

УДК 355.40

Семенюк Юрій Володимирович

кандидат політичних наук

Національний університет оборони

України

Київ, Україна

e-mail: snik71083@gmail.com

ORCID: 0000-0002-9415-4427

ОРГАНІЗАЦІЙНА ЗБРОЯ

***Анотація.** Наведено історію виникнення та еволюції організаційної зброї. Показано, що основу організаційної зброї становлять спеціальні технології рефлексії організаційного управління: впорядковані сукупності методів, моделей, програм, стратегій, процедур, форм реалізації управлінських рішень, що постійно вдосконалюються, впровадження інновацій, підтримка інформаційних, ідеологічних та інших необхідних структурних зв'язків, добір і підготовка персоналу, планування, звітність і контроль тощо. Зроблено висновок, що організаційна зброя це інструмент за допомогою якого здійснюється тривалий масований інформаційний і морально-психологічний вплив деструктивного характеру, якій проходячи крізь свідомість кожного громадянина, створює реальну загрозу існуванню нації загалом унаслідок трансформації основних світоглядних, культурних та ідеологічних установок, тобто зміни внутрішнього організаційного середовища, що визначає систему життєдіяльності держави.*

***Ключові слова:** організаційна зброя, технології, методи, вплив, маніпулювання.*

Вступ

Постановка проблеми. Розроблення різних видів зброї для знищення супротивника має історію тривалістю в історію людства. Від нейтронної зброї 70-х (“чиста” бомба) до сучасних визначень методів ведення війни, які активізувалися після початку збройної агресії російської федерації (рф) проти України в 2014 році, як неоголошена, інформаційно-психологічна, мережецентрична, гібридна війна. Подібне розмаїття зумовлене актуалізацією різних параметрів цього явища.

Ця парадигма останніми роками поповнилася ще одним визначенням новітньої війни – організаційна, а відтак з'являється новий термін “організаційна зброя” [1]. Тому дослідження організаційної зброї як складової новітньої війни є досить доцільним.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. За останні роки виникла ціла низка досліджень вітчизняних та іноземних експертів, де розглядаються окремі аспекти ведення організаційної війни та застосування організаційної зброї тощо [2–10].

Але, незважаючи на наявність певної кількості наукових праць щодо цієї проблеми, необхідно зазначити, що існує потреба здійснення системного аналізу поняття організаційна зброя як складової гібридної війни, а також дослідження особливостей застосування цієї зброї в умовах гібридної війни рф проти України [11].

Мета статті – дослідити організаційну зброю як складову гібридної війни.

Виклад основного матеріалу

Одним із перших авторів, що використав термін “організаційна зброя” (ОЗ), є Філіп Селзнік у своїй книзі “Організаційна зброя. Вивчення стратегії і тактики більшовиків” 1952 р. видання [12]. Він, зокрема, пише, що “організаційна зброя використовує джерело влади, яка прихована в кожній групі. Це здатність практично будь-якої рутинної діяльності маніпулювати особистими чи політичними перевагами”.

Отже, маніпулювання – це ключове слово, а також і ключовий елемент ОЗ. Сучасна теоретична основа ОЗ почала формуватися в ХХ ст., її базою слугували роботи з тектології – науки про організацію та самоорганізацію, що має на меті систематизувати організаційний досвід. Ідея застосування ОЗ виникла на ґрунті англосаксонської політичної міфології – ідеї “другого”, менш кривавого шляху трансформації суспільства, як реакція на революційні потрясіння початку ХХ ст. і появу ядерної зброї, що становила реальну загрозу тотального знищення.

Зародження відбулося 1967 р., коли Ф. Емері, тодішній директор Тавістокського інституту людських відносин [3], розвиваючи ідею різноманіття форм організаційної зброї, зазначав, що “синергетику” “підліткового рою” на рок-концертах можна буде ефективно використовувати для руйнування національних держав до кінця 1990-х рр.

В архівах журналу Human Relations, який видає Тавістокський інститут, є доповідь Ф. Емері “Найближчі тридцять років: концепти, методи і передбачення”, у якій потенціал “сердитої молоді” розглядається як зброя психічної поразки – “істерія бунтарства”.

Як зазначають дослідники, перше випробування ОЗ відбулося у Франції, де 1958 р. було встановлено режим особистої влади генерала Шарля де Голля. Отримавши надзвичайні повноваження як прем’єр-міністр, а згодом президент, він провів реформи державного устрою, що стали основою П’ятої республіки. Генерал-президент досяг чималих успіхів і у сфері економіки. За його правління відбулося бурхливе зростання французької промисловості, значно зміцнився франк – національна валюта. Але найгучнішу популярність отримали зовнішньополітичні кроки де Голля, який мріяв про панівну роль Франції в новій Європі. У лютому 1966 р. президент оголосив про вихід країни з військової організації НАТО.

Світова олігархія поставилася до реформ вкрай негативно й розпочала проти Шарля де Голля організаційну війну з виступів студентів. Їхні вимоги мали хаотичний характер: від реформи вищої освіти до соціальної революції. 1 травня 1968 р. понад 100 тисяч осіб вийшли на вулиці Парижа під своєрідними гаслами: “Забороняється забороняти!”, “Будьте реалістами – вимагайте неможливого!”, “Усе – і негайно!”, “Забудь усе, чого тебе вчили, – почни мріяти!”.

Безліч людей далеко не студентського віку снували між груп юних бунтівників, даючи поради щодо зведення барикад і тактики боротьби з поліцією. Хвилювання молоді набувало все агресивнішого характеру. У Латинському кварталі було споруджено десятки барикад, вибухали пляшки із запальною сумішшю, гриміли постріли. Бунтівники захопили не лише приміщення Сорбонни, а й театр “Одеон”, що став штабом так званого Комітету революційних дій.

До речі, виступи “жовтих жилетів” протягом 2018-2019 рр. у Франції дуже нагадують вищезгадані події.

Особливого розвитку термін “організаційна зброя” набув у 80-х рр. минулого століття в працях радянських учених, розробників військових систем організаційного управління С. Никанорова та С. Солнцева. Вони називали організаційну зброю хибно-цільовим програмуванням, що відображає її глибинну сутність: країна-агресор завчасно створює та задає у своїх відносинах із країною-жертвою помилкові програмні установки, реалізація яких посилює її позиції та послаблює противника. Країна-жертва не вважає ці дії небезпечними, вони здаються нейтральними або такими, що базуються на універсальних цінностях.

З кінця 90-х рр. використання організаційної зброї та ведення організаційної війни розглядають у рф як реакцію на нову воєнно-стратегічну ситуацію [4].

Однак справжньої ваги проблема ОЗ в рф набула на початку ХХІ ст.

Російські джерела найповніше описують цей вид зброї, її визначення, ознаки, методи та протидію на сторінці “Ізборського клубу” [5]. Зокрема, на вебсайті клубу зазначається, що “організаційна зброя – це система організаційних (узгоджених за цілями,

місцем і часом розвідувальних, пропагандистських, психологічних, інформаційних та ін.) впливів на противника, які змушують його рухатися в необхідному для іншої сторони руслі”.

Необхідно відзначити, що наголос робиться на “змушують його рухатися в необхідному для іншої сторони руслі”. Тобто тоді, коли багато хто думає, що рухається в необхідному руслі, ви рухаєтеся туди, куди вас веде “незрима рука”.

Ще один російський дослідник, член Президії російської кримінологічної асоціації І. Сундієв, зазначає: “Застосування організаційного зброї відображає історичну тенденцію переходу від воєн із винищенням супротивника до воєн, орієнтованих на його “самодезорганізацію” і “самодезорієнтацію” для збереження наявної ресурсної бази. На практиці це здійснюється застосуванням системи організаційних (узгоджених за цілями, місцем і часом розвідувальних, пропагандистських, психологічних, інформаційних та ін.) впливів на противника, які змушують його рухатися в необхідному для іншої сторони руслі. З його допомогою можна направити політику противника в стратегічний тупик, вимотати його економіку неефективними (непосильними) програмами, загальмувати розвиток озброєння, спотворити основи національної культури, створити серед частини населення “п’яту колону”. У підсумку в державі створюється обстановка внутрішньополітичного, економічного, психологічного хаосу” [6].

У свою чергу, інший дослідник із російського міста Санкт-Петербург П. Юнацкевич доводить, що під ОЗ необхідно розуміти певні соціальні процеси, що створюються одними соціальними суб’єктами для впливу на інших соціальних суб’єктів [7-8]. При цьому:

- вплив – здатність соціального суб’єкта створювати та запобігати загрозі (управління погрозами та за допомогою погроз). Забезпечує різні види домінування, визначає гідність, самооцінку, самоповагу і т. д.;

- соціальний процес – спосіб існування соціального суб’єкта, його життєдіяльність, здійснювана у взаємодії з іншими соціальними суб’єктами (у моделях управління поведінкою – соціальний суб’єкт зручно представляти у вигляді процесу);

- соціальний суб’єкт – окрема людина, групи людей та їх об’єднання, організації, підприємства, держави, корпорації тощо, людство в цілому.

Отже, ми можемо констатувати, що завданням ОЗ, з огляду на наші реалії, є [9-10]:

- створення атмосфери бездуховності й аморальності, негативного ставлення до культурної спадщини;

- маніпулювання суспільною свідомістю соціальних груп населення для формування політичної напруженості та хаосу;

- дестабілізація стосунків між політичними рухами для провокації конфліктів, загострення політичної боротьби;

- зниження рівня інформаційного забезпечення органів державного та військового управління, негативний вплив на процес ухвалення стратегічних рішень;

- дезінформація населення про роботу державних органів, їхня дискредитація та підрив авторитету;

- провокація соціальних, політичних, національних і релігійних зіткнень;

- ініціація страйків, масових безладів та інших акцій соціально-економічного протесту;

- підрив міжнародного авторитету держави-опонента, дискредитація її співпраці з іншими країнами;

- нанесення збитків життєво важливим інтересам держави-опонента в різноманітних сферах.

Таким чином, основу ОЗ становлять спеціальні технології рефлексії організаційного управління. Це впорядковані сукупності методів (моделей, програм, стратегій, процедур, форм) реалізації управлінських рішень, що постійно

вдосконалюються, впровадження інновацій, підтримка інформаційних, ідеологічних та інших необхідних структурних зв'язків, добір і підготовка персоналу, планування, звітність і контроль тощо.

Висновки

Оскільки основу будь-якої організаційної системи становлять люди, мотивація діяльності яких базується на фізіологічних, соціальних та інформаційних потребах, то продуктивне, правильно розраховане застосування ОЗ в певному організаційному середовищі (передусім, владному) чинить прямий вплив не лише на рівень безпеки організаційної системи держави, а й, власне, на можливість її існування.

Отже, тривалий масований інформаційний і морально-психологічний вплив деструктивного характеру, проходячи крізь свідомість кожного громадянина, створює реальну загрозу існуванню нації загалом унаслідок трансформації основних світоглядних, культурних та ідеологічних установок, тобто зміни внутрішнього організаційного середовища, що визначає систему життєдіяльності держави.

Список літератури

1. Горбулін В. Сурков придумав концепцію “організаційної зброї” проти України. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-politics/2171516-surkov-pridumav-koncepciu-organizacijnoi-zbroi-proti-ukraini-gorbulin.html> (дата звернення: 18.02.2025).
2. Selznick Philip. The Organizational Weapon. URL: <https://www.rand.org/content/dam/rand/pubs/reports/2006/R201.pdf> (дата звернення: 18.01.2021).
3. Сенченко М., Сенченко О., Гастинщиков В. Мозкові центри світу. Київ : Персонал, 2015. 278 с.
4. Організаційна зброя у гібридній війні. URL: <https://matrix-info.com/2018/06/11/organizatsijna-zbroya-u-gibrydnij-vijni/> (дата звернення: 20.02.2025).
5. Слюсаренко А.В. Новітні форми міждержавного протистояння як предмет дослідження сучасної воєнно-наукової думки. *Військово-науковий вісник*. 2015. Вип. 24. С. 173–186.
6. Семенюк Ю.В., Табурець І.І. Організаційна зброя як елемент гібридної війни. *Вісник воєнної розвідки*. 2019. № 55. С. 21–26.
7. Юнацкевич П.И. Организационное оружие. URL: <https://imi.ast.social/2010-10-17-20-47-06/120-organizatsionnoe-oruzhie-v-xxi-veke.html> (дата звернення: 22.02.2025).
8. Семенюк Ю.В. Організаційна зброя як спеціальна технологія. *Науковий збірник за матеріалами XXV воєнно-наукової конференції слухачів та молодих науковців*. 2019. № 36. С. 90.
9. Компанцева Л.Ф. Інформаційні vs організаційні війни: трансформація парадигми. URL: <http://stratcom.co.ua/informatsijni-vs-organizatsijni-vijni-transformatsiya-paradigmi/> (дата звернення: 28.04.2024).
10. Семенюк Ю.В., Мокляк С.П., Лисецький Ю.М. Розвідувальна діяльність і міжнародні відносини. Нові реалії та підходи : монографія; за заг. ред. Ю.М. Лисецького. Київ : ЛАТ&К, 2021. 160 с.