

ВОЕННЫЕ НАУКИ

УДК 355.3.001

Абраимов Досай Касымович – к.ист.н., профессор (Алматы, ВИ КНБ РК)

**О СПЕЦИФИЧЕСКИ ВАЖНЫХ КАЧЕСТВАХ
ОФИЦЕРСКОГО СОСТАВА - КАК ОПРЕДЕЛЯЮЩЕМ КОМПОНЕНТЕ
УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.**

Управленческая деятельность любого руководителя или органа – неотъемлемый и наиболее важный компонент функционирования социальных организаций. Она является особым видом деятельности, явлением прикладного характера, ибо она призвана обслуживать реализацию целей и функций управления, обеспечивать подготовку и проведение в жизнь управленческих решений и действий.

Управленческую деятельность, в целом, можно определить *«как набор (совокупность) выработанных историческим опытом, научным познанием и талантом людей навыков, умений, способов, средств целесообразных поступков и действий человека в сфере управления»* [1].

В настоящее время развитию педагогических технологий, в том числе и проблемам технологии управления и управленческой деятельности уделяется большое внимание, так как управленческая деятельность, как объект исследования привлекала и продолжает привлекать самое пристальное внимание научной мысли.

Вместе с тем, важные проблемы управленческой деятельности командных кадров в Вооруженных силах, (пограничной службе), как в мирное, так и в военное время, исследованы недостаточно.

Непосредственно управленческую деятельность командных кадров, можно охарактеризовать, **с одной стороны**, как совокупность последовательно выполняемых должностными лицами органов управления работ, объединенных единством цели и общностью решаемых задач по управлению, и **с другой стороны**, как совокупность тесно связанных между собой организационных форм работы, методических приемов непосредственного решения задач управления, а также профессиональных качеств должностных лиц органов управления [2].

Управленческая деятельность командных кадров отличается от других видов деятельности своим содержанием и спецификой, поскольку по своей сути она требует от военачальника (командира) самостоятельных и больших волевых усилий по выработке, принятию и практической реализации управленческих решений, призванных изменять ход операции (боя), сознание, поведение и деятельность войск (людей) в ходе операции (боя) в различных условиях сложившейся (складывающейся) обстановки.

Можно сделать вывод, что управленческая деятельность командных кадров (командующих, командиров всех степеней, штабов и других органов управления войсками) в мирное и военное время является актуальной проблемой теории и практики современной военной науки.

Это объясняется, тем, что жизнь не стоит на месте. Глобальные изменения происходят во всем мире, во всех сферах жизнедеятельности человечества. В век информационного взрыва, как иногда называют 21 век, значительные перемены происходят и в качественных параметрах личного состава армий мира. Военные конфликты различной интенсивности в различных регионах мира, изменения в так называемом человеческом факторе неизбежно предъявляют новые, особые требования к уровню, стилю и методам управленческой деятельности командных кадров в современных условиях.

Кардинальные изменения происходят и в области вооружения и военной техники. Появление новых видов и систем уничтожения человека: нейтронные боеприпасы, генное оружие, космические электронные системы, новейшие биотехнологии, высокоточное оружие, системы залпового огня, модернизированные виды стрелкового и артиллерийского вооружения, использование преимуществ электроники в ведении боевых действий также требуют соответственно изменений качественных параметров, как личного состава армии, так и в первую очередь у руководящих командных кадров.

Главный смысл управленческой деятельности командных кадров – получение нового качества управляемого процесса, что невозможно без серьезных творческих усилий. Но это, как показывает анализ, не всегда понимается, и в управленческой деятельности командных кадров обнаруживается много рутинного, однообразного и формального, отчего и объективные результаты ее могут оказаться недостаточно высокими.

Так, отсутствие автоматизированной информационной системы в структурах Вооруженных Сил Республики Казахстан, на наш взгляд, требует большого количества ручного труда (60-80%) для ввода информации, необходимой для формирования отчетной документации по управленческой деятельности и ее результатам (оформление рабочей карты командира, план проведения учений (операции) и т.д.).

По своему предмету управленческая деятельность командных кадров является информационно-аналитической. Это сбор, обработка, анализ, систематизация, хранение и передача информации, необходимой для выработки, принятия и реализации управленческих решений по подготовке и ведению боевых действий подчиненными войсками. В этом контексте, часто имеют место трудности в получении достоверной информации в требуемом объеме о противнике и обстановке.

Существование неопределенности исходной информации, используемой в процессе выработки и принятия решения командующим (командиром) во многом, определяет направленность управленческой деятельности на ее устранение путем организации действий, обеспечивающих добывание (получение) дополнительной информации, устраняющей (снижающей) исходную неопределенность.

Так, в период боевых действий в зоне Персидского залива командование многонациональных сил, с целью получения своевременной и достоверной информации задействовало космическую разведывательную группировку (около 60 спутников) и почти 180 самолетов-разведчиков [3,4]. В целом, управленческая деятельность командных кадров представляет собой специфическое и сложное социально-психологическое явление с ярко выраженной доминантой воли.

Командные кадры, в процессе организации и осуществления управления, практически постоянно совершают в период учений (и будут совершать в период боевых действий) сложные и динамичные мыслительные и волевые операции анализа обстановки и противника, оценки своих сил и средств, выработки замысла операции (боя), выбора варианта действий, принятия решения, подчинения и исполнения, планирования операции (боя), организации подготовки к боевым действиям, контроля процесса выполнения поставленных задач и т.д. Это создает в органах военного управления особый напряженный социально-психологический микроклимат, активно влияющий на сознание, чувства, жизненные ориентации человека и формирующий определенный тип поведения и деятельности самих военнослужащих, выражающийся в особой лаконичности, четкости и категоричности суждений. Не случайно даже внешний вид, манера держаться и говорить командующего (командира) весьма отличается от того офицера, который никогда не командовал и тем более от облика гражданского функционера [5-8].

Постоянное напряжение воли, груз возложенной ответственности, дисциплинированность, организованность и строгая субординация, подчинение собственного «я» исполнению приказа – вот естественные черты, которые присущи управленческой деятельности в соединениях, частях и подразделениях Вооруженных Сил Казахстана. Без этого невозможно добиться того, чтобы формируемые и реализуемые командными кадрами решения имели должный авторитет в войсках и в необходимой мере для эффективного обеспечения боевой готовности влияли на сознание военнослужащих, их поведение и деятельность.

Следует также отметить, что управленческая деятельность командных кадров выступает как коллективистская и специфическая категория, так как она осуществляется во всех воинских формированиях, и одновременно предполагает взаимодействие органов управления по горизонтали (между соединениями или частями) и вертикали (подчиненные и вышестоящие органы управления). Специфичность этой деятельности проявляется и в том, что в ней имеет место особая специализация: (например, оперативный отдел, разведывательный отдел, служба вооружения и т.д.), а также специфичность по определенным предметам, содержанию и видам выполняемых работ, в свою очередь, требующая кооперации в процессе выработки, принятия и практической реализации управленческого решения.

Управленческая деятельность командных кадров, по своему содержанию и смыслу – сложная система, представляемая множеством структур (иногда пересекающихся), элементы которых и они сами могут взаимодействовать между собой определенным образом. В этом контексте, необходимо учитывать большое число факторов, зачастую неоднозначно связанных друг с другом и воздействующих на эффективность управленческой деятельности командных кадров как прямо, так и опосредствованно. Трудности достижения эффективности управленческой деятельности командных кадров связаны с наличием большого числа качественных характеристик, количественная оценка которых представляет собой самостоятельную сложную задачу.

Исследуя проблему управленческой деятельности командных кадров, следует отметить, что вооруженные силы (пограничную службу) Казахстана в целом можно представить как определенное учреждение, органично сочетающее специфические черты управленческих и образовательных структур со всеми вытекающими отсюда последствиями, что детерминирует особенности управления им.

Выделим несколько таких особенностей управленческой деятельности командных кадров в вооруженных силах (пограничной службе) Казахстана, составляющих основу ее специфики.

Во-первых, в качестве субъектов управленческой деятельности в соединениях и частях Вооруженных сил (пограничной службы) Казахстана выступают: командир части (учреждения), его заместители, командиры подчиненных ему подразделений и начальники отделов и служб.

Определенная роль в качестве субъектов управленческой деятельности принадлежит органам и средствам коллегиального управления (Ученый Совет военного вуза, офицерские собрания, заседания аттестационной комиссии, советы прапорщиков, сержантов и другие), что, впрочем, не отменяет принцип персональной ответственности командиров всех уровней за результаты воинского обучения и подготовки войск.

Во-вторых, объектами управленческой деятельности в этих условиях являются все соединения и части вооруженных сил (пограничной службы), структурные подразделения и должностные лица.

В-третьих, целью управленческой деятельности командных кадров является обеспечение высокой боевой готовности соединения, части (учреждения) и качественное

решение всех возложенных на него задач в области боевого и служебного предназначения.

В-четвертых, результаты управленческой деятельности командных кадров проявляются в особой, специфической конечной «продукции» воинских частей – в оценках на итоговых проверках с боевой стрельбой и вождением боевых машин, боевых пусков ракет и т.д.

В целом, управленческая деятельность командных кадров объединяет в себе собственно как деятельностьный аспект, ориентированный на организацию и выполнение поставленных задач, так и внутренний личностный, мыслительный аспект, процесс принятия решений. Двуединство данных аспектов позволяет в методическом плане применять получаемые данные (при разработке соответствующих процедур) как из практической в теоретическую плоскость, так и наоборот.

В общем виде, процесс управленческой деятельности командных кадров реализуется в целесообразной необходимой активности личности руководителя, как субъекта деятельности. Командир, как управленец, осуществляет одновременно практическую (профессиональную) и специально-познавательную (мыслительно-теоретическую деятельность).

Очевидно, что управленческая деятельность командных кадров многогранна по своим проявлениям и исполнителям. Это и офицеры органов управления, и их качественные характеристики, используемые новейшие технические средства, военная техника и средства вооружения и современные методы управления, которые в совокупности образуют сложное комплексное явление, требующее от командных кадров сложных и разнообразных знаний и умений. Можно получать требуемое количество информации, но не уметь из-за отсутствия необходимых знаний, умений или технических средств ее обрабатывать, для получения нужных данных. Можно иметь (согласно штатному расписанию) требуемое количество офицеров в структуре органа управления, но причине недостаточного их профессионализма руководителя или его подчиненных, не обеспечивать выработку и принятие эффективных управленческих решений, а также их практическую реализацию. Очевидно, что нельзя достичь желаемого результата в решении управленческой задачи без соответствующих профессиональных знаний и умений.

Управленческая деятельность офицерского состава - это, в первую очередь, руководство людьми. Поэтому успешное решение задач управления зависит не только от используемых средств и методов управления, но и от правильной организации системы подбора кадров. Для того, чтобы такая система была действенной, должны быть определены и обоснованы с позиции системного подхода те качества, которыми должен обладать каждый командир (начальник).

Вопросу установления совокупности качеств командного состава, специфичных их управленческой деятельности, посвящено достаточно исследований, в которых и великие полководцы, и известные военные деятели, и аналитики указывают в прямой или косвенной постановке основные элементы, по которым необходимо производить оценку и подбор кадров.

Обязательность наличия у руководителя таких качеств, как: психологическая избирательность, психологический такт, требовательность, практический ум, общественная энергичность, критичность, склонность к организаторской деятельности, инициативность, самостоятельность, общий уровень развития, наблюдательность, настойчивость, работоспособность, активность, предполагает Л.И. Уманский [9].

Основными для руководящего состава являются следующие качества: практичность склада ума, волевые качества, настойчивость, требовательность,

целеустремленность, оптимизм, гибкость, самообладание, способность к быстрой оценке людей [10]. На первом месте должны быть компетентность, ответственность, коммуникативность и волевые качества [11]. В первую очередь, необходимы самообладание, выдержка, тактичность, инициативность, креативность, ответственность, работоспособность, смелость, компетентность, общительность, зрелость, терпеливость и “здоровый карьеризм” [12].

Маршал Советского Союза Г.К.Жуков необходимыми чертами командных кадров считал: высокий уровень профессиональной подготовки, знание людей и умение с ними работать, боевой опыт и опыт учебно-боевой подготовки, способность к обучению, воля и решительность, дисциплинированность, аналитическое мышление, здоровье, принципиальность, выдержка, талант, интуиция и психологическая устойчивость [13, 14]. С.М. Штеменко, анализируя деятельность Генерального штаба, командующих и штабов во время войны, выделил аналогичные составляющие: работоспособность, уровень знаний, боевой опыт, талант, решительность, инициативность, выдержка, умение работать с людьми, ответственность, принципиальность, дисциплинированность, психологическая устойчивость, аналитическое мышление, физическое состояние, мобильность и интуиция [15].

Нельзя в рассматриваемой области обойти молчанием и великого Генералиссимуса А.В. Суворова. По высказываниям известных его современников А.Ф. Ланжерона, П.Л.А. Марсильяка де Крюзи, С.Н. Глинки, А. Столыпина и Г.Р. Державина для Суворова критериями отбора были следующие элементы: дисциплинированность, воля, решительность, способность к обучению, уровень знаний, боевой опыт, одаренность, здоровье, гибкость ума, твердость духа, работоспособность и умение работать с людьми [16].

Да, сегодня можно назвать немало качеств, которыми должно обладать руководящее звено армии. Однако этого на настоящий момент явно недостаточно. Кроме ответа на вопрос о качествах и уровне этих качеств, необходимо ответить и еще на два вопроса: какие качества являются обязательными для представителей командных кадров? И с какими конкретно процессами или их составляющими это связано?

Анализ существующих подходов к формированию кадровой политики показывает то, что они базируются, в основном, на рефлексии, что вносит определенную долю субъективизма в процесс формирования требований к командному и управленческому составу.

Это объясняется тем, что опыт и уровень знаний каждого индивидуума ограничены. В связи с этим, требования к командным кадрам могут быть неполными и не всегда объективными. Именно отсутствие научно обоснованных и частичное игнорирование уже подтвержденных практикой и опытом боевых действий требований позволяет нередко прийти в состав органов управления не достаточно компетентным кадрам в силу сложившихся идеологических, политических или социальных обстоятельств.

Таким образом, на основе краткого анализа можно сделать лишь один **ВЫВОД**: требуется определить с научной позиции содержание и установить полноту качеств командных кадров, специфичных их управленческой деятельности.

В свою очередь, только взвешенное, сбалансированное введение в действие всех элементов управленческой деятельности командных кадров, способно придавать ей рациональность и эффективность.

ЛИТЕРАТУРА

1. Атаманчук Г.В. Теория государственного управления. Курс лекций. М., Юрид. лит., 1997, 400 с.
2. Алтухов П.К., Афонский И.А., Рыболовский И.В., Татарченко А.Е. Основы теории управления войсками / Под ред. П.К. Алтухова. М., Воениздат, 1984, 221с.

3. Гушев А., Сергеев Е. Военно-технические аспекты войны в зоне Персидского залива //ЗВО, 1991, №7, с. 3-9.
4. Палагин В., Кайшури А. Ведение воздушной разведки в операции «Буря в пустыне» //ЗВО, 1995, №12, с. 26-29.
5. Брусиллов А.А. Мои воспоминания. М., Воениздат, 1983, 256 с.
6. Жуков Г.К. Воспоминания и размышления. В 2-х т. Т.1. М., АП «Новости», 1974, 432 с.
7. Жуков Г.К. Воспоминания и размышления. В 2-х т. Т.2. М., АП «Новости», 1974, 448 с.
8. Штеменко С.М. Генеральный штаб в годы войны. М., Воениздат, 1975, 788 с.
9. Уманский Л.И. Психология организаторской деятельности. М., Наука, 1980, 231 с.
10. Ковалев А.Г. Коллектив и социально-психологические проблемы управления. М., Политиздат, 1975, 270 с.
11. Свенцицкий А.Л. Социальная психология управления. Л., ЛГУ, 1986, 175 с.
12. Михеев В.И. Социально-психологические аспекты управления. Стиль и методы работы руководителя. М., Моск. рабочий, 1975, 493 с.
13. Жуков Г.К. Воспоминания и размышления. В 2-х т. Т.1. М., АП «Новости», 1974, 432 с.
14. Жуков Г.К. Воспоминания и размышления. В 2-х т. Т.2. М., АП «Новости», 1974, 448 с.
15. Штеменко С.М. Генеральный штаб в годы войны. М., Воениздат, 1975, 788 с.
16. Наука побеждает. Век XVIII. М., Мол. гвардия, 1984, 605 с.

ИННОВАЦИИ В ВЫСШЕМ ОБРАЗОВАНИИ

ОӘК 338.37

**Айтжанова Дина Альбиевна – э.ғ.к., доцент (Алматы, ЭИ ҚҰ БҒМ)
Идирисова Бибинур Шаменқызы – аға оқытушы (Алматы, ЕҢИ)**

БІЛІМ ЭКОНОМИКАСЫНЫҢ НЕГІЗГІ БАҒЫТТАРЫН ҚАЛЫПТА СУЫНДАҒЫ АДАМДЫҚ КАПИТАЛДЫҢ РОЛІ

Дағдарыстан кейінгі отандық экономиканың артуының негізгі факторы, біздің пікіріміз бойынша, экономикалық дамуының парадигмасының қайта бағытталуы. Осы арайда, жаңа экономика, адамдық капиталға бастапқы орын берген білім экономикасын қалыптасуына ерекше көңіл аудару керек. «Адам капиталының бәсекеге қабілеттілігін арттыру үшін болашаққа белсенді инвестициялау» аса маңызды мақсат деп Елбасы Жолдауында анықтайды.

Адамдық капитал, ұлттық байлықтың бір бөлігі ретінде халықтың өмір сүру деңгейінің жоғарылауына, білім беруге, денсаулық сақтауға, ғылымға, кәсіпкерлік қабілеттілікке, ақпараттық қамтамасыз етілуге және де қауіпсіздікке, халықтың экономикалық бостандығына тартылған инвестициялар есебінен қалыптасады. Сондықтан, адамдық капиталдың, экономиканың және елдің даму деңгейінің жоғарылауы толығымен байланысты және бір-біріне тәуелді. Егер, адамдық капиталдың инвестицияларының аясы ретінде жаңашылдық және ақпараттық деңгей, интеллектуалды капитал және білім қызмет етсе, онда, үздіксіз оқуды қалыптастырудың қажеттілігіне мыналар әсер етеді: технология мен өндірістік еңбектің деңгейі, әлеуметтік сфера, мемлекеттік басқарудың тиімділігі, венчурлық бизнес, азаматтық қоғамның дамуы. Осы жағдайға байланысты, адамдық ресурстарға тартылған біртұтас инвестициялар барлық шығындар сомасын құрайды.