa.

Celem niniejszego artykułu jest zbadanie i syntetyczne przedstawienie roli samorządu terytorialnego, a w ramach tegoż Straży Miejskiej (Gminnej) w kształtowaniu właściwego poziomu porządku publicznego. Aby zrealizować założony cel autorka posłużyła się takimi metodami badawczymi jak porównanie, synteza, wnioskowanie oraz analiza aktów prawnych czy też krytyczna analiza literatury przedmiotu.

1 PORZĄDEK PUBLICZNY

Prób zdefiniowania powyższego terminu dokonywano już niejednokrotnie, tak w literaturze dawniejszej, jak i współczesnej. Według S. Glasera „*porządek publiczny to stan bezpieczeństwa istniejący w społeczeństwie, stan niezakłóconego panowania porządku prawnego albo też z punktu widzenia podmiotowego – stan świadomości społeczeństwa o istnieniu tego stanu*”.¹ Natomiast W. Kawka podaje, iż porządek publiczny to: „*zespół norm (nie tylko prawnych), których przestrzeganie warunkuje normalne współżycie jednostek ludzkich w organizacji państwowej*”.²

Próby sprecyzowania pojęcia porządku publicznego podejmowano też w literaturze naukowej PRL – u. Na uwagę zasługują poglądy S. Bolesty, która definiuje omawiany termin następująco: „*(...) system urzędów prawnopublicznych i stosunków społecznych, powstających lub kształtujących się w miejscach publicznych oraz stosunków społecznych, powstających lub rozwijających się w miejscach niepublicznych, a zapewniających w szczególności ochronę życia, zdrowia i mienia obywateli oraz mienia społecznego*”.³

Na uwagę zasługują też poglądy odnoszące się do analizowanej tu tematyki podjęte przez Z. Kijaka, według którego porządek publiczny można zdefiniować jako: „*pożądany stan faktyczny wewnątrz państwa, regulowany normami prawnymi i zasadami współżycia społecznego, których przestrzeganie umożliwia prawidłowe współżycie zbiorowe w określonym miejscu i czasie*”.⁴

2 SAMORZĄD LOKALNY

Mówiąc o samorządzie lokalnym logicznym wydaje się rozpoczęcie rozważań od jego definicji. Jej budowanie wymaga przyjęcia różnych punktów i płaszczyzn odniesienia, z których najczęstszymi są płaszczyzny: socjologiczna, prawna i politologiczna. B. Zawadzka Autor podaje następującą definicję samorządu: „*W ujęciu socjologicznym samorząd to „grupa społeczna” powiązana naturalnymi więzami społecznymi określającymi jej wspólne interesy, „samodzielnie rozstrzygająca pewne swe sprawy na podstawie prawnego upoważnienia*”⁵. Definicję samorządu lokalnego w ujęciu prawnym i politycznym odnajdujemy w artykule B. Dolnickiego. Według tego autora „*samorząd w znaczeniu prawnym (korporacyjnym), rozumiany jako wykonywanie zadań administracji publicznej w sposób zdecentralizowany i na własną odpowiedzialność przez odrębne w stosunku do państwa podmioty, które nie są w zakresie wykonywania swoich zadań poddane żadnej ingerencji państwowej. W ujęciu politycznym samorząd: „oznacza honorowe uczestnictwo osób fizycznych w wykonywaniu określonych zadań państwowych, chodzi tu zatem jedynie o samorządność personalną*”.⁶

¹ GLASER S.: *Polskie prawo karne w zarysie*, Kraków, 1933. s. 355.

² KAWKA, W.: *Policja w ujęciu historycznym i współczesnym*, Wilno, 1939. s. 67, 69.

³ BOLESTA S.: *Pozycja prawna MO w systemie organów PRL*, Warszawa, 1972. s. 118.

⁴ KIJAK Z.: *Pojęcie ochrony porządku publicznego w ujęciu systemowym*, Zeszyty Naukowe ASW 1987.

⁵ ZAWADZKA B.: Zasada udziału samorządu w sprawowaniu władzy, w: *Zasady podstawowe polskiej konstytucji* (red. Sokolewicz W.), [w:] Górski A., *Legalna definicja samorządu terytorialnego. Istota samorządu terytorialnego w Konstytucji RP na tle europejskiego prawa konstytucyjnego*, Warszawa 1998, s. 203.

⁶ DOLNICKI B.: *Samorząd terytorialny*, Kraków: Zakamycze. 2006. s. 17-18.

„Samorząd – to z mocy prawa powstały związek lokalnego społeczeństwa, powoływany do samodzielnego wykonywania administracji państwowej, wyposażony w materialne środki umożliwiające wykonanie nałożonych nań zadań”.¹ Według Ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym „mieszkańcy gminy tworzą z mocy prawa wspólnotę samorządową”.²

Zmiany ustrojowe, które pod koniec lat osiemdziesiątych ogarnęły cały kraj, objęły też przemianami samorząd terytorialny. W 1990 roku weszła w życie nowa ustawa dotycząca zasad funkcjonowania i działania jednostek terytorialnych. Na jej mocy dokonano się decentralizacja władzy publicznej. Przekazano wówczas zadania i kompetencje na niższe poziomy władzy. Przyniosło to ze sobą pojawienie się dwustopniowego sposobu sprawowania władzy państwowej.

Dalsza decentralizacja zadań i kompetencji na rzecz samorządu terytorialnego została wprowadzona na mocy reformy administracyjnej z 1998 roku wprowadzającej powiaty i województwa. Ukształtował się wówczas „system administracji publicznej w terenie, którego podstawą był samorząd terytorialny funkcjonujący na każdym szczeblu podziału terytorialnego. Samorząd terytorialny, złożony z gmin, powiatów i województw, stanowi strukturę poziomą, w której kolejne szczeble realizują zadania na coraz większym obszarze i nie pozostają względem siebie w układzie hierarchicznej podległości. Natomiast administrację rządową ograniczono tylko do szczebla wojewódzkiego”.³

Samorządy (wojewódzki, powiatowy i gminny), które są instytucją gwarantowaną przez Konstytucję RP, mają do dyspozycji wybierane w powszechnych wyborach organy, osobowość prawną oraz własny majątek. Samorząd terytorialny cechują podmiot i przedmiot samorządu.

Jak podaje B. Dolnicki „Podmiot samorządu tworzy społeczność lokalna zamieszkała na danym terenie, zorganizowana w terytorialny związek samorządowy (gminę). A zatem gmina jest traktowana jako związek mieszkańców danego obszaru — korporację terenową”.⁴ Przynależność do społeczności samorządowej powstaje z mocy prawa np. w wyniku zamieszkiwania osoby fizycznej na terenie danej gminy. Przedmiot samorządu terytorialnego ten sam autor uznaje jako „wykonywanie administracji publicznej”.⁵

Władza w gminie może być sprawowana w formie bezpośredniej bądź pośredniej, czyli poprzez wybory i referenda lub za pośrednictwem organów gminy. W celu skutecznego realizowania ważnych funkcji powierzonych gminie sformułowano zasadę pośredniego sprawowania władzy (art. 169 Konstytucji RP). Stanowi ona, że wykonywanie zadań i podejmowanie decyzji w gminie następuje za pośrednictwem kompetentnych organów. Artykuł 169 Konstytucji dzieli je na stanowiące, kontrolne oraz wykonawcze.

Jak wcześniej wspomniano, gmina jest podstawową formą samorządu terytorialnego, która ma za zadanie zaspokajanie wszelkich fundamentalnych potrzeb mieszkańców – członków gminnej wspólnoty. W artykule 166 Konstytucji RP ustawodawca dzieli zadania publiczne na własne i zlecone (schemat 1).

¹ BORODO A.: *Samorząd terytorialny: system prawnofinansowy*, Warszawa: Wyd. 2, PWN, 2000, s. 164.

² Ustawa z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym, Dz. U. z 1996 r. Nr 13 poz.74 z późn. zm.

³ SNOPKO J.: *Uprawnienia nadzorcze wojewody a samodzielność samorządu terytorialnego*, „Zeszyty naukowe WSOW” 2014, nr 2(172), s. 200.

⁴ DOLNICKI B.: *Samorząd terytorialny*, Kraków: Zakamycze, 2006.

⁵ Tamże, s. 22



Źródło: Opracowanie własne na podstawie Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej

Schemat 1. Podział zadań samorządu gminy

Według ustawy o samorządzie gminnym zadania własne zdefiniowane są jako: „zaspokajanie zbiorowych potrzeb mieszkańców wspólnoty” [Ustawa z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym].

„Zadania własne gminy obejmują sprawy:

1. Ładu przestrzennego, gospodarki nieruchomościami, ochrony środowiska i przyrody oraz gospodarki wodnej;
2. Gminnych dróg, ulic, mostów, placów oraz organizacji ruchu drogowego;
3. Wodociągów i zaopatrzenia w wodę, kanalizacji, usuwania i oczyszczania ścieków komunalnych, utrzymania czystości i porządku oraz urządzeń sanitarnych, wysypisk i unieszkodliwiania odpadów komunalnych, zaopatrzenia w energię elektryczną i ciepłą oraz gaz;
4. Działalności w zakresie telekomunikacji;
5. Lokalnego transportu zbiorowego;
6. Ochrony zdrowia;
7. Pomocy społecznej, w tym ośrodków i zakładów opiekuńczych;
8. Gminnego budownictwa mieszkaniowego;
9. Edukacji publicznej;
10. Kultury, w tym bibliotek gminnych i innych instytucji kultury oraz ochrony zabytków i opieki nad zabytkami;
11. Kultury fizycznej i turystyki, w tym terenów rekreacyjnych i urządzeń sportowych;
12. Targowisk i hal targowych;
13. Zieleni gminnej i zadrzewień;
14. Cmentarzy gminnych;

15. Porządku publicznego i bezpieczeństwa obywateli oraz ochrony przeciwpożarowej i przeciwpowodziowej, w tym wyposażenia i utrzymania gminnego magazynu przeciwpowodziowego;
16. Utrzymania gminnych obiektów i urządzeń użyteczności publicznej oraz obiektów administracyjnych;
17. Polityki prorodzinnej, w tym zapewnienia kobietom w ciąży opieki socjalnej, medycznej i prawnej;
18. Wspierania i upowszechniania idei samorządowej, w tym tworzenia warunków do działania i rozwoju jednostek pomocniczych i wdrażania programów pobudzania aktywności obywatelskiej;
19. Promocji gminy;
20. Współpracy i działalności na rzecz organizacji pozarządowych oraz podmiotów wymienionych w art. 3 ust. 3 ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (Dz. U. nr 96, poz. 873, z późn. zm.);
21. Współpracy ze społecznościami lokalnymi i regionalnymi innych państw” [Ustawa z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym].

Zgodnie z artykułem 8 Ustawy o samorządzie gminnym zadania zlecone to takie, które należą do administracji rządowej lecz wykonywane są przez organy samorządu terytorialnego. Ustawa wskazuje na dwa sposoby przejmowania przez gminę zadań zleconych: obowiązkowy i dobrowolny. Pierwszy z nich wynika z ustaw szczególnych, natomiast drugi odbywa się na podstawie porozumienia organów gminy z organami administracji rządowej. Należy jednak dodać, że w obu przypadkach warunkiem koniecznym dla wykonywania zadań zleconych jest zapewnienie przez administrację rządową odpowiednich środków finansowych.

3 STRAŻ MIEJSKA (GMINNA)

Bezpośrednie podstawy prawne powstawania Straży Miejskich określiła ustawa o Policji. W rozdziale IV, dotyczącym Straży Miejskich, w art. 23 ust. 1. Podano, iż „burmistrzowie i prezydenci miast mogą, w porozumieniu z Ministrem Spraw Wewnętrznych, tworzyć umundurowane Straże Miejskie”.¹ Jednocześnie art. 24 ust. 2 ustalał, iż formacje te będą wykonywać wyłącznie czynności administracyjno - porządkowe. Koszty związane z funkcjonowaniem straży miejskich pokrywane są ze środków samorządu terytorialnego.²

Przywołany powyżej artykuł (Art. 24 ust. 1) stanowił też, iż zakres zadań, obowiązków i uprawnień straży miejskich określił statut nadany w porozumieniu z Ministrem Spraw Wewnętrznych przez burmistrza bądź prezydenta miasta. Równocześnie funkcjonariuszom Straży Miejskich przyznano prawo używania środków przymusu bezpośredniego z ograniczeniem ich katalogu do fizycznych, technicznych i chemicznych środków służących do obezwładniania i konwojowania osób oraz pałek służbowych (art. 24 ust. 3).

Jak wcześniej wspomniano Straże Miejskie działają na podstawie ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o strażach gminnych (Dz. U. Nr 123, poz. 779 z późn. zm.). Ich strukturę organizacyjną określa stosowny regulamin, określający między innymi funkcje Straży Miejskiej, takie, jak:

¹ Ustawa o Policji (Dz.U. 1990 Nr 30, poz. 179).

² Ustawa o Policji (Dz.U. 1990 Nr 30, poz. 179).

1. Ochronną - związaną z utrzymywaniem porządku na terenie gminy;
2. Porządkową - egzekwowanie przestrzegania przez społeczność lokalną przepisów prawa;
3. Prewencyjną - stałe patrolowanie ulic i osiedli gminy oraz realizacja zgłaszanych do straży;
4. Interwencyjną - w zakresie ochrony porządku publicznego;
5. Profilaktyczną - zapobieganie przestępstwom, wykroczeniom i zjawiskom kryminogennym;
6. Informacyjną - informowanie społeczności lokalnej o stanie i rodzajach zagrożeń;
7. Społeczno - administracyjną - współdziałanie w zakresie bezpieczeństwa i porządku publicznego z zainteresowanymi organami państwowymi, samorządowymi i organizacjami społecznymi;
8. Integrującą społeczności lokalne - poprzez udział w imprezach sportowych, kulturalnych, charytatywnych organizowanych przez gminę, organizacje społeczne, szkoły, straż gminną.

Powyżej przywołana ustawa reguluje zadania i uprawnienia straży, wśród których należałoby wymienić najważniejsze, którymi są:

1. Ochrona spokoju i porządku w miejscach publicznych;
2. Czuwanie nad porządkiem i kontrola ruchu drogowego;
3. Współdziałanie z właściwymi podmiotami w zakresie ratowania życia i zdrowia obywateli;
4. Pomoc w usuwaniu awarii technicznych i skutków klęsk żywiołowych oraz innych miejscowych zagrożeń;
5. Zabezpieczenie miejsca przestępstwa, katastrofy lub innego podobnego zdarzenia albo miejsc zagrożonych takim zdarzeniem przed dostępem osób postronnych lub zniszczeniem śladów i dowodów, do momentu przybycia właściwych służb;
6. Ochrona obiektów komunalnych i urządzeń użyteczności publicznych;
7. Współdziałanie z organizatorami i innymi służbami w ochronie porządku podczas zgromadzeń i imprez publicznych;
8. Doprowadzanie osób nietrzeźwych do izby wytrzeźwień lub miejsca ich zamieszkania, jeżeli osoby te zachowaniem swoim dają powód do zgorzenia w miejscu publicznym, znajdują się w okolicznościach zagrażających ich życiu lub zdrowiu albo zagrażają życiu i zdrowiu innych osób;
9. Informowanie społeczności lokalnej o stanie i rodzajach zagrożeń, a także inicjowanie i uczestnictwo w działaniach mających na celu zapobieganie popełnianiu przestępstw i wykroczeń oraz zjawiskom kryminogennym i współdziałanie w tym zakresie z organami państwowymi, samorządowymi i organizacjami społecznymi.
10. Konwojowanie dokumentów, przedmiotów wartościowych lub wartości pieniężnych.

Artykuł 12 ustawy o strażach gminnych stanowi, że strażnik wykonując zadania, o których mowa w art. 10 i 11 powyższej ustawy, ma prawo do:

1. Udzielania pouczeń;
2. Legitymowania osób w uzasadnionych przypadkach w celu ustalenia ich tożsamości;
3. Ujęcia osób stwarzających w sposób oczywisty bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzkiego, a także dla mienia i niezwłocznego doprowadzenia ich do najbliższej jednostki Policji;
4. Nakładania grzywien w postępowaniu mandatowym za wykroczenia określone w trybie przewidzianym przepisami o postępowaniu w sprawach o wykroczenia;
5. Dokonywania czynności wyjaśniających, kierowania wniosków, o ukaranie do sądu, oskarżania przed sądem i wnoszenia środków odwoławczych - w trybie i zakresie określonymi w Kodeksie postępowania w sprawach o wykroczenia;
6. Usuwania pojazdów i ich unieruchamiania przez blokowanie kół w przypadkach, zakresie i trybie określonymi w przepisach o ruchu drogowym
7. Wydawania poleceń;
8. Żądania niezbędnej pomocy od instytucji państwowych i samorządowych;
9. Zwracania się, w nagłych przypadkach, o pomoc do jednostek gospodarczych, prowadzących działalność w zakresie użyteczności publicznej oraz organizacji społecznych jak również do każdej osoby o udzielenie doraźnej pomocy na zasadach określonych w ustawie o Policji.

Samorząd lokalny ma istotny wpływ na przestrzeganie porządku publicznego. Czyni to poprzez ścisłą współpracę z różnymi służbami, wśród których należy wymienić powoływaną przez ten właśnie samorząd Straż Miejską (Gminna). Zapewnienie bezpieczeństwa i porządku publicznego to jedno z podstawowych zadań, których wykonanie powierza się wielu organom i jednostkom administracji. Straż Miejska, jako jeden z takich podmiotów, wykonując to zadanie, ściśle współpracuje z Policją Powiatową

Podstawą prawną regulującą zasady współdziałania tej służby z Policją jest Ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. o strażach gminnych,¹ rozporządzenie MSWiA z dnia 18 grudnia 2009 r. w sprawie form współpracy straży gminnych (miejskich) z Policją oraz sposobu informowania wojewody o tej współpracy,² a także rozporządzenie MSWiA z 21 grudnia 2009 r. w sprawie trybu sprawowania nadzoru nad działalnością straży gminnych (miejskich)³.

Kooperacja obu tych formacji opiera się przede wszystkim na organizowaniu łączności służącej stałej wymianie wiedzy na temat zagrożeń występujących na danym obszarze w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa, spokoju i porządku publicznego oraz organizowaniu systemu łączności między Policją i strażą z uwzględnieniem lokalnych potrzeb i możliwości.

¹ Ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. o strażach gminnych (Dz. U. 1997 Nr 123, poz. 779 z późn. zm.).

² Rozporządzenie MSWiA z dnia 18 grudnia 2009 r. w sprawie form współpracy straży gminnych (miejskich) z Policją oraz sposobu informowania wojewody o tej współpracy (Dz. U. 2009 Nr 220 poz. 1732).

³ Rozporządzenie MSWiA z 21 grudnia 2009 r. w sprawie trybu sprawowania nadzoru nad działalnością straży gminnych (Dz. U. 2009 Nr 220 poz. 1733).

ZAKOŃCZENIE

Traktując zapewnienie ładu i porządku publicznego jako podstawową potrzebę każdego z mieszkańców, należy uznać to zadanie za jedno z najistotniejszych w jego pracy. Oprócz bezpośredniego wsparcia tych służb poprzez zakup wyposażenia, pojazdów, może on też wpływać na poprawę bezpieczeństwa w mieście przez realizację inwestycji, przeciwdziałanie i niwelowanie czynników przyczyniających się pośrednio bądź bezpośrednio na powstawanie zagrożeń porządku, spokoju i bezpieczeństwa publicznego.

Niniejsza praca udowodniła, że działalność Straży Miejskich (gminnych) ma znaczny wpływ na systematyczny wzrost poczucia bezpieczeństwa wśród obywateli. Funkcjonariusze straży, wpisując się w zadania związane z zapewnieniem porządku publicznego, z roku na rok stają się pewniejszym gwarantem utrzymania ładu i spokoju na terenie podległym samorządowi lokalnemu, który tę jednostkę powołał.

Funkcjonariusze Straży Miejskiej (Gminnej), zdając sobie sprawę z ciągłej oceny społecznej, jakiej są poddawani, systematycznie podnoszą swoje kwalifikacje, a skutecznością działań, włączaniem się w różne zadania interwencyjne i prewencyjne, ciągłymi działaniami dążącymi do rozwoju współpracy z innymi organami i społecznością lokalną, udowadniają, że tylko wspólne i spójne działania przynoszą wymierne efekty i mają pozytywny wpływ na zapewnienie porządku publicznego w gminie i mieście. Systematyczny wzrost liczby zgłoszeń kierowanych do tej instytucji świadczy o wzroście zaufania społecznego oraz zapotrzebowaniu na działania przez nią realizowane.

Straż Miejska ze swego charakteru jest to służba stale pozostająca w gotowości, nie tylko do reagowania na ewentualne naruszenia prawa, ale także wielce przydatna w sytuacjach kryzysowych (klęski żywiołowe, katastrofy komunikacyjne, pożary itp.). Można stwierdzić, że straż realizuje na codzień dwie ważne funkcje społeczne: *funkcję wychowawczą - profilaktyczną oraz funkcję sankcyjną*. W takim też rozumieniu działalność ta dobrze służy mieszkańcom miasta i gminy. Nie jest to zatem działalność przeciwko mieszkańcom, ale działalność razem z nimi dla wspólnego dobra.

BIBLIOGRAFIA

- BOLESTA S.: *Pozycja prawna MO w systemie organów PRL*, Warszawa, 1972.
- BORODO A.: *Samorząd terytorialny: system prawnofinansowy*, Wyd. 2, PWN, Warszawa 2000, s. 164.
- DOLNICKI B.: *Samorząd terytorialny*, Zakamycze, Kraków, 2006.
- GLASER S.: *Polskie prawo karne w zarysie*, Kraków, 1933.
- KAWKA, W.: *Policja w ujęciu historycznym i współczesnym*, Wilno, 1939.
- KIJAK Z.: *Pojęcie ochrony porządku publicznego w ujęciu systemowym*, Zeszyty Naukowe ASW 1987.
- Rozporządzenie MSWiA z dnia 18 grudnia 2009 r. w sprawie form współpracy straży gminnych (miejskich) z Policją oraz sposobu informowania wojewody o tej współpracy (Dz. U. 2009 Nr 220 poz. 1732).
- Rozporządzenie MSWiA z 21 grudnia 2009 r. w sprawie trybu sprawowania nadzoru nad działalnością straży gminnych (Dz. U. 2009 Nr 220 poz. 1733).

SNOPKO J.: *Uprawnienia nadzorcze wojewody a samodzielność samorządu terytorialnego*, „Zeszyty naukowe WSOW” 2014, nr 2(172).

Ustawa z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym, Dz. U. z 1996 r. Nr 13 poz.74 z późn. zm.

Ustawa z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz. U. 2001, Nr 142, poz. 1591 z późn. zm).

Ustawa o Policji (Dz.U. 1990 Nr 30, poz. 179).

Ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. o strażach gminnych (Dz. U. 1997 Nr 123, poz. 779 z późn. zm.).

ZAWADZKA B.: *Zasada udziału samorządu w sprawowaniu władzy*, w: *Zasady podstawowe polskiej konstytucji* (red. Sokolewicz W.), [w:] Górski A., *Legalna definicja samorządu terytorialnego. Istota samorządu terytorialnego w Konstytucji RP na tle europejskiego prawa konstytucyjnego*, Warszawa 1998, s. 203.

Michalina PIETREK

Asystent Instytutu Bezpieczeństwa
Narodowego, Akademia Pomorska
w Słupsku. ul. Jaśminowa 14,
84 – 100 Żelistrzewo, Polska
E-mail: doctorusg@onet.eu

Recenzenti:

Doc. Karol MURDZA, PhD., APZ v Bratislave, Bratislava, Slovensko
prof. dr. hab. Jan MACIEJEWSKI, FSV Vroclavskej univerzity, Vroclav, Poľsko

JE DUCHOVNÝ VOJENSKOU EL – ITOU ... ?

IS A MILITARY CHAPLAIN A MILITARY EL – ITE ... ?

SABO Viktor

ABSTRAKT: Cieľom príspevku je krátky historický prierez pôsobenia, zrušenia a znovuobnovenia duchovnej služby v ozbrojených silách Slovenskej republiky. Zároveň tiež prezentácia empirických skúseností duchovného pôsobiacoho na území Slovenskej republiky, v útvare, vo danom vojenskom zariadení, Akadémii ozbrojených síl a vo vojenskej operácii ISAF v rokoch 2011 a 2013. V príspevku sú pomenované dôvody prečo by mal byť duchovný „elitou“ pre profesionálneho vojaka, zamestnanca a ľudí, s ktorými sa stretáva aj nestretáva, na ktorých pôsobí priamo alebo nepriamo.

Kľúčové slová: duchovná služba, elita, kňaz, poľný kurát

ABSTRACT: The objective of my article is to present a short historical overview of activities of spiritual service, its cancellation and renewal in the Armed Forces of the Slovak Republic. At the same time it is the presentation of my empirical experience from spiritual service in the Slovak Republic, in a military unit, in a specific military facility, in the Academy of the Armed Forces and during the ISAF military operation in the years 2011 to 2013. The article states the reasons why a chaplain should be a spiritual "elite" for professional soldiers, employees and people who he meets or does not meet, or who are influenced by him whether directly or indirectly.

KEY WORDS: spiritual service, elite, priest, field chaplain

ÚVOD

V svojom príspevku sa pokúsim rozšíriť názor, že pojem „elita“ je z francúzskeho pojmu „élite“, odvodeného z latinského pojmu „eligere“, znamenajúceho vyberať, či vyvoliť, čo sa koncom 18. a začiatkom 19. storočia mení a pojem „elita“ sa začal používať k označeniu vysoko postavených sociálnych skupín v spoločnosti, čo bol v podstate návrat k názorom v starovekej filozofii, kde najmä v prácach Platóna, existoval názor, že „elity“ tvoria skupiny „najlepších“, ktoré tvoria vládu.¹

Ako zaujímavosť by som pripomenul vedeckej komunite nie celkom známy význam slovného spojenia v pojme „ELITA“, ktorý sa pokúsim vo svojom príspevku bližšie objasniť. Prvá časť slova – „Él“ znamená v hebrejskej reči – Boh, Hospodin, teda ten ktorý dáva bytie. Druhá časť slova – „ITE“ missa est, sa v rímskokatolíckej liturgii používala kňazom počas omše vo význame – Chodte omša sa skončila.

Vychádzajúc z daného slovného spojenia možno používanie pojmu elita, rozšíriť o skupiny ľudí, ktorí sú bohom vyslaní do služby na zemi. Ak to aplikujeme na elitu (duchovnú) v ozbrojených silách, tak je to skupina ľudí (najmä duchovných), ktorých poslaním je „služba bohu aj v priestore pôsobenia ozbrojených síl“. Je to povolanie a poslanie dané od vyšších miest a presne možno tento význam vymedziť slovami: *Bud' Bohom vyslaný aj do tejto služby a do vojenského priestoru pôsobenia akým sú aj ozbrojené sily všeobecne a ozbrojené sily Slovenskej republiky zvlášť a bud' elitou pokory, dobrého svedectva a sprevádzania vojakov v každej ich situácii.*

¹ Pozri bližšie: PLATÓN: *Ústava*. Praha: Oikoymenh, 2001. 428 s. ISBN 978-80-7298-230-1 a tiež Kolektív: *Velký sociologický slovník* (1. sv.). Praha: Karolinum, 1996. 747 s. ISBN 80-7184-164-1.

Ak sa pozrieme do histórie, patril kňaz (farár) vždy, spoločne s predstaviteľom obecnej samosprávy (richtár, starosta) a riaditeľom školy k elite obce, či mesta. Kňaz (duchovný) patril vždy medzi elitu danej spoločnosti. Takéto postavenie mali a dnes opäť majú duchovní aj v armáde (vojsku). Kňaz, poľný kurát, duchovný, padre, otče duchovný, mal a v súčasnosti opäť má úctu a bol vždy dôverníkom a spovedníkom vojakov. Kňaz mal a má vždy presne vymedzené miesto v hierarchii organizácie a to pri veliteľovi na rôznych stupnoch velenia a riadenia. Bol a je spojením vojakov a to všetkých hodností s velením.

1 OBNOVA DUCHOVNEJ SLUŽBY

Po druhej svetovej vojne,¹ hlavne dve politické strany a to: Československá strana ľudová a Demokratická strana, vyvíjali úsilie za obnovenie duchovnej služby v Československej armáde. Po dlhých rokovaníach sa to v roku 1946 podarilo a tak MNO začlenilo duchovnú službu priamo medzi tyľ. 6. októbra 1947 sa na porade ministra národnej obrany rozhodlo, že bude zavedených 41 miest duchovných, z toho 30 katolíckej, 5 evanjelickej, 5 československej husitskej a 1 pravoslávnej cirkvi. Tento stav vychádzal z percentuálneho zastúpenia obyvateľstva: 76 percent katolíci, 8 percent evanjelici, 7 percent československej husitskej cirkvi a 7 percent bez vyznania. Duchovní však už mali obmedzenia vplyvu na náboženskú a morálnu stránku vojakov, čo bolo odrazom vplyvu Sovietskeho zväzu na výstavbu armády v Československu a predznamenovalo to február 1948.

Duchovná služba v armáde bola postupne obmedzovaná až zanikla. Oficiálne sa to stalo na schôdzi *Rady obrany štátu dňa 23. mája 1950*, na ktorej predniesol generál Prochádzka návrh na jej likvidáciu. Týmto dňom bola duchovná služba v armáde zlikvidovaná a osvetová práca, ktorá sa dovtedy v armáde uskutočňovala, sa transformovala na stranícko-politickú prácu a namiesto pluralitnej výchovy vojakov sa začala ich marxisticko-leninská výchova. Starostlivosť o vojenské kaplnky, tiež vojenské cintoríny a vedenie matrík prešla na príslušné štátne úrady. Tento stav trval v Československej armáde až do roku 1989.

Po porážke komunizmu v Československu v roku 1989, sa opäť začala diskusia o duchovnej službe a jej potrebe v armáde, ktorá postupne naberala na obrátkach. Novela branného zákona č. 92/1949 v znení neskorších predpisov 14. marca 1990 síce zaručovala slobodu náboženstva v Československej ľudovej armáde a neskôr v Československej armáde, no spolupráca armády s cirkvami sa na úseku sociálnych a humanitárnych vecí začala postupne rozvíjať až v roku 1990. Aj velenie armády si postupne uvedomovalo, že pôsobenie duchovnej služby nie je ideológiou, ale je to starostlivosť a kultivácia ľudského činiteľa – vojaka. Postupne sa do organizačných štruktúr armády včleňujú inštitúcie duchovnej služby počnúc duchovnými (útvary, posádka alebo vojenské zariadenie) a končiac Ústredím (Ministerstvo obrany SR).

¹ Vývojom duchovnej služby v armáde od vzniku Československa v roku 1918 do roku 1945 sa nebudem vo svojom príspevku zaoberať z dôvodu jeho rozsahu a odkazujem čitateľa na autorov, ktorý danú problematiku riešia, pozri bližšie prácu: BODOLLÓ M.: *Duchovná služba v československej armáde v rokoch 1918 - 1945 In: Sláva šľachetným IV : osudy kapitánov slovenských dobrovoľníkov 1848/49 a vojenských duchovných*. Liptovský Mikuláš : Spolok Martina Rázusa, 2016 s. 203-218. ISBN:978-80-9720-162-3 a tiež: ŠVERHA S.: *Religionistika*. Liptovský Mikuláš: Vojenská akadémia, 2003. s.114. ISBN 80-8040-214-0;

Istotne k tomu prispela skutočnosť, že človek – teda i vojak, je najviac zraniteľný zo svojho vnútra. Po skúsenostiach zo zahraničných armád a zo zahraničných misií sa nakoniec podarilo presadiť myšlienku, že *duchovný život vojaka je dôležitejší než jeho výzbroj*. Aj Armáda Slovenskej republiky (neskôr ozbrojené sily Slovenskej republiky) si konečne uvedomili, že vojak je bytosť živá, citlivá a najmä zraniteľná a má aj psyché aj pneuma. *Uvedomujúc si tieto veci sa otvára krásne pole pôsobenia na morálku, vlastenectvo, mravnosť, čestnosť, odvahu, čomu majú významne napomôcť vojenský duchovní. Dokonca úlohou vojenských duchovných mala byť aj ekologická výchova.*

27. januára 1995 minister obrany rozkazom č. 21 rozhodol o zriadení Úradu vojenských duchovných – teda o zavedení duchovnej služby k 1. februáru 1995, ktoré sa opieralo hlavne o článok 24 Ústavy SR, ktorá zaručuje každému slobodu myslenia, svedomia a náboženského vyznania a viery. 1. februára 1995 tak vzniká v Slovenských ozbrojených silách duchovná služba: „Úrad vojenských duchovných“.

Na vyjednávacíe rozhovory boli pozvaní: za Evanjelickú cirkev a. v. pán profesor Igor KIŠS (od 1. mája 1994 do 31. decembra 1995 bol na čiastočný pracovný úväzok pracovníkom Ministerstva obrany) za Rímsko-katolícku cirkev plk. ThMgr. Ignác JURUŠ. Model organizačnej štruktúry duchovnej služby Slovenských ozbrojených síl bol na základe vzorov iných armád vypracovaný na základe rakúsko – maďarsko – amerického modelu. Úrad vojenských duchovných fungoval zo začiatku ako jedna organizácia, neskôr sa rozdelil na dve zložky, ktoré poskytujú duchovnú starostlivosť pre veriacich v ozbrojených silách a ozbrojených zboroch Slovenskej republiky.

1. marca 2003 vzniká ordinariát ozbrojených síl a ozbrojených zborov Slovenskej republiky a to na základe Základnej zmluvy medzi Slovenskou republikou a Svätou stolicou podpísanou vo Vatikáne 24. novembra 2000. V októbri 2005 ERC schválila Štatút Ústredia, ktorý cirkevný odbor Ministerstva kultúry Slovenskej republiky zaevidoval a potvrdil 30. novembra 2005. Dňa 14. februára 2006 bol vydaný Rozkaz Ministra obrany Slovenskej republiky č. 2 o opatreniach súvisiacich so zriadením a pôsobením štátnej rozpočtovej organizácie – Ústredia. Zriaďovacia listina Ústredia bola podpísaná 31. júla 2006 ministrom obrany Slovenskej republiky.

2 SKÚSENOŠŤ VOJENSKÉHO DUCHOVNÉHO ZÍSKANÁ V MISII

Vojak to počas pôsobenia v ozbrojených silách Slovenskej republiky nemá až také jednoduché. Nemáme pritom na mysli ekonomické, sociálne alebo iné formy kompenzácie za výkon povolania, za jeho službu, počas výkonu ktorej má totiž obmedzené niektoré ústavné práva. Je pomerne často premiestňovaný v rámci útvarov a zariadení ozbrojených síl Slovenskej republiky. Je vysielaný na služobné cesty a absolvuje poľný výcvik. Je tiež nasadzovaný do zahraničných vojenských operácií. Preto vojak potrebuje počas profesionálnej kariéry mať spriaznenú dušu, ktorá je schopná vidieť jeho vnútro. Ktoej sa môže zveriť, vyrozprávať, vyspovedať. Veď vojak je tiež iba človek a nie stroj. Má svoje emocionálne, duchovné – vnútorné potreby, svoj vnútorný svet, ktorý je tiež zraniteľný alebo môže vyhoriť. Ak armáda potrebuje mať kvalitného vojaka – zdroj pre vojenskú elitu, musí dbať o jeho vnútorný svet. A tu prichádza na scénu duchovná služba. Tá, ktorá má vojaka sprevádzať, všímať si ho a naplňovať jeho vnútorné, najmä duchovné a emocionálne potreby. Vnútro vojaka je ako motor, ktorý musí fungovať, inak nám ani veľmi pekné auto nebude slúžiť k naplneniu našich potrieb a záujmov a to hlavne v problematických životných etapách, keď je vojak zvlášť zraniteľný. Rodina, manželstvo, deti, rozvod, úmrtie v rodine, choroba, vyhorenie, sklamanie atď.

Počas pôsobenia vo vojenskej misii sa musí vojenský duchovný celý odovzdať vojakom – priam sa až vyžmýkať pre nich. Dôveru a vzťah si vybuduje najmä tým, že je medzi vojakmi a nie že čaká, kým za ním prídu. Musí sa o každodenné problémy vojakov zaujímať, no snažiť sa byť pritom nevtieravý. Ak sa mu podarí dosiahnuť, aby pre vojakov nebol len „pán farár“, ale ich padre, kamarát, logista pri nákupoch, spoluhráč na hokejbale, spovedník a dôverník, spolubývajúci atď. potom v pokore ako človek rastie a ostatní ho vnímajú.

Až vtedy, aj vo chvíli smrti vojaka alebo jeho zranenia vedia, že môžu za ním prísť, pretože im dokáže pomôcť a dá im duchovnú útechu. Je to chvíľa výnimočná tým, že každý sa sám v sebe: modlí k bohu – veriaci v boha (teista), alebo hlboko vstupuje do seba – neveriaci (ateista). Vôbec pritom nemusí mať zopäté ruky, ale určite sa pýta „prečo“? Počas celého nasadenia musí vojenský duchovný každého vojaka – ako človeka, sprevádzať. A na základe vlastných empirických poznatkov môžem zodpovedne prehlásiť, že sa nikdy nestalo, aby niekto nahlas odmietol duchovnú pomoc, pretože je katolík a ja evanjelický duchovný, alebo preto, že bol neveriaci. Misia v zahraničí je pre každého vojenského duchovného nenahraditeľná skúsenosť, za ktorú musí byť vďačný.

3 ROLY VOJENSKÝCH DUCHOVNÝCH AKO „VOJENSKEJ ELITY“

Vojenský duchovní patria svojou pozíciou v ozbrojených silách k elite, pretože dokážu splniť hlavné výberové kritéria pre vstup do tejto osobitej skupiny: *kvalifikáciu; veliteľské schopnosti a schopnosť prognózovania* (vizionarstvo). Okrem toho vedú bezúhonný mravný život a zodpovedne si plnia svoje služobné i mimo služobné povinnosti. Sú si vedomí toho, že pred ľuďmi nič neschovávajú. Najväčšie kázne sú tie, ktoré sú mimo kaplnky a kostola, sú to ich postoje, slová, úcta jeden k druhému a to nehovoriac o láske evanjelika ku kresťanovi alebo človeku s iným vierovyznaním a naopak.

Vojenský duchovní nie sú len dôstojníci, ale predovšetkým dôstojní ľudia, ktorí vynikajú aj ako dôstojníci svojou ustrojenosťou a vzhľadom. Sú to osobnosti, ktoré si dokážu u vojakov bez rozdielu hodnosti získať prirodzenú autoritu, čo samozrejme títo vojaci od nich očakávajú. Medzi ich vlastnosti patrí tiež úprimnosť a otvorenosť, no nielen k napomínaniu – kázaniu, ale aj k povzbudeniu a pochvale. Otvorenosť musí byť aj ku kritike cirkvi, či samotného vojenského duchovného (kňaza).

Vojenský duchovný (kňaz) má byť predovšetkým pokorným služobníkom boha a nie majstrom sveta. Jeho správanie musí byť príkladné – prvý sa pozdraví, má milý úsmev, či vie v pravú chvíľu napomenúť. Dokáže byť tiež vtipný a zároveň slušný. V rámci výcviku, telesnej prípravy (výchovy) je medzi vojakmi. Musí svojimi skutkami denne dokazovať, že je len človek a nie nadčlovek, ktorý má chyby a nedostatky, no z týchto hriechov sa dokáže poučiť a neopakovať ich.

Medzi vlastnosti vojenského duchovného ako vojenskej elity patrí tiež svedomitá príprava na kázne, príhovory a príležitosti, keď má možnosť vystúpiť a zvestovať dokonalú lásku s veľkým písmenom „L“. Okrem toho musí zvládnuť základné doktríny týkajúce sa vojenskej duchovnej služby a tiež si nájsť čas na duchovné cvičenia a spoločenstvo s inými vojenskými duchovnými a kňazmi vôbec. Pretože aj vojenský duchovný (kňaz), potrebuje tiež aj prijímať a nielen odovzdávať. Preto sa musí ďalej teologicky vzdelávať – teológia je veda ktorá má nové výzvy a pohľady, ktoré hlavne v oblasti pastorálnej praxi môže potom použiť, využiť v prospech vojaka.

Dnešná doba kladie na vojenských duchovných v ozbrojených silách Slovenskej republiky veľkú zodpovednosť za prítomný a aj budúci stav morálky mužstva, preto okrem kázania Božieho slova a prisluhovania sviatostí, vykonávania pohrebov, sobášov, krstov a konfirmácií vykonávajú tiež pietne spomienky, rôzne charitatívne-diakonické zbierky pre ľudí v núdzi, zájazdy a exkurzie k znovu oživeným vojensko – duchovným tradíciám. Vojenský duchovní tak prezentujú zdravý návrat k vlastenectvu a tradíciám ozbrojených síl Slovenskej republiky, čo si žiada veľa času.

Okrem toho sa podieľajú v rámci spoločensko–vedných seminároch na morálnej a etickej výchove vojakov, dôstojníkov a generálov. Prednášajú v kariérnych kurzoch témy z religionistiky a etiky. Toto všetko vyžaduje od vojenského duchovného aby bol ELITOU ozbrojených síl Slovenskej republiky. Nehovoriac o tom, že sa počíta s ich pôsobením vo vojenských zahraničných misiách, preto musia ovládať cudzí jazyk atď. Zároveň musia plniť povinnosti kňaza – teda každodenné pastorálne, osobné a dôverné rozhovory, ktoré nie sú o tom, koho ideme voliť, alebo akej farby si kúpim tričko, ale sú to rozhovory o ťažkých a náročných situáciách človeka.

ZÁVER

V týchto niektorých bodoch by sa podľa mňa mala odrážať, „kvalita – elita“ vojenského duchovného. Svet nepotrebuje ľudí iba s vedeckými titulmi a hodnosťami, ale ľudí, ktorí práve pretože tieto vedecké tituly a hodnosti majú, dokážu počúvať iných a podať im v obdobiach života, keď je sucho na duši pohár vody a byť nablízku. Duchovná služba je vo svojej podstate elitná v tom, že je službou sprevádzajúcou. Sprevádzajúcou nielen v zložitých situáciách vojaka, ale aj v tých pekných, krásnych dňoch, keď sa mu dobre darí. Vojenský duchovní dostávajú do cesty človeka, ktorého im „Najvyšší“ posielajú – niekedy ho len počúvajú, niekedy sa mu odvážia aj poradiť, či mu niečo aj odporučiť. Takúto úlohu v pokore a zodpovednosti pred Pánom Bohom, ale aj našimi elitami v iných oblastiach vojenstva konajú vojenský duchovní.

LITERATÚRA

Biblia: Vydavateľstvo Tranoscius Liptovský Mikuláš a Slovenská biblická spoločnosť Banská Bystrica 1999, ISBN 978-80-7140-272-5

BODOLLÓ M.: Duchovná služba v československej armáde v rokoch 1918 - 1945 In: *Sláva šľachetným IV : osudy kapitánov slovenských dobrovoľníkov 1848/49 a vojenských duchovných*. Liptovský Mikuláš : Spolok Martina Rázusa, 2016 s. 203-218. ISBN:978-80-9720-162-3

HOLUB T.: *Pastorační služba v Armáde České republiky*. Praha: Studijní texty Katolické teologické fakulty Univerzity Karlovy a Pastoračního střediska při Arcibiskupství pražském. Svazek č. 4, 2007. 18s.

JURUŠ I.: *Duchovná a náboženská služba*. Národná obroda, 2003, ročníkXIV, č. 185, 23s. ISSN 1335-4671.

Päťročnica Duchovná a náboženská služba, Ministerstvo obrany Slovenskej republiky, 2000.

RABEK F.: *Anjeli pokoja*. In: Obrana, č. 12/2008, Komunikačný odbor Ministerstva obrany SR. 46s.

ŠVERHA S.: *Religionistika*. Liptovský Mikuláš: Vojenská akadémia, 2003. s.114. ISBN 80-8040-214-0;

kpt. Mgr. Viktor SABO

dekan Ústredia Ekumenickej pastoračnej
služby ozbrojených síl Slovenskej republiky,
Akadémia ozbrojených síl gen. M. R. Štefánika
v Liptovskom Mikuláši.
Demänová 393, 031 06 Liptovský Mikuláš
E-mail: viktor.sabo@aos.sk

Recenzenti:

Prof. dr hab. Jacek DVORZECKI, Vysoká škola polície, Štitno, Poľsko
doc. RSDr. Jozef MATIS, PhD., Kt SVaJ AOS gen. M.R.Štefánika, L. Mikuláš,
Slovensko

EDUKACJA DLA BEZPIECZEŃSTWA PAŃSTWA

EDUCATION FOR THE STATE SECURITY

SZLACHTA Aleksander

STRESZCZENIE: Człowiek od zarania dziejów podejmował różne działania aby poprawić bezpieczeństwo swoje, swoich bliskich i współplemieńców. Bezpieczeństwo to jedna z podstawowych potrzeb człowieka i priorytetowy cel w działaniach każdego państwa. Edukacja dla bezpieczeństwa sprowadza się do realizacji działań pozwalających na zdobycie wiedzy, umiejętności i ukształtowanie kompetencji społecznych potrzebnych wszystkim obywatelom naszego państwa. Powinna umożliwić społeczeństwu racjonalne rozpoznanie niebezpieczeństw związanych z otaczającą nas rzeczywistością. Zdobywanie przez ogół społeczeństwa niezbędnych umiejętności i wiedzy z obszaru bezpieczeństwa, możliwe jest tylko poprzez edukację dla bezpieczeństwa realizowaną konsekwentnie na każdym etapie nauczania.

Słowa kluczowe: bezpieczeństwo, edukacja dla bezpieczeństwa, edukacja obronna, obronność.

ABSTRACT: From earliest times human beings have taken various actions to improve their own security, as well as their families' and co-tribesmen. Security is one of the basic human needs and a priority for actions of every state. Education for the state security is all about the implementation of activities allowing to acquire knowledge, skills and social competencies needed for all citizens to give the society a rational way of recognizing dangers related to the reality it lives in. It is possible to acquire the necessary skills and knowledge in the field of security within the society only by means of proper education obtained at every phase of learning.

Key words: security, education for the state security, education of defense, defensive power

WSTĘP

Człowiek od zarania swoich dziejów podejmował różne działania aby poprawić bezpieczeństwo zarówno swoje, swoich bliskich i współplemieńców. Takie działania sprawiały, że codzienne życie było łatwiejsze a w otoczeniu innych ludzi poczucie bezpieczeństwa jeszcze wzrastało. Zaspokojenie bieżących potrzeb skutkowało koniecznością rozwiązywania wielu problemów, zmuszając całą społeczność do twórczej aktywności. Powodowało to, że ludzie zdobywali potrzebne doświadczenie - edukując się na wiele sposobów. Dzięki zdobytym doświadczeniom (ucząc się), można było obniżyć próg zagrożeń i żyć bezpieczniej.

Jeszcze niedawno temu, bo w latach pięćdziesiątych ubiegłego wieku, podczas burzy palono poświęconą świecę woskową i odmawiano modlitwę, żeby uchronić gospodarza przed nieszczęściem tj. by piorun nie uderzył w budynki gospodarcze co mogło wywołać pożar i zniszczyć dorobek życia całej rodziny. Teraz każdy wie (dzięki nauce), że w celu ochrony przed wyładowaniami atmosferycznymi (po prostu) potrzebna jest sprawna instalacja odgromowa.

I choć dzisiaj powszechnie nie zastanawiamy się nad procesem rozwoju cywilizacyjnego na przestrzeni wieków, to sięgnięcie wstecz pozwala na wykazanie korzyści płynących z ciągłej edukacji. Popularne łacińskie przysłowie mówi, że – *ex nihil nihil fit* – z niczego nic nie powstaje¹. Tak więc każde działanie – podobnie jak brak pożądanego działania (w przypadku takiej konieczności), wywołuje określony zamierzony lub niezamierzony skutek.

¹ Por., J. Pieńkos, *Precepta Iris, Łacina dla prawników. Terminy paremie, wyrażenia*, Oficyna Prawnicza Muza SA, Warszawa 1999, s. 206.

1 BEZPIECZEŃSTWO

Bezpieczeństwo to jedna z podstawowych potrzeb człowieka. Jako pojęcie ma wiele znaczeń używanych w różnym kontekście w zależności od sytuacji¹. Bezpieczeństwo niewątpliwie jest wartością konieczną zarówno do życia jak i prawidłowego rozwoju człowieka². Sam termin bezpieczeństwo wywodzi się z łaciny – *sekuritas* i składa się z dwóch części: *sine* – bez, *kura* – strach, obawa, zmartwienie. W szerokim rozumieniu może oznaczać brak obaw i poczucia strachu a więc po prostu brak zagrożeń³.

Pojęcie bezpieczeństwa w literaturze naukowej nie zostało zdefiniowane jednoznacznie i zwykle odnosi się zarówno do pojedynczych osób, wspólnot, organizacji lub państwa. Warunkiem poczucia bezpieczeństwa poszczególnych jednostek jest zaspokojenie podstawowych potrzeb, takich jak np: istnienie, wolność, godne życie, rozwój. W odniesieniu do problematyki bezpieczeństwa państwa a w tym wspólnot i organizacji, warunkuje ono również ich istnienie i możliwości rozwoju. To ciągła działalność jednostek, społeczności lokalnych, państw, czy organizacji międzynarodowych w tworzeniu pożądanego przez nie stanu bezpieczeństwa.

Słownik języka polskiego – definiuje bezpieczeństwo jako: 1. stan psychiczny lub prawny, w którym jednostka ma poczucie pewności, oparcie w drugiej osobie lub w sprawnie działającym systemie prawnym; przeciwieństwo zagrożenia; 2. instytucja powołana do egzekwowania norm prawnych z zakresu bezpieczeństwa publicznego⁴.

Słownik pojęć z zakresu bezpieczeństwa narodowego – bezpieczeństwo definiuje jako stan, który daje poczucie pewności, i gwarancje jego zachowania oraz szansę na doskonalenie. Jedną z podstawowych potrzeb człowieka. Jest sytuacją odznaczającą się brakiem ryzyka utraty czegoś co człowiek szczególnie ceni, na przykład: zdrowia, szacunku, uczuć, dóbr materialnych⁵.

Bezpieczeństwo równie często definiowane jest jako: 1. stan – to jest osiągnięte poczucie bezpieczeństwa konkretnego podmiotu; 2. proces – to jest zapewnienie poczucia bezpieczeństwa określonego podmiotu, poprzez stawianie czoła wyzwaniom, redukcję ryzyka i przeciwdziałaniu różnego rodzaju zagrożeniom dla państwa i jego interesów⁶.

Wraz z rozwojem cywilizacyjnym liczba czynników generujących zagrożenia rośnie i zmienia się ich charakter. Pojawiają się nowe związane głównie z przestępczością zorganizowaną np: terroryzm, przemyt narkotyków, korupcja czy pranie brudnych pieniędzy. Występują również zagrożenia wynikające z przyczyn naturalnych jak chorobowych – epidemie, czy kłęski żywiołowe – powodzie, pożary, susza, zmiany klimatu.

Często mamy do czynienia z zagrożeniami o charakterze technologicznym np: awarie systemów energetycznych czy informatycznych. Należy tu podkreślić, międzynarodowy - ponad graniczny charakter współczesnych zagrożeń.

¹ Por.: URBAN A.: *Bezpieczeństwo społeczności lokalnych*, Warszawa: Oficyna Wydawnicza Łośgraf, 2011, s. 11 - 16.

² Por.: OLAK A.: Człowiek jako podmiot systemu bezpieczeństwa [w] *Bezpieczeństwo w procesach globalizacji - dziś i jutro*, t. 2, (red. nauk.) Z. Grzywna, Katowice: , WSZMiJO, 2013, s. 463.

³ *Niemilitarne zagrożenia porządku publicznego*, red. S. Kawalkowski, Warszawa: AON, 2011, s. 11.

⁴ *Popularny słownik języka polskiego*, (red. nauk.) B. Dunaj, Warszawa: AON, 2000, s. 30.

⁵ *Słownik pojęć z zakresu bezpieczeństwa*, Warszawa: AON, 2008, s. 14.

⁶ *Mała encyklopedia wojskowa*, Warszawa: MON, 1970, t. 2, s. 761.

Gwarantem bezpieczeństwa wszystkich obywateli naszego kraju jest Konstytucja RP, która w art. 1 stwierdza, że *Rzeczpospolita Polska jest dobrem wspólnym wszystkich obywateli*, a w art. 5 mówi: *Rzeczpospolita Polska strzeże niepodległości i nienaruszalności swojego terytorium, zapewnia wolności i prawa człowieka i obywatela oraz bezpieczeństwo obywateli, strzeże dziedzictwa narodowego oraz zapewnia ochronę środowiska, kierując się zasadą zrównoważonego rozwoju*¹.

Rzeczywistość współczesnego świata cechują przede wszystkim:

- procesy szybkiego powstawania i rozpowszechniania zarówno wiedzy jak i informacji, powstawanie zjawiska niepewności i chaosu aksjologicznego;
- rosnące poczucie strachu i nieufności przed dylematami i wyzwaniem codzienności życia we współczesny świecie;
- degradacja osobowości jednostki przy równoczesnym poszerzaniu się krytyki trendów przemian cywilizacyjnych;
- rosnące trudności w adoptowaniu się do wyzwań globalizacji, integracji europejskiej, społeczeństwa informatycznego, skokowego rozwoju nauki i techniki a także różne rozumienie treści i sposobów realizacji praw i obowiązków².

Zaistniała więc potrzeba określenia pewnego systemu wartości ogólnoludzkich, narodowych, grupowych i indywidualnych, w sposób umożliwiający zgodność wartości narodowych z ogólnoludzkimi, grupowych z narodowymi a indywidualnych z grupowymi³. Do formułowania zarówno celów jak i problemów wychowania, stawiania określonych pytań dotyczących zakresu wychowania i wartości, służą nauki społeczne wraz z systemami edukacji i kultury.

2 EDUKACJA DLA BEZPIECZEŃSTWA A EDUKACJA OBRONNA

Pojęcie edukacja wywodzi się z łacińskiego słowa – *educare*, *educare* – co oznacza żywić, pielęgnować, wychowywać. Według definicji jest to ogół czynności i procesów mających na celu przekazywanie wiedzy, kształtowanie określonych cech i umiejętności⁴. Jest to więc proces, na który składają się zarówno zdobywanie wiedzy jak i wychowanie. Celem jest powiększenie stanu wiedzy jednostki, rozwijanie określonych cech i umiejętności.

Słownik języka polskiego definiuje edukację jako – wychowanie, głównie pod względem umysłowym, a także wykształcenie⁵. Można więc przyjąć, że zadaniem edukacji będzie również zmiana osobowości ludzi z takich jakimi są na takich jakimi być powinni, jest nieustannie zmieniającym i doskonalącym się procesem. O kierunkach zmian decydują przede wszystkim potrzeby społeczne i tendencje rozwojowe wskazywane przez gremia specjalistów w dziedzinie edukacji. Obszar związany z edukacją dla bezpieczeństwa jest przedmiotem zainteresowania społecznego wielu gremiów, począwszy do polityków, poprzez socjologów, filozofów, psychologów, historyków, politologów, wojskowych, policjantów i wielu innych specjalistów różnych dziedzin nauki zajmujących się egzystencją człowieka.

¹ *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej*, z dnia 2 kwietnia 1997 r Dz. U. nr 78, poz. 483 z późn. zm.

² Por.: BANACH CZ.: *Edukacja wobec problemów współczesnego świata i człowieka*, [w:] K. Denek, T., Zimny, *Edukacja jutra*, Wyd. Agencja MENOS, Częstochowa 2001 s. 79.

³ Por., Z. Zimny, *Kształcenie wychowujące w edukacji jutra*, [w:] K. Denek, T. Zimny, *Edukacja jutra*, Wyd. Agencja MENOS, Częstochowa 2001 s. 42.

⁴ <http://encyklopedia.pwn.pl/haslo/edukacja;3896542>, [dostęp: 15.12.2016].

⁵ *Słownik Języka Polskiego*, M. Szymczak, Warszawa: wyd. PWN, 1978r.-1891r., tom. 1, s. 515.

Edukacja współczesnego społeczeństwa z zakresie bezpieczeństwa i obronności ma celowy charakter i bardzo szeroki zakres. W naszym kraju przywiązuje się dużą uwagę do edukacji społeczeństwa a szczególnie młodzieży aby zapewnić bezpieczny rozwój kraju i każdego z obywateli. W osiągnięciu tego celu podstawową rolę odgrywa współczesna wiedza dotycząca występujących i spodziewanych zagrożeń oraz edukacja dla zachowania bezpieczeństwa¹.

Edukacja dla bezpieczeństwa ma za zadanie przygotować społeczeństwo do pożądaných – racjonalnych zachowań w obliczu mogących wystąpić zagrożeń militarnych lub cywilizacyjnych. Powinna zachęcać ludność do aktywnego uczestnictwa w przedsięwzięciach sportowo - obronnych organizowanych przez organy administracji państwowej, samorządu terytorialnego, organizacje społeczne, szkoły². Złożone ogólnospołeczne przedsięwzięcie jakim jest edukacja dla bezpieczeństwa, powinno być realizowane nie tylko w szkołach, na poszczególnych etapach edukacji, ale także we wszystkich środowiskach ceniących wartości ważne dla bezpieczeństwa kraju, komfortu życia obywateli a w tym ochrony życia i zdrowia. Edukacja dla bezpieczeństwa powinna mieć swój początek już w dzieciństwie, kiedy to w domu rodzinnym przekazuje się dzieciom tradycyjne wartości takie jak patriotyzm czy historię własnego narodu. Te podstawowe wartości są potem rozwijane w kolejnych latach życia i nauki.

Pojęcie edukacji dla bezpieczeństwa rozumiane jest wieloaspektowo i nie ma prawnie obowiązującej definicji. W literaturze przedmiotu można spotkać różne ujęcia jak np:

- ogół procesów oświatowo – wychowawczych obejmujących kształcenie i wychowanie oraz szeroko pojętą oświatę, zmierzających do wyposażenia społeczeństwa w motywę, wiedzę i umiejętności niezbędne do zachowania bezpieczeństwa narodowego i państwowego³;
- przygotowanie ogółu obywateli do skutecznej realizacji zadań związanych ze skutecznym przeciwstawianiem się zagrożeniom mogącym wystąpić w czasie wszelkiego rodzaju kryzysów i działań zbrojnych⁴.

W przedstawionym ujęciu edukację dla bezpieczeństwa należy rozumieć jako ogół procesów oświatowo – wychowawczych, które nie wszędzie będą się pokrywać z procesem nauczania w szkołach. Procesy edukacji dla bezpieczeństwa realizowane są zarówno przez rodzinę jak i wojsko, policję, środki masowego przekazu, szkoły, kościoły, stowarzyszenia i organizacje młodzieżowe, zakłady pracy, przez specjalnie powołane w tym celu instytucje ukierunkowane na kształtowanie systemu wartości, upowszechnienie wiadomości i nabycia umiejętności ważnych dla bezpieczeństwa narodowego⁵. Podstawowym celem edukacji dla bezpieczeństwa jest kształtowanie i rozwijanie świadomości obronnej młodzieży by uświadomić młodym ludziom, że obrona Ojczyzny to obowiązek wszystkich obywateli. Wyposażyć ich w odpowiednia wiedzę i umiejętności aby potrafili przewidywać i określać różnego rodzaju zagrożenia oraz chętnie i aktywnie uczestniczyli w przedsięwzięciach dotyczących bezpieczeństwa w swoim środowisku.

¹ Por.: KUNIKOWSKI J., CIEŚLARCZYK M.: *Merytoryczne i edukacyjne uwarunkowania współczesnej edukacji dla bezpieczeństwa* [w:] J. Pawłowski, (red. nauk.), *Współczesny wymiar bezpieczeństwa. Między teorią a praktyką*, Warszawa: Stowarzyszenie Ruch Wspólnot Obronnych, 2011, s. 17.

² Por.: ROPSKI J.: *Dydaktyka szczegółowa edukacji dla bezpieczeństwa*, Katowice: AWF, 2013, s. 9.

³ STĘPIEŃ R.: *Współczesne problemy edukacji dla bezpieczeństwa*, Warszawa 1996, s. 68.

⁴ Por.: ROPSKI J.: *Dydaktyka szczegółowa edukacji ... op. cit.*, s. 24.

⁵ Por. *ibidem*, s. 25.

Bezpośrednio z pojęciem edukacji dla bezpieczeństwa powiązane jest pojęcie edukacji obronnej i często obydwie te pojęcia są używane zamiennie lub wręcz identyfikowane choć należałoby wskazać na wieloznaczność w ich interpretacji.

W *Słowniku pojęć z zakresu bezpieczeństwa narodowego* zawarta jest definicja edukacji obronnej, zgodnie z którą *edukacja obronna to przygotowanie społeczeństwa ze szczególnym uwzględnieniem systemu kształcenia młodzieży szkolnej i akademickiej, do spełnienia zadań przede wszystkim humanitarnych, mających na celu zminimalizowanie następstw i likwidację skutków awarii, katastrof klęsk żywiołowych w czasie pokoju, a także czynników rażenia broni podczas działań wojennych*¹.

Obydwie rodzaje edukacji zawierają wspólne elementy:

- sfera aksjologiczna – wartości i akty uczuciowe mające miejsce w szeroko pojętych kontaktach między ludźmi, narodami i państwami, które przyczyniają się do umacniania podstaw bezpieczeństwa;
- warstwa poznawcza – system wiedzy o współczesnym świecie, determinantach bezpieczeństwa, istocie wychowania i jego znaczenia dla zapewnienia bezpieczeństwa;
- system reguł działania – ich zadaniem jest zwiększyć skuteczność i racjonalizację wysiłków mających na celu zapewnienie bezpieczeństwa².

Wydaje się jednak, że edukacja dla bezpieczeństwa jest szerszym pojęciem i obejmuje także edukację obronną. Na poprawność takiego podejścia, do znaczenia obu pojęć, wskazuje rozporządzenie ministra edukacji narodowej³, w którym od 2009 roku edukację dla bezpieczeństwa wprowadzono jako obowiązkowy przedmiot nauczania w szkołach podstawowych i średnich.

Edukacja dla bezpieczeństwa weszła do szkolnych programów na miejsce przysposobienia obronnego. Edukacja dla bezpieczeństwa zawiera szerszy zakres pojęciowy, obejmuje bowiem nie tylko tematykę związaną z wojskiem ale też problemy dotyczące wychowania patriotycznego i obronnego zarówno młodzieży jak i całego społeczeństwa.

Również w literaturze przedmiotu można spotkać pogląd, że edukacja dla bezpieczeństwa jest szerszym terminem od edukacji obronnej. Termin obronność kojarzy się przede wszystkim z takimi pojęciami jak: działania wojenne, obrona kraju, obrona niepodległości, działania militarne. Wiąże się więc z przygotowaniem całego państwa: jego gospodarki, struktur społecznych, całego systemu obronnego i wojska, do działań obronnych - odparcia agresji.

Pojęcie bezpieczeństwa obejmuje nie tylko problematykę obrony państwa ale znacznie szerszą gamę zagrożeń wiążących się pośrednio bądź bezpośrednio z różnymi także pozamilitarnymi czynnikami takimi jak: gospodarka, polityka, ekologia, społeczeństwo, militarizm⁴. Wydaje się że, nadrzędna pozycja edukacji dla bezpieczeństwa w stosunku do edukacji obronnej uwidacznia się głównie poprzez szerszy zakres obejmowanej problematyki.

¹ *Słownik pojęć z zakresu bezpieczeństwa narodowego*, AON, Warszawa 2008, s. 36.

² Por.: KUNIKOWSKI J., CIEŚLARCZYK M.: Merytoryczne i edukacyjne uwarunkowania ... op. cit. s. 259.

³ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 28 sierpnia 2009 r., w sprawie sposobu realizacji edukacji dla bezpieczeństwa, DzU z 2009 r., nr 139, poz.1131.

⁴ Por.: DOMAŃSKI D.: Znaczenie edukacji obronnej młodzieży w obliczu zagrożeń niemilitarnych [w:] W. Kustra (red. nauk.) *Edukacja obronna młodzieży*, Materiały Konferencyjne, Stowarzyszenie Ruch Wspólnot Obronnych, Warszawa 2012, s. 81.

3 EDUKACJA DLA BEZPIECZEŃSTWA - PODSTAWY PRAWNE

W aktualnie obowiązujących aktach prawnych znajdują się zapisy wskazujące na obowiązek realizacji różnorodnych przedsięwzięć w zakresie edukacji obronnej i edukacji dla bezpieczeństwa. Pośród najważniejszych aktów prawnych regulujących sferę obronności i bezpieczeństwa państwa jest Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej, która w art. 85 mówi wprost, że *Obowiązkiem obywatela polskiego jest obrona Ojczyzny*.¹

W kluczowym dokumencie dotyczącym sfery bezpieczeństwa państwa jakim jest *Strategia Bezpieczeństwa Narodowego Rzeczypospolitej Polskiej z 2014 r.* znajduje się zapis wskazujący na ogólnonarodowy charakter edukacji dla bezpieczeństwa. Zapis ma charakter definicji i całościowo definiuje zakres edukacji dla bezpieczeństwa mówiąc, że: *obejmuje działalność służącą zdobywaniu przez obywateli wiedzy i umiejętności z zakresu bezpieczeństwa. Realizowana jest przez szkolnictwo powszechne i wyższe, centralne i lokalne instytucje państwowe oraz stowarzyszenia i organizacje pozarządowe. Priorytetowe znaczenie ma podnoszenie świadomości społecznej w kwestii rozumienia zagrożeń dla bezpieczeństwa oraz kompetencji pozwalających w sposób celowy i racjonalny reagować na nie. Istotne jest także zwiększenie efektywności działania administracji publicznej w sprawach bezpieczeństwa poprzez ustawiczne podnoszenie kwalifikacji i zdolności do skutecznego reagowania na zagrożenia*.²

Podstawowym dokumentem regulującym sferę bezpieczeństwa państwa jest Ustawa z dnia 21 listopada 1967 r., *o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej* już w pierwszym rozdziale wskazuje się na wspólną, zbiorową odpowiedzialność obywateli za Ojczyznę - *Obrona Ojczyzny jest sprawą i obowiązkiem wszystkich obywateli Rzeczypospolitej Polskiej*.³ Ponadto Ustawa w art. 4 nakłada na obywateli obowiązek prowadzenia edukacji dla bezpieczeństwa i działań na rzecz obrony państwa.

W ramach powszechnego obowiązku obrony obywatele polscy są obowiązani do:

1. *pełnienia służby wojskowej;*
2. *wykonywania obowiązków wynikających z nadanych przydziałów kryzysowych i przydziałów mobilizacyjnych;*
3. *świadczenia pracy w ramach pracowniczych przydziałów mobilizacyjnych*
4. *pełnienia służby w obronie cywilnej;*
5. *odbywanie edukacji dla bezpieczeństwa;*
6. *uczestnictwa w samoobronie ludności;*
7. *odbywania ćwiczeń w jednostkach przewidzianych do militaryzacji i pełnienia służby w jednostkach zmilitaryzowanych;*
8. *wykonywania świadczeń na rzecz obrony*.⁴

¹ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej, op. cit.

² *Strategia Bezpieczeństwa Narodowego Rzeczypospolitej Polskiej*, z 5 listopada Ministerstwo Obrony Narodowej 2014, s. 39.

³ Ustawa z dnia 21 listopada 1967 r., *o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej*, Dz. U. 2014 r. poz.1822, art. 1.

⁴ Ibidem, art. 4, pkt 2.

Ponadto Ustawa nakłada obowiązek powszechnej obrony na wszystkie organy władzy i administracji rządowej oraz inne organy i instytucje państwowe, organy samorządu terytorialnego, przedsiębiorców oraz organizacje społeczne¹.

Ponadto w artykule 166.1 Ustawy zapisano, że *uczniowie gimnazjów, zasadniczych szkół zawodowych, liceów ogólnokształcących, liceów profilowanych i techników, z wyjątkiem uczniów szkół dla dorosłych, podlegają obowiązkowi w zakresie edukacji dla bezpieczeństwa*². W związku z koniecznością realizacji obowiązku edukacji dla bezpieczeństwa, Minister Edukacji Narodowej wydał w 2009 roku *Rozporządzenie w sprawie sposobu realizacji edukacji dla bezpieczeństwa*³. Na tej podstawie edukacja dla bezpieczeństwa od 2009 roku stała się przedmiotem obowiązkowym, w programach nauczania szkół podstawowych, gimnazjach i ponadgimnazjalnych.

PODSUMOWANIE

Wszyscy świadomi swoich powinności obywatele powinni ciągle doskonalić swoje umiejętności i kształcić się w zakresie edukacji na rzecz bezpieczeństwa. Nieemożliwe jest poznanie wszystkich zagrożeń raz na zawsze. Dynamika rozwoju społeczeństw powoduje powstanie nowych nieznanych dotąd zagrożeń a to musi skutkować tworzeniem procedur powalających na ich uniknięcie, bądź złagodzenie ich skutków. Istnieje więc potrzeba ciągłego podnoszenia jakości kształcenia w obszarach istotnych dla bezpieczeństwa państwa i obywateli.

Należy rozwijać powszechny system edukacji, który powinien utrzymać wysoki poziom kompetencji zawodowych funkcjonariuszy służb mundurowych, pracowników administracji publicznej, personelu cywilnego służb mundurowych, wojska oraz nauczycieli wykładających przedmiot edukacja dla bezpieczeństwa.

Bezpieczeństwo w edukacji zawiera się w zapewnieniu wysokiego poziomu nauczania na wszystkich poziomach kształcenia. Uczący się powinien być aktywnym uczestnikiem tego procesu a nauczycielowi przypada rola doradcy i przewodnika w zdobywaniu wiedzy.

Zadaniem edukacji jest pomóc ludziom w zrozumieniu siebie i otaczającej nas rzeczywistości, a w rezultacie wykształcić umiejętności oraz nawyki ułatwiające życie w dynamicznie zmieniającej się rzeczywistości społeczno – gospodarczej i politycznej.

LITERATURA

Banach CZ.: Edukacja wobec problemów współczesnego świata i człowieka, [w:] K. Denek, Zimny T., *Edukacja jutra*, Wyd. Agencja MENOS, Częstochowa 2001.

DOMAŃSKI D.: Znaczenie edukacji obronnej młodzieży w obliczu zagrożeń niemilitarnych [w:] Kustra W., (red. nauk.) *Edukacja obronna młodzieży*, Materiały Konferencyjne, Stowarzyszenie Ruch Wspólnot Obronnych, Warszawa 2012.

<http://encyklopedia.pwn.pl/haslo/edukacja;3896542>, [dostęp: 15.12.2016].

¹ Por.: Ustawa z dnia 21 listopada 1967 r., o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej, Dz. U. 2014 r. poz.1822, art. 2.

² Ustawa z dnia 21 listopada 1967 r., o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej, Dz. U. 2014 r. poz.1822, art. 166.1.

³ Rozporządzenie Ministerstwa Edukacji Narodowej, z dnia 28 sierpnia 2009, w sprawie sposobu realizacji edukacji dla bezpieczeństwa, Dz. U. z 2009 r. nr 139, poz. 1131.

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej, z dnia 2 kwietnia 1997 r Dz. U. nr 78, poz. 483 z późn. zm.

Kunikowski J., Cieślarczyk M., *Merytoryczne i edukacyjne uwarunkowania współczesnej edukacji dla bezpieczeństwa* [w:] J. Pawłowski, (red. nauk.), *Współczesny wymiar bezpieczeństwa. Między teorią a praktyką*, Stowarzyszenie Ruch Wspólnot Obronnych, Warszawa 2011.

Mała encyklopedia wojskowa, Warszawa: MON, 1970.

Niemilitarne zagrożenia porządku publicznego, red. S. Kawalkowski, Warszawa: AON, 2011.

OLAK A.: *Człowiek jako podmiot systemu bezpieczeństwa* [w:] *Bezpieczeństwo w procesach globalizacji - dziś i jutro*, t. 2, (red. nauk.) Z. Grzywna, Katowice: WSZMiJO, 2013.

PIEŃKOS J.: *Precepta Iris, Łacina dla prawników. Terminy paremie, wyrażenia*, Warszawa: Oficyna Prawnicza Muza SA, 1999.

Popularny słownik języka polskiego, (red. nauk.) B. Dunaj, Warszawa: AON, 2000.

ROPSKI J.: *Dydaktyka szczegółowa edukacji dla bezpieczeństwa*, Katowice: AWF, 2013.

Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 28 sierpnia 2009 r., *w sprawie sposobu realizacji edukacji dla bezpieczeństwa*, Dz. U. z 2009 r. , nr 139, poz.1131.

STĘPIEŃ R.: *Współczesne problemy edukacji dla bezpieczeństwa*, Warszawa 1996.

Słownik pojęć z zakresu bezpieczeństwa narodowego, Warszawa: AON, 2008.

Słownik pojęć z zakresu bezpieczeństwa, Warszawa: AON, 2008.

Słownik Języka Polskiego, (red. nauk.) M. Szymczak, Warszawa: wyd. PWN, 1978r. - 1891r.

Strategia Bezpieczeństwa Narodowego Rzeczypospolitej Polskiej, z 5 listopada 2014 Ministerstwo Obrony Narodowej 2014.

ZIMNY Z.: *Kształcenie wychowujące w edukacji jutra*, [w:] K. Denek, T. Zimny, *Edukacja jutra*, Częstochowa: Wyd. Agencja MENOS, 2001.

URBAN A.: *Bezpieczeństwo społeczności lokalnych*, Warszawa: Oficyna Wydawnicza Łośgraf, 2011.

dr inż. Aleksander SZLACHTA

Instytut Logistyki

Wyższa Szkoła Bankowa we Wrocławiu

Fabryczna 29/31, 53-609 Wrocław, Polsko

E-mail: aleksander.szlachta@wsb.wroclaw.pl

Recenzenti:

doc. RSDr. Jozef MATIS, PhD., Kt SVaJ AOS gen. M.R. Štefánika, L. Mikuláš, Slovensko

prof. dr. hab. Jan MACIEJEWSKI, FSV Vroclavskej univerzity, Vroclav, Poľsko

PRÍPRAVA VOJENSKÝCH ODBORNÍKOV NA AKADEMII OZBROJENÝCH SÍL GEN. M. R. ŠTEFÁNKA

TRAINING OF MILITARY EXPERTS AT THE ACADEMY OF THE ARMED FORCES OF GEN. M. R. ŠTEFANIK

ŠKOLNÍK Miroslav

ABSTRAKT: Článok sa zaoberá prípravou vojenských odborníkov - dôstojníkov v logistike Ozbrojených síl Slovenskej republiky na základnej úrovni velenia. Objasňujú sa v štyroch hlavných oblastiach. Tieto sú definované ako špeciálne schopnosti v oblasti armády, jazykové zručnosti, znalosti práva a logistické informácie. Jadrom článku je príprava v vojenských odborníkov L-10 v študijnom programe Bezpečnosť a obrana štátu na AOS. V závere sú objasnené možnosti ďalšej prípravy dôstojníkov - vojenských odborníkov logistiky v Ozbrojených síl Slovenskej republiky.

Kľúčové slová: vzdelávanie v logistike, dôstojníci na nižšej úrovni velenia, vojenský odborníci logistiky, dôstojníci logistiky Ozbrojených síl Slovenskej republiky.

ABSTRACT: This article is concerned with the preparedness of future officers in the field of logistics within the Armed Forces of the Slovak Republic at a basic level of command. The requirements for this preparedness are analyzed in four main spheres. These spheres are defined as special army skills, language skills, law knowledge and logistic information. The article is focused on the preparedness of military experts L -10 within the study program State Security and Defence. The conclusion of the article is concerned with the possibilities of future preparedness of officers - military experts in the field of logistics within the Armed Forces of the Slovak Republic.

Key words: Logistics education, officers at a basic level of command, officers of logistics, officers of logistics within the Armed forces of the Slovak Republic.

ÚVOD

Kvalitatívne nové požiadavky kladené na ozbrojených síl Slovenskej republiky budú v oblasti strategickej, operačnej i taktickej logistiky vyžadovať zabezpečenie takých kľúčových spôsobilostí, akými sú nasaditeľnosť a udržateľnosť deklarovaných síl ozbrojených síl Slovenskej republiky v širokej škále operácií pod vedením NATO a v operáciách krízového manažmentu pod vedením Európskej únie. K splneniu týchto náročných úloh potrebujú mať ozbrojených síl Slovenskej republiky kvalitne pripravených dôstojníkov pre plnenie komplexných a všestranných úloh logistickej podpory.

Príprava budúceho vojenského odborníka – dôstojníka ozbrojených síl Slovenskej republiky stojí v centre pozornosti najvyšších zodpovedných funkcionárov ozbrojených síl Slovenskej republiky v kontexte dokončenia transformácie vojenského vysokého školstva. Hlavným poslaním Akadémie ozbrojených síl v tomto procese je vzdelávať, vychovávať a cvičiť študentov Akadémie ozbrojených síl v rámci vysokoškolského a celoživotného vzdelávania, rozvíjať ich harmonickú osobnosť, poznanie, tvorivosť a posilňovať ich motiváciu pre službu vlasti.

V článku sú prezentované v jednotlivých kapitolách súčasné požiadavky na budúceho vojenského odborníka – začínajúceho dôstojníka logistiky ozbrojených síl Slovenskej republiky. V praxi to znamená nástup absolventa vojenskej vysokej školy na základnú (logistickú) funkciu. Aby takýto nový absolvent – dôstojník logistiky sformulované požiadavky dokázal splniť je nevyhnutné, aby bol na to čo najlepšie pripravený. V tretej kapitole článku je uvedený plánovaný a realizovaný koncepčný spôsob takejto prípravy na Akadémie ozbrojených síl gen. M. R. Štefánika v Liptovskom Mikuláši.

1 ANALÝZA POŽIADAVIEK NA VÝKON DÔSTOJNÍCKYCH FUKCÍÍ

Dôstojníci vykonávajú v ozbrojených silách doma aj v mnohonárodných operáciách rôzne funkcie (profesie), ktoré sú určené vojenskou odbornosťou a špecializáciou vojenskej odbornosti. Vzájomne odlišné dôstojnícke funkcie majú *spoločné, všeobecné, typické znaky*: predmet práce a hlavné pracovné prostriedky a všeobecné, hlavné požiadavky na dôstojníka.

Predmetom práce – sú procesy riadenia organizačného prvku vojenskej organizácie a systému „človek – vojenská technika“; informácie (analýza dát a faktov), situácia a deje; nepriamo objekty vojenského a nevojenského charakteru.

Hlavné pracovné prostriedky sú podriadení profesionálni vojaci (resp. zamestnanci) a vojenská technika (zbrane, zbraňové systémy, munícia, vozidlá a ďalšia technika, špeciálne zariadenia, prístroje, výpočtové a informačné technológie a pod.) v zjednodušenom poňatí systém „človek - vojenská technika“.

Predmet práce a hlavné pracovné prostriedky určujú všeobecné hlavné požiadavky na dôstojníka. Spolu predurčujú zameranie jeho vysokoškolského vzdelania a vo všeobecnosti zameranie obsah a rozsah vojenského odborného vzdelávania a výcviku, ale aj najvhodnejší model vzdelávacej ustanovizne.

Dôstojník – vojenský odborník musí byť:

a) manažér (veliteľ, náčelník, nadriadený):

vykonáva riadiace, veliteľské a štábne funkcie v kariérnom poli získanej logistickej odbornosti a špecializácie odbornosti, v priebehu kariéry aj funkcie nezávislé na logistickej odbornosti, v organizačných štruktúrach ozbrojených síl Slovenskej republiky ako vojenskej organizácie a politickej inštitúcie.

b) vodca:

vedie podriadených k dosiahnutiu stanovených cieľov v súlade s vojenskou prísahou. Byť vodcom je základnou požiadavkou na každého manažéra, ale nie každý manažér v skutočnosti vodcom aj je. Je treba aby dôstojník bol vodca (formálny aj neformálny).

c) právne vyspelý:

s rozvinutým právnym vedomím, ktorý sa v svojej práci dôsledne riadi ústavou, príslušnými všeobecne záväznými právnymi predpismi, služobnými predpismi a internými normatívnymi aktmi podľa svojej pôsobnosti a dbá aby ich dodržiavali aj podriadení.

d) odborne (logisticky) vyspelý:

s rozvinutým logistickým a ekonomickým vedomím, ktorý hospodárne využíva pridelené zdroje v snahe o zabezpečenie ekonomickej efektívnosti obrany v oblasti svojej pôsobnosti. Ovláda pridelenú vojenskú techniku, výpočtové a informačné technológie na užívateľskej úrovni.

e) jazykovo pripravený:

v kontexte s členstvom Slovenskej republiky v NATO, Európskej únii a plnením úloh v mnohonárodných operáciách.

f) fyzicky a psychicky zdatný.

2 POŽIADAVKY NA VOJENSKÉHO ODBORNÍKA LOGISTIKY OZBROJENÝCH SÍL SLOVENSKEJ REPUBLIKY NA ZÁKLADNOM STUPNI RIADENIA.

Na základe vyššie uvedeného môžeme pre základný (taktický) stupeň riadenia stanoviť *nasledujúce kritériá*:

- Organizačný stupeň riadenia – čata. (veliteľ čaty logistiky, dôstojník logistiky, dôstojník logistiky štábu na vyššej zložke).
- Plánovaná hodnosť: poručík (por.), nadporučík (npor.).
- Vzdelanie: vysokoškolské vzdelanie 2. stupňa na AOS GMRŠ logistického modulu. Možné a v súčasnej dobe vysoko preferované, je aj adekvátne vzdelanie z civilnej vysokej školy a absolvovanie Dôstojníckeho kurzu absolventov vysokých škôl (DKVŠ) modul (špecializácia) logistika. Je veľkým podnetom do diskusie, ako sa takýto systém prípravy dôstojníkov, nielen L10 verifikuje a uplatní v praxi Ozbrojených síl SR.

Vojenský odborník logistiky

Opis charakteristických činností:

- Vykonáva riadiace manažérske veliteľské a štábne manažérske funkcie v jednotlivých systémoch logistiky podľa odborného zamerania ekonomického charakteru a technického charakteru v jednotkách, útvaroch, zariadeniach a po nadväznej odbornej príprave aj na vyšších stupňoch velenia OS SR. Koordinuje zabezpečenie vojsk tabuľkovým materiálom na stanovené normy a materiálom na osobné používanie podľa zamerania danej zásobovacej triedy.
- Riadi zabezpečovanie a vykonávanie verejného obstarávania tovarov a služieb v rozsahu svojej pôsobnosti.
- Vykonáva plánovaciú, rozhodovaciú, organizátorskú, kontrolnú a hodnotiacu činnosť v oblasti svojej pôsobnosti.
- Analyzuje stav (zabezpečenia) a hospodárenia s daným materiálom,
- Riadi zabezpečovanie vedenia stanovenej evidencie, riadi spracovanie a vedenie odbornej, plánovacej a riadiacej dokumentácie, má zodpovednosť za efektívne využívanie pridelených finančných a materiálových prostriedkov.
- Plánuje, organizuje a riadi odbornú prípravu príslušníkov a všestrannú prípravu podriadenej jednotky, vykonáva odbornú prípravu v oblasti svojej pôsobnosti, profesionálnych vojakov, vojenských jednotiek a vedie podriadených.
- Zabezpečuje dodržiavanie stanovených bezpečnostných opatrení, zásad protipožiarnej ochrany, zásad a noriem ochrany životného prostredia, ovzdušia, vody a pôdy pred znečistením a poškodením svojimi najbližšími podriadenými a v oblasti svojej pôsobnosti.
- Predmetom práce sú procesy riadenia, informácie (analýza dát a faktov), situácie a deje (ich riešenie za účelom dosiahnutia stanovených cieľov) a ľudia.
- Hlavnými pracovnými prostriedkami sú ľudia - podriadení (predovšetkým ich výkonové, všeobecné a odborné schopnosti a vlastnosti) a slovo.
- Práca sa vykonáva v relatívne čistom prostredí, v nútenom pracovnom tempe, v poľných podmienkach za každých klimatických podmienok.

Požadované vedomosti a zručnosti:

Vojenské povolanie vyžaduje podrobné vedomosti z princípov a zásad všeobecného personálneho a vojenského manažmentu, manažmentu logistiky a služieb, zručnosti v stanovovaní cieľov na základe aktuálnych zdrojov (ľudia, materiál, technika, financie) v plánovaní, organizovaní, rozhodovaní, kontrolovaní, komunikovaní v jednotlivých oblastiach svojej pôsobnosti; zručnosti z oblasti získavania, spracovania a analýzy informácií, situácií a dejov; vedomosti o štruktúre obsahu a forme mobilizačných dokumentov, zo zásad vedenia vojenskej administratívy, odbornej, plánovacej, riadiacej dokumentácie, určenej evidencie a zručnosti v ich spracovaní a vedení.

Vojenské povolanie vyžaduje rýchle a logické usudzovanie, pamäťové schopnosti, samostatné tvorivé myslenie, pozornosť, ostražitosť, vysokú úroveň kombináčnych schopností, praktickej vynachádzavosti a improvizácie, verbálnu aj písomnú schopnosť vyjadrovania, vysokú úroveň plošnej a priestorovej predstavivosti a priestorovej orientácie.

Schopnosť viesť podriadených, organizovať ich prácu, niesť za nich zodpovednosť, schopnosť pracovať sám a v tíme. Vzbudzovať dôveru, mať rešpekt a vysokú autoritu. Schopnosť adaptovať sa na nové prostredie a nových ľudí. Zároveň vyžaduje základné vedomosti z ekonomiky obrany a ekonomiky armády a podrobné vedomosti z ekonomiky marketingu, financií a účtovníctva. Komplexné vedomosti a zručnosti z plánovania, vyžadovania, preberania, skladovania materiálu, z optimalizácie a efektívnosti hospodárenia s materiálom z možností a spôsobov využitia technických prostriedkov, vedomosti a zručnosti z oblasti riadenia prevádzky zariadení v svojej pôsobnosti. Povolanie vyžaduje vedomosti a zručnosti z oblasti obsahu, princípov, foriem, metód a prostriedkov plánovania, riadenia a vedenia základnej a odbornej prípravy a výcviku podriadených a odbornej prípravy určených príslušníkov útvaru.

Vojenské povolanie vyžaduje vedomosti zo zásad vojenskej doktríny, o medzinárodných vzťahoch, o ekonomických a právnych skutočnostiach a vzťahoch v predmetnej oblasti, zručnosti z ich využívania a uplatňovania, pedagogické, psychologické, sociologické a právne vedomosti a zručnosti z oblasti vedenia, vzdelávania a výchovy podriadených s dôrazom na formovanie správnych interpersonálnych vzťahov, disciplínu, zodpovednosť, rozhodnosť, iniciatívnosť vlastenectvo a morálku.

Požadované osobnostné predpoklady, vlastnosti, špecifické schopnosti:

Vojenské povolanie predpokladá schopnosť dohovoriť sa v anglickom jazyku, ochotu učiť sa a zdokonaľovať sa v zručnostiach, vysokú mieru vytrvalosti, trpezlivosti, pevnú vôľu, rozhodnosť, schopnosť rýchlo vyriešiť i nebezpečné (rizikové) situácie, disciplinovanosť, schopnosť predpokladať správanie (intuícia), spoľahlivosť, pedantnosť, schopnosť podriadiť osobné záujmy a ciele iným úlohám, schopnosť sebaobetovania, čestnosť, zmysel pre povinnosť a psychickú odolnosť voči stresu, schopnosť pozitívnym spôsobom zdoľávať prekážky, napätie a osobné konflikty.

V oblasti ekonomického zamerania povolanie vyžaduje dané povolanie rozvinutú matematickú schopnosť, zmysel pre obchod a chápanie ekonomických vzťahov.

Možnosti uplatnenia:

Profesionálni vojaci v tejto špecializácii môžu vykonávať funkcie v hodnosti poručík až plukovník v útvaroch a jednotkách logistiky, odborné funkcie v skupinách, oddeleniach alebo odboroch logistiky vo veliteľstvách a štáboch jednotiek útvarov a zariadení ozbrojených síl. Možný je prechod do všeobecnej vojenskej odbornosti.

3 VOJENSKÍ ODBORNÍCI LOGISTIKY

Vzdelávanie a výcvik vojenských odborníkov – dôstojníkov

Na základe naformulovaných požiadaviek v 2. bode článku, by mala adekvátne vyzerať príprava budúceho začínajúceho dôstojníka logistiky. V súčasnej dobe táto príprava prebieha na Akadémii ozbrojených síl (AOS) generála Milana Rastislava Štefánika a praktická časť vo vybraných útvaroch a zariadeniach OS SR¹.

Do hodnotného zboru dôstojníkov vstupujú záujemcovia, občania SR, ktorí boli odvedení (registrovaní), regrutovaní a úspešní v procese výberu do profesionálnej služby a absolvovali prípravnú štátnu službu. Profesionálny vojak vo vojenskej hodnosti vojak I. stupňa (OR-1) vo funkcii kadeta vykonáva prípravnú štátnu službu na AOS. Počas jej výkonu poberá služobný plat vo výške minimálnej mzdy. Kadeti vykonávajú prípravnú štátnu službu dvomi spôsobmi v závislosti na dosiahnutom stupni vzdelania.

Prípravná štátna služba kadetov – študentov plynie od prijatia do štátnej služby a končí dňom promócie, kedy je úspešný absolvent zaradený do dočasnej štátnej služby a menovaný do vojenskej hodnosti poručík.

Počas prípravnej štátnej služby kadet vykonáva v mesiaci september základný výcvik v trvaní štyroch týždňov. Po jeho ukončení nastúpi na vysokoškolské štúdium prvého a druhého stupňa (od r.2016) na AOS vo zvolenom študijnom programe.

V priebehu vysokoškolského štúdia 1-2 stupňa v rámci študijného programu, podľa požiadaviek a rozhodnutia MO SR, získava vedomosti z oblasti vojenskej teórie, študuje predmety všeobecného vojenského zamerania, vrátane základnej telesnej prípravy, získava jazykovú spôsobilosť na úrovni STANAG 2 a vyššie. Mimo vysokoškolského štúdia absolvuje povinný vojenský program a výcvik vrátane vojenského sústredu a špeciálnej telesnej prípravy.

Na základe platnej akreditácie je v súčasnej dobe na AOS, podľa rozhodnutia Ministerstva obrany SR a vedenia akadémie, vykonávané vzdelávanie vo všetkých troch stupňoch vysokoškolského vzdelávania v akreditovaných študijných programoch².

Základným východiskom pre prípravu dôstojníkov v logistických odbornostiach sú zvýraznené akreditované študijné programy uvedené v tabuľke č.1³.

V súlade s ďalším prioritizovaným zameraním AOS GMRŠ na *oblasť výskumu 23 - Bezpečnostné služby, po vykonanej komplexnej akreditácii na AOS GMRŠ a schváleného uceleného (variantného) interného 5 ročného štúdia*, sú v nasledujúcom období študijné programy (zvýraznené pre prípravu budúcich dôstojníkov logistiky) na AOS GMRŠ schválené komplexnou akreditáciou nasledovné⁴.

Študijné programy na AOS po komplexnej akreditácii:

- Elektronické systémy (1. stupeň),
- Počítačové systémy, siete a služby (1. stupeň),
- Zbraňové systémy, zbrane a ich časti (1., 2. a 3. stupeň).

¹ Pozri bližšie: MARCHEVKA M.: *Vytváranie zásob pre krízové situácie. Zborník z konferencie „Národná a medzinárodná bezpečnosť 2015“*. Liptovský Ján: AOS, Katedra bezpečnosti a obrany. 2015. ISBN-978-80-8040-427-07.

² ŠKOLNÍK, M. a kol. *Rozvoj ľudských a materiálových zdrojov v rezorte MO SR*

³ *Internetové zdroje < www.aos.sk >*.

⁴ *Internetové zdroje < www.aos.sk >*.

- Bezpečnosť a obrana štátu (1., 2. a 3. stupeň).
- Vojenské spojovacie a informačné systémy (1., 2. a 3. stupeň),
- Elektronické zbraňové systémy (1., 2. a 3. stupeň).

Akreditácia *habilitačného konania a konania na vymenúvanie profesorov v študijnom odbore:*

- 8.4.2 Národná a medzinárodná bezpečnosť,
- 8.4.6 Výzbroj a technika ozbrojených síl (nová požiadavka).

Tabuľka 1 Súčasné akreditované študijné programy na AOS

Študijný program, (študijný odbor)	Štúdium:			
	stupeň titul	forma	dĺžka	
<u>Bezpečnosť a obrana štátu</u> (8.4.4 národná a medzinárodná bezpečnosť)	1.	denná	3	Bc.
Elektronické systémy (5.2.13 elektronika)	1.	denná	3	Bc.
Počítačové systémy, siete a služby (9.2.4 počítačové inžinierstvo)	1.	denná	3	Bc.
Vojenské spojovacie a informačné systémy (8.4.6 vojenské spojovacie a informačné systémy)	1.	denná	3	Bc.
<u>Zbraňové systémy, zbrane a ich časti</u> (8.4.3 výzbroj a technika ozbrojených síl)	1.	denná	3	Bc.
<u>Bezpečnosť a obrana štátu</u> (8.4.4 národná a medzinárodná bezpečnosť)	2.	denná externá	2/2	Mgr.
Vojenské spojovacie a informačné systémy (8.4.6 vojenské spojovacie a informačné systémy)	2.	denná externá	2/2	Ing.
Vojenské spojovacie a informačné systémy (8.4.6 vojenské spojovacie a informačné systémy) (konverzný)	2.	denná externá	3/3	Ing.
<u>Výzbroj a technika ozbrojených síl</u> (8.4.3 výzbroj a technika ozbrojených síl)	2.	denná externá	2/2	Ing.
<u>Bezpečnosť a obrana štátu</u> (8.4.4 národná a medzinárodná bezpečnosť)	3.	denná externá	3/5	PhD.
Vojenské spojovacie a informačné systémy (8.4.6 vojenské spojovacie a informačné systémy)	3.	denná externá	3/5	PhD.
<u>Výzbroj a technika ozbrojených síl</u> (8.4.3 výzbroj a technika ozbrojených síl)	3.	denná externá	3/5	PhD.

Zdroj: web AOS

Príprava vojenských odborníkov L10 v jednotlivých špecializáciách – diskusia

Ako bolo uvedené v predchádzajúcej kapitole príprava vojenských odborníkov L10 je sústredená po komplexnej akreditácii do študijných programov:

- Zbraňové systémy, zbrane a ich časti (1., 2. a 3. stupeň),
- Bezpečnosť a obrana štátu (1., 2. a 3. stupeň), (cestou povinne voliteľných predmetov logistiky).

Keď hodnotíme možnosti prípravy v uvedených študijných programoch z hľadiska počtu ich absolventov a profilácie do špecializácií logistiky zistíme závažné problémy, ktoré sa presúvajú z roka na rok a ich koncepčné riešenie absentuje.

Ako príklad sú uvedené súčasne platné špecializácie L10:

Vojenská odbornosť logistika L10

Špecializácie vojenskej odbornosti (ŠVO)

1. ŠVO 140 - Odborník prevádzky podvozkov bojovej, dopravnej a manipulačnej techniky.
2. ŠVO 148 - Odborník opráv výzbroje a techniky.
3. ŠVO 175 - Odborník manažmentu logistiky.
4. ŠVO 187 - Odborník štábu útvaru, jednotky a zariadenia všeobecnej logistiky.
5. ŠVO 225 - Odborník na prevádzku zbraní, zbraňových systémov, výbušnín a munície.
6. ŠVO 266 - Odborník zásobovania materiálom technického zabezpečenia.
7. ŠVO 292 - Odborník vyzbrojovania a technického zabezpečenia.
8. ŠVO 296 - Odborník metrologickej služby.
9. ŠVO 425 - Odborník zásobovania letiskovou technikou a materiálom.
10. ŠVO 439 – Odborník zásobovania leteckým materiálom.
11. ŠVO 442 - Odborník zásobovania leteckým, rádiatechn. a rádiolokačným materiálom.
12. ŠVO 705 – Odborník dopravnej logistiky (aj pre 710 – Odborník vojenskej dopravy).
13. ŠVO 740 - Odborník zabezpečenia pohonnými látkami a mazivami.
14. ŠVO 760 – Odborník zabezpečenia proviantným materiálom.
15. ŠVO 780 - Odborník zabezpečenia výstrojovým materiálom.
16. ŠVO 940 - Odborník stavebno-ubytovacieho materiálu.
17. ŠVO 946 – Odborník požiarnej ochrany z ekológie.

Vojenská odbornosť finančno-ekonomická služba S14

1. ŠVO 950 – Odborník finančno-ekonomickej služby.¹

Už samotný počet špecializácií, u niektorých nemožnosť kompability a absencia samostatnej Katedry logistiky na AOS, ukazuje problém, ktorý je potrebné riešiť. Riešiť sa môže len v úzkej spolupráci najvyšších orgánov logistiky (rezortu MO SR) s Akadémiou ozbrojených síl v súčinnosti s personálnymi orgánmi.

¹ Zdroj: Personálne štandardy dôstojníkov. Príloha č. 1k ŠbPO-1486/2009-OdPeM.

Obsadzovať funkcie profesionálnych vojakov (poručícke) absolventami iných (civilných) vysokých škôl je riešenie, ktoré malo byť dočasné (náhradné). Na druhej strane je to riešenie sociálne a ekonomicky veľmi prítlačivé a hlavne rýchle. Tu je ale zrejmé určité potencionálne riziko pre budúcnosť ozbrojených síl Slovenskej republiky. Možným riešením je koncepčný systém vysokoškolského vzdelávania na Akadémii ozbrojených síl v akreditovaných študijných programoch s následným podmienením na personálne zaradenie do ozbrojených síl Slovenskej republiky (napr. už zavedení *garanti* špecializácií logistiky), za participácie najvyšších kompetentných zložiek rezortu Ministerstva obrany Slovenskej republiky.

Po vykonanej úspešnej komplexnej akreditácii a následnom zastabilizovaní výučby v uvedených programoch sa podľa nášho názoru *efektívnym a účelným spôsobom* priblíži príprava vojenských odborníkov – dôstojníkov logistiky na Akadémii ozbrojených síl potrebám vojenskej praxe. Vo vojenskej praxi sa ukázala nevyhnutnosť *odborného* zamerania vysokoškolskej prípravy vojenských profesionálov. I napriek týmto pozitívnym tendenciám, sú ešte rezervy v priestore pre prípravu dôstojníkov logistiky v jednotlivých špecializáciách (služby, PHM, proviant, výstroj, ubytovanie, doprava, materiálový manažment...) Uvedené je síce predmetom prípravy v niektorých krátkodobých odborných kurzoch (KOK) na Akadémii ozbrojených síl gen. M. R. Štefánika v mnohých prípadoch to však zostáva na nadobudnutie vedomostí a zručností výkonom praxe na funkcii, niekedy na vlastných chybách a omyloch.

Otvorená je aj príprava *vojenského zdravotníka*, ktorá v súčasnej dobe absentuje¹ a je riešená regrutáciou absolventov civilného zdravotníckeho vzdelávania. Čiastkovým riešením je možnosť štúdia na zdravotníckej fakulte Univerzity národnej obrany v Brne v gescii Akadémie ozbrojených síl gen. M. R. Štefánika v Liptovskom Mikuláši.

V neposlednej rade sa tu otvárajú aj širšie možnosti pri využívaní programu ERAZMUS, vzájomných výmenných pobytov učiteľov, vedeckých pracovníkov a študentov a tiež ďalšej užšej spolupráce s našou partnersky najbližšou vysokou vojenskou školou Univerzitou obrany v Brne, ale i ďalšími vojenskými vysokými školami v zahraničí.

Priebeh ďalšieho vzdelávania vojenských odborníkov

Jednou z podmienok kariérneho postupu dôstojníkov, podporným prostriedkom ich odborného a osobnostného rozvoja je ďalšie vojenské vzdelávanie a výcvik špecifikované pre určené vojenské hodnosti.

Cieľom vojenského vzdelávania a výcviku dôstojníkov je neustále zdokonaľovanie všeobecne vzdelaných manažérov (veliteľov) v manažérskych, líderských, taktických a operačných zručnostiach a v technických vedomostiach a tak ich pripravovať na výkon veliteľských, štábnych a pedagogických funkcií na konkrétnom stupni riadenia a velenia.

Ďalšie vzdelávanie a výcvik dôstojníkov sa uskutočňuje formou *kariérnych kurzov* na hodnosť a *odborných kurzov* na funkciu a *vysokoškolským vzdelávaním druhého a tretieho stupňa*. V každom kurze je podľa požiadaviek jeho úrovne, zaradená v požadovanom rozsahu a predmetnej skladbe *problematika vojenskej logistiky*.

¹ GUBÁŠ, F.: *Medical Support of Military Operations Led by Organizations of International Crisis Management*. In Science and Military 1/2015

Od vyšších dôstojníkov – špičkových vojenských odborníkov sa očakáva všeobecná znalosť odbornej vojenskej problematiky (nielen logistiky) v ozbrojených silách Slovenskej republiky, nie vždy sú však potrebné aktuálne vedomosti a zručnosti k dispozícii. Preto je aktuálna aj v čiastočná diferenciácia a variantnosť v kariérnych kurzoch. Táto je ale viazaná na pedagogický potenciál Akadémie ozbrojených síl gen. M. R. Štefánika v Liptovskom Mikuláši (ďalších predmetných škôl a zariadení) a lektorov z praxe od jednotiek, útvarov a celého rezortu Ministerstva obrany Slovenskej republiky, kde je riešenie personálnych zdrojov neľahké.

ZÁVER

V článku boli prezentované požiadavky na prípravu a možnosti kvalitnej prípravy budúceho dôstojníka – vojenského odborníka logistiky ozbrojených síl Slovenskej republiky na základnom stupni velenia. Na tomto stupni sa požaduje 2.stupeň vysokoškolského vzdelania, ktoré je vzdelanostným predpokladom na výkon funkcií vo vojenských hodnostiach poručík až kapitán.

Bez kvalitnej logistiky by nebolo možné zabezpečiť vojská potrebným množstvom materiálu a služieb, čo by spôsobilo kolaps pri nasadení jednotiek do vojenských operácií. Preto je veľmi dôležité aby sa na oblasť logistiky pozeralo nielen ako na oblasť zásobovania, ale aj ako na oblasť, ktorá sa spolupodieľa na zaistení bezpečnosti ako takej. Cielenu alokáciou dostupných zdrojov sú zabezpečené prioritné úlohy ozbrojených síl Slovenskej republiky.¹ Na ich plnenie však nevyhnutne potrebujeme vzdelaných a kvalitne pripravených odborníkov.

Aby dokázal budúci dôstojník – vojenský odborník logistiky splniť aj ďalšie požiadavky uvedené v predchádzajúcich kapitolách, bude potrebné doriešiť mnoho ďalších úloh. Medzi dôležité úlohy patria napríklad: zabezpečiť kontinuálny nábeh nového 5 ročného systému štúdia, logistické zameranie (modulové) a skladba jednotlivých študijných predmetov v kontexte s vytvorením teoretického základu pre odborné dôstojnícke kurzy, konkrétny obsah a dĺžka týchto kurzov v odbore (špecializácii) logistiky, stanovenie ročnej potreby otvárania štúdia v jednotlivých študijných programoch (moduloch) a odborných kurzoch logistiky, riešenie prípravy dôstojníkov logistiky na vyšších stupňoch riadenia a mnohé ďalšie. Jedným z dôležitých aspektov významne a bezprostredne ovplyvňujúcich stupeň pripravenosti ozbrojených síl je informačná podpora.² V roku 2010 bol Smernicami Ministerstva obrany Slovenskej republiky č. 27/2010 o integrovanom informačnom systéme zavedený do celorezortného používania SAP R/3³. V koncepcii študijného programu je teda potrebné zamerať sa aj na výuku informačných systémov logistiky ako nevyhnutnej spôsobilosti budúceho dôstojníka – odborníka logistiky. Aj keď konečné výsledky ukáže až prax, je určite v našich silách vyriešiť problémy a splniť stanovené úlohy tak, aby budúci dôstojník - odborník logistiky L10 v ozbrojených silách Slovenskej republiky bol čo najlepšie pripravený na splnenie súčasných požiadaviek nielen v poslaní a službách obrany Slovenskej republiky, NATO a Európskej únie, ale tiež pri plnení ďalších všestranných náročných úloh logistickej podpory operácií všetkého druhu.

¹ BREZULA J.: *Prvky obrannej infraštruktúry a ich vedenie v ústrednej evidencii.*

² TREBULA M.: *Aktuálne nároky na manažéra materiálu letectva a protivzdušnej obrany v oblasti logistických informačných systémov*

³ TREBULA M.: *Metódy optimalizácie materiálového manažmentu aplikovateľné v podmienkach vzdušných síl Ozbrojených síl Slovenskej republiky*

BIBLIOGRAFIA

BREZULA, J. *Prvky obrannej infraštruktúry a ich vedenie v ústrednej evidencii*. Zborník z 8. medzinárodnej vedeckej konferencie „Národná a medzinárodná bezpečnosť 1017. AOS, Katedra bezpečnosti a obrany. Liptovský Ján. 2017. ISBN-978-80-8040-551-09.

MARCHEVKA, M. *Vytváranie zásob pre krízové situácie*. Zborník z konferencie „Národná a medzinárodná bezpečnosť 1015. AOS, Katedra bezpečnosti a obrany. Liptovský Ján. 2015. ISBN-978-80-8040-427-07.

TREBULA, M. *Aktuálne nároky na manažéra materiálu letectva a protivzdušnej obrany v oblasti logistických informačných systémov*. Zborník z 8. medzinárodnej vedeckej konferencie „Národná a medzinárodná bezpečnosť 2017. AOS, Katedra bezpečnosti a obrany. Liptovský Ján. 2017. ISBN-978-80-8040-551-09.

TREBULA, M. *Metódy optimalizácie materiálového manažmentu aplikovateľné v podmienkach vzdušných síl Ozbrojených síl Slovenskej republiky*. In Zborník vedeckých a odborných prác „Národná a medzinárodná bezpečnosť 2016“. Liptovský Mikuláš: Akadémia ozbrojených síl gen. M. R. Štefánika v Liptovskom Mikuláši, 2016, s. 615. ISBN 978-80-8040-534-2

GUBÁŠ, F. *Medical Support of Military Operations Led by Organizations of International Crisis Management*. In Science and Military 1/2015, 2015, 1/2015, Liptovský Mikuláš: AOS gen. M. R. Štefánika. s. 25-29. ISSN 1335-8885. Internetové zdroje < www.aos.sk >.

ŠAHIN, S. *Public international law and the self-proclaimed newly declared republics*. Zborník z 8. medzinárodnej vedeckej konferencie „Národná a medzinárodná bezpečnosť 1017. AOS, Katedra bezpečnosti a obrany. Liptovský Ján. 2017. ISBN-978-80-8040-551-09.

ŠKOLNÍK, M. a kol. *Rozvoj ľudských a materiálových zdrojov v rezorte MO SR*. Záverečná správa o riešení projektu vedy a výskumu VVV-05/2013, SEOP-31/20-1-2012-OdPP. AOS GMRŠ, Liptovský Mikuláš 2014.

ŠKOLNÍK, M., BELAN, L. *Obranné plánovanie. Základy plánovania a projektovania v systéme obrany a bezpečnosti SR*. 1. vydanie. Liptovský Mikuláš: Akadémia ozbrojených síl gen. M. R. Štefánika. 189 s. ISBN 978-80-8040-522-9.

doc. Ing. Miroslav ŠKOLNÍK, PhD.

Katedra manažmentu, Akadémia ozbrojených síl
gen. M. R. Štefánika, Demänova 393,
031 06 Liptovský Mikuláš
tel.: 0960 423161

Recenzenti:

doc. RSDr. Jozef MATIS, PhD., Kt SVaJ AOS gen. M.R.Štefánika, L. Mikuláš, Slovensko

prof. dr. hab. Jan MACIEJEWSKI, FSV Vroclavskej univerzity, Vroclav, Poľsko

AKTUÁLNE PROBLÉMY OVPLYVŇUJÚCE PROCES MANAŽMENTU A LEADERSHIPU V OZBROJENÝCH SILÁCH SLOVENSKEJ REPUBLIKY

CURRENT ISSUES AFFECTING THE PROCESS OF MANAGEMENT AND LEADERSHIP IN THE ARMED FORCES OF THE SLOVAK REPUBLIC

TOMA Peter, TRNKA Maroš

ABSTRAKT : Cieľom článku je zamyslieť sa nad zmenami vo vzdelávaní a príprave súčasných ale aj budúcich vojenských profesionálov, ktoré vyplývajú z potrieb obranných a bezpečnostných síl, z požiadaviek na integráciu a synchronizáciu ich činností, ktoré sú v poslednej dobe ovplyvnené prudkými zmenami bezpečnostného prostredia ale najmä nedostatkom kvalitného personálu spôsobeného nezáujmom o vojenské povolanie z dôvodu straty konkurencieschopnosti tohto povolania v porovnaní s inými odvetvami národného hospodárstva.

Kľúčové slová: manažér, líder, vojak, vojenské prostredie, personál, vzdelávanie, odmeňovanie, právne predpisy.

ABSTRACT: The aim of the article is to consider the changes in education and training of current and future military professionals resulting from the needs of defense and security forces, requirements for integration and synchronization of their activities, which have recently been affected by rapid changes in the security environment mainly caused by the lack of adequate military personnel due to the limited interest in a military profession because of the loss of competitiveness of this profession compared to other sectors of the national economy.

Key words: manager, leader, soldier, military environment, personnel, education, remuneration, legislation.

ÚVOD

Ozbrojené sily Slovenskej republiky (ďalej len „OS SR“) sú rozhodujúcim výkonným prvkom systému obrany Slovenskej republiky. Hlavnou úlohou OS SR je zaručovať obranu Slovenskej republiky a bezpečnosť štátu pred vonkajším ozbrojeným napadnutím cudzou mocou a plnenie záväzkov vyplývajúcich z medzinárodných zmlúv, ktorými je Slovenská republika viazaná, podieľať sa na zachovávaní verejného poriadku a bezpečnosti štátu, jeho zvrchovanosti, územnej celistvosti a nedotknuteľnosti hraníc¹.

Splniť tieto úlohy je možné len s potrebným materiálno-technickým zabezpečením, technikou, logistikou a pod. Aj to najlepšie materiálno-technické zabezpečenie nebude nič platné keď ho nebude obsluhovať kvalitne vycvičený a zodpovedný personál. Zvlášť vo vojenských jednotkách, potrebuje personál aj adekvátne vedenie a zodpovedných manažérov či lídrov. Vedenie organických skupín je pre vojenský personál typické. Vojenský personál je potrebné neustále precvičovať, zdokonaľovať a viesť ho. Národný a medzinárodný kontext riešenia problematiky bezpečnosti, vysoký stupeň dynamiky v rôznych situáciách a rôznych úrovniach, dôraz na synchronizáciu činností pri zabezpečovaní činností zabezpečujúcich funkcionality systémov zabezpečujúcich ochranu, obranu a bezpečnosť jednotlivcov ako aj celej spoločnosti kladie špecifické nároky na vojenských profesionálov pôsobiacich v jednotlivých systémoch.

¹ § 4 ods. 1, zákona č. 321/2002 Z.z. o ozbrojených silách

Súčasné zmeny v bezpečnostnom prostredí s možnosťami neustálej hrozby terorizmu, extrémizmu, nekontrolovanej migrácie a pod. ako aj ekonomickými procesmi v európskom hospodárskom priestore, jednoznačne majú vplyv na fluktuáciu personálu v OS SR. Naznačené faktory ovplyvňovania fluktuácie vojenského personálu majú príčinu v tom, že čase kedy neexistovali resp. reálnosť bezpečnostných hrozieb bola veľmi nízka, verejnosť vojenskú službu vnímala ako relatívne bezpečnú a prevenčnú činnosť a nebol problém v personálnom obsadzovaní.

S výskytom jednotlivých bezpečnostných hrozieb a nasadením vojenských jednotiek k ich eliminácii, či k odstraňovaniu následkov, došlo, dochádza a bude dochádzať aj k stratám na životoch vojenského personálu. Toto sa veľmi negatívne prejavilo na záujme verejnosti, najmä mladých ľudí smerovať svoju kariéru do prostredia OS SR. Ďalším negatívnym faktorom je strata konkurencieschopnosti vojenského povolania s povolaniami v národnom hospodárstve v SR. Naznačené faktory ovplyvňovania fluktuácie vojenského personálu kladú dôraz na človeka - personál a systémy, ktoré tento potenciál kultivujú.

Tieto javy si vyžadujú okamžitú zmenu nielen myslenia ale aj celého radu činností ovplyvňujúcimi výchovu a vzdelávanie vojenského personálu. Jadrom zmien musí byť zmena myslenia a chovania profesionálnych vojakov – veliteľov v pozíciách manažérov v jednotlivých procesoch a systémoch týkajúcich sa práce s personálom na všetkých úrovniach. Prioritou nutných zmien sú systémy a procesy výberu a prípravy, výcviku a vzdelávania vojenských profesionálov.

1. MANAŽER ALEBO LÍDER

Vo všeobecnosti možno konštatovať, že práca s personálom je prácou zložitou a zodpovednou, pretože od tejto práce závisia výsledky tej ktorej spoločnosti, toho ktorého podniku. Zvlášť práca a výchova vojenského personálu v súčasnosti je procesom zložitým a náročným. Tento pohľad bol naznačený v úvode tohto príspevku a súčasná doba je pre prácu s vojenským personálom obzvlášť zložitá, nakoľko ani zo strany vedenia štátu sa tejto práci nevenuje pozornosť, aká by sa tejto oblasti venovať mala.

Z pohľadu OS SR a ich počtov, ktoré sa majú dosiahnuť v roku 2020 (cca 16.000) sú vo vojenskej kolektívy rozmanitým spektrom osobností, odborností, charakterových či vôľových vlastností jednotlivcov, ktorí tieto kolektívy tvoria. OS SR od svojho vzniku, resp. od vzniku Armády SR teda od roku 1993 v spoločnosti požívajú veľké percento dôveryhodnosti. Dôveryhodnosť je ťažké získať ale dá sa ľahko stratiť. Už stratená dôveryhodnosť sa pravdepodobne získať späť nedá. Dôveryhodnosť OS SR nadobudnutá je s určitosťou spätá s ľudským potenciálom a tento potenciál je spätý s jeho vedením, teda jeho manažovaním. S manažovaním personálu vo vojenských jednotkách je úzko späté aj líderské vedenie.

Aký je rozdiel medzi manažérom a lídrom v oblasti vojenstva? Ako sa stať dobrým manažérom ako dobrým lídrom? Toto sú podstatné otázky, na ktoré sa dá len ťažko odpovedať. Odpoveď na tieto otázky, vzhľadom k množstvu teórií pre túto oblasť by bolo možné hľadať v budúcej vedeckej práci, ktorá by si otázku či OS SR potrebujú viac manažérov či viac lídrov dala ako otázku vedeckú a hodnú skúmania. Ako už v abstrakte bolo uvedené, cieľom príspevku je zamyslieť sa nad zmenami, ktoré nám ovplyvňujú prácu s vojenským personálom, jeho prípravu, výchovu a vzdelávanie.

Pojmy manažér a líder sa mnohým ľuďom zdajú identické. Skutočnosť je iná. Niektorí ľudia si zasa myslia, že líder musí byť nutne nad manažérom, prípadne manažér musí byť nutne nad lídrom. Iní si myslia, že pojem líder je iba preneseným pojmom z angličtiny a inak sa od pojmu manažér neodlišuje, teda je totožný. Toto sú rôzne pohľady, ktorých existuje určite ešte mnoho.

1.1 Manažment – vedenie

Manažmentom možno zjednodušene nazvať vedenie ľudí k dosiahnutiu určitého cieľa. Manažérsku funkciu vedenia možno následne definovať ako „proces ovplyvňovania ľudí takým spôsobom, že ich činnosť prispieva k dosahovaniu skupinových a podnikových cieľov. Pomocou tejto funkcie pomáhajú manažéri ľuďom poznať, že využívaním vlastného potenciálu môžu uspokojovať jednak svoje vlastné potreby a súčasne prispievať k spoločným cieľom organizácie¹“.

Z hľadiska jednej z teórií zaoberajúcimi sa manažmentom možno manažment charakterizovať aj ako proces tvorby a udržiavania prostredia, v ktorom jednotlivci pracujú spoločne a efektívne na stanovených cieľoch. Manažéri vykonávajú manažérske funkcie:

- plánovania, organizovania, vedenia a kontroly,
- manažment sa vzťahuje na akúkoľvek organizáciu,
- cieľ všetkých manažérov je rovnaký a to vytvoriť prebytok,
- riadenie sa týka produktivity, to znamená už pred tým spomenutú efektivitu a účinnosť².

Prax potvrdzuje, že dnes už nestačí ísť cestou tradičných manažérov, ktorí iba plánujú, organizujú, kontrolujú a pod., lebo tí sú v úspešných organizáciách nahrádzaní tými, ktorí sú schopní podnecovať zamestnancov k dosiahnutiu spoločného cieľa³.

Vedenie možno definovať ako schopnosť alebo proces ovplyvňovania ľudí, v ktorom sa vedúci (manažér) s využitím svojej moci usiluje o dobrovoľnú a ochotnú účasť podriadených na dosahovaní skupinových cieľov, a tým o uspokojovanie svojich potrieb. Nevyhnutným predpokladom vedenia je moc, resp. právomoc. Moc je schopnosť jednotlivcov alebo skupín meniť alebo ovplyvňovať názory alebo správanie ostatných členov alebo skupín. Má pôvod v legislatívnej moci, odbornosti, dôvere, možnosti odmeňovania a iných benefitov. Právomoc predstavuje právo vyplývajúce z funkčného miesta v organizačnej štruktúre, teda právo osoby, ktorá ho zastáva, robiť rozhodnutia a na základe toho ovplyvňovať podriadených.

Vedenie- manažovanie v podmienkach OS SR je oproti civilnému sektoru systém omnoho odlišný a zložitejší. Odlišnosť a zložitosť systému je najmä s prihliadnutím na niektoré obmedzené možnosti manažovania vedenia ľudí, kde obmedzenie určitej voľnosti pri manažovaní s civilným sektorom je v prostredí OS SR oklieštená množstvom predpisov od zákonov, interných predpisov a rôznych doktrín, nariadení metodických usmernení, rozkazov a pod.

¹ MAJTÁN M. a kol.: *Manažment*. Sprint, Bratislava 2003, ISBN 80-89085-17-2

² KOONTZ H., WEIHRICH H.: *Essentials of Management. Seventh Edition*. New Delhi: Tata McGraw-Hill Publishing. 2006. 475 s. ISBN-13: 978-0-07-062030-8, ISBN-10: 0-07-062030-X

³ FRIANOVÁ, V. 2007. Vedenie ľudí v rámci manažmentu ozbrojených síl SR, Manažment v teórii a praxi 1-2/2007, ISSN-1336-7137

Potom je namieste otázka ako pripraviť vojenského profesionála pre vedenie podriadených a zvládnuť pozíciu vodcu vo vojenskej jednotke. Prípravou sa rozumie celé spektrum činností od výberu jednotlivca, jeho prípravu v škole a ďalšieho kariérneho rozvoja. Doterajší spôsob posudzovania pripravenosti veliteľov jednotiek na vedenie podriadených je v praxi založený najmä na výpovediach ich nadriadených v podobe formalizovaných hodnotení profesionálneho vojaka. Výpovednú hodnotu má tiež úroveň plnenia úloh jednotky, stav disciplíny, úroveň rozvoja neformálnych vzťahov a mnohé ďalšie ukazovatele. Mnohokrát je však spôsobilosť veliteľov pre vedenie iba odhadovaná, predpokladaná sprostredkovane. Chýba spätná väzba v rovine vzťahu kontext prípravy – proces – produkt, kedy je možné na základe objektívnych a spoľahlivých kritérií hodnotenia efektivity vedenia korigovať celý systém prípravy profesionálnych vojakov v oblasti vedenia a vodcovstva¹.

Vojenská jednotka ako bojoví tím je zvláštnou formou sociálnej skupiny. Je to formálne neštruktúrovaná malá skupina ľudí, ktorí v jej rámci podávajú po určitú dobu spoločný výkon. Neexistuje v ňom formálna organizačná štruktúra, rozvíja sa ale spoločná zodpovednosť za výkon a jeho existencia je dopredu časovo vymedzená. Vyznačuje sa týmito znakmi tímu: členenie podľa funkcií v tíme (sociálne roly), spoločne stanovené ciele (aspoň postupy ich napĺňovania), výrazný kolektívny duch (korporativizmus) a napokon silná súdržnosť medzi členmi tímu². Významnú sociálnu pozíciu v tomto tíme zohráva veliteľ, ktorý svojou činnosťou napĺňa najmä riadiace funkcie – velí jej.

Aby vojenskej jednotke čo najefektívnejšie velil, musí: *vedieť* – mať kvalifikáciu a osobnostné charakteristiky, tvoriace jeho potenciálnu kapacitu, *chcieť* – t.j. mať motiváciu, potreby, postoje a hodnotovú orientáciu, tvoriace mechanizmy jeho pracovnej stimulácie a napokon *môcť* – mať právomoc a zodpovednosť vyplývajúcu z danej sociálnej pozície (status, roly), tvoriace vzťahové a interakčné momenty jeho pracovnej činnosti.

Viesť znamená aj ovplyvňovať všeobecné princípy myslenia a konania ľudí. Preto sú v rámci vedenia dôležité tri okruhy otázok: 1. prístupy k vymedzeniu efektívneho vedenia a vedúceho; 2. Komunikáciu a napokon 3. motiváciu ľudí.

Na základe uvedených niektorých teoretických vymedzení pojmu a postavenia manažéra, jeho:

- rozhodovanie je racionálneho charakteru,
- pozornosť sa venuje najmä plneniu cieľov organizácie,

ďalej by mal:

- často riadiť podriadených,
- kontrolovať ich,
- využívať správne spôsoby,
- koncentrovať sa najmä na operatívne úlohy,
- veci vždy plánovať.

¹ KMOŠENA M.: Vybrané problémy vedenia a vodcovstva v jednotkách v teórii a praxi. In: *Zborník z medzinárodnej vojensko-vedeckej konferencie: „Aktuálne problémy vedenia a vodcovstva vo vojenských jednotkách“*. L. Mikuláš: KtHSV AOS GMRŠ v L. Mikuláši, 2004, ISBN 80-8040-249-3

² MATIS J.: Veliteľ – vodca vojenskej jednotky. In: *Zborník z medzinárodnej vojenskovedeckej konferencie: „Aktuálne problémy vedenia a vodcovstva vo vojenských jednotkách“*. L. Mikuláš: KtHSV AOS GMRŠ v L. Mikuláši, 2004, ISBN 80-8040-249-3

Manažér teda pracuje s ľuďmi a vedie ich aktivity k plneniu cieľov organizácie ako takej, pričom môže viesť jednotlivé tímy, ako aj jednotlivých zamestnancov. Je veľmi dôležité, aby manažér nemusel vykonávať výlučne iba manažérske aktivity, ale zároveň by mohol mať v popise práce aj bežné aktivity, ktoré vykonávajú ostatní zamestnanci¹. Manažérov charakterizuje predovšetkým objektivita, realita, analytické schopnosti, rozvážnosť, pracovitosť, bezprostrednosť, zmysel pre povinnosť, otvorenosť, čestnosť, schopnosť pomáhať iným.

1.2 Leadership - vodcovstvo

Vedenie ľudí je jednou z manažérskych funkcií a len veľmi malou časťou manažmentu. Každý jeden manažér by mal dokázať viesť ľudí tak, aby to bolo v súlade s cieľmi danej organizácie. Pri vedení je dôležité ovplyvniť správanie určitej skupiny, prípadne jednotlivca. Toto ovplyvňovanie je veľmi dôležité, pretože prostredníctvom neho sa vedie organizácia spôsobom, aby boli splnené dané ciele skupiny, prípadne organizácie ako takej².

Na to, aby mohol človek viesť ľudí, nevyhnutne potrebuje moc, respektíve právomoc. Človek by možno povedal, že dôležité je mať postavenie, ktoré nám dovoľuje viesť ľudí, no nie je to vždy pravda. Preto je veľmi dôležité vnímať vzťahy medzi týmito dvomi pojmami. Človek môže mať právomoc ale nie moc, dôsledkom čoho je, že daná osoba je v postavení ovplyvňovať ľudí, no nedokáže to. Ďalším vzťahom je právomoc a zároveň aj moc. Toto je rozhodne v organizáciách najlepším prípadom, lebo je to človek, ktorý je schopný a zároveň má aj postavenie na to, aby ovplyvnil svojich zamestnancov. Posledným vzťahom je moc, ale nie právomoc. V tomto prípade je síce človek schopný ovplyvňovať zamestnancov, no však nemá na to postavenie. Pri vedení ľudí je teda dôležitá právomoc, ale rozhodne aj moc.

Najčastejšie za lídra označujeme charizmatickú osobnosť, ktorá dokáže strhnúť ostatných tým správnym smerom a motivuje ich tak, že dokážu samostatne prekonať prekážky. Nemožno pochybovať o tom, že v dnešnej turbulentnej dobe, v dobe ktorá sa vyznačuje úžasnými zmenami ktorých tempo sa neustále zrýchľuje každá organizácia potrebuje lídrov a predovšetkým dobrých a pozitívnych lídrov, OS SR v tomto smere nie sú výnimkou.

Vojenské prostredie, najmä z histórie, možno považovať za pôvod vzniku a vývoja líderstva³, s týmto názorom súhlasí, resp. ho vo svojich prácach pripúšťa i množstvo teoretikov. Pôvodná eufória z líderstva, ktorá kulminovala v 70. rokoch minulého storočia začala koncom storočia vyrchávať. Dokonca aj samotní tvorcovia teórie líderstva začínajú upozorňovať na nebezpečenstvo preceňovanie úlohy lídrov na úkor manažérov⁴.

W.Bennis v svojej pravidelnej rubrike v článku „Proti lídrom“, spochybnil úlohu lídrov nasledovne:

- na lídroch záleží skutočne menej než si myslíme,
- lídri sú dobrí len natoľko, nakoľko to zodpovedá situácii v ktorej sa nachádzajú,
- lídri neoslovujú mimoriadne tvorivých a vzdelaných ľudí,

¹ ROBBINS P.S., COULTER M. Management. Siedme vydanie. Praha: Grada Publishing. 2004. 600 s. ISBN 80-247-0498-1

² SEDLÁK M.: Manažment. Štvrté, prepracované a doplnené vydanie, Bratislava: Iura Edition. 2009. 434 s. ISBN 978-80-8078-283-2

³ SADLER P. : Leadership, London : Kogan Page, 2003, 195 s. ISBN 0-7494-3919-X

⁴ MAXWELL J.C. : Leadership , Offenbach : Gabal, 2002, 223 s. , ISBN 3-7655-1801-8

- lídri často manipulujú s ľuďmi, ak nie sú kontrolovaní, môžu často vykoľajit' celú organizáciu zo správneho smeru,
- mierou akou rastie participatívnosť manažmentu, potreba lídrov klesá.

Každá organizácia, v podmienkach OS SR, každý útvar alebo zväzok možno charakterizovať podľa prostredia ako organizáciu s dominanciou manažmentu alebo líderstva. Spravidla táto charakteristika je daná v závislosti na osobe veliteľa alebo náčelníka štábu. Každá z organizácií má svoje výhody a nevýhody.

Organizácia s dominanciou manažmentu sa vyznačuje jasnými cieľmi, prioritami, štruktúrami a procesmi. Naopak ťažšie sa vyrovnáva so zmenami a prispôsobuje sa novej situácii.

Vojenské útvary s dominanciou líderstva sa vyznačujú schopnosťou meniť, inovovať a tvoriť, nevýhodou je že veľmi ťažko dokážu vytvoriť stabilné prostredie pre plnenie úloh¹.

Lídrov charakterizujú najmä vlastnosti ako: *novátorstvo, vynaliezavosť, vízie, oduševnenosť, experimentovanie, tvorivosť, strategické myslenie, inšpiratívnosť, koncepcnosť, neustále zmeny*.

Úlohy manažérov i lídrov sú podobné, bojovať o svoje postavenie a presvedčenie. Z hľadiska perspektívy, manažéri sa sústreďujú na krátkodobé výsledky, kým lídri sa snažia o dlhodobé výsledky.

Z naznačeného pohľadu na vedúcich pozíciách vyšších stupňov velenia by mali stáť velitelia s líderskou orientáciou schopní predpovedať vývoj a určovať smery rozvoja v riadenej oblasti. Na taktickom stupni kde je potrebné ukázať okamžité výsledky, splniť bojovú úlohu, cvičenia, streľby je výhodnejšie mať manažérske osobnosti a práve na tieto pozície prichádzajú aj mladí absolventi zo škôl. Optimálne fungujúce organizácie, prostredia a ľudia sú vyvážení a integrovaní, ktorí si vážia manažment aj vodcovstvo. Dlhodobá perspektíva si vyžaduje súlad manažmentu a líderstva¹¹.

2. PROFESIONÁLNY VOJAK DNEŠKA AKO MANAŽÉR A LÍDER

V predchádzajúcej kapitole je v stručnosti poukázané na teoretické východiská resp. definície a rozdiely medzi manažmentom a líderstvom. Taktiež bolo poukázané na niektoré teoretické špecifiká manažéra a lídra vo vojenskom prostredí. Na základe uvedeného možno konštatovať, že prvky manažmentu a líderstva sa navzájom prelínajú. Manažérske vlastnosti sa pre profesionálneho vojaka hodia skôr na začiatku jeho kariéry na útvaroch tzv. taktickej úrovne, kým líderske vlastnosti je možné uplatniť v priebehu kariéry na vyšších riadiacich pozíciách. V snahe získať dominantné postavenie často bývajú sprievodným znakom tohto boja nekalé a nie vždy transparentné konania, spájanie sa odvekých rivalov a nepriateľov a vytváranie konkurenčných skupiniek v rámci jedného celku. V týchto súvislostiach sa vynára otázka, či si možno lídrov vychovať, som zástancom názoru, že možno. Je ale potrebné urobiť poriadny kompetenčný profil pre lídra profesionálneho vojaka, vytipovať vhodných adeptov a viesť ich cieľavedome k tomuto cieľu. Nesmieme však podľahnúť ilúzii, že všetky líderské talenty sa dajú vychovať. Ak potrebujeme divergentne mysliaceho inovátora, musíme si ho vybrať – osobnosť sa totiž dá meniť len v obmedzenom rozsahu. Prvým krokom bude teda šikovný a cieleň výber budúcich lídrov.

¹ SOPÓCI M.: 2010. Economics and Management, Univerzita obrany Brno,

Už viackrát bolo spomenuté slovo „výber“ vo vzťahu k výberu vhodných adeptov na posty manažérov či posty lídrov. Práve výber, z pohľadu situácie na trhu práce je „trafením klinca po hlavičke“. Preto musí byť realizovaný cez premyslený personálny systém s podporou psychológov. Minister obrany na zasadaní vlády Slovenskej republiky dňa 27.09.2017 podal vláde informáciu o aktuálnom vývoji v oblasti doplňovania (regrutácie) vojenského personálu OS SR. Zo samotnej správy vyplýva, že aktuálna naplnenosť útvarov je cca len 76%, chýba 24% vojenského personálu. Najzarážajúcejšia je skutočnosť neustáleho poklesu záujmu verejnosti o vojenské povolanie. Len porovnaním prvého polroku 2017 s rokom 2016 zaznamenal 18% pokles záujmu verejnosti o vstup do OS SR. Tento stav je alarmujúci. Informácia, ktorú od ministra obrany dostala vláda Slovenskej republiky pomenúva aj niektoré príčiny.

Za najvýznamnejšiu príčinu možno považovať stratu konkurencieschopnosti vojenského povolania v porovnaní s civilným sektorom. Situácia v oblastiach doplňovania (regrutácie) a udržiavania vojenského personálu OS SR sa tak stáva postupne stále vážnejšou, pričom z vykonaných prognóz vyplýva, že v nasledujúcich rokoch sa môže ešte viac zhoršovať. Bez prijatia systémových opatrení môže v budúcnosti prehlbovanie nerovnováhy medzi objektívne rastúcimi požiadavkami na počet a kvalitu príslušníkov OS SR a znižujúcim sa počtom a kvalitou záujemcov o vojenskú službu dosiahnuť až kritickú úroveň.

Zaostávanie úrovne odmeňovania profesionálnych vojakov za úrovňou odmeňovania v civilnom sektore však spôsobuje, že atraktivita vojenského povolania a konkurencieschopnosť ministerstva obrany na trhu práce v posledných rokoch klesá, s čím veľmi úzko súvisia čoraz väčšie problémy so získavaním a udržaním kvalitných, zdravotne, fyzicky a psychicky zdatných jednotlivcov s požadovaným vzdelaním, predpokladmi a schopnosťami, resp. už získanými skúsenosťami a spôsobilosťami.

V prípade, že nebudú prijaté adekvátne opatrenia smerujúce k zvýšeniu atraktivity vojenského povolania a konkurencieschopnosti ministerstva obrany na trhu práce, existuje reálny predpoklad ďalšieho prehlbovania týchto negatívnych trendov, čo negatívne ovplyvní činnosť a plnenie úloh OS SR¹. Z dôvodu obsahového zamerania tohto príspevku nebude poukazované na ďalšie príčiny vzniku tejto situácie.

Výber resp. nároky na vojenský personál oproti civilnému sektoru sú omnoho náročnejšie, čo sa týka veku, zdravotného stavu, telesnej zdatnosti, psychologickej spôsobilosti, bezúhonnosti či spoľahlivosti. Všetky uvedené kritéria sa ex lege musia pri vstupe do OS SR preverovať, čo u iných zamestnávateľov v civilnom sektore nie je vôbec možné. I na tomto príklade vidieť markantné odlišnosti v náročnosti na vojenský personál. Spoločnosť toto však v posledných rokoch akosi nechce doceniť.

Naznačený nepriaznivý stav, ako už bolo spomenuté, má zásadný vplyv na samotný výber personálu. Stav je taký, že ak chceme prijať 500 profesionálnych vojakov, musí sa do výberových konaní prihlásiť 1000 uchádzačov. Nastolený negatívny trend keď sa vplyvom naznačenej situácie z konaní, ktoré majú byť výberom len z tých najlepších, stáva de facto prijímacie konanie, kde je prijatý každý kto splní podmienky, i napriek tomu nedokážeme uspokojiť a naplniť požiadavky vojenských útvarov na personál.

¹ <http://www.rokovania.sk/Rokovanie.aspx/BodRokovaniaDetail?idMaterial=26867> Informácia o aktuálnom vývoji v oblasti doplňovania (regrutácie) vojenského personálu ozbrojených síl Slovenskej republiky, č. UV-41334/2017, na programe rokovania vlády SR na deň 27.09.2017

Ak sa čitateľ tohto príspevku zamyslí nad uvedenými skutočnosťami, ktoré dá do súvisu s teoretickými definíciami manažéra či lídra, musia uvádzané skutočnosti v čitateľovi príspevku vzbudiť oprávnené otázky, či sa vôbec v takomto prostredí dá manažovať, nehovoriac už o úlohe líderstva. Do budúca, vzhľadom na prítomnosť, uvedené spôsobuje i to, že nie je dostatok vhodných pokračovateľov, z ktorých by sme už dnes mohli tipovať a z nich začať vychovávať budúcich manažérov a budúcich lídrov vojenských jednotiek. Problém získať vhodný personál možno označiť za vecný problém, ktorý je možné odstrániť len zatriktívením vojenského povolania minimálne do úrovne aspoň vyrovnania sa s civilným sektorom a prijatím účinných opatrení na báze zakotvenia týchto mechanizmov v zákone.

Je potrebné prijať také opatrenia, aby základný motivačný faktor, ktorým je odmeňovanie, bolo jeho zvyšovanie naviazané na rast priemerného platu v národnom hospodárstve. Takéto zvyšovanie plátov (o určité percento) naviazané na rast priemernej mzdy je vo viacerých odvetviach verejnej správy, napr. sudcovia, prokurátori, NR SR atď. Prijatie takéhoto opatrenia by malo za následok jednoznačné zatriktívnenie vojenského povolania. Druhým faktorom, ktoré ovplyvňuje postavenie profesionálneho vojaka ako manažéra či lídra je samotné postavenie úlohy, systém riadenia a systém velenia v OS SR. Tieto atribúty sú dané zákonom, ktorým je zákon č. 321/2002 Z. z. o ozbrojených silách v znení neskorších predpisov. Z citovaného zákona, vzhľadom k téme tohto príspevku, sú dané kompetencie pre oblasť riadenia a velenia teda kompetencie a oprávnenia manažéra či lídra.

Pre kompetencie sú právne relevantné nasledujúce ustanovenia, ktoré sú citované v plnom znení:

§ 6 Riadenie ozbrojených síl

- 1) Riadenie ozbrojených síl je proces, v ktorom vláda a ministerstvo obrany v rozsahu svojej pôsobnosti rozhodujú o použití ozbrojených síl, usmerňujú činnosť ozbrojených síl, určujú celkové početné stavy vojakov a zamestnancov, rozmiestnenie ozbrojených síl a vo vymedzenom rozsahu vykonávajú kontrolu ich činnosti.

§ 7 Velenie ozbrojeným silám

- 1) Velenie ozbrojeným silám je proces, v ktorom veliteľ vydáva v rozsahu svojej pôsobnosti vojenské rozkazy na zabezpečenie plnenia úloh ozbrojených síl.

Kompetencie pre oblasť riadenia OS SR prislúchajú vláde SR (§ 6 ods. 2 písm. a) až g) zákona č. 321/2002 Z. z.) a Ministerstvu obrany SR (§ 6 ods. 3 písm. a) až k) zákona č. 321/2002 Z. z.). Ako vidieť, vláda a ministerstvo rozhoduje o použití, usmerňuje činnosť, rozhoduje o početnosti a rozmiestnení OS SR.

Oproti tejto riadiacej kompetencii vlády SR a ministerstva obrany SR je kompetencia velenia, kde zákon kogentne určil jednotlivých veliteľov. Každý z uvedených veliteľov v rozsahu právomoci danej Ústavou SR (prezident SR) resp. zákonom č. 321/2002 Z.z. alebo iným všeobecne záväzným právnym predpisom má presne určené kompetencie vo vzťahu k OS SR. Veliteľmi OS SR sú:

- prezident Slovenskej republiky,
- náčelník generálneho štábu,
- ostatní ustanovení velitelia,
- veliteľ organizácie vzájomnej kolektívnej bezpečnosti, ktorej je Slovenská republika členom.

V súvislosti s obsahom príspevku, môžeme za lídra ex lege považovať jedine funkciu náčelníka generálneho štábu, a o ostatných ustanovených veliteľoch ako manažéroch. Kto sú ostatní ustanovení veliteľia, nájdeme odpoveď v súčasne platnom a účinnom zákon č. 281/2015 Z.z. o štátnej službe profesionálnych vojakov, v znení neskorších predpisov. Z dikcie ustanovenia § 8 zákona č. 281/2015 Z. z. vyplýva, že veliteľ na účely tohto zákona je profesionálny vojak, ktorý je oprávnený vydávať podriadenému profesionálnemu vojakovi vojenské rozkazy, nariadenia, príkazy a pokyny na vykonávanie štátnej služby alebo v súvislosti s jej výkonom v určenom rozsahu. Rozsah pôsobnosti veliteľa ustanoví služobný predpis. Týmto predpisom je Služobný predpis hlavného služobného úradu č. 98/2015 o ustanovení služobných úradov, o ustanovení rozsahu pôsobnosti vedúcich služobných úradov a o ustanovení rozsahu pôsobnosti veliteľov pri vykonávaní štátnej služby profesionálnych vojakov, vestník MO SR čiastka 92 z 21.12.2015.

S poukazom na podčiarknutý text, je evidentné, že veliteľ je viazaný platnou právnou úpravou a podzákonnou normou, na ktorej vydanie zákon splnomocňuje. Manažérske rozhodovanie resp. rozhodovanie lídra je obmedzené rozsahom vymedzeným v zákona a riadiacim príkazom vlády SR alebo ministerstva. V tomto naznačenom rozsahu a striktnom obmedzení kompetencií a rozhodovacej právomoci, nemožno veliteľa vojenskej jednotky porovnávať s manažérom v civilnom sektore, ktorý disponuje omnoho väčším rozsahom právomocí a kompetencií. Čiastočne možno pripustiť postavenie veliteľa ako lídra ale to len za predpokladu jeho prirodzene získanej autority.

Pre úplnosť rozdielnosti špecifik v postavení vojenského manažéra či lídra v porovnaní s civilným sektorom je ešte potrebné uviesť, že vojenský manažér a ani vojenský líder nemá v rukách účinné nástroje motivačného charakteru, ktorými by aspoň sčasti mohol ovplyvňovať vedenie tímu. Týmto sa myslia najmä skutočnosti spojené s odmeňovaním, rôzne nenárokové benefity v podobe platových náležitostí či rôznych iných sociálnych benefitov.

Nemôžeme opomenúť základné náležitosti radového profesionálneho vojaka, ktorými sú výstroj, výzbroj, či iné materiálne vybavenie, ktorými podľa súvisiacich právnych predpisov, interných normatívnych aktov či rôznych doktrín má byť jednotliviec vybavený. Manažér a ani líder nemôže účinne viesť kolektív k splneniu stanovených cieľov keď chýbajú základné náležitosti jednotlivca – radového vojaka.

Neexistuje žiadna relevantná argumentácia veliteľa ako manažéra či lídra na požiadavku radového člena tímu ako má splniť úlohu keď nie je zabezpečený už roky výstrojom, potrebných technickým vybavením či ochrannými pracovnými pomôckami. Veliteľ manažér či veliteľ líder vzhľadom na nastavené právomoci už roky nedisponuje právomocou a prostriedkami (napr. financiami) a ani inými kompetenciami pomocou ktorých by svojmu tímu zabezpečil základné v mnohých prípadoch zákonné náležitosti.

Tieto kompetencie sú v rukách ministerstva ako ústredného orgánu štátnej správy, ktorý má zabezpečovať a popri tom zodpovedať za doplňovanie OS SR vojakmi a zamestnancami, a zabezpečovať OS SR vojenským materiálom a bojovou technikou na plnenie ich úloh¹. Profesionálny vojak manažér, či profesionálny vojak líder je v tejto oblasti odkázaný len na ministerstvo. Profesionálni vojaci – príslušníci OS SR nemôžu dnes vzhľadom na nastavené pravidlá nijakým spôsobom ovplyvniť dodanie akýchkoľvek komodít či služieb pre OS SR.

¹ § 6 ods. 3 písm. e),k) zákona č. 321/2002 Z. z. o ozbrojených silách v znení neskorších predpisov

V súčasnosti sú v legislatívnom rozpracovaní politické dokumenty, ktoré by mali byť základom pre ďalší vývoj a fungovanie OS SR. Závery z týchto politických dokumentov sa stanú podkladom pre vypracovanie legislatívnych zmien, ktoré by sa mali preniesť do platnej právnej úpravy a tým posilniť postavenie a úlohy OS SR. Ak sa tento proces podarí, zabezpečí sa obmena kvalitného personálu, OS SR sa doplnia potrebným materiálnym vybavením a tým sa automaticky naštartujú procesy manažmentu a líderstva pomocou ktorých budem môcť OS SR viesť k dosahovaniu cieľov pre ne určených. Tieto dokumenty by mala schváliť vláda SR na rokovaní 04.10.2017. Týmito politickými dokumentmi sú:

1. Návrh novej Bezpečnostnej stratégie SR, z ktorého, v časti venovanej stabilizácii a rozvoju OS SR vyplýva; časť nazvaná „Posilňovanie obrany štátu“ čl. 79 a čl. 80: SR bude systematicky rozvíjať personálne kapacity svojich plne profesionalizovaných ozbrojených síl a zároveň intenzívne budovať systém aktívnych záloh, ktoré majú OS SR poskytovať potrebné spôsobilosti v čase krízy. Bude realizovať prípravu obyvateľstva na obranu štátu, motivovať ho tým k výkonu služby v ozbrojených zboroch a budovať doplnkové kapacity v rámci dobrovoľnej vojenskej prípravy.
 - a. SR bude realizovať novelizáciu právnych predpisov zameraných na skvalitnenie a zefektívnenie fungovania systému obrany vrátane adekvátnych podmienok na zapojenie sa do medzinárodného krízového manažmentu, posilňovania obrany a odstrašenia NATO a činností kolektívnej bezpečnosti.
2. Návrh novej Obrannej stratégie SR, z ktorej v časti II. „Oblasť strategickej adaptácie štátu“ vyplýva, že bude realizované dopĺňovanie vojenským personálom v požadovanom počte a kvalite, zvyšovanie vzdelanostnej úrovne, odbornej pripravenosti, morálnej úrovne a psychickej odolnosti profesionálnych vojakov a uplatňovanie motivačných a stimulačných faktorov pre štátnu službu profesionálnych vojakov, rozvoj kvality ich života a zachovanie rozsahu ich nárokov zo sociálneho a dôchodkového zabezpečenia, ktoré zabezpečujú konkurencieschopnosť štátnej služby profesionálnych vojakov na trhu práce, ako aj zdokonalenie tvorby a prípravy záloh ozbrojených síl.
 - a. Časť „D“ „Záver“ návrhu Obrannej stratégie hovorí, že obranná a bezpečnostná stratégia SR sú strategickým východiskom na vypracúvanie príslušných stratégií, koncepcií a plánov a všeobecne záväzných právnych predpisov na úseku obrany štátu. Za realizáciu Obrannej stratégie Slovenskej republiky zodpovedá vláda Slovenskej republiky. Jednotlivé ministerstvá a ostatné ústredné orgány štátnej správy zabezpečujú jej implementáciu vo svojej pôsobnosti.
3. Návrh novej Vojenskej stratégie SR, v časti „G“ „Základné východiská rozvoja spôsobilostí OS SR“, vyplýva, bod č. 46: rozhodujúcim faktorom pokroku v rozvoji spôsobilostí OS SR bude skvalitňovanie odbornej pripravenosti vojenského personálu a modernizácia výzbroje techniky a materiálu OS SR.
 - a. Bod č. 49: Najdôležitejším zdrojom ozbrojených síl Slovenskej republiky je vysoko motivovaný, fyzicky zdatný, psychicky odolný, odborne pripravený, interoperabilný, sociálne, mravne, intelektuálne a kultúrne vyspelý personál. V personálnej oblasti budú vytvorené podmienky pre získavanie, udržanie, stabilizáciu a motiváciu kvalitného, vzdelaného, vycvičeného a jazykovo zdatného personálu pre dosiahnutie a udržanie požadovanej úrovne operačnej spôsobilosti jednotiek a veliteľstiev.

Rozvoj ľudských zdrojov bude zabezpečovaný najmä prostredníctvom moderného a adaptabilného vzdelávania, výcviku v podmienkach podobným bojovému nasadeniu, využívajúc moderné a inovatívne metódy vzdelávania a výcviku. Pre realizáciu vyššie uvedených cieľov budú vyčlenené dostatočné zdroje zabezpečujúce atraktivnosť vojenského povolania a konkurencieschopnosť štátnej služby profesionálnych vojakov na trhu práce. Pri bezprostrednej hrozbe ozbrojeného útoku a pri ozbrojenom útoku sa kapacity ľudských zdrojov doplnia prostredníctvom mobilizácie. K zabezpečeniu dostatočnej tvorby záloh budú vytvárané vhodné podmienky, najmä realizáciou projektov aktívnych záloh a formou dobrovoľnej vojenskej prípravy.

ZÁVER

Na základe uvedených skutočností, teoretických ale aj s uvedením skutočného stavu, v súvislosti so situáciou v personálnej oblasti v OS SR sa natíska množstvo otázok na ktoré je potrebné hľadať odpovede. Môže byť manažér alebo líder v OS SR bez účinných nástrojov na dosahovanie vytýčených cieľov; kto de facto a kto de jure manažuje OS SR; kto plní úlohu lídra; dá sa hovoriť o manažmente a líderstve v súčasných OS SR a to v reálnej alebo len v teoretickej rovine; aké kompetencie by mal mať veliteľ ako manažér a aké ako líder aby bol zrovnateľný s manažérom a lídrom v civilnom sektore?

Ako už bolo v úvode spomenuté cieľom príspevku je začať diskutovať o týchto otázkach, porovnávať ich so skutočnosťou a s civilným sektorom a podľa toho začať v čo najkratšom čase budovať systém ďalšieho vývoja a smerovania OS SR v oblasti manažérstva líderstva.

V prípade, že sa citované vyhlásenia, nachádzajúce sa v pripravovaných dokumentoch v rámci legislatívneho procesu implementujú do právneho poriadku Slovenskej republiky, budú vytvorené dostatočné mechanizmy, ktoré podporia a dajú do rúk manažmentu účinné nástroje pomocou ktorých sa budú dosahovať lepšie a účinnejšie cieľ, ktoré od OS SR spoločnosť očakáva.

LITERATÚRA

FRIANOVÁ V.: Vedenie ľudí v rámci manažmentu ozbrojených síl SR. In: *Manažment v teórii a praxi* 1-2/2007, ISSN-1336-7137.

KMOŠENA M.: Vybrané problémy vedenia a vodcovstva v jednotkách v teórii a praxi. In: *Zborník z medzinárodnej vojensko-vedeckej konferencie: „Aktuálne problémy vedenia a vodcovstva vo vojenských jednotkách“*. Katedra humanitných a sociálnych vied Akadémie OS GMRŠ v Liptovskom Mikuláši, Liptovský Mikuláš 2004, ISBN 80-8040-249-3.

KOONTZ H., WEIHRICH, H.: *Essentials of Management. Seventh Edition*. New Delhi: Tata Mc Graw-Hill Publishing. 2006. 475 s. ISBN-13: 978-0-07-062030-8, ISBN-10: 0-07-062030-X.

MAJTÁN M. a kol.: *Manažment*. Sprint, Bratislava 2003, ISBN 80-89085-17-2.

MATIS J.: Veliteľ – vodca vojenskej jednotky. In: *Zborník z medzinárodnej vojenskovedeckej konferencie: „Aktuálne problémy vedenia a vodcovstva vo vojenských jednotkách“*. Katedra humanitných a sociálnych vied Akadémie OS GMRŠ v Liptovskom Mikuláši, Liptovský Mikuláš 2004, ISBN 80-8040-249-3.

MAXWELL J.C. : *Leadership*, Offenbach : Gabal, 2002, 223 s. , ISBN 3-7655-1801-8.

ROBBINS P.S., COULTER M.: *Management*. Siedme vydanie. Praha: Grada Publishing. 2004. 600 s. ISBN 80-247-0498-1.

SADLER P. : *Leadership*, London : Kogan Page,2003,195 s. ISBN 0-7494-3919-X.

SEDLÁK M.: *Manažment*. Štvrté, prepracované a doplnené vydanie, Bratislava: Iura Edition. 2009. 434 s. ISBN 978-80-8078-283-2.

SOPÓCI M.: *Economics and Management*, Univerzita obrany Brno.

Ústava Slovenskej republiky 460/1992 Zb.

Zákon č. 281/2015 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov, v znení neskorších predpisov.

Zákon č. 321/2002 Z. z. o ozbrojených silách, v znení neskorších predpisov.

<http://www.rokovania.sk/Rokovanie.aspx/BodRokovaniaDetail?idMaterial=26867>

Informácia o aktuálnom vývoji v oblasti doplňovania (regrutácie) vojenského personálu ozbrojených síl Slovenskej republiky, č. UV-41334/2017, na programe rokovania vlády SR na deň 27.09.2017.

JUDr. Peter TOMA

doktorand externého štúdia
Katedry bezpečnosti a obrany,
Akadémia ozbrojených síl
gen. M.R. Štefánika, Demänová 393,
031 06 Liptovský Mikuláš 6,
e-mail: peter.toma13@gmail.com

mjr. Ing. Maroš TRNKA,

doktorand externého štúdia
Katedry bezpečnosti a obrany,
Akadémia ozbrojených síl
gen. M. R. Štefánika, Demänová 393,
031 06 Liptovský Mikuláš,
e-mail: maros.trnka@mil.sk

Recenzenti:

Prof. dr hab. Jacek DVORZECKI, Vysoká škola polície, Štitno, Poľsko
doc. RSDr. Jozef MATIS, PhD., Kt SVaJ AOS gen. M.R.Štefánika, L. Mikuláš,
Slovensko

VPLYV TURECKEJ MOCENSKEJ ELITY NA VÝVOJ VZŤAHOV TURECKA S EURÓPSKOU ÚNIOU.

THE INFLUENCE OF THE TURKISH POWER ELITE ON THE DEVELOPMENT OF THE RELATIONS OF TURKEY WITH THE EUROPEAN UNION

TRNKA Maroš, TOMA Peter

ABSTRAKT: Na medzinárodnej politickej scéne dochádza po druhej svetovej vojne k vzniku nových rôznych medzinárodných, nevládných alebo transnacionálnych obchodných organizácií. V rámci týchto organizácií štáty a ich občania úzko kooperujú v oblastiach ich spoločného záujmu, ako napr. OSN, NATO, Európske spoločenstvo/Európska únia, atď. V Európskej únii sa potreba súladu záujmov prejavuje predovšetkým v rámci procesu rozširovania o ďalšie krajiny. Od roku 1993 je proces rozširovania charakterizovaný definovaním tzv. kodanských kritérií, ktoré predstavujú vyjadrenie základných demokratických hodnôt a princípov únie, a po splnení ktorých sa kandidátska krajina stáva plnohodnotnou demokraciou, ktorú sú ostatní členovia ochotní prijať do svojho "demokratického klubu".

Kľúčové slová: Európska únia, Turecko, Európsko-Turecké vzťahy, prístupové rokovanie

ABSTRACT: After the WW 2, new various international, non-governmental and transnational business organizations were established on the international political scene. Within these organizations, states and their citizens work closely together in areas of their common interest, UN, NATO, European Community/European Union, etc. In the European Union, the need for consistency of interests is manifested primarily in the subsequent waves of enlargement. Since 1993, the enlargement process has been characterized by defining the Copenhagen criteria, which represent an expression of the fundamental democratic values and principles of the Union, and after which a candidate country becomes a fully-fledged democracy that other members are willing to accept in their "democratic club".

Key words: European Union, Turkey, European-Turkish relations, accession negotiations.

ÚVOD

Otázka možného vstupu Turecka do Európskej únie, obavy z jeho dopadov na fungovanie európskeho integračného projektu a rovnako i otázka či existuje reálna alternatíva voči plnému začleneniu Turecka do Európskej únie podnecujú už niekoľko desaťročí búrlivé debaty o tom, aké stanovisko by mala „Európa“ zaujať k integračným ambíciám prevažne moslimskej krajiny s odlišným kultúrnym a náboženským dedičstvom, antidemokratickou a militaristickou minulosťou, krajiny nerešpektujúcej základné ľudské práva. Snaha Turecka získať plnoprávne členstvo v únii vyvoláva mnohé názorové pnutia a rozdeľuje tak akademikov a odborníkov, ako i laickú verejnosť.¹

¹ Turecko začalo rokovania o členstve v EÚ v roku 2005, po 12 rokoch sa však prístupové rozhovory ocitli na bode mrazu. Aj napriek tomu, že EÚ začiatkom roka 2016 sľúbila ich urýchlenie, ak vláda v Ankare zastaví masívny tok migrantov do Európy. K zmrazeniu rokovaní došlo zásluhou politického vývoja v Turecku po neúspešnom vojenskom prevrate z júla 2016, v období poznačenom príklonom k autoritatívnemu vládnutiu zo strany prezidenta Recepta Tayyipa Erdogana. Väčšina krajín EÚ oficiálne privítala začiatok rokovaní s Tureckom a perspektívu jeho členstva v únii, aj keď najmenej desať rokov vzdialenú. No verejná mienka v týchto krajinách sa často od tohto oficiálneho postoja výrazne líši. Medzi dôvodmi, ktorí odporcovia tureckého členstva v EÚ uvádzajú, sú: obrovská populácia Turecka (momentálne 70 mil. a stále sa rýchlo zvyšuje), relatívna chudoba krajiny a pochybnosti o jej kultúrnej kompatibilitate so zvyškom Európy. Najviac proti sú Francúzi, Nemci a Rakúšania.

1 WESTERNIZÁCIA A EUROPEIZÁCIA TURECKA (1923-1959)

Turecko prejavilo v priebehu svojej histórie nečakane pozitívny vzťah k Európe, ale i k západnej civilizácii ako takej. V období Osmanskej ríše sa Turecko považovalo za jednu z európskych mocností, nakoľko bola za jadro ríše pokladaná jej európska časť, Trácia, pričom arabská časť Anatólie predstavovala východnú periferiu.¹ Islamský svet usiloval o poznanie západnej kultúry a nakoľko považoval za hlavný zdroj západnej prevahy predovšetkým jeho vojenské vybavenie, spôsob vedenia vojny, výkonnosť jeho hospodárstva a spôsob vlády, svoju pozornosť obracal k týmto sféram.² Z daného vyplýva, že Turecko zreteľne hľadalo svoju identitu v západnom svete. Svoju budúcnosť Osmanskí Turci nevideli ani v Strednej Ázii, ani na Blízkom východe, ale v rámci Európy.³

Turecké úsilie o nadviazanie užších vzťahov so západným svetom a jeho neskoršie ambície o začlenenie sa do integračného zoskupenia tvoriaceho sa v Európe započali v období po prvej svetovej vojne pod vedením zakladateľa a prvého prezidenta nezávislej Tureckej republiky, generála Mustafu Kemala Pashu (Atatürk)⁴. Dňa 29. októbra 1923, Mustafa Kemal zozbieral zvyšky roztrieštenej Osmanskej ríše s cieľom založiť Tureckú republiku, dúfajúc, že vytvorí vskutku moderný štát, ktorý by sa vyrovnal politickému zriadeniu jeho európskych susedov. Kemal, v rámci „top-down“ transformácie zahájil proces približovania sa Turecka európskym kultúrnym a politickým vzorcom: zakázal kalifát; uzákonil odstránenie islamu z ústavy a zrušenie šari'cy⁵, ktorá prestala byť súčasťou zákonov zeme; arabskú abecedu nahradil latinkou; rozpustil náboženské súdy; právny systém priblížil západnému a obhajoval úplné zrovnoprávnenie žien v rámci tureckého štátu i spoločnosti. Zakladajúca ústava teda definovala Turecko ako sekulárny demokratický štát.⁶

Režim nastoľovaný v Turecku v období stabilizácie od roku 1923 však začal časom naberať stále výraznejšie autoritárske rysy, pričom oporou režimu bola jednoznačne armáda, ktorá plnila úlohu garanta modernizačných procesov, sekularizácie a pozápadnenia Turecka. Táto razantná modernizácia sa vyznačovala predovšetkým pozitívnou orientáciou voči Európe a preberaním západoeurópskych hodnôt.⁷

Turecko sa so Západom výraznejšie zblížilo najmä po druhej svetovej vojne, kedy sa prostredníctvom Trumanovej doktríny zdržiavania komunizmu a za pomoci finančnej injekcie z Marshallovho plánu, ktorá napomohla k stabilizácii ekonomickej a sociálnej situácie v krajine, stalo nedeliteľnou súčasťou západného bloku⁸. Turecko sa postupne integrovalo do vznikajúcich regionálnych, hospodárskych a bezpečnostných štruktúr. Turecko je zakladajúcim členom Organizácie spojených národov, členom Rady Európy (1949), NATO (1952), Organizácie pre hospodársku spoluprácu a rozvoj (1961) a pridruženým členom Západoeurópskej únie (1992). Prirodzene Turecko v nasledujúcich rokoch usilovalo o doplnenie svojich úzkych politických vzťahov so západnou Európou i o vzťahy v ekonomickej oblasti.

¹ GONĚC V.: Od "malé Evropy" k "velké Evropě": Dějiny rozšiřování Evropských společenství / Evropské unie.

² LEWIS B.: Kde se stala chyba?: Vliv Západu na Střední východ a jeho následná odpověď.

³ GONG W. G.: The Standard of „Civilization“ in International Society.

⁴ Atatürk je prívlastok Mustafu Kemala a v preklade znamená „otec všetkých Turkov“.

⁵ Islamské právo.

⁶ PHILIPS L. D.: „Turkey's Dreams of Accession“.

⁷ GONĚC V.: Od "malé Evropy" k "velké Evropě": Dějiny rozšiřování Evropských společenství / Evropské unie.

⁸ O úlohe Trumanovej doktríny a Marshallovho plánu v histórii európskej integrácie bližšie v URWIN, W. Derek: The Community of Europe: A History of European Integration since 1945.

To bola jedna z hlavných príčin, prečo Turecko prejavilo záujem o pripojenie k novovzniknutému Európskemu hospodárskemu spoločenstvu. Hlavným cieľom Turecka v tomto prípade bolo nadviazať na ambície rozvíjať koncept poznatkovo orientovanej spoločnosti a znalostnej ekonomiky.¹

2 PRIDRUŽOVANIE TURECKA K EURÓPSKEMU SPOLOČENSTVU (1959-1973)

Turecko začalo svoje integračné úsilie v roku 1959, keď po vzniku Európskeho hospodárskeho spoločenstva nasledovalo Grécko a požiadalo o pridružené členstvo v tomto zoskupení.² Ambície Turecka je potrebné vnímať v súvislostiach ekonomickej obnovy a integrácie Európy a rivality dvoch antagonistických blokov v období studenej vojny. Turecko sa obávalo izolácie a keďže považovalo krajiny zúčastňujúce sa európskeho integračného projektu za svojich spojencov, usilovalo sa začleniť do tvoriacich sa štruktúr a ťažiť z výhod voľného obchodu.³ Tureckí politickí lídri okrem toho považovali užšie vzťahy s novovznikajúcim Európskym spoločenstvom za záruku sekularizovaného, demokratického a prozápadne orientovaného štátu.⁴

V tomto období bola reakcia Európskeho spoločenstva na tureckú žiadosť kladná. Európski politickí predstavitelia sa totiž obávali prípadného narušenia rovnováhy vo východnom Stredomorí. Odpoveď spoločenstva na tureckú žiadosť predstavovalo uzatvorenie dohody o pridruženom členstve dňa 12. septembra 1963, ktorá vstúpila v platnosť roku 1964. Táto Ankarská dohoda o pridružení upravovala proces postupného budovania colnej únie medzi danými aktérmi. Obsahovala síce nejasný predpoklad o budúcom plnom členstve Turecka v Európskom hospodárskom spoločenstve⁵, ale vyhýbala sa stanoveniu konkrétneho časového harmonogramu integračného procesu, čím zdôraznila nevyhnutnosť zdĺhavej prípravy na prípadné rozšírenie.

Prechod k colnej únii, bol pomerne pomalý a bol poznamenaný snahou tureckých podnikateľských kruhov chrániť svoju domácu produkciu. Európske spoločenstvo síce jednostranne zrušilo väčšinu ciel a množstevných obmedzení voči tureckým priemyselným tovarom, celý proces budovania colnej únie bol ale spochybnený zahrnutím Turecka do zovšeobecneného preferenčného systému vytvoreného pre stredomorské krajiny.⁶ Colná únia Turecka so spoločenstvom začala štandardne fungovať v roku 1996, po uplynutí 22-ročnej prechodnej fázy, stanovenej dodatkovým protokolom k Ankarskej dohode z roku 1973.

¹ KAZANSKÝ R.: Vybrané nástroje rozvoja poznatkovo-orientovanej spoločnosti: (príklady prístupov v krajinách EÚ)

² GONĚC V.: Od "malé Evropy" k "velké Evropě": Dějiny rozšiřování Evropských společenství/Evropské unie.

³ Turecká žiadosť o členstvo bola pravdepodobne iniciovaná i predchádzajúcou gréckou žiadosťou. V ich vzájomných vzťahoch totiž výrazne rezonovalo napätie, vzájomná politická a ekonomická súťaživosť. Turecko sa obávalo dopadov skoršieho vstupu Grécka do EHS.

⁴ GONĚC V.: Od "malé Evropy" k "velké Evropě": Dějiny rozšiřování Evropských společenství/Evropské unie.

⁵ „As soon as the operation of this Agreement has advanced far enough to justify envisaging full acceptance by Turkey of the obligations arising out of the Treaty establishing the Community, the Contracting Parties shall examine the possibility of the accession of Turkey to the Community“ preklad do slovenčiny: „Akonáhle pokročí naplnenie tejto dohody do takej miery, ktorá potvrdí plnú akceptáciu záväzkov vyplývajúcich zo Zmluvy o založení Európskeho spoločenstva Tureckom, zmluvné strany preskúmajú možnosť vstupu Turecka do Spoločenstva.“

(Ankara Agreement, článok 28)

⁶ MOLEK P.: 6. Lucemburská skupina: Poľsko, Česká republika, Maďarsko, Slovinsko, Estonsko, Kypr, (Turecko).

3 OBDOBIE SPOMALENIA INTEGRÁCIE TURECKA DO EURÓPSKEHO SPOLOČENSTVA

Napriek tomu, že uzatvorenie dodatkového protokolu malo naštartovať intenzifikáciu vzťahov Turecka s Európskym spoločenstvom, dochádza v období sedemdesiatych a osemdesiatych rokov dvadsiateho storočia k stagnácii ich vzájomných vzťahov. Príčiny daného stavu tkvejú tak vo vtedajšej vnútropolitickej situácii v Turecku, ako i v pomeroch na medzinárodnej scéne.

Jedným z najvýznamnejších determinantov ovplyvňujúcich podobu európsko-tureckých vzťahov predstavuje turecká intervencia na Cyprus v roku 1974, ktorá znamenala kritický posun v nazeraní členských štátov Európskeho spoločenstva na Turecko a započala sériu konfliktov medzi Tureckou republikou a Cyprom, bežne označovanú za tzv. „cyperský problém“. Daná intervencia Turecka bola vyvolaná pokusom gréckej vojenskej chunty zmocniť sa celého ostrova, ktorý mal a neustále má pre Turecko mimoriadne veľký strategický význam. Deklarovanou príčinou ozbrojenej intervencie bola predovšetkým snaha ochrániť práva turecko-cyperskej menšiny obývajúcej severnú časť ostrova, ktorú Turecko následne okupovalo. Cyprus bol rozdelený na dve zóny, severnú a južnú, pričom každá z nich zriadila na svojom území samostatný štát. Z južnej, gréckej, zóny, ktorá predstavuje dve tretiny rozlohy ostrova, vznikla Cyperská republika. Vláda danej republiky je medzinárodne uznaná (Turecku vznik Cyperskej republiky neuznalo) za legitímneho zástupcu celého cyperského ostrova. Severná, turecká, časť sa od roku 1983 nazýva Tureckou republikou severného Cypru. Uznáva ju jedine Turecko, na ktorom je vojensky i hospodársky mimoriadne závislá.¹

Turecko, ale i Európske spoločenstvo ako také, sa museli vysporiadať i s výrazným hospodárskym úpadkom, ktorý bol vo svetovej ekonomike vyvolaný dvomi ropnými krízami v rokoch 1973 a 1979. Nepriaznivá ekonomická situácia viedla viaceré krajiny k znovunastoleniu protekcionizmu, ktorý mal zabrániť odlivu kapitálu a zároveň mal slúžiť k ochrane domácej produkcie. Samotné Európske spoločenstvo zaviedlo v 70. a 80. rokoch viaceré protekcionistické opatrenia, najmä v textilnom priemysle a poľnohospodárstve, dvoch významných tureckých vývozných artikloch. Z daného dôvodu v 70. rokoch plnenie ustanovení Ankarskej dohody výraznejšie nepokročilo.

V tomto období začala navyše v Turecku narastať ekonomická nestabilita a politické turbulencie. Posilnenie politického islamizmu, polarizácia politických síl, všeobecný chaos a násilné pouličné roztržky vyvrcholili roku 1980 vojenským prevratom, v rámci ktorého prevzala moc v krajine armáda. Armáda síce potvrdila svoju úlohu garanta prozápadnej a európskej orientácie Turecka, na dlhú dobu ale zmarila turecké šance na plnoprávne členstvo v Európskom spoločenstve.

K obnoveniu demokracie v krajine došlo roku 1983, kedy bola prijatá nová ústava a moc bola predaná naspäť civilnému sektoru. Paradoxom však je, že v záujme zachovania demokratického charakteru štátu boli do danej ústavy zapracované viaceré ustanovenia obmedzujúce politické a občianske práva občanov Turecka. Medzitým sa ale Európske spoločenstvo a najmä Európsky parlament začali výraznejšie zaoberať otázkou demokracie a ľudských práv. Vývoj v Turecku preto okamžite viedol k prerušeniu finančnej pomoci a k neurčitému odkladu všetkých rozhovorov s Tureckom v rámci Rady pre pridruženie. Tento stav pritom trval až to konca roka 1986.

¹ NUGENT N.: EU Enlargement and “the Cyprus Problem”.

4 OD PODANIA ŽIADOSTI PO ZAČATIE PRÍSTUPOVÝCH ROZHOVOROV

Vzťahy Turecka s Európskym spoločenstvom sú v 80. a 90. rokoch 20. storočia charakterizované kombináciou rapídneho pokroku vo vývoji tureckej ekonomiky smerom k otvorenej a konkurencieschopnej ekonomike so zhoršovaním politického dialógu medzi danými aktérmi. Turecko sa stalo významným obchodným partnerom spoločenstva, ich vzájomná komunikácia však bola často búrlivá a nepriateľská.¹

Hoci v nazeraní Európskeho spoločenstva na Turecko evidentne pretrvávala averzia voči tureckému politickému systému a jeho poňatiu demokracie, vláda Turguta Özala sa (povzbudená úspechom ekonomických reforiem) 14. apríla 1987 rozhodla podať formálnu žiadosť o plné členstvo v Európskych spoločenstvách. Európska komisia vo svojom posudku k tureckej žiadosti z 20. decembra 1989 síce uznala spôsobilosť Turecka na prípadné plné členstvo, ale v dôsledku zmien v Spoločenstve, kvôli pohybu v Európe i vzhľadom k politickej a ekonomickej situácii Turecka neodporučila zahájiť prístupové jednania. Namiesto toho Komisia navrhla viaceré opatrenia k príprave Turecka na členstvo, pričom jeho žiadosť mala byť prehodnotená po roku 1995.

Z uvedeného vyplýva, že Európske spoločenstvo sa síce stavalo kriticky k ekonomickým a politickým pomerom v Turecku, ktoré zďaleka nedosahovali západoeurópskych štandardov, jeho žiadosť ale nezmietlo nadobro zo stolu. Niektorí odborníci tvrdia, že výrazným argumentom pri zvažovaní možnosti členstva Turecka v Európskom spoločenstve bola jeho strategická pozícia v blízkovýchodnom regióne, v rámci ktorého predstavovalo akýsi nárazník voči hrozbám militantnému islamizmu, a jeho členstvo v NATO. Turecku sa údajne vždy dostávalo „špeciálneho pochopenia“, ktoré zahŕňalo i prížmúrenie jedného oka voči násilnostiam páchaným tureckou armádou a vládou na vlastnom obyvateľstve.²

4.1 Summit v Kodani a stanovenie kodanských kritérií

Krátko po páde železnej opony sa Turecko opäť stávalo svedkom ďalšieho kola rozširovania, no nehodlalo ostať stáť pred bránami „pevností“ zvanej Európa. Medzinárodné okolnosti žiaľ Turecku nepriali a v 90. rokoch, po ukončení studenej vojny, klesal v očiach členských štátov Európskeho spoločenstva význam Turecka ako strategického partnera, s ktorým si Spoločenstvo nemohlo dovoliť nespolupracovať. Nespochybniteľný rozmer tohto prístupu tvorí fakt, že Turecko ako štát, z časti leží v Európe a je európskym národom.³ Bezprostredne po konci studenej vojny zaujala problematika ľudských práv a demokracie, s adaptáciou ktorých malo Turecko výrazné problémy, ústrednejšiu pozíciu v rámci konštruovania európskej identity.

Samotnou otázkou rozšírenia sa spoločenstvo začalo zaoberať na zasadaní Európskej rady v Lisabone 26.- 27. júna 1992. Závazok rozšírenia bol nakoniec zo strany Spoločenstva formulovaný až na zasadaní Európskej rady v Kodani 21.- 22. júna 1993.⁴ Hlavy členských štátov sa zhodli na tom, že pridružené krajiny zo strednej a východnej Európy, ktoré požiadali o členstvo v Európskej únii, ich prístupenie sa odohrá akonáhle budú asociované krajiny budú schopné splniť záväzkom členstva uspokojením požadovaných ekonomických a politických podmienok.

¹ BARCHARD D.: Turkey and the European Union.

² SUGDEN J.: 11. Leverage in theory and practice: Human rights and Turkey's EU candidacy.

³ KAZANSKÝ R.: Európa národov - národ v Európe.

⁴ PITROVÁ M. a FIALA P.: Evropská unie.

Dané kritériá členstva, známe ako kodanské kritériá, požadujú, aby kandidátska krajina dosiahla stability inštitúcií zaručujúcich demokraciu, zákonnosť, zaistenie ľudských práv a rešpektovanie a ochranu menšín; mala fungujúce tržné hospodárstvo a bola schopná odolávať konkurenčným tlakom a tržným silám v rámci Únie. Členstvo predpokladá schopnosť kandidátskej krajiny prevziať záväzky, vyplývajúce z členstva, vrátane plnenia cieľov politickej, hospodárskej a menovej únie.

Stanovené kritériá, ktorých splnením podmieňovala Európska únia začlenenie nových krajín do svojich štruktúr, znamenali z hľadiska rozširovania výrazný zlom a pred Tureckom sa postupne ocitalo úplne iné Európske spoločenstvo, než k akému sa prvýkrát hlásilo v roku 1957.

Od okamihu definovania kodanských kritérií ako podmienok členstva, ktorým sa prístupujúce krajiny musia prispôbiť, začali hrať v rozširovacom procese významnú rolu spoločné hodnoty a princípy Únie. Európska únia pri hodnotení pripravenosti kandidátov na vstup viac nezohľadňuje len svoje vlastné záujmy a bezpečnostný alebo hospodársky prínos kandidáta pre európsky integračný projekt.

Významný primát v rámci kritérií pripravenosti na členstvo získala úroveň demokracie v kandidátskych krajinách, čo nás oprávňuje uplatňovať na daný proces rozširovania Únie teóriu demokratického mieru a nazerať na Európsku úniu ako na demokratický klub, ktorý do svojich radov prijme len tie krajiny, ktoré dosahujú rovnakých demokratických štandardov ako jeho stávajúci členovia.

4.2 Summit v Luxemburgu (1997) – vyradenie Turecka

Turecko, obávajúce sa vyradenia zo skupiny kandidujúcich krajín, zahájilo v rokoch 1996 a 1997 kampaň, zdôrazňujúcu význam tureckého začlenenia do Únie. Vyzdvihovaná bola najmä dĺžka a rozmer vzájomných vzťahov Turecka so spoločenstvom, zvyhodňujúce ho v porovnaní s ostatnými kandidátskymi krajinami zo strednej a východnej Európy; zakotvenosť jeho demokratického zriadenia; jeho strategický a ekonomický význam, prameniacy z jeho vplyvu v regióne a jeho poslanie premostiť kresťanskú tradíciu Európy s islamom. Daná kampaň však v radoch európskych politikov nenachádzala výraznejšiu podporu.¹

Rozhodnutie o zahájení prístupových rozhovorov padlo na summite Európskej rady v Luxemburgu 12.-13. decembra 1997. Rokovania boli na základe odporúčania Komisie zahájené s prvou, tzv. luxemburskou skupinou kandidátov. Druhá skupina štátov síce obdržala formálny kandidátsky status, no štáty boli naďalej hodnotené ako nepripravené na začatie prístupových jednaní.² Turecko ale nebolo zaradené ani do jednej z týchto skupín a ocitlo sa v akejsi tretej kategórii uchádzačov o členstvo.³

Toto postavenie Turecka pramenilo najmä z nedostatočného pokroku v plnení kodanských kritérií členstva. Hoci, z ekonomického hľadiska, Únia ocenila jeho prudký hospodársky rast a skonštatovala, že colná únia fungovala s uspokojujúcimi výsledkami, obavy stále vzbudzovala makroekonomická nestabilita tureckej ekonomiky, jej nevysporiadanie sa s infláciou, deficitom a znehodnocovaním meny.

¹ BARCHARD D.: Turkey and the European Union.

² Pričom: 1. skupina bola tvorená: Českom, Maďarskom, Poľskom, Slovinskom, Estónskom a Cyprom a 2. Skupina: Bulharskom, Rumunskom, Litvou, Lotyšskom a Slovenskom.

³ Turecko bolo vyradené na vedľajšiu koľaj najmä kvôli nedostatočnému pokroku v plnení kodanských kritérií. Politická nestabilita a s ňou súvisiaca slabá výkonnosť tureckého hospodárstva sa totiž prejavovali v nedostatočnej politickej vôli a v nedostatku prostriedkov pre posun v otázke členstva krajiny v Európskej únii. Turecko bolo okrem toho Západom vnímané predovšetkým prostredníctvom prizmy jeho členstva v NATO. Z toho dôvodu sa jeho integrácia do Únie nezdala byť potrebná. Pozri bližšie: KADLECOVÁ A: Turecko na ceste do EU: Proces s otvoreným koncom.

Z uvedeného vyplýva, že dôvodom nezaradenia Turecka do skupiny oficiálnych kandidátskych štátov bola skutočnosť, že v období konania luxemburského summitu nedosahovalo požadovanú úroveň demokratizácie svojho politického systému – teda vo všeobecnosti nesplňovalo stanovené kritériá členstva.

4. 3 Summit v Helsinkách (1999) - titul kandidátskej krajiny

Začiatok vyjednávania s druhou skupinou kandidátov, navýšenou o Maltu, bol oznámený o dva roky neskôr na summite v Helsinkách. Na tomto summite vstúpil vzťah Turecka a Európskej únie do novej fázy, nakoľko mu tu Európska rada udelila dlho očakávaný status kandidátskej krajiny a zaviazala sa ho zahrnúť do rámca predvstupovej spolupráce. Konkrétny termín zahájenia prístupových rozhovorov s Tureckom však, na rozdiel od ostatných krajín tzv. helsinskej skupiny, stanovený nebol.

V pravidelnej správe o pokroku Turecka z roku 1999 Európska komisia uznala viaceré zlepšenia Turecka v oblasti plnenia kodanských kritérií. Hoci sa podľa správy Turecko uberá správnym smerom, Komisia v nej upozorňuje na mnohé nedostatky súvisiace s garantovaním slobody prejavu, slobody tlače, vierovyznania a viacerých iných oblastí politických a občianskych práv v Turecku. Turecko tak do určitej miery pokročilo v plnení kodanských kritérií, jeho pokrok však zostával naďalej hodnotený ako nedostatočný. Z toho dôvodu Európska únia síce udelila Turecku oficiálny kandidátsky status, jednania s ním ale zatiaľ, kvôli spomínaným nedostatkom, zahájené neboli.

4. 4 Summit v Kodani (2002) – pokrok

Výsledky Kodanského zasadnutia Európskej rady, ktoré prebehlo na záver dánskeho predsedníctva, 13.-14. decembra 2002, predstavovali potvrdenie bezprecedentného rozšírenia Únie o desať nových členov zo strednej a východnej Európy, ktorého termín bol určený na máj 2004; potvrdenie rozšírenia o Bulharsko a Rumunsko roku 2007; Turecko ale naďalej ostávalo „len“ oficiálnym kandidátom na členstvo.

Únia ocenila dôležité kroky, ktoré Turecko uskutočnilo smerom k splneniu kodanských kritérií, predovšetkým prostredníctvom nedávneho balíčka zákonov a následných implementačných opatrení, ktoré zahŕňajú množstvo kľúčových priorít špecifikovaných v Prístupovom partnerstve. Únia uznáva odhodlanosť novej tureckej vlády k ďalším krokom v reformnom úsilí krajiny a vyzýva vládu, aby čo najrýchlejšie reagovala na všetky zvyšné nedostatky v oblasti politických kritérií, a to nie len prijímaním novej legislatívy, ale predovšetkým jej implementáciou.

Turecko usilovalo aspoň o stanovenie pevného dátumu pre zahájenie prístupových jednaní výmenou za to, že prestane blokovať uzatvorenie dohody medzi NATO a Európskou úniou v oblasti bezpečnostnej a obrannej politiky. Na základe záverečnej správy mali byť nakoniec vstupné rozhovory s Tureckom zahájené roku 2005, ak do konca roku 2004 splní kodanské kritériá.

4. 5 Summit v Bruseli (2004)

Koniec roku 2004 sa z pohľadu Turecka niesol v duchu netrpezlivého čakania na verdikt Európskej rady, ktorá sa mala vyjadriť k potenciálnemu zahájeniu prístupových rozhovorov s Tureckom. Európska rada nakoniec na summite v Bruseli, ktorý sa konal v dňoch 16.-17. decembra 2004, na základe kladnej hodnotiacej správy Európskej komisie z 6. októbra 2004, jednomyselne rozhodla o začiatku prístupových rozhovorov s Tureckom k 3. októbru 2005.

Je teda evidentné, že Európska únia sa odhodlala k prizvaniu Turecka k prístupovým rozhovorom až po výraznej transformácii a „westernizácii“ jeho politického systému. Komisia vo svojej správe vyzdvihla predovšetkým ďalekosiahle ústavné a právne reformy a neustále pokroky Turecka v preberaní právneho poriadku Európskej únie (*acquis communautaire*).

Dané jednania boli ale klasifikované ako jednania s otvoreným koncom, ktorých výsledok nemožno dopredu garantovať. Závery decembrového bruselského summitu preto zahŕňajú akúsi alternatívu v prípade, že by Turecko nebolo schopné splniť záväzky členstva. Podmienkou samotného zahájenia rozhovorov bolo podpísanie protokolu k Ankarskej dohode z roku 1963 (k čomu sa Turecko pred summitom zaviazalo), ktorým sa mala colná únia medzi Tureckom a Európskou úniou rozšíriť o desať nových členských štátov, čím by Turecko fakticky nepriamo medzinárodne uznalo grécku Cyperskú republiku. Tureckí zástupcovia ale odmietli parafovanie protokolu vykladať ako uznanie Cyperskej republiky, čím sa celý proces otvorenia vstupných jednaní mohol značne skomplikovať.

5 ZAHÁJENIE PRÍSTUPOVÝCH ROZHovorOV

Na základe stanoveného rámca jednaní, schváleného európskou dvadsaťpäťkou i Tureckom na začiatku októbra 2005, závisí tempo rozhovorov od tureckého pokroku v jednotlivých požiadavkách, ktoré musí kandidát na členstvo spĺňať. Vyjednávania o jednotlivých kapitolách boli zahájené 12. júna 2006 a prebiehajú v rámci tridsiatich troch, resp. tridsiatich piatich kapitol.

6 PRIEBEH VYJEDNÁVANÍ S TURECKOM A ZHODNOTENIE SÚČASNEJ SITUÁCIE

Vstupné vyjednávania doposiaľ neprebiehajú podľa tureckých predstáv. Od zahájenia prístupových rozhovorov boli jednania otvorené len v rámci troch kapitol a uzatvorené iba v jednej.¹ Turecko nepokračovalo v reformnom úsilí v požadovanom tempe a roku 2006 uverejnila Európska komisia kritickú správu o tureckom pokroku v prijímaní *acquis*. Komisia následne 29. novembra 2006 odporučila čiastočne pozastaviť prístupové jednania s Tureckom kvôli nedostatočnému pokroku ohľadom cyperskej otázky, nakoľko Turecko do zmieňovaného obdobia medzinárodne neuznalo Cyperskú republiku, nestiahlo svoje vojská z ostrova a plne neimplementovalo Dodatkový protokol, rozširujúci asociačnú dohodu medzi Európskym spoločenstvom a Tureckom o desať nových členských štátov, ktoré k Únii pristúpili roku 2004.

Turecko pokračovalo v odopieraní prístupu k jeho prístavom pre plavidlá registrované pod vlajkou Cyperskej republiky, alebo pre plavidlá, ktorých predchádzajúcou zastávkou bol Cyprus. Podobné reštrikcie Turecko uplatňovalo i voči leteckej doprave. Takéto embargo doposiaľ predstavuje závažné prekážky voľnému pohybu tovarov a obchodu ako takého. Turecko sa tým dopúšťa porušovania Dohody o colnej únii.

Dňa 11. decembra 2006 sa ministri zahraničia členských štátov Európskej únie rozhodli riadiť odporúčaním Komisie a jednania boli pozastavené v ôsmich z 35 kapitol.

¹ VERNEY, S.: The dynamics of EU accession: Turkish travails in comparative perspective.

Doposiaľ boli jednaná otvorené v ôsmich kapitolách (*Podnikové hospodárstvo a priemyselná politika, Štatistika, Finančná kontrola, Trans-európske siete, Ochrana spotrebiteľov a zdravia, Právo duševného vlastníctva, Podnikové právo*), pričom uzatvorené boli predbežne len v jednej kapitole (*Veda a výskum*). Európska únia informovala Turecko o pokroku, ktorý musí dosiahnuť na uspokojivej úrovni, aby mohli byť zahájené jednaná v rámci ďalších jedenástich kapitol. Naďalej pritom zostáva v platnosti rozhodnutie Rady z roku 2006, stanovujúce, že vyjednávaná nebudú otvorené v ôsmich kapitolách vzťahujúcich sa k reštrikciám Turecka voči Cyperskej republike a nedôjde k uzatvoreniu žiadnej kapitoly, kým Komisia nepotvrdí, že Turecko plne implementovalo Dodatokový protokol k Ankarskej dohode.

Únia sústavne kritizuje tureckú vládu za spomalenie reformného procesu a výrazné nedostatky najmä v oblasti plnenia politických kritérií členstva. Samotné Turecko je z pomalého priebehu vyjednávaní frustrované. Turecko sa okrem kritiky zo strany európskych politických predstaviteľov a inštitúcií Európskej únie musí vysporiadať i s negatívnymi náladami, ktoré voči Turecku panujú v radoch európskej verejnosti a následným poklesom podpory integrácie zo strany domáceho obyvateľstva.

ZÁVER

Turecko si v priebehu procesu pristupovania k Európskej únii vyslúžilo titul problematického kandidáta, a to z pohľadu viacerých kritérií. Spornými sú predovšetkým jeho geografická poloha, rozloha a populačný rast, ktoré by spôsobili výrazné nabúrání súčasného zastúpenia jednotlivých členských krajín v inštitúciách Európskej únie; ale i jeho kultúra; náboženstvo a politická kultúra, odlišujúce ho od „jadra“ európskeho kontinentu. Ekonomické, politické i kultúrne argumenty pre a proti členstvu Turecka sú tak predovšetkým odrazom nerovnováhy medzi strategickým postavením Turecka ako geopolitického hráča a jeho slabším ekonomickým výkonom, sociálne-kultúrnymi, náboženskými odlišnosťami a špecifickým vývojom jeho politického systému.

Turecko sa usiluje o plnoprávne členstvo v Európskom spoločenstve, resp. Európskej únii od roku 1959, čím sa klasifikovalo ako, doposiaľ, najdlhšie pristupujúca krajina. Približovanie sa Turecka k európskej integračnej štruktúre začalo roku 1963 uzatvorením tzv. Ankarskej asociačnej dohody, ktorá upravovala proces postupného budovania colnej únie medzi Tureckom a Európskym hospodárskym spoločenstvom. Prístupové jednaná boli s Tureckom zahájené, po viac ako štyridsiatich rokoch, 3. októbra 2005. Dané rozhovory však boli označené za „jednaná s otvoreným koncom“, ktorých výsledok nemožno dopredu garantovať, čo akoby ponechávalo otvorené „zadné dvierka“ pre prípad, že by sa Európska únia nedokázala vysporiadať so zmenami, ktoré by vstup Turecka do jej štruktúr implikoval.

Aj napriek vyjadreniam ministra zahraničných vecí a európskych záležitostí Slovenskej republiky Miroslava Lajčáka, po bilaterálnej návšteve ministra zahraničných vecí Tureckej republiky Mevluta Cavusogla, ktorá sa konala 25.-26. mája 2017, kde bola zo strany Slovenskej republiky potvrdená podpora prístupovému procesu Turecka do Európskej únie, je málo pravdepodobná zmena prístupu ostatných predstaviteľov členských štátov únie v tejto otázke. Predstavitelia politicky a hospodársky najvplyvnejších členských štátov Európskej únie jednoznačne vylučujú vstup Turecka do únie.

ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY

- 1999 Regular Report on Turkey's Progress Towards Accession. on-line http://ec.europa.eu/enlargement/archives/pdf/key_documents/1999/turkey_en.pdf
- 2004 Regular Report on Turkey' s Progress Towards Accession, {COM (2004) 656 final}. on-line http://ec.europa.eu/enlargement/archives/pdf/key_documents/2004/rr_tr_2004_en.pdf
- Agenda 2000, on-line (http://www.euroskop.cz/gallery/5/1663-e1b98567_75bd_408f_8ec1_9940c4aba3e1.pdf)
- Ankara Agreement, on-line <http://www.gif.org.tr/Documents/AB/1963%20ANKARA%20Agreement.pdf>
- BARCHARD D.: Turkey and the European Union. (Working Draft of a future pamphlet from the CER) 1998. on-line <http://www.cer.eu/publications/archive/report/1998/turkey-and-european-union>
- GONĚC V.: Od "malé Evropy" k "velké Evropě": Dějiny rozšiřování Evropských společenství/Evropské unie: 1950-2002. II. Brno: Masarykova univerzita, 2003, 237 s. ISBN 80-210-3255-3.
- GONG W. G.: The Standard of „Civilization“ in International Society. Oxford University Press, 1984. 260 s. ISBN 978-01-982-1948-4.
- http://www.cer.eu/sites/default/files/publications/attachments/pdf/2011/p093_turkey-2011.pdf
- KADLECOVÁ A.: „Turecko na cestě do EU: Proces s otevřeným koncem“, Revue Politika 6-7/2005. on-line <http://www.cdk.cz/rp/clanky/269/turecko-na-ceste-do-eu-proces-s-otevrenym-koncem/>.
- KAZANSKÝ R.: Vybrané nástroje rozvoja poznatkovo-orientovanej spoločnosti : (príklady prístupov v krajinách EÚ). Banská Bystrica : Univerzita Mateja Bela, Fakulta politických vied a medzinárodných vzťahov, 2009. ISBN 978-80-8083-838-6
- KAZANSKÝ R.: Európa národov - národ v Európe / Rastislav Kazanský.In Európa medzi identitou a integritou. Prešov : Filozofická fakulta Prešovskej univerzity : Prešovská univerzita, 2002. - ISBN 80-8068-110-4. - S. 68-74.
- LEWIS B.: Kde se stala chyba?: Vliv Západu na Střední východ a jeho následná odpověď. (originál: What Went Wrong?: Western Impact and Middle Eastern) Praha: Volvox Globator, 2003. 216 s. ISBN 80-7207-478-4.
- MOLEK P.: 6. Lucemburská skupina: Polsko, Česká republika, Maďarsko, Slovinsko, Estonsko, Kypr, (Turecko). In FIALA, Petr.; PITROVÁ, Markéta. (eds.): Rozšiřování ES/EU. Masarykova univerzita: Mezinárodní politologický ústav, Brno. 2003. ISBN 80-210-3041-0.
- NUGENT N.: EU Enlargement and “the Cyprus Problem” , Journal of Common Market Studies, Vol. 38, No. 1, March 2000, pp. 131-50. ISSN: 1468-5965.
- PHILIPS L. D.: „Turkey’s Dreams of Accession”, Foreign Affairs, Vol. 83, No 5, September/October 2004, pp. 86-97, ISSN: 00157120.
- PITROVÁ M., FIALA P.: Evropská unie. Brno: CDK, 2003. 737 s. ISBN 80-7325-015-2.
- Presidency conclusions, Brussels European council 16-17 December 2004, on-line http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/ec/83201.pdf
- Presidency conclusions, European council in Helsinki 10-11 December 1999, on-line text http://www.europarl.europa.eu/summits/hel1_en.htm#a
- Presidency conclusions. European council in Copenhagen 12-13 December 2002. on-line http://www.europarl.europa.eu/summits/pdf/cop1_en.pdf
- Presidency conclusions. European council in Copenhagen 21-22 June 1993, on-line http://www.europarl.europa.eu/summits/copenhagen/co_en.pdf
- Regular Report 1998 from the Commission on Turkey's Progress Towards Accession, document drawn up on the basis of COM (1998) 711, on-line http://ec.europa.eu/enlargement/archives/pdf/key_documents/1998/turkey_en.pdf

SUGDEN J.: 11. Leverage in theory and practice: Human rights and Turkey's EU candidacy. In UGUR, Mehmet; CANEFE, Nergis (eds.), (2004): Turkey and European Integration. Accession prospects and issues. London/New York: Routledge/ Taylor & Francis Group, 2004. ISBN-0-415-32656-7.

URWIN W. D.: The Community of Europe: A History of European Integration since 1945. London/New York: Longman Group Limited, 1991. ISBN: 978-0582231993.

VERNEY S.: The dynamics of EU accession: Turkish travails in comparative perspective, Journal of Southern Europe and Balkans, Volume 9, Number 3, December 2007, pp. 307-322. Routledge/ Taylor & Francis Group, 2007. ISSN 1461-3190.

mjr. Ing. Maroš TRNKA,
doktorand externého štúdia
Katedry bezpečnosti a obrany,
Akadémia ozbrojených síl
gen. M. R. Štefánika, Demänová 393,
031 06 Liptovský Mikuláš,
e-mail: maros.trnka@mil.sk

JUDr. Peter TOMA
doktorand externého štúdia
Katedry bezpečnosti a obrany,
Akadémia ozbrojených síl
gen. M.R. Štefánika, Demänová 393,
031 06 Liptovský Mikuláš 6,
e-mail: peter.toma13@gmail.com

Recenzenti:

*doc. RSDr. Jozef MATIS, PhD., Kt SVaJ AOS gen. M.R. Štefánika, L. Mikuláš,
Slovensko*

prof. dr. hab. Jan MACIEJEWSKI, FSV Wroclavskej univerzity, Wroclav, Poľsko

ZÁVERY

MEDZINÁRODNEJ VEDECKEJ KONFERENCIE „MOŽNÉ PRÍSTUPY K PRÍPRAVE VOJENSKÝCH ELÍT“

MATIS Jozef

Z rokovania konferencie vyplynuli určité závery a návrhy odporúčaní, ktoré je možno zhrnúť v jednotlivých oblastiach do týchto bodov:

a) **Oblasť teórie a metodológie skúmania elít:**

- zjednotil sa pohľad na ponímanie elity v spoločnosti ako: množiny osôb (sociálne skupiny), voľne priechodnú vrstvu spoločnosti (nie kastu), špičkových držiteľov moci – teda menšinu spoločnosti, ktorá v sociálnej skupine, organizácii, inštitúcii alebo spoločnosti (určitý sociálny systém či subsystém) zaujíma najvýznamnejšie postavenie (pozíciu) najmä preto, že má vplyv na dianie v určitej spoločnosti (politickej, ekonomickej, kultúrnej a sociálnej oblasti), vládne a ovláda jej väčšinu a to vďaka svojim: individuálnym vlastnostiam, talentu, autorite, atraktivite, statusu prestíže a dôveryhodnosti a tiež profesijným kvalitám, bohatstvu, konexiám, moci a vplyvu a tiež odvahe hovoriť pravdu a najmä schopnosti tvoriť a naplňovať vízie.
- spresnil sa pohľad na „vojenskú elitu“, ktorá sa chápe nielen ako súčasť politickej (mocenskej) elity, ale preniká tiež ostatnými sférami spoločnosti (ekonomickou, kultúrnou a sociálnou), bola vymedzená ako skupina osôb, či voľne prechodná vrstva spoločnosti (teda nie kasta), ktorá má v danom bezpečnostnom priestore výrazný vplyv predovšetkým pre zastávanie vedúcej alebo významnej pozície, v dôsledku osobnostných a profesijných kvalít a tiež sociálneho postavenia, najmä schopnosti predvídať. Keďže sa chápe v rôznom význame bol urobený pokus pomenovať tieto významy:
 - širší význam, kedy sa chápe ako elita, zaisťujúca všeobecnú bezpečnosť teda vo všetkých sférach spoločnosti, pomenovať ako *bezpečnostná elita* na národnej, nadnárodnej, medzinárodnej a globálnej úrovni;
 - užší význam, kedy sa chápe ako elita, zaisťujúca bezpečnosť iba určitej oblasti bezpečnostného sektora pomenovať ako elitu armády, *armádu elitu*;
 - význam *profesijných elít*, plniacich osobitú úlohu v jednotlivých oblastiach bezpečnostného sektora pomenovať pojmom *elitné jednotky alebo skupiny* (vojenské, policajné, hasičské a záchranné elitné jednotky alebo skupiny).
- vymedzil sa obsah utvárania vojenských elít (bezpečnostných, armádnych a profesijných), ako nepretržitý cyklicko-lineárny proces formovania kvalít, nevyhnutných pre vstup do skupiny osôb, zaujímajúcich v bezpečnostných systémoch vedúcu, či inak významnú pozíciu (status a roly) a to v dôsledku individuálnych a profesijných kvalít, či sociálneho postavenia, predovšetkým však schopnosti tvoriť a naplňovať vízie, ktorý má dve základné etapy:
 - prípravnú (regrutácia, socio-profesijná príprava, teoretická identifikácia);
 - stabilizačno-rozvojovú (praktická identifikácia, výkon roly elity a neustála dokvalifikácia, odchod).
- názor na ponímanie regrutačného zdroja vojenských elít (ako elity armádnej) sa podarilo zjednotiť na dôstojníkov, ale rozpory vznikli z dvoch príčin:
 - prvá: zjednotenie obsahu pojmov „zdroj elity“ a „elita“, čo sa v diskusii podarilo objasniť;

–druhá: chápanie zdroja elity na základe hodnosti a nie výkonu funkcie, čo sa v diskusii nepodarilo celkom zjednotiť a tak sa za zdroj pre vznik elity (armádnej) považujú buď všetci dôstojníci a generáli – prvá skupina, alebo iba vyšší dôstojníci (major – plukovník) a generáli – druhá skupina. Názor, že zdrojom armádnej elity sú tí príslušníci, ktorí zastávajú pozície na strategickom stupni riadenia obrany štátu, by mohol zjednotiť názor na možný zdroj armádnej elity, ale tým, že presahuje rámec armády, je vhodnejšie ho využiť pre vymedzenie zdrojov pre vojenské elity chápané širšie – teda ako bezpečnostné elity.

b) **Oblasť praxe** (závery a opatrenia sa dotýkajú predovšetkým armádnej elity):

○ kvalitní príslušníci ozbrojených síl sú predpokladom kvality regrutačného zdroja pre formovanie elity, preto regrutácii do ozbrojených síl venovať pozornosť:

–z *kvantitatívnej stránky* zaistením viaczdrojového dopĺňovania, pričom sa zamerať na:

- rozšírenie zdrojov o vekovú kategóriu 14 – 15 ročných (stredoškolské, maturitné vzdelávanie), 19 – 21 ročných (stredoškolské pomaturitné vzdelávanie) a možno tiež 10 – 11 ročných (8-ročné gymnázium), vznikom vojenskej strednej školy;
- rozšírenie zdrojov o vekovú kategóriu 21 – 22 ročných (regrutáciou do 2. stupňa vysokoškolského štúdia), nad 25 rokov (regrutáciou do 3. stupňa vysokoškolského štúdia – špecialisti s vekovou výnimkou);

–z *kvalitatívnej stránky* zvýšením prestíže a atraktivity ozbrojených síl, pričom sa zamerať na:

- zvyšovanie branného vedomia deti a mládeže: zavedením brannej výchovy žiakov základných a stredných škôl; vytváraním dobrovoľných branných organizácií so zameraním na štátom riadenú dobrovoľnú výchovu brancov (nenechať pôsobiť radikálne a extrémistické skupiny alebo iných);
- rozvíjanie brannej prípravy občanov: zavedením dobrovoľnej brannej prípravy najmä pracovníkov štátnej a verejnej správy – oblasť obrany a bezpečnosti; rozšírenie dobrovoľnej vojenskej prípravy a výcviku záloh o vojenských vysokoškolských odborníkov (dôstojníci v zálohe) a tiež pracovníkov štátnej a verejnej správy – oblasť obrany a bezpečnosti;
- rozvíjaním marketingu ozbrojených síl: zaistením kvalitnej a pravidelnej prezentácie života ozbrojených síl (prípravná fáza, fáza nasadenia a fáza relaxu); neustálym skvalitňovaním vojenskej služby (dôraz na sociálne a materiálno-technické zabezpečenie).

○ kvalitní príslušníci ozbrojených síl sú predpokladom kvality regrutačného zdroja pre formovanie elity, preto v socio-profesijnej príprave dôstojníkov venovať pozornosť:

- odstráneniu asymetrie v príprave dôstojníkov rozložením ich vzdelávania rovnomerne počas celej ich kariéry, čo spájať s pravidelným hodnotením jednotlivých foriem vzdelávania podľa jasných, náročných a objektívnych kritérií (formy štúdia a kurzov);
- prepojeniu i inštitucionálneho a kariérneho vzdelávania (tzv. integráciou vzdelávania) a dosiahnuť skvalitnenie vzdelávania vyšších dôstojníkov (napr.: v podmienkach ozbrojených síl Slovenskej republiky základný a vyšší veliteľsko-štábny kurz integrovaný s postgraduálnym štúdiom MBA – Masters of Business Administration a 3. stupeň vysokoškolského

- vzdelania povinný pre plukovníkov gšt. v prepojení s vyšším veliteľsko-štábnym kurzom, môžu byť objektívnym kritériom hodnotenia kvality vyšších dôstojníkov);
- skvalitneniu jazykovej prípravy jej členením na: všeobecnú prípravu (poručík STANAG 1,5 – 2,0 vo vojenskej škole) a špeciálnu (požiadavky praxe STANAG 3 a vyšší osobitné jazykové pracovisko a jazykové kurzy v zahraničí);
 - kvalitné armádne elity tvoria hlavný predpoklad kvality regrutačného zdroja pre formovanie vojenských elít, vnímaných širšie – teda ako bezpečnostné elity, preto je potrebné venovať pozornosť armádnym elitám aj po odchode do zálohy (výslužby):
 - z *kvantitatívnej stránky* využitiu armádných elít v prospech spoločnosti ich zaradením:
 - do tzv. záložnej armády: na veliteľské, technické a štábne pozície v zálohe a aktívnej zálohe; na veliteľské, technické a štábne pozície v príprave aktívnych záloh a záloh a na pozície vojenských tiež bezpečnostných poradcov;
 - do bezpečnostných systémov spoločnosti, regiónov a sveta;
 - do vytvorených a vytváraných stavovských organizácii s cieľom podieľať sa na riešení spoločenských, vnútro armádných problémov a zaistenia kvality života armádných a vojenských elít.
 - do branno-bezpečnostných štruktúr miest a obcí, regiónov, celej spoločnosti a sveta.
 - z *kvalitatívnej stránky* skvalitňovaniu prípravy vojenských, armádných elít ich zaradením:
 - na vojenské cvičenia alebo cvičenia bezpečnostných zložiek ako účastníkov, alebo tiež do ich prípravy;
 - do prípravy dôstojníkov aktívnym podielom na ich výcviku, alebo ich príprave vo vojenských školách (inštitucionálna a kariérna príprava);
 - do prípravy príslušníkov bezpečnostných zložiek, pracovníkov štátnej a verejnej správy a samosprávy v oblasti bezpečnosti a krízového manažmentu;
 - do poradenstva v branno-bezpečnostnej oblasti (legislatíva, odbornotechnická oblasť atď.)
 - do publikačnej činnosti (odborná a memoárová);

CONCLUSIONS OF THE INTERNATIONAL SCIENTIFIC CONFERENCE "POSSIBLE APPROACHES TO EDUCATION AND TRAINING OF MILITARY AND POLITICAL ELITES"

MATIS Jozef

A certain number of conclusions and draft recommendations resulted from the conference. They can be summarized in different areas in the following points:

a) The area of theory and methodology of examination of elites:

- a view of the concept of "elite" in the society was unified in the following way: as a set of people (social groups), a transient social class (not caste), top public authorities – i. e. a minority of the society which occupies the most important positions within a social group, organization, institution or a company (a social system or subsystem) because it has an impact on what is happening in a particular society (political, economic, cultural and social fields), dominates and controls its majority due to: its individual characteristics, talents, authority, attractiveness, status, prestige and credibility as well as professional qualities, wealth, connections, power and influence, and the courage to speak the truth and in particular the ability to create and fulfil the visions.
- a view of a "military elite" was clarified, which is understood not only as part of the political (power) elite, but permeates also other spheres of the society (economic, social and cultural). The military elite was defined as a group of individuals or a transient social class (i.e. not caste), which has a significant impact on strong leadership and important positions in a given security area due to the personal and professional qualities and also social status, especially the ability to think ahead. As the understanding is different, an attempt was made to name the following senses:
 - *a broader sense* – it is understood as an elite ensuring the general safety of all spheres of the society; it should be called a *security elite* at the national, transnational, international and global level;
 - *a narrower sense* – it is understood as an elite ensuring the safety of only a certain sphere of the security sector; it should be called an elite of the army, a military elite;
 - *the importance of professional elites* which perform specific tasks in certain spheres of the security sector; to name as elite units or groups (military, police, fire and rescue elite units or groups).
- the content of forming military elites (security, military and professional) was defined as a continuous cyclic-linear process of forming qualities necessary for entry to a group of people who occupy a leading or otherwise important position (status and roles) within the security systems due to their individual and professional qualities, or social status and particularly the ability to create and fulfil the visions. The process of forming has two basic phases:
 - preparatory (recruitment, socio – professional preparation, theoretical identification);
 - stabilisation and development (practical identification, performance of the role of an elite and continuous learning, retirement).

- the opinion related to understanding of a recruitment source of military elites (as an army elite) was unified in the case of a military officer, but some differences arose for two reasons:
 - the first: unification of the concepts “resource of an elite“ and “elite“ which became clear in the course of the discussion;
 - the second: understanding of a resource of an elite based on a rank and not the performance of the function which did not become fully clear in the course of the discussion. Thus, either all officers and generals – the first group or only senior officers (major - colonel) and generals - the second group shall be considered a resource for the formation of elites (army).
The opinion that a source of an army elite are those members who hold positions at the strategic level of the state defence management, could unify the opinion on a possible resource of an army elite, but due to the fact that it goes beyond the military, it is preferable to use it for defining resources for the military elites understood in a broader sense - as security elites.
- **Practice area** (conclusions and recommendations relate mostly to army elites)
 - quality members of the armed forces are a prerequisite for the quality recruitment resource for the formation of elites, therefore, attention needs to be paid to the recruitment process:
 - *from the quantitative aspect* by providing multi-source supplement with the focus on:
 - expansion of resources by the age category of 14-15 year-old students (secondary, graduation education), 19-21 year-old students (post-secondary education) and possibly 10 to 11 year-old students (8 years of grammar school), the formation of a military secondary school;
 - expansion of resources by the age category of 21-22 year-old students (recruitment for the 2nd degree of the university studies), over 25 years of age (recruitment for the 3rd degree of the university studies) – specialists with the age exception);
 - *from the qualitative aspect* by increasing the prestige and attractiveness of the armed forces with the focus on:
 - raising the military awareness of children and youth: the establishment of military education for primary and secondary schools students; the creation of volunteer military organizations with a focus on state-controlled education of voluntary conscripts (to avoid the influence of radical and extremist groups or others);
 - development of military preparation of citizens: the introduction of a voluntary conscription preparation mainly for employees of the state and public administration - the area of defence and security; the extension of the voluntary military training and the training of military reserves by university experts (officers in reserve) and also employees of the state and public administration - the area of defence and security;
 - development of marketing of the armed forces: by ensuring the quality and regular presentation of life within the armed forces (the preparatory phase, deployment phase and relaxation phase); continuous upgrading of military service (emphasis on social, material and technical support).
 - quality members of the armed forces are a prerequisite for the quality recruitment resource for the formation of elites, therefore attention needs to be paid to the social and professional preparation of officers with a focus on:

- elimination of asymmetry in the preparation of officers by the even distribution of their education throughout their career. The education shall be combined with the regular assessment of the individual forms of education based on clear, demanding and objective criteria (form of study and courses);
- interconnection of institutional and career education (i.e. integration of education) and the enhancement of senior officers education (e.g.: under the conditions of the Slovak Armed Forces – a basic and a higher command staff course integrated with postgraduate MBA studies - Masters of Business Administration and 3rd level of higher education required for colonels of the General Staff interconnected with the higher command staff course may be an objective criterion for the assessment of the quality of senior officers);
- enhanced quality of linguistic training by means of its division into: general training (officer - STANAG level 1.5 – 2.0 at a military school) and special (requirements arising out of practice - STANAG level 3 or higher – a specialised linguistic institution and linguistic courses abroad).
- quality members of the armed forces are a prerequisite for the quality recruitment resource for the formation of elites understood in a broader sense – as security elites, therefore, attention shall be paid to the army elites even after they retire:
 - *from the quantitative aspect* – to use army elites for the benefit of the society by incorporating them into:
 - so-called military reserve force: in command, technical and staff reserve and active reserve posts; in command, technical and staff posts for preparation of active reserves and reserves and in positions of military as well as security advisers;
 - security systems of the society, regions and world;
 - created and developing professional associations with the objective to deal with social, internal military issues and to secure the quality of life or army and military elites;
 - defence and security structures of cities and villages, regions, society and world.
 - *from the qualitative aspect* – to enhance the preparation of military (army) elites by means of their deployment on:
 - military exercises or security forces exercises as participants, or as part of the preparation of such exercises;
 - preparatory process of officers by means of active participation in their training or preparation at military schools (institutional and career preparation);
 - preparatory process of security forces members, employees of state and public administration and self-administration in the field of security and crisis management;
 - participation in advisory services in the field of recruitment and security (legislation, technical area, etc.);
 - involvement in publication activities (professional and memoirs).

Názov: Zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie
„Možné prístupy k príprave vojenských elít“

Vydal: Akadémia ozbrojených síl gen. Milana Rastislava Štefánika,
Liptovský Mikuláš

Editori zborníka: Doc. RSDr. Jozef MATIS, PhD. (vedecký redaktor)
Mgr. Lenka NAGYOVÁ (vedecká redaktorka)

Grafická úprava: Mgr. Róbert KANDRIK

Náklad: 100 kusov

Počet strán: 275

Vydanie: prvé

Formát: elektronický

Vydané: 2017

ISBN: **978-80-8040-553-3**
(Elektronický zborník príspevkov – CD nosič)