

УДК 1:355

DOI <https://doi.org/10.30970/PPS.2025.60.17>

ЛЮДИНОЦЕНТРИЧНІСТЬ ТА ГУМАННІСТЬ У ПРАКТИКАХ ВІЙСЬКОВО-СОЦІАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ В СУЧАСНІЙ УКРАЇНІ

Ірина Севрук

*Національна академія Національної гвардії України,
гуманітарний факультет, кафедра соціально-гуманітарних дисциплін
майдан Захисників України, 3, 61001, м. Харків, Україна*

Юлія Соколовська

*Національна академія Національної гвардії України,
гуманітарний факультет, кафедра соціально-гуманітарних дисциплін
майдан Захисників України, 3, 61001, м. Харків, Україна*

Наталія Чупрінова

*Національна академія Національної гвардії України,
гуманітарний факультет, кафедра соціально-гуманітарних дисциплін
майдан Захисників України, 3, 61001, м. Харків, Україна*

Микола Товма

*Національна академія Національної гвардії України,
оперативний факультет, кафедра організації роботи з персоналом
майдан Захисників України, 3, 61001, м. Харків, Україна*

Метою дослідження є аналіз принципів людиноцентричності та гуманності у форматі «нового гуманізму» як фундуєчих у формуванні людиноцентричної культури військово-соціального управління; обґрунтування людиноцентрично орієнтованої персональної культури соціального управління офіцерського складу, як принципово значущого чинника додання наявного розриву між інституційно закріпленими концептуальними ідеями й принципами та реальними практиками військово-соціального управління в сучасній Україні.

У дослідженні застосовано конкретно-історичний, системний та міждисциплінарний підходи. Використано методи філософської рефлексії, аналізу, зокрема порівняльного, аналізу документів, синтезу, моніторингу, спостереження та прогнозування. Контекстом дослідження слугують наявні практики військово-соціального управління в контексті трансформацій у військовій кадровій політиці та політиці розвитку людського капіталу у силах оборони сучасної України.

Своєрідність отриманих результатів: 1. Проведено аналіз принципів людиноцентричності та гуманності у форматі «нового гуманізму», який долаючи декларативність традиційного/модерного гуманізму, у реаліях сучасної України постає як стратегія збереження «людського в людині» та виживання українського соціуму. 2. Обґрунтовано людиноцентричність та гуманність як сенсоутворюючі у формуванні людиноцентричної культури військово-соціального управління. 3. Надано авторське визначення поняття «людиноцентрична культура військово-соціального управління». 4. Обґрунтовано, що на персональному рівні людиноцентрична культура військово-соціального управління розкриває себе як здатність військового керівника орієнтуватися у всіх управлінських практиках орієнтуватися збереження життя, честі й гідності людини, її конституційно закріплених прав та свобод як вищої соціальної цінності. 5. Доведено, що саме принципи антропоцентричності та гуманності мають стати основою усіх військових практик, в першу чергу управлінських, за умов мирного та

воєнного часу. 6. Обґрунтовано, що зміни культури військово-соціального управління – складний процес, успішність якого залежить не стільки від внутрішніх, скільки зовнішніх факторів, який потребує долаання формалізму та стереотипів тоталітарної доби в управлінських практиках на всіх рівнях управління військово-соціальними системами. 7. Формування людиноцентрично орієнтованої культури військово-соціального управління на персональному рівні – виклик та завдання сьогодення; провідну роль тут має відігравати система вищої військової освіти.

Ключові слова: людиноцентризм, людиноцентричність, гуманність, новий гуманізм, військово-соціальне управління, людиноцентрична культура військово-соціального управління.

Реалії ведення бойових дій в сучасній Україні продемонстрували необхідність принципів змін у практиках військово-соціального управління. Те, що традиційно визнавалось як «прийнятне, припустиме» в управлінні, стосуючись як окремих підлеглих, так і підпорядкованих підрозділів та частин, те, що насправді виявляє свій сутнісний зв'язок із тоталітарною ідеологією та управлінською спадщиною, за умов ведення бойових дій, виявило не тільки невідповідність реаліям та безпековим викликам сучасності, а й свою деструктивність та згубність, що засвідчують «Концепція військової кадрової політики в системі Міністерства оборони України на період до 2028 року» (2023) (далі Концепція) [1] та «Політика залучення, розвитку та утримання людського капіталу у силах оборони» (2024) (далі Політика) [2].

Концепція, наголошуючи на необхідності кардинальних змін, закладає основи формування нової людиноцентричної культури військово-соціального управління, орієнтованої на людину як вищу соціальну цінність. Політика, визнаючи критичність ситуації станом на 2024 рік (критичні показники «лояльності військовослужбовців до ЗСУ як до організації», як от «ставлення командування», «процеси та процедури», «побут» тощо [2, с. 3], що є яскравим свідченням про деструктивність наявної культури військово-соціального управління), розгортає та конкретизує концептуальні підходи, закладені Концепцією військової кадрової політики.

Отже, як гранично актуальне на сьогодні постає завдання кардинальних змін культури військово-соціального управління у напрямку практичної реалізації принципів людиноцентричності та гуманності, формування людиноцентричної культури військово-соціального управління як на інституціональному, так і персональному рівнях.

Тому **метою даного дослідження** є аналіз принципів людиноцентричності та гуманності у форматі «нового гуманізму» як фундуючих у формуванні культури військово-соціального управління, адекватної безпековим викликам сучасної України; обґрунтування людиноцентрично орієнтованої персональної культури соціального управління офіцерського складу, як принципово значущого чинника долаання наявного розриву між інституціонально закріпленими концептуальними ідеями й принципами та реальними практиками військово-соціального управління.

Аналіз джерел та публікацій. Людиноцентричність та гуманність – проблеми, які були гранично актуалізовані розгортанням бойових дій на теренах України.

Проблеми гуманності та гуманізму, практик людяності та перспектив розвитку гуманізму в умовах війни, можливостей переходу від традиційного («декларативного») гуманізму до практично здійснюваного, «нового» гуманізму тощо, – всі ці проблеми стають предметом національної філософської рефлексії (О. Добродум, С. Крилова, В. Калуга, Я. Любимий, В. Матвеев, Є. Мулярчук, Е. Мартинюк, Н. Манойло, О. Никитченко, М. Препотенська, Н. Павленко, Н. Хамітов, О. Широка, Л. Шашкова та ін.).

Значну увагу вітчизняні фахівці приділяють і проблемам людиноцентризму, людиноцентричного управління, людиноцентричної системи управління персоналом. Ще

з 2014 року людиноцентризм починають обґрунтовувати як «новий управлінський курс» України, що базується на ідеології людиноцентризму, та спрямований на принципове переформатування наявної моделі державного управління, яка ідентифікується як «низькоєфективна» (Г.А. Дмитренко, 2014), людиноцентризм усвідомлюється як унікальний вектор підвищення ефективності державно-управлінського механізму в Україні (Г.А. Дмитренко, М.Ф. Головатий, В.Т. Солодков, Н.В. Головач, 2019).

У сучасному вітчизняному науковому дискурсі наявні публікації, присвячені проблемам формування ефективної системи людиноцентричного управління персоналом в організаціях різного типу (Г. А. Дмитренко, С. В. Мудра), в тому числі, у контекстах викликів воєнного часу (О.С. Вербова, Р.М. Вербова). У вітчизняному освітньому просторі людиноцентрична парадигма визнається як домінантна (В. Андрущенко, В. Кремень, І. Зязюн, Г. Падалка, М. Ткач та інші.)

У правових вимірах людиноцентризм розглядають В. Авер'янова, С. Алексєєва, І. Бойко, Р. Мельник, А. Маслова, Т. Тарахонич, Н. Федорук та інші. При цьому вітчизняна правова думка наголошує на наявності суттєвого розриву між «належним» та «існуючим»: між тим, що проголошується як вища соціальна цінність (людина, її життя, конституційні права тощо), та тим, що дійсно є реальними «працюючими», наявними правами, свободами та законними інтересами людини, що унаочнила Міжнародна науково-практична конференція «Людиноцентризм в праві: теоретико-прикладні засади» (16.05.2017).

Водночас, теоретичні розвідки, присвячені дослідженню людиноцентризму у практиках військово-соціального управління у національному науковому просторі, відсутні. Наявні лише проголошені на інституціональному рівні принципи людиноцентричності та гуманності [1], унормоване визначення змісту поняття «людиноцентрична культура військово-соціального управління» відсутнє.

Методологія та методи. Методологічною основою дослідження слугують конкретно-історичний, системний та міждисциплінарний підходи, що є універсальними у методології сучасного наукового пізнання. Методи, які було використано при проведенні дослідження: філософської рефлексії, аналізу, зокрема порівняльного, аналізу документів, синтезу, моніторингу, спостереження та прогнозування.

Контекстом даного дослідження є концептуальні зміни, які наявні у військовій кадровій політиці та політиці розвитку людського капіталу у силах оборони сучасної України, у співвіднесенні їх із наявними практиками військово-соціального управління.

Матеріалами дослідження слугують: «Концепція військової кадрової політики в системі Міністерства оборони України на період до 2028 року» (2023), «Політика залучення, розвитку та утримання людського капіталу у силах оборони» (2024), «Військовий етос сержантського та старшинського складу у ЗСУ» (2021), «Доктрина розвитку військового лідерства у Збройних Силах України» (2020), «Доктрина з військового лідерства в Національній гвардії України» (2022).

Виклад основного матеріалу. «Концепція військової кадрової політики в системі Міністерства оборони України на період до 2028 року» (2023) [1] – принципово важливий документ сучасності, який наголошує на необхідності кардинальних змін у ставленні до людини у Збройних Силах України. Людиноцентричність та гуманність визначаються Концепцією як одні з основних принципів, що є фундуючими нової військової кадрової політики в системі Міністерства оборони України [1]. В такий спосіб Концепцією закладаються основи людиноцентричної системи управління персоналом та, в цілому, культури військово-соціального управління.

Даний документ можна вважати модельним, на основі якого будуть розроблятися аналогічні Концепції інших складових сектору безпеки та оборони України, забезпечуючи єдність концептуальних підходів у кадровій політиці силових структур, та формуванні відповідної культури військово-соціального управління у цих структурах [3].

За свідченням Наталії Калмикової, заступниці Міністра оборони України (у період з 27.09.2023 р. до 05.09.2024 р.), «вперше в Україні з'явився стратегічний документ такого рівня, який кардинально змінює підхід держави до людини в Силах оборони та націлений на виконання вимог взаємосумісності з НАТО в цій сфері» [4].

«Людиноцентризм» – поняття, яке у національних силових структурах прийнято тлумачити як теоретико-світоглядну концепцію, яка розглядає людину як найвищу цінність та визначальну мету суспільства, приписуючи організовувати усі сфери життєдіяльності суспільства, соціальної організації та професійної спільності, в тому числі, військово-професійної, на основі загальнолюдських цінностей [5].

Поняття «гуманність», згідно принципів НАТО щодо ведення бойових дій, прийнятих Україною ще у 2015 році, розкривається як «відповідність (неперевищення) рівня збройного насильства загальнолюдським цінностям і нормам міжнародного гуманітарного права, а також поставленій меті бойових дій» [6]. Принцип гуманності, орієнтуючи на додержання норм міжнародного гуманітарного права та загальнолюдські цінності, визнає людину вищою цінністю та визначає межі припустимого у досягненні мети військової операції.

Сутнісний зв'язок принципів людиноцентричності та гуманності дозволяє виявити/унаочнити діяльнісний підхід. Якщо будь-яка діяльність – це завжди мета та засоби досягнення мети, то людиноцентричність і гуманність розкривають свій сенс і як ціль/мета діяльності, приписуючи в усіх практиках орієнтуватися на людину як вищу цінність, і, водночас, як засоби досягнення мети, зобов'язуючи, обираючи ті чи інші способи досягнення мети, орієнтуватись на людину, її права та свободи, честь та гідність, життя та недоторканість тощо.

Людиноцентричність та гуманність як базові морально-етичні принципи гранично актуалізує сама ситуація сучасної України, яка діагностується не просто як «соціальна, політична, навіть геополітична» криза, а як екзистенціальна, «криза глибинних цінностей людського буття» [7, с. 9], актуалізує проблеми гуманізму та гуманістичних цінностей у форматі «нового гуманізму», який, долаючи декларативність модерного/класичного гуманізму, постає не тільки як обґрунтування та проголошення гуманістичних цінностей, а й як практики реалізації цих цінностей, як практики реалізації «конкретних програм з відчутним результатом» [8, с. 222].

Сьогодні недостатньо просто декларувати/визнавати гуманістичні цінності, хоча ситуація війни/воєнного стану ці цінності, якщо не знецінює, то досить часто у конкретних контекстах визначає як такі, що є «не на часі», відсуваючи «на потім, на майбутнє». Сьогодні в Україні актуалізує тезу, що конститує концепцію «нового гуманізму», – «гуманізм як декларація гуманності нічого не вартий без реальних дій» [8, с. 222]. І це стосується як держави та окремих громадян, державних інституцій та структур громадянського суспільства, так і силових структур. Сьогодні потребує/вимагає активної участі кожного, кожної структури на своєму рівні, за своїми можливостями, в будь-який спосіб у кожній життєвій ситуації через практичну дію орієнтуватися на принципи людиноцентричності та гуманності, стверджувати пріоритет цінності людини, людського життя, честі й гідності як вищої соціальної цінності.

У контексті реалій України, у 2025 році новий гуманізм розкриває свій зміст як стратегія виживання людини та українського соціуму, як стратегія збереження «людського в

людині». Зокрема, і за рахунок реалізації у практиках сектору безпеки та оборони України принципу гуманності, що є фундуєм у силових структурах країн-членів та країн-партнерів НАТО.

Отже, людиноцентричність та гуманність постають як сенсоутворюючі у формуванні людиноцентричної культури військово-соціального управління, саме ці принципи мають стати основою усіх військових практик, в першу чергу, управлінських за умов мирного та воєнного часу.

Водночас, маємо визнати: унормоване визначення змісту поняття «людиноцентрична культура військово-соціального управління» на сьогодні у національному науковому дискурсі відсутнє. Отже, необхідними є певні термінологічні уточнення.

На думку авторів, суттєво важливою сутнісною ознакою людиноцентричної культури військово-соціального управління є принципова орієнтація на людину як вищу соціальну цінність, що реалізується у кожній управлінській процедурі.

Якщо визнати, що культура управління – це складний інтегративний феномен, який на персональному рівні включає і систему цінностей, і моделі поведінки та управлінських взаємодій, і сукупність персональних якостей управління/лідера. Якщо визнати, що інституціональний рівень управлінської культури – це єдність політик, що визначають певні цінності й принципи, єдність механізмів й процедур, які забезпечують практичну реалізацію цих принципів та всіх рівнях управління: від усієї організації до персонального. То, в такому разі, можемо запропонувати наступну дефініцію: «людиноцентрична культура військово-соціального управління» – це цілеспрямована і динамічна система цінностей, принципів, норм, законів, способів, засобів, форм і методів соціального управління військово-соціальними системами та соціальними процесами у військово-соціальних системах на основі принципів людиноцентричності та гуманності, орієнтована на людину як вищу соціальну цінність.

На персональному рівні людиноцентрична культура військово-соціального управління постає як домінування у системі цінностей керівника/військового лідера базових демократичних цінностей (людина, її конституційно закріплені права та свободи, законність, право тощо) та принципів людиноцентричності та гуманності; моделі поведінки та управлінських взаємодій так саме мають бути орієнтовані на практичну реалізацію даних цінностей та принципів.

У національних контекстах ця людиноцентрична орієнтація практично реалізується через долання в управлінських практиках моделей та стереотипів, притаманних культурі військово-соціального управління тоталітарної доби з її нехтуванням людиною (військово-службовцем), її інтересами та потребами.

Так, Концепція наголошує на необхідності «викорінення з ... практичної діяльності типових недоліків, притаманних для керівника» та формування й розвитку «лідерських якостей у командирів (начальників) усіх рівнів» [1, с. 15]. А Політика, проголошуючи необхідність формування нової культури взаємовідносин між командирами та підлеглими (п. 3.6.8), зазначає, що «На нинішньому етапі розвитку СО (сил оборони) триває де-радянська система взаємовідносин у військах, і цей процес має продовжуватися». Метою цього процесу є створення принципово відмінної від наявної у військах нової культури взаємовідносин, яка передбачає впевненість та довіру підлеглих до своїх командирів, відкритість комунікацій про потреби та проблемні питання, чіткість виконання поставлених завдань, можливість за необхідності оперативної їх уточнювати. В свою чергу командири «ставляться до підлеглих з повагою, без зверхності, своїм прикладом показуючи належні стандарти поведінки» [2, с. 42].

Те, що відбувається на сьогодні в українському суспільстві, державі та у військах, здебільшого за своєю сутністю розгортається у смисловому полі класичного/модерного гуманізму. Коли створюються дуже гарні концепції, стратегії та програми, проголошуються дуже гарні ідеї та гучні людиноцентричні заяви, але практики, зокрема військово-соціального управління, демонструють принципове нерозуміння сутності цих ідей, заяв та програм, отже, й невідповідність їм.

Як здолати цей розрив? На думку авторів дослідження, силові структури за сутністю своєю – це замкнута система, яка є однією з найбільш інертних, яка тримається на домінуванні принципів єдиноначальності та субординації та силі традицій. Відповідно, трансформації такої системи з середини самої системи є досить проблемним питанням.

Не випадково над створенням нової Концепції військової кадрової політики працювали представники не тільки силових структур України (фахівці комітету з питань кадрового менеджменту Міністерства оборони), а й стратегічні радники НАТО та представники громадського сектору [4]. Залучення фахівців зі структур НАТО – це не тільки про «використання найкращого досвіду західних партнерів та адаптації його під українські реалії» [4] та врахування інтересів й потреб громадян. На думку авторів, «зовнішні» по відношенню до національних силових структур (і фахівці НАТО, і представники громадського сектору), – це можливість альтернативної оптики, інакшого бачення проблем та шляхів додання цих проблем, це можливість додання застарілих управлінських стереотипів та моделей управлінської поведінки, це – шанс на додання традиційних кордонів системи, збудованих ментальністю тоталітарної доби.

Але Концепція чи Політика – це лише орієнтири, приписи та завдання, на які має орієнтуватися практика. І питання реалізації основних ідей, вимог та приписів цих документів – це все ж таки питання, яке буде вирішуватися «на місцях». І тут залишається загроза традиційних для національної управлінської культури бюрократизму та формалізму, коли у звітах все буде «підганятися» під очікувані результати та показники результативності, визначені Концепцією, або завдання, прописані Політикою, а реально людиноцентричність та гуманність так і залишатимуться у декларативній площині.

Ситуацію в управлінських практиках, на думку авторів, здатні змінити агенти – свідомі носії демократичних змін. На сьогодні у силових структурах наявні певні групи осіб – військовослужбовців різних рівнів, які мають безпосередній досвід демократичних традицій військово-соціального управління завдяки проходженню навчання/підвищення кваліфікації у силових структурах країн-членів НАТО. Наявні на сьогодні і групи військовослужбовців, які добровільно вступили до сил оборони або були мобілізовані, особи різного віку та різних цивільних професій, спільним для яких є те, що вони мають сталі уявлення про цінність власних прав та свобод, цінність людської честі й гідності, які готові відстоювати свої права й свободи у військово-професійному середовищі. Для них людиноцентричність та гуманність не є абстрактними поняттями.

Сама війна, умови війни, примушують визнати, що недостатньо формально йменуватися командиром, необхідно бути лідером, що основою лідерства є довіра. А довіра в свою чергу – це результат реалізації в управлінських практиках принципів людиноцентричності та гуманності. Саме людиномірність феномену військового лідерства засвідчують Доктрини військового лідерства для ЗСУ та для НГУ [9, 10].

Висновки та пропозиції. Проведений аналіз дозволяє стверджувати наступне:

1. Одними з домінантних у практиках військово-соціального управління за реалій сучасної України мають стати принципи людиноцентричності та гуманності у форматі

«нового гуманізму» який постає не тільки як обґрунтування та проголошення гуманістичних цінностей, а й як практики реалізації «конкретних програм з відчутним результатом».

2. Розрив між інституціонально закріпленими концептуальними підходами, принципами й цінностями та реальними управлінськими практиками, потребує долання через формування людиноцентричної культури військово-соціального управління.

3. У питаннях формування людиноцентричної культури військово-соціального управління у силових структурах України неприпустимим є формалізм.

4. Зміни персональної управлінської культури керівного складу у напрямку реалізації принципів людиноцентричності та гуманності, відповідності вимогам й стандартам НАТО, потребують системного підходу на всіх рівнях.

5. У процедури атестації управлінських кадрів необхідним є включення у якості обов'язкового показника рівня сформованості людиноцентричної управлінської культури.

6. Необхідною є розробка процедур, спрямованих на забезпечення відповідальності військових керівників/начальників за деструктивні наслідки своїх соціально-управлінських рішень.

7. У формуванні людиноцентричної культури військово-соціального управління на персональному рівні провідну роль має відігравати система вищої військової освіти.

8. Формування на персональному рівні людиноцентричної культури військово-соціального управління у закладах вищої військової освіти та закладах вищої освіти із специфічними умовами навчання має включати дві складові: освітній процес (надання базових знань що концептуальних засад сучасної військової кадрової політики та військово-соціального управління) та соціальне середовище навчального закладу, в якому через безпосередні щоденні соціальні взаємодії закладатимуться традиції військово-соціального управління, орієнтованого на принципи людиноцентричності та гуманності.

Список використаної літератури

1. Концепція військової кадрової політики в системі Міністерства оборони України на період до 2028 року, затверджена наказом Міністра оборони України від 27.10.2023. 61 с. № 637/нм. URL: https://www.mil.gov.ua/content/tenders/koncepcia_kadr_29012024.pdf
2. Політика залучення, розвитку та утримання людського капіталу у силах оборони. Київ. 2024. 54 с.
3. Титаренко О.О., Загородній С.В. Питання формування кадрової політики Національної гвардії України в умовах воєнного стану. *Юридичний науковий електронний журнал*. № 8. 2024. С. 285–290. URL: http://www.lsej.org.ua/8_2024/68.pdf
4. Калмикова. Н. В Україні ухвалили політику розвитку людського капіталу в Силах оборони *Армія. ІНФОРМ*. 20 Травня 2024. URL: <https://armyinform.com.ua/2024/05/20/v-ukrayini-uhvalyly-polityku-rozvytku-lyudskogo-kapitalu-v-sylah-oborony/>
5. Військовий етос сержантського та старшинського складу у ЗСУ. 2021. 32 с.
6. Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 2 вересня 2015 року «Про нову редакцію Воєнної доктрини України». Указ Президента України. Від 24 вересня 2015 р. № 555/2015. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/MUS25411>
7. Хамітов Н. Новий гуманізм як відповідь на виклик неототалітаризму: підхід метаантропології в осягненні глобальної суперечності нашого часу. *Проблеми гуманізму в умовах війни і миру: методології осмислення і практики людяності. Збірник наукових праць /За ред. Н. Хамітова і С. Крилової. К.: КНТ, 2024. С. 9–16.*
8. Силкіна С. «Новий гуманізм» як світоглядна засада освітньої стратегії ЮНЕСКО. *Філософія освіти*. 2015. № 1 (16). С. 220–230.

9. Доктрина розвитку військового лідерства у Збройних Силах України. 2020. 27 с. URL: https://dovidnykmpz.info/wp-content/uploads/2020/12/Doktryna_rozvytku_viys-kovoho_liderstva_v_Zbroynykh_sylakh_Ukrainy_compressed.pdf
10. Доктрина з військового лідерства в Національній гвардії України. 2022. 46 с. URL: <https://ngu.gov.ua/wp-content/uploads/2022/12/vkp-1-00.01-doktryna-zvijiskovogo-liderstva-v-ngu.pdf>

HUMAN CENTRICITY AND HUMANITY IN THE PRACTICES OF MILITARY AND SOCIAL MANAGEMENT IN MODERN UKRAINE

Irina Sevruck

*National Academy of the National Guard of Ukraine,
Faculty of Humanities, Department of Social Sciences and Humanities
Zakhysnykiv Ukrainy sq., 3, 61001, Kharkiv, Ukraine*

Yulia Sokolovska

*National Academy of the National Guard of Ukraine,
Faculty of Humanities, Department of Social Sciences and Humanities
Zakhysnykiv Ukrainy sq., 3, 61001, Kharkiv, Ukraine*

Natalia Chuprynova

*National Academy of the National Guard of Ukraine,
Faculty of Humanities, Department of Social Sciences and Humanities
Zakhysnykiv Ukrainy sq., 3, 61001, Kharkiv, Ukraine*

Mykola Tovma

*National Academy of the National Guard of Ukraine,
Faculty of Operational, Department of Organization of Work with Personnel
Zakhysnykiv Ukrainy sq., 3, 61001, Kharkiv, Ukraine*

The purpose of the present study is to analyse the principles of human centricity and humanity in the format of 'new humanism' as fundamental shaping blocks in forming a human-centred culture of military social management; to substantiate a human-centred personal culture of social management of officers as a critical factor in bridging the existing gap between institutionally enshrined conceptual ideas and principles and actual practices of military social management in modern Ukraine.

The study applies specific historical, systemic and interdisciplinary approaches. The research methods used are philosophical reflection, analysis, including comparative analysis, document analysis, synthesis, monitoring, observation and forecasting. The context of the study rests upon the existing practices of military and social management in the context of transformations in the policies for the military and human capital development in the defence sector of modern Ukraine.

Originality of the results obtained is as follows: 1. The principles of human centredness and humanity were analysed in the format of 'new humanism', which, overcoming the declarative nature of traditional/modern humanism, appears as a strategy for the survival of man and Ukrainian society in the realities of modern Ukraine. 2. Human centricity and humanity as meaning-forming elements in building a human-centred culture of military and social management were substantiated. 3. The author's interpretation of the concept of 'human-centred culture of military-social management' was presented. 4. The human-centred culture of military-social management was substantiated as the one that reveals itself as an orientation in all management practices to preserve human life, honour and dignity, their rights and freedoms constitutionally enshrined as the highest social value; and this applies to both civilians

and military personnel. 5. Changing the culture of military-social management proved to be a complex process requiring a systematic/comprehensive approach to overcome stereotypes of the totalitarian era and formalism in management practices at all levels. 6. Formation of a human-centred culture of military-social management at the personal level is both a challenge and a priority task of today; the system of higher military education should play a leading role in this regard.

Key words: human centricity, humanity, new humanism, military and social management, human-centred culture of military and social management.