

ОСОБЕННОСТИ ПОДГОТОВКИ КУРСАНТОВ-Артиллеристов К РЕШЕНИЮ ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ЗАДАЧ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Андрей Евгеньевич Власов

заместитель начальника кафедры управления повседневной деятельностью
подразделений, Саратовское высшее артиллерийское командное училище
e-mail: avlasov1984@mail.ru

В статье рассмотрены особенности и проблемы обучения курсантов в военном ВУЗе. Подготовка курсантов-артиллеристов в современных условиях связана с быстро изменяющимися профессионально-управленческими задачами. В повседневной деятельности перед офицерами стоит задача правильно организовать процесс управления. Для этого у обучающихся необходимо сформировать профессиональную компетенцию. Развитие способности принимать решения в условиях неопределенности и риска является одним из факторов успешного становления будущего офицера. Подготовка военного специалиста будет более эффективной, если в процессе обучения будут использоваться ситуационные задания, направленные на формирование организаторских способностей и профессиональных управленческих умений.

Ключевые слова: принятие решений, организационно-управленческие задачи, основы управления, ситуационные задания.

FEATURES OF THE TRAINING OF ARTILLERY CADETS TO SOLVE ORGANIZATIONAL AND MANAGERIAL TASKS OF PROFESSIONAL ACTIVITY

A.E. Vlasov

Deputy Head of the Department of Management of Daily Activities of Units,
Saratov Higher Artillery Command School
e-mail: avlasov1984@mail.ru

Abstract. The article discusses the features and problems of cadet training at a military university. The training of artillery cadets in modern conditions is associated with rapidly changing professional and managerial tasks. In their daily activities, officers are faced with the task of properly organizing the management process. To do this, students need to develop professional competence. The development of the ability to make decisions in conditions of uncertainty and risk is one of the factors for the successful formation of a future officer. The training of a military specialist will be effective if, during the training process, the abilities aimed at the formation of professional skills and abilities using situational tasks are developed.

Key words: decision-making, organizational and managerial tasks, fundamentals of management, situational tasks.

В военном деле проблема управления командным составом уходит своими корнями глубоко в историю. Острая необходимость поддержания дисциплины как обязательного условия эффективных военных действий возникла уже во времена бронзового века, когда сражение перестало представлять собой совокупность отдельных поединков между воинами, и сохраняется по сей день. При этом параллельно с развитием воинской тактики видоизменялись и применяемые для ее обеспечения методы поддержания порядка и взаимодействия в воинских подразделениях, так или иначе основанные на воспитании бойцов. Следует при этом отметить, что на протяжении большей части истории военного дела занимались им по

большей части люди, соответствующе воспитываемые практически с рождения, что накладывало свой отпечаток на их морально-волевые качества, существенно упрощая воспитательный аспект работы руководящего состава всех уровней. Древнегреческие гоплиты, европейские рыцари, японские самураи, русские боярские сыны или дружинники, достигнув возраста совершеннолетия, не особенно нуждались в специальной психологической подготовке. И хотя исключения, как, например, римские легионеры, набираемые из уже достаточно взрослых людей мирных профессий, также имели место, по-настоящему вопрос организации и обучения таковых встал в период Нового времени – с приходом на поля сражений многочисленных армий, состоящих преимущественно из пехоты, основным «поставщиком» которой стало крестьянство.

Взаимоотношения между рядовым и командным составом того времени кратко и емко представлены в воинском уставе Петра I, где указывалось, что «начальнику принадлежит повелевать, а подчиненному послушно быть» [Титов 1999: 173]. При этом инструментарий для поддержания порядка сложился из царивших в то время обычаев в части взаимоотношений между феодалами и крепостными и включал в себя разнообразные телесные наказания вплоть до смертной казни. Вместе с тем было замечено, что наиболее эффективными являются полководцы, относящиеся к личному составу как минимум как к ценному ресурсу и применяющие наряду с принудительными инструментами и методы побуждения. К ним можно отнести таких прославленных военачальников XVIII века, как П.А. Румянцев, Г.А. Потемкин, А.В. Суворов. Лучшее всего подход того времени отражен в труде А.В. Суворова «Кто не бережет людей – офицеру под арест, унтер-офицеру и ефрейтору палочки, да и самому палочки, кто себя не бережет» [Суворов 2024]. Величайший из российских полководцев, прославившийся максимальным отказом от лишней муштры и заботой о подчиненных, за отсутствие таковой заботы, тем не менее, предписывает сечь виновных розгами. Разумеется, что менее выдающиеся командиры и к вопросу воспитания личного состава подходили куда менее разумно. Отсюда и встречающаяся в исторической литературе оценка дисциплинарных методов: «главным средством побуждения солдат выполнять одни и те же ненужные в бою действия служили мордобой и розги» [Иванов 1997: 33].

Пожалуй, одним из первых теоретизировал и системно применил на практике научный подход к военному руководству Михаил Иванович Драгомиров, сформировавший общие основы управления военными в условиях развивающегося капитализма [Драгомиров 1956]. Михаил Иванович последовательно развивал и старался внедрять идеи Суворова, однако реализовать задуманное в полной мере не позволял социальный фон последних десятилетий Российской Империи – ранняя стадия капитализма с многочисленными феодальными пережитками диктовала суровое отношение к нижним чинам. Существенный перелом произошел после Великой Октябрьской Социалистической Революции и последовавшим за ней формированием Рабоче-крестьянской Красной армии (РККА).

Управленческая деятельность командиров Красной Армии в послереволюционный период приобрела выраженную классово-политическую направленность – наряду с воинскими коллективами в ней были задействованы возможности партийных и комсомольских организаций. В это время зародился институт «политруков», которые занимались организацией политического воспитания, а командиры начали системно изучать практику воспитательной работы и педагогические основы управления войсками [Каряева 1985]. Наряду с неизбежным в армейских условиях принуждением для мотивации военнослужащих активно применялась фактически психологическая подготовка, в том числе с использованием педагогических приемов убеждения. Такой подход требовал подготовки командиров, что и было реализовано в военных учебных заведениях, на начальном этапе – в рамках политических занятий. После Великой Отечественной войны для повышения педагогического мастерства офицеров в программы обучения военных вузов вводится курс военной педагогики и психологии, а в 1959 году в Военно-политической академии имени В.И. Ленина была основана кафедра военной педагогики и психологии во главе с А.В. Барабанщиковым.

К сожалению, распад СССР повлек за собой не только полную ликвидацию политических инструментов. В военных вузах существенно снизился и объем преподаваемых психолого-педагогических дисциплин. Соответственно снизились возможности руководства как воинских подразделений, так и учебных заведений по формированию организационно-управленческих качеств личного состава Вооруженных Сил. Однако в настоящее время намечается тенденция к возрождению некогда сформировавшихся традиций. Так, Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования, утвержденный Приказом Минобрнауки России от 2 апреля 2020 г. № 538 определяет необходимость формирования у выпускника военного вуза профессиональных компетенций в организационно-управленческой деятельности, таких, как «способность организовать работу коллектива, принимать управленческие решения, определять порядок выполнения работ» (ПК-1) и «способность планировать и организовывать проектные, проектные научно-исследовательские, полигонно-испытательные и экспертно-аналитические работы» (ПК-2).

В данном документе отмечено, что организационно-управленческая деятельность офицеров способствует решению задач управления командным составом в военной организации. Профессиональные компетенции в организационно-управленческой деятельности ПК-1 и ПК-2 требуют серьезной содержательной распаковки для военного вуза с учетом его специфики.

Грамотная организационно-управленческая деятельность командира является одним из важнейших условий эффективной работы подразделений. В мирное время у личного состава подразделения вырабатывается дисциплина, проходит процесс обучения, формируются основные навыки с тем, чтобы в военное время в реальных боевых условиях подразделение

сработало максимально продуктивно.

Данная цель может быть достигнута посредством повседневного решения многочисленных и разнообразных находящихся в зоне ответственности командира подразделения задач, как определяемых им самостоятельно, так и поставленных вышестоящим руководителем [Яцук 2017: 178].

Одной из наиболее ответственных и в то же время творческих задач управления является планирование деятельности подразделений и принятие ключевых решений как в мирное, так и в военное время. Суть данной задачи состоит в принятии решений с учетом многочисленных факторов, включая требования руководящих документов (приказов, директив, распоряжений), указания старших начальников, а также оперативной обстановки. При этом, определяя очередность и способы оптимального решения поставленных задач, следует учитывать реальные возможности подразделений, т. е. наличие сил, средств и времени. Достижение указанной цели возможно при четком соблюдении иерархии и распределении обязанностей, при котором сбор и анализ необходимой для принятия решения информации производится значительным кругом должностных лиц (например – штаба), но принятие решения и личная ответственность за него – обязанность командира [Яцук 2017: 178].

В научной литературе предлагается следующий алгоритм выработки и принятия решения командиром [Самохвалов 2023]:

1) сбор и обобщение информации из различных источников (нормативных и распорядительных документов, сообщений об обстановке и ресурсах и др.);

2) подготовка исходных данных для принятия решения в процессе уяснения целей, задач и требований (с использованием различных методов анализа и синтеза);

3) выработка элементов решения на основании сделанных выводов.

В последнее время для развития способности в принятии решений специалистов руководящего звена применяется широкий спектр тренинг-технологий, в рамках которых умения и навыки отрабатываются в созданных искусственно «классных» условиях. Анализ полученных результатов показывает, что подготовленные таким образом специалисты руководящего звена существенно повышают свою эффективность, приобретая как навыки решения отработывавшихся и сходных с ними задач, так и способность правильно действовать в нестандартных ситуациях [Путинцев 2020].

Приведем пример изучения ситуационных заданий «Принятие решения командиром» курсантами-артиллеристами.

Ситуационные задания – это задания, ориентированные на практику и имитирующие ситуации, с которыми курсант может столкнуться в профессиональной и повседневной деятельности.

Прежде чем курсантам дать ситуационное задание, с ними было проведено теоретическое занятие, в ходе которого даны основные положения и инструкции о действиях курсанта в той или иной ситуации.

Ситуационные задания включают в себя анализ ситуации обучающимся, определение сути проблемы, предложение возможных путей решения, выбор лучших вариантов решения проблемы (принятие управленческого решения).

Курсантам было предложено решить несколько ситуационных заданий, специфика которых полностью соответствует выполняемым задачам командира в мирное и военное время. Реальные ситуации при выполнении задач военного подразделения предполагают принятие решения в условиях дефицита времени, недостаточной информации, постоянной угрозы для жизни офицера и подчиненных. Профессия военного связана с рисками, поэтому способность принимать решения в условиях неопределённости и риска должна быть развита в обязательном порядке. Перечень заданий приведен ниже.

Ситуация 1. После получения огневой задачи и наведения орудия в цель, командир орудия доложил «Орудие не стреляет». Задачу выполняет 1-й огневой взвод. Во взводе 3 орудия. Задачу выполняет 1-е орудие.

Ситуация 2. В ходе совершения марша на одном из тягачей, который буксирует орудие, вышло из строя 2 колеса. Задачу выполняет 1-й огневой взвод. Во взводе 3 орудия. Задачу выполняет 1-е орудие.

Ситуация 3. На занятиях по боевой подготовке военнослужащий получил колото-резаную рану. Средства индивидуальной медицинской помощи отсутствуют.

Ситуация 4. В ходе подготовки к маршу водитель не смог запустить двигатель автомобиля КамАЗ 5350 (неисправна система питания двигателя топливом – пробит бак).

Ситуация 5. Ваше подразделение готовится выдвинуться на полигон для занятий по боевой подготовке. Один из военнослужащих в это время опаздывает из увольнения. Данный военнослужащий занимает одну из ключевых должностей на этом занятии.

Была использована диагностическая методика, цель которой – определить уровень готовности курсантов к принятию профессионально верных решений в конкретной ситуации.

В стабильное время курсантами военного вуза становятся юноши в возрасте 17-20 лет, и при пятигодичном обучении возраст выпускников составляет 22-27 лет. В наборе 2024 года в Саратовском высшем артиллерийском командном училище (СВАКУ) возрастной ценз был изменен и для определённых категорий расширен до 30 лет.

В опросе участвовали 99 курсантов разных категорий. Для исследования были выбраны курсанты пяти различных учебных взводов. В двух взводах из выбранных преобладают выпускники школ, два взвода состоят из курсантов, проходящих службу по контракту, и один взвод, смешанный по возрастному показателю. Возраст курсантов варьируется от 17 до 30 лет. Данные возрастных характеристик курсантов представлены в виде гистограммы (рис. 1), анализ которой показывает преобладание курсантов в возрасте 20 лет (17 чел.), 18 и 21 года (по 14 чел.) и 24 года (10

чел.). Средний возраст респондентов составил 22 года.

Курсанты, участвующие в исследовании, были разделены на две группы. В первую группу вошли обучающиеся моложе 22 лет, во вторую – старше этого возраста (см. рис. 1). Доля курсантов первой группы – 65 %, второй – 35 %. Больше трети курсантов составляют взрослые люди, имеющие определенный профессиональный и жизненный опыт.

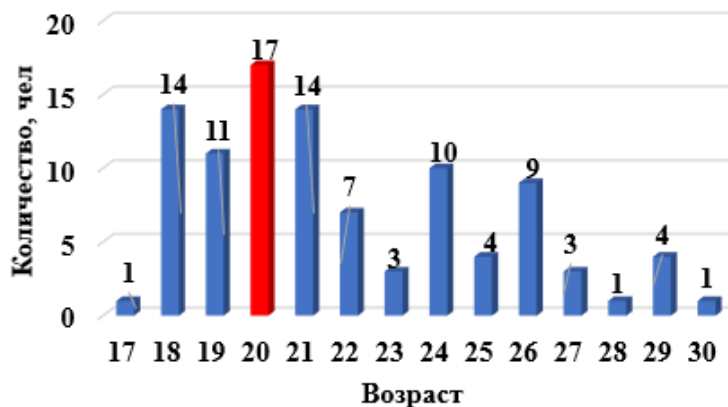


Рис. 1. Возрастная характеристика курсантов

Отличительной особенностью набора курсантов 2024 года является наличие участников специальной военной операции (СВО). Среди всех поступивших курсантов доля таких составляет более 70 %. В исследование попали 31 % респондентов, которые участвовали в СВО (табл. 1).

Таблица 1

Распределение респондентов, решающих ситуационные задания, в зависимости от участия в СВО

Категория обучающихся	Количество, чел.	Соотношение, %
Участвовали в СВО	31	31
Не участвовали в СВО	68	69
Итого	99	100

К исследованию привлекались военнослужащие контрактной службы, военнослужащие по призыву и курсанты, имеющие общее среднее образование (выпускники школ). Большую долю (68 %) составляют военнослужащие контрактной службы. Это те респонденты, которые имеют опыт службы в войсках, некоторые по контракту в «горячих» точках. Выпускники школ составляют 25 % всех респондентов (табл. 2).

Таблица 2

Категории обучающихся, участвовавших в решении ситуационных заданий

Категории поступивших курсантов	Количество, чел.	Соотношение, %
Военнослужащие контрактной службы	67	68%
Военнослужащие по призыву	7	7%
Общее среднее образование	25	25%
Итого	99	100%

Это школьники, у которых нет ни жизненного, ни профессионального опыта. Военнослужащие по призыву чаще всего тоже профессионально не сформированы и не имеют должного опыта.

Среди военнослужащих контрактной службы 46 % являются участниками специальной военной операции, 54 % не участвовали в военных конфликтах, подписали контракт и служили на территории страны (табл. 3).

Таблица 3

Распределение военнослужащих контрактной службы, принимающих участие в решении ситуационных заданий, по категориям

Категория поступивших курсантов	Количество, чел.	Участники СВО	Не участвовали в СВО
Военнослужащие контрактной службы	67	31 чел.	36 чел.
		46 %	54 %

По результатам анализа ответов на ситуационные задания были получены следующие данные (табл. 4, рис. 2). В заданиях были представлены простые вопросы, но справились с ними не все: 26 % смогли ответить правильно только на две поставленных задачи (военнослужащие контрактной службы – участники СВО – 3 чел.; военнослужащие контрактной службы – 8 чел.; военнослужащие по призыву – 2 чел.; имеющие общее среднее образование – 13 чел.); 22 % ответили правильно на три поставленные задачи (военнослужащие контрактной службы – участники СВО – 7 чел.; военнослужащие контрактной службы – 11 чел.; военнослужащие по призыву – 1 чел.; имеющие общее среднее образование – 3 чел.); 24 % ответили правильно на четыре поставленных задачи (военнослужащие контрактной службы – участники СВО – 13 чел.; военнослужащие контрактной службы – 7 чел.; военнослужащие по призыву – 2 чел.; имеющие общее среднее образование – 2 чел.), на все пять поставленных реальных ситуаций правильно ответили лишь 18 % респондентов (военнослужащие контрактной службы – участники СВО – 8 чел.; военнослужащие контрактной службы – 8 чел.; военнослужащие по призыву – 1 чел.; имеющие общее среднее образование – 1 чел.).

Таблица 4

Результаты ответов респондентов на ситуационные задания

Оценка, баллы	Количество, чел.	Соотношение, %
5	18	18
4	24	24
3	22	22
2	26	26
1	7	7
0	2	2
Итого	99	100

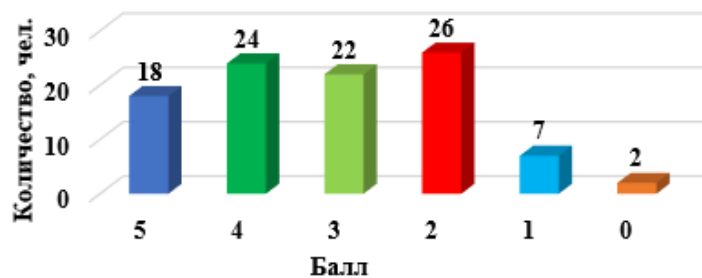


Рис. 2. Результаты ответов респондентов на ситуационные задания

Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод, что курсанты имеют различный уровень подготовки вследствие разного возраста, уровня образования, жизненного опыта, а самое главное – курсантам не хватает профессиональных знаний, умений. Не сформированы компетенции, в том числе профессиональные. Анализ результатов показал, что только 42 % готовы справиться с реальными проблемными ситуациями, предложенными в ситуационных заданиях.

Таким образом, необходимо совершенствовать содержание учебных планов и рабочих программ изучаемых дисциплин с учетом специальной военной операции, практики применения Вооружённых Сил, особенно опыта, накопленного во время локальных войн и вооружённых конфликтов. Офицерам-артиллеристам необходимо развивать управленческие компетенции ещё на ранних стадиях становления офицера. Такой подход заставит их принимать правильные решения для выполнения поставленных боевых и специальных задач в кратчайшие сроки.

Данные изменения, несомненно, внесут вклад в повышение развития управленческих компетенций будущих офицеров-артиллеристов.

Библиографический список

Багин Д.Н. Основы теории управления воинскими частями и подразделениями в мирное время. – Екатеринбург: УрФУ, 2023. – 483 с.

Белинская Д.Б., Евенко С.Л., Климова Е.М., Бакланов М.В. Взаимосвязь уровня самоконтроля и результативности принятия управленческого решения младшими командирами в трудных ситуациях служебной деятельности // Человеческий капитал. 2023. № 11(179). Ч. 2. С. 135-142.

Драгомиров М.И. Избранные труды. Вопросы воспитания и обучения войск / под ред. д-ра ист. наук, проф. Л. Г. Бескровного. – М.: Военное издательство Министерства обороны СССР, 1956. – 686 с.

Иванов В.Н., Лаптев Ю.В., Слепов В.Я. История отечественной военной педагогики. – СПб.: Военный институт ВВ МВД РФ, 1997. – 219 с.

Каряева Т.Ф., Смориго Н.И. Партийно-политическая работа в Красной Армии: Документы. Июль 1929 г. – май 1941 г. – М.: Воениздат, 1985. – 535 с.

Марковчин С.Г., Кравцов С.А. Проблемы управленческой деятельности офицера и формирование организационно-управленческой компетентности в военном вузе // ЦИТИСЭ. 2020. № 4 (26). С. 321–333.

Путинцев И.О. Обеспечение прикладного характера обучения слушателей Михайловской Военной Артиллерийской Академии с применением метода решения

ситуационных задач (Метода «Кейсов») // Вестник военного образования. 2020. № 3 (24). С. 25-29.

Суворов А.В. Наука побеждать. – М.: Эксмо, 2024. – 480 с.

Титов Ю.П. Хрестоматия по истории государства и права России. - М.: Проспект, 1999. – 472 с.

Яцук К.В., Шелест Р.М. Решение командира подразделения // Молодой ученый. 2017. № 43 (177). С. 178–182.