



НАУЧНЫЕ СООБЩЕНИЯ

УДК 355/359:316

ОСНОВНЫЕ ПРОТИВОРЕЧИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ФОРМИРОВАНИЕМ РУКОВОДЯЩЕГО ВОЕННО-КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

С. М. АНИКЕЕВ

ОРАГС

e-mail: philos@tsu.edu.ru

Статья посвящена анализу основных проблем и противоречий системы управления формированием руководящего военно-кадрового потенциала вооруженных Сил России. Раскрыты фундаментальные причины кризисных явлений по разработке и реализации военно-кадровой политики. Предлагаются пути совершенствования механизма управления формированием руководящего военно-кадрового потенциала в современных условиях.

Ключевые слова: военно-кадровый потенциал, система управления, профессиональная подготовка, укомплектованность офицерских должностей, подбор и расстановка офицерских кадров.

По ряду параметров управление формированием руководящего военно-кадрового потенциала Вооруженных Сил России еще отстает от современных требований.

Первое. Имеются перекосы в количественных параметрах руководящего военно-кадрового потенциала. При больших сокращениях и высвободившемся при этом значительном числе офицерских кадров, общий некомплект в Вооруженных Силах РФ продолжает оставаться высоким. Ряд органов военного управления и кадровых подразделений не всегда эффективно ведет работу по сохранению офицерских кадров в Вооруженных Силах. Требуется совершенствования работа с офицерами, у которых истекают сроки контрактов, но по профессиональным и морально-деловым качествам они могли бы служить в армии и на флоте до достижения предельного возраста.

Второе. Наблюдаются неблагоприятные явления в профессиональной подготовке и морально-психологическом обеспечении военных кадров.

Так, экспертный опрос преподавателей военных академий г. Москвы показал, что высокоэффективной подготовку называли лишь 3,8%. Еще 15,1% считают ее в целом неэффективной и 29,6% – малоэффективной. Показательным является также и то, что более половины опрошенных (51,6%) вообще затруднились с оценкой эффективности учебных программ нового поколения¹.

¹ Исследование «Кадры», проведенное Центральным органом военного университета в 2009 году. Опрошено 128 человек из состава офицеров руководящего состава, сотрудников органов государственного и военного управления, ученые и практика.



В ходе исследования оценка различных сторон подготовленности обучаемых была произведена как преподавателями, так и самими обучаемыми. К сожалению, 27,3% выпускников считают, что в их подготовке недостаточно учитывается опыт действий федеральных войск на территории Чеченской Республики².

Эксперты негативно оценивают (63%) существующую систему передачи боевого опыта управления войсками в условиях вооруженных конфликтов и выполнения миротворческих операций³.

Третье. Ряд негативных аспектов характеризует современную организационно-технологическую основу деятельности руководящих военных кадров. В последние годы изменяется видовая и оперативно-стратегическая структура Вооруженных Сил. Появление новых родов войск, увеличение доли тактических группировок вызывает объективные изменения в структуре управления. Однако имеются факты нецелесообразного дублирования управленческих структур, согласования принимаемых решений, нерационального распределения сфер ответственности и ресурсов. Более половины экспертов (54%) считают, что руководящие кадры тыловых структур имеют зачастую приоритет перед боевыми частями и соединениями, как при планировании действий войск, так и в повседневной деятельности⁴.

Негативную оценку экспертов (88%) вызывает существующая в настоящее время система передачи военно-социальной информации. Сохранение практики наказания лица, доложившего о вскрытых в соединениях (частях) нарушениях, создает объективные условия для сокрытия или искажения управленческой информации «снизу-вверх». Это дезорганизует работу руководящих кадров, снижает эффективность принятия ими смелых решений и соответственно снижает уровень управленческой культуры руководящего военно-кадрового потенциала⁵.

В 2008 г. основные усилия в работе с военными кадрами были направлены на поддержание необходимого уровня укомплектованности Вооруженных Сил РФ военно-кадровым и руководящим военно-кадровым потенциалом в условиях проведения широкомасштабных организационных мероприятий.

В настоящее время в Вооруженных Силах РФ в армии и на флоте 355 тысяч должностей офицеров. Из них:

- высшие офицеры (генералы и адмиралы) – 1 107 человек;
- полковники – 15 365 человек;
- подполковники – 19 300 человек;
- майоры – 99 550 человек;
- капитаны – 90 000 человек;
- старшие лейтенанты – 30 000 человек;
- лейтенанты – 20 000 человек⁶.

Вакантными остаются 40 000 должностей:

1) к 2012 году офицерских должностей должно остаться 150 тысяч, что будет составлять 15% от общей численности личного состава Вооруженных Сил Российской Федерации;

2) военнослужащих рядового и сержантского состава по контракту – 207 тысяч человек (по данным Генерального штаба, по состоянию на январь 2009 года);

3) военнослужащих по призыву – ежегодная потребность на уровне 450 тысяч человек (как заявил 31 марта 2009 года начальник главного организационно-мобилизационного управления Василий Смирнов: "Этой весной мы будем призывать 305 тыс. 506 человек...")⁷.

В то же время, согласно президентскому Посланию Федеральному Собранию РФ (2003 г.), а также в соответствии с разработанной Федеральной целевой программой по

² Исследование «Кадры», проведенное Центральным органом военного университета в 2009 году. Опрошено 128 человек из состава офицеров руководящего состава, сотрудников органов государственного и военного управления, ученые и практика.

³ Там же

⁴ Там же

⁵ Там же

⁶ Концепция военно-кадровой политики в вооруженных силах Российской Федерации на период до 2016 г.

⁷ Призыв: открытие сезона // <http://www.interfax.ru/society/txt.asp?id=71464>.



В ходе исследования оценка различных сторон подготовленности обучаемых была произведена как преподавателями, так и самими обучаемыми. К сожалению, 27,3% выпускников считают, что в их подготовке недостаточно учитывается опыт действий федеральных войск на территории Чеченской Республики².

Эксперты негативно оценивают (63%) существующую систему передачи боевого опыта управления войсками в условиях вооруженных конфликтов и выполнения миротворческих операций³.

Третье. Ряд негативных аспектов характеризует современную организационно-технологическую основу деятельности руководящих военных кадров. В последние годы изменяется видовая и оперативно-стратегическая структура Вооруженных Сил. Появление новых родов войск, увеличение доли тактических группировок вызывает объективные изменения в структуре управления. Однако имеются факты нецелесообразного дублирования управленческих структур, согласования принимаемых решений, нерационального распределения сфер ответственности и ресурсов. Более половины экспертов (54%) считают, что руководящие кадры тыловых структур имеют зачастую приоритет перед боевыми частями и соединениями, как при планировании действий войск, так и в повседневной деятельности⁴.

Негативную оценку экспертов (88%) вызывает существующая в настоящее время система передачи военно-социальной информации. Сохранение практики наказания лица, доложившего о вскрытых в соединениях (частях) нарушениях, создает объективные условия для сокрытия или искажения управленческой информации «снизу-вверх». Это дезорганизует работу руководящих кадров, снижает эффективность принятия ими смелых решений и соответственно снижает уровень управленческой культуры руководящего военно-кадрового потенциала⁵.

В 2008 г. основные усилия в работе с военными кадрами были направлены на поддержание необходимого уровня укомплектованности Вооруженных Сил РФ военно-кадровым и руководящим военно-кадровым потенциалом в условиях проведения широкомасштабных организационных мероприятий.

В настоящее время в Вооруженных Силах РФ в армии и на флоте 355 тысяч должностей офицеров. Из них:

- высшие офицеры (генералы и адмиралы) – 1 107 человек;
- полковники – 15 365 человек;
- подполковники – 19 300 человек;
- майоры – 99 550 человек;
- капитаны – 90 000 человек;
- старшие лейтенанты – 30 000 человек;
- лейтенанты – 20 000 человек⁶.

Вакантными остаются 40 000 должностей:

1) к 2012 году офицерских должностей должно остаться 150 тысяч, что будет составлять 15% от общей численности личного состава Вооруженных Сил Российской Федерации;

2) военнослужащих рядового и сержантского состава по контракту – 207 тысяч человек (по данным Генерального штаба, по состоянию на январь 2009 года);

3) военнослужащих по призыву – ежегодная потребность на уровне 450 тысяч человек (как заявил 31 марта 2009 года начальник главного организационно-мобилизационного управления Василий Смирнов: "Этой весной мы будем призывать 305 тыс. 506 человек...")⁷.

В то же время, согласно президентскому Посланию Федеральному Собранию РФ (2003 г.), а также в соответствии с разработанной Федеральной целевой программой по

² Исследование «Кадры», проведенное Центральным органом военного университета в 2009 году. Опрошено 128 человек из состава офицеров руководящего состава, сотрудников органов государственного и военного управления, ученые и практика.

³ Там же

⁴ Там же

⁵ Там же

⁶ Концепция военно-кадровой политики в вооруженных силах Российской Федерации на период до 2016 г.

⁷ Призыв: открытие сезона // <http://www.interfax.ru/society/txt.asp?id=71464>.



первоочередному переходу на контракт частей постоянной боевой готовности Вооруженных Сил РФ, в период с 2003 по 2007 г. на контрактный принцип комплектования планировалось перевести 155,3 тыс. военнослужащих частей постоянной боевой готовности в морской пехоте, ВДВ, Сухопутных войсках, экипажи ракетных подводных крейсеров стратегического назначения (всего 131,6 тыс. чел.), а также части пограничных и внутренних войск (остальные 23,7 тыс.)⁸.

Социологический анализ, проведенный автором, показывает, что в настоящее время офицеры составляют около 30% штатной численности личного состава ВС РФ. Количественно-качественная характеристика военно-кадрового и руководящего военно-кадрового потенциала ВС РФ показывает, что половина (49%) из них проходят службу в боевых и специальных войсках, силах. Соотношение офицеров по воинским званиям выглядит следующим образом: младших – 47,6%, старших – 52%, высших – 0,4%. Более 90% офицеров имеют высшее военное и военно-специальное образование. Их средний возраст составляет 33,6 года. Значительная часть офицерского корпуса (около 70%) имеет выслугу десять и более лет, что свидетельствует как о сохранении оптимального сочетания опытных и молодых кадров, так и об их преемственности. Следует особо подчеркнуть, что более 36 тыс. офицеров (т.е. 11% их списочной численности) обладают боевым опытом, полученным в Афганистане, Чеченской Республике и других горячих точках⁹.

Только за последние два года проведена значительная по объему работа с военными кадрами: подобрано и назначено на воинские должности около 100 тыс. офицеров, что составляет почти 25% всего офицерского корпуса. При этом Министром обороны РФ назначен каждый пятый офицер – 21% (руководящий военно-кадровый состав). Президентом Российской Федерации назначено 24% (высший руководящий военно-кадровый состав)¹⁰.

Следует отметить, что социологический анализ современного состояния управления формированием руководящего военно-кадрового потенциала подтвердил жесткую зависимость организации работы с офицерскими кадрами от степени укомплектованности ими армии и флота.

В настоящее время общая укомплектованность офицерских должностей составляет около 90%, что в целом позволяет выполнять задачи, стоящие перед Вооруженными Силами РФ. Установленный уровень укомплектованности офицерами – 92% и выше – поддерживается в ВВС, ВМФ, ВДВ, войсках Дальневосточного военного округа, Северо-Кавказского военного округа, на всех флотах. В значительной степени это результат требовательного подхода к работе с военными кадрами руководителей органов военного управления на местах. Значительно ниже укомплектованы офицерскими кадрами Космические войска – около 80%, РВСН – 89%, войска Ленинградского, Приволжско-Уральского и Сибирского военных округов – 87-89%. В 2008 г., как и ранее, в приоритетном порядке комплектовались соединения и воинские части постоянной готовности. Требование Министра обороны РФ поддерживать в Вооруженных Силах РФ уровень укомплектованности частей постоянной готовности не ниже 95% в целом уже выполняется. Эта задача в полной мере решена в ВВС, ВМФ, ВДВ, Московском, Северо-Кавказском, Приволжско-Уральском, Сибирском и Дальневосточном военных округах. В то же время в ряде соединений и частей постоянной готовности укомплектованность должностей офицерского состава находится на грани возможности выполнения поставленных задач. Социологические исследования количественно-качественных характеристик военно-кадрового потенциала Вооруженных Сил РФ выявили крайне низкое качество укомплектованности должностей командиров взводов. При общей укомплектованности этих должностей на 89% более 50% из них укомплектовано офицерами, призванными на военную службу на 24 месяца¹¹.

⁸ Концепция военно-кадровой политики в вооруженных силах Российской Федерации на период до 2016 г.

⁹ Там же

¹⁰ Там же

¹¹ Исследование «Кадры», проведенное Центральным органом военного университета в 2009 году. Опрошено 128 человек из состава офицеров руководящего состава, сотрудников органов государственного и военного управления, ученые и практика



Особенно это характерно для Сухопутных войск (например, в войсках Ленинградского и Приволжско-Уральского военных округов 40% командиров взводов – офицеры-двухгодичники). На протяжении последних лет сохранить достигнутый уровень укомплектованности офицерами (88-90%) не позволяет проведение значительных по объему организационных мероприятий. Только в 2007-2008 г. было сокращено более 28 тыс. штатных должностей, подлежащих комплектованию офицерами¹².

Согласно социологическим исследованиям, в 2008 г. и в начале 2009 г. наблюдалось снижение уровня укомплектованности офицерских должностей в РВСН – на 6%; в войсках Московского военного округа – на 4%, а в частях, подчиненных строительно-квартирным органам, – почти на 7%¹³.

И только с завершением организационно-штатных мероприятий и поступлением в войска выпускников вузов ситуацию удалось взять под контроль, а затем и выровнять. Надо учитывать, что уже в 20012 г. крупномасштабные сокращения завершатся, но и количество выпусков из вузов Министерства обороны РФ будут значительно меньшим по объему. Если в 2007 г. в войска поступило 25 тыс. офицеров с первичной подготовкой, в 2008 г. – 15,2 тыс. выпускников, то в 2009 г. выпуск составил только немногим более 14 тыс. человек и этот уровень сохранится и следующие несколько лет. В связи с этим поддержание количественно-качественной укомплектованности офицерских должностей на необходимом уровне может стать проблематичным¹⁴.

Из приведенного социологического анализа состояния укомплектованности офицерских должностей Вооруженных Сил РФ можно сделать вполне обоснованный и вместе с тем вызывающий озабоченность вывод – работа с кадрами, бережное к ним отношение пока не стали доминирующими в деятельности некоторых командиров, начальников различных степеней. Еще одним подтверждением данного вывода является то, что при достаточно больших сокращениях значительного количества офицерских кадров общий комплект в Вооруженных Силах РФ продолжает сохраняться. В настоящее время он составляет 39,5 тыс. чел. Социологический анализ показал, что из веских причин недоукомплектованности основной является живучесть устаревшей психологии и индивиденческого подхода к решению проблем комплектования.

Отдельные командиры и начальники, кадровые органы находятся в состоянии абсолютной уверенности в том, что для восполнения некомплекта они получают выпускников вузов столько, сколько укажут в заявках. Именно таким отношением к делу объясняется легкость принятия кадровых решений об увольнении офицеров, в том числе и досрочном, или об их откомандировании и переводе в другие силовые ведомства. Это делать легче, чем вести целенаправленную работу по сохранению офицерских кадров в Вооруженных Силах¹⁵.

Социологический анализ выявил еще одну причину некомплекта офицерских кадров. Она связана с недостаточной организацией работы с офицерами, у которых сроки контрактов истекают, но по морально-деловым качествам и иным критериям они могли бы служить в армии и на флоте до достижения предельного возраста, а возможно, и дольше.

За 2008 г. у 49 тыс. офицеров истекли сроки контрактов, но только 86,7% из них заключили новые контракты. Иными словами, Вооруженные Силы РФ понесли «потери» – около 6,5 тыс. человек. Причем более половины из них – офицеры боевых и специальных войск (сил)¹⁶.

¹² Концепция военно-кадровой политики в вооруженных силах Российской Федерации на период до 2016 г.

¹³ Исследование «Кадры», проведенное Центральным органом военного университета в 2009 году. Опрошено 128 человек из состава офицеров руководящего состава, сотрудников органов государственного и военного управления, ученые и практика

¹⁴ Концепция военно-кадровой политики в вооруженных силах Российской Федерации на период до 2016 г.

¹⁵ Кужилин В.Ф. О некоторых методологических походах к разработке концепции военно-кадровой политики. М. 2001.

¹⁶ Концепция военно-кадровой политики в вооруженных силах Российской Федерации на период до 2016 г.



Таким образом, увеличивается число дополнительных вакантных должностей, которые необходимо укомплектовывать. Социологический анализ показал, что появление значительного количества офицеров, не желающих заключать новые контракты, связано, прежде всего, с отсутствием плановости в этой работе. При такой работе с кадрами ни один источник комплектования офицерских должностей не восполнит некомплекта офицеров.

В связи с этим руководящий военно-кадровый состав армии и флота должен организовать работу таким образом, чтобы так называемая внеплановая убыль не влияла на состояние укомплектованности офицерских должностей. Социологический анализ современного состояния военно-кадрового потенциала выявил, что организация работы по подбору и расстановке военных кадров еще не стала главной задачей каждого командира (начальника). Они не очень стремятся назначить каждого офицера на такую должность, на которой он мог бы оптимально проявить свои возможности и максимально реализовать свои способности. Хотя в целом социологические исследования показали, что подавляющее большинство офицерского состава, прежде всего руководящего, соответствующим занимаемым должностям, правильно понимает свое предназначение и ответственно выполняет поставленные задачи.

Основные социологические характеристики офицеров, занимающих руководящие должности тактического звена, следующие:

- для командиров дивизий сменяемость данной категории составила в 2008 г. 31%, что в целом обеспечивает сочетание опытных и молодых руководителей. 7% командиров дивизий проходят службу в должностях более 5 лет. По возрасту старше 50 лет – 5%. Кандидатами к выдвижению на высшие должности являются 48% командиров дивизий;
- для командиров полков сменяемость в течение 2008 г. оставалась на приемлемом уровне (25%); следует обратить внимание на не снижающееся количество командиров полков, пребывающих в должности более 5 лет (63 чел. – 12%) и не имеющих академического образования (76 чел. – 15%)¹⁷.

В ходе социологического исследования были проанализированы количественно-качественные характеристики управления формированием руководящего военно-кадрового потенциала за последние три года. В частности, сделан в определенной мере неожиданный вывод, что отдельные командующие, командиры (начальники), образно говоря, «разбазаривают» кадры под различными предлогами.

В частности, как ни парадоксально, но за 2007 г. около 3,5% командиров полков были назначены с понижением. Причем большинство из них – перспективные офицеры, но они были вынуждены согласиться на понижение в должности не по служебным, а по каким-либо личным причинам (здоровье, семейное положение и т.п.).

Выявлено, по меньшей мере, странное отношение некоторых должностных лиц к офицерам, имеющим перспективу по службе, при принятии решения о переводе их на равные должности в военные комиссариаты, на преподавательскую работу и др. В 2007-2008 гг. около 6% командиров полков перемещены на указанные должности. Перспективные командиры, не имеющие академического образования, могли бы обучаться в академиях по заочной форме, которая функционирует с 2001 г., а также на курсах повышения квалификации, но их не направили на учебу¹⁸.

Наибольшее количество командиров полков, не имеющих академического образования, в РВСН – 49 офицеров. Вместе с тем следует отметить, что в настоящее время уже более половины из них обучаются по заочной форме в Военной академии РВСН. Было бы целесообразным реализовать такую же возможность командованию Военно-Морского Флота при решении проблемы обучения командиров кораблей 1 ранга.

Важным этапом в работе по подбору и расстановке офицерских кадров является хорошо подготовленный резерв, создаваемый на всех уровнях для назначения на высшие должности. Социологическое исследование показало, что в 2008 г. при комплектовании частей и подразделений группировки войск на Северном Кавказе, ряда должностей цен-

¹⁷ Исследование «Кадры», проведенное Центральным органом военного университета в 2009 году. Опрошено 128 человек из состава офицеров руководящего состава, сотрудников органов государственного и военного управления, ученые и практика.

¹⁸ Там же.



трального аппарата военного ведомства, руководства Северного флота военно-кадровые органы Министерства обороны РФ оказались в кадровом вакууме. Резерв кадров из года в год сокращается, а имеющийся не всегда соответствует реальным требованиям и зачастую просто формальный. Поэтому на высшие должности полкового, дивизионного и армейского звеньев назначаются офицеры, не входящие в утвержденный резерв.

Так, в 2008 г. уже после назначения всех выпускников Военной академии Генерального штаба оказалось, что неоткуда взять подготовленных командиров для назначения на должности командиров семи дивизий. Причина – в отсутствии кандидатов, в том числе и из числа выпускников Военной академии Генерального штаба прошлых лет. В итоге были назначены на эти должности офицеры, не обучавшиеся в Военной академии Генерального штаба.

Социологический анализ современного состояния руководящего военно-кадрового потенциала показал, что из всех вновь назначенных командиров полков (127) из резерва назначены: в СВ – 35%, в ВМФ – 24%, в ВВС и РВСН – по 18%. Из военных округов в лучшую сторону можно отметить Сибирский военный округ – более 67% и Московский военный округ – 60%¹⁹.

Из этого можно сделать неоднозначный социологический вывод: либо формируется некачественный резерв руководящих военных кадров, либо этот резерв не используется по назначению. Как тот, так и другой подход к работе с резервом приводят к ошибочным назначениям. Только в 2008 г. было освобождено от должностей номенклатуры Министра обороны РФ и Президента Российской Федерации 20 офицеров. Наибольшее количество освобожденных от должностей офицеров указанной номенклатуры – в Сухопутных войсках (47%) и ВМФ (42%).

При этом социологический анализ выявил, что определенное количество офицеров отстранены от должностей и сняты с должностей в связи с низкими деловыми, профессиональными и моральными качествами (17 чел. – номенклатуры Министра обороны РФ и Президента РФ), что обусловлено двумя главными причинами:

- по-прежнему отсутствует механизм персональной ответственности за ошибочные назначения. В военных округах, войсках, на флотах нет должного спроса ни с командиров и начальников, ни с аттестационных комиссий, ни с работников кадровых органов за ошибочные назначения;

- не отлажен механизм альтернативного подбора кандидатов на вышестоящую должность, что подтверждает низкую эффективность использования резерва кадров и низкое качество подготовки этого резерва.

Это позволяет сделать практический вывод, что резерв целесообразно разделить на подготовленный резерв (на очередной год) и перспективный – (на последующие 3-5 лет). Данный процесс должен начинаться с выявления наиболее подготовленных, перспективных, талантливых офицеров. В дальнейшем необходимо вести «сопровождение» таких офицеров, заботиться об их профессиональном росте. Более того, при зачислении кандидата в резерв необходимо определять его дальнейшее предназначение не на одну конкретную должность, а на несколько, но обязательно более высоких. Например, начальник штаба полка одновременно может быть определен в резерв на выдвижение, как на должность командира полка, так и на иную высшую должность – в штабе армии или в одном из управлений военного округа.

Ситуация с управлением формированием руководящим военно-кадровым потенциалом, сложившаяся в настоящее время в Вооруженных Силах России, квалифицируется как исключительно сложная и противоречивая. Социологический анализ показывает, что она характеризуется недостаточностью внимания и заботы со стороны государства и общества к проблемам военнослужащих, падением престижа военной службы и профессионального мастерства, материально-бытовой неустроенностью военных кадров. Офицерский состав решает поставленные перед ним задачи на пределе своих профессиональных, морально-психологических и физических возможностей.

¹⁹ Исследование «Кадры», проведенное Центральным органом военного университета в 2009 году. Опрошено 128 человек из состава офицеров руководящего состава, сотрудников органов государственного и военного управления, ученые и практика.



Вооруженные Силы Российской Федерации оказались в сложной, противоречивой ситуации, отражающей последствия определенных ошибок и просчетов в формировании и реализации управления формированием руководящего военно-кадрового потенциала, как в перестроечные, так и в последующие годы. Им присущи следующие социальные факторы:

- отсутствие системности и последовательности в управлении формированием руководящего военно-кадрового потенциала, разработке военно-кадровой политики, программы и механизма их реализации в современных условиях;
- дезорганизация многих кадровых процессов, появление новых негативных явлений и тенденций (пассивность, равнодушие, грубый протекционизм, скрытая продажа должностей, случаи отказа офицеров от продолжения военной службы в местах нового назначения после окончания вузов, при служебных перемещениях);
- развитие тенденции нерационального использования военно-кадрового потенциала;
- неполное соответствие направленности и содержания подготовки офицеров командного профиля требованиям войск и времени;
- низкий уровень материально-технического и финансового обеспечения вузов, нарушение принципа непрерывности в военном образовании; недостаточный уровень научно-педагогического потенциала большинства военных вузов и кафедр.

Думается, в контексте социологического обоснования методов управления формированием руководящего военно-кадрового потенциала можно выделить две основные социологические группы причин (на самом деле их, безусловно, больше), которые лежат в основе снижения уровня военно-профессиональных характеристик военных специалистов.

Первая связана с тем, что в последние годы рекомендации военных наук, несмотря на наличие некоторого числа интересных инновационных разработок, органами военного управления практически не замечаются и не внедряются. Военная наука существует как бы сама по себе, на общественных началах, без необходимой государственной поддержки и держится в большей мере на энтузиазме самих ученых.

Вторая группа причин кроется в ограниченных представлениях не только военной, но и всей отечественной науки о самой природе человека, о реальных факторах, повышающих результативность его деятельности, в том числе и в военной сфере. Субъективные и объективные причины привели к потере многих морально-идеологических мотивационных методов, работавших на пользу военного дела. Разработка новой российской идеологии, новых ценностей, основанных на реалиях современной жизни, пока не начиналась.

Таким образом, можно сделать следующие выводы.

1. Управление формированием руководящего военно-кадрового потенциала происходит под влиянием разнообразных факторов, связанных с изменением характера и содержания воинского труда под воздействием новых военных опасностей и угроз. Развитие военно-стратегической обстановки требует подготовки военных кадров для ведения бесконтактных войн будущего, что предполагает заботу о функциональной компетентности будущих руководящих военных кадров. Важную роль играют социально-экономические и духовно-нравственные факторы и условия управления формированием руководящего военно-кадрового потенциала в современных условиях. Требуется учитывать действие социально-нравственных регуляторов, которые способствовали бы развитию творческих и профессиональных качеств военных кадров, а также разрабатывать методы повышения социально-профессионального престижа военного человека в нашем обществе, обосновывать рекомендации по формированию нового типа военного руководителя в современных условиях.

2. Социологический анализ выявил, что работа по управлению формированием руководящего военно-кадрового потенциала в настоящее время недостаточно эффективна, о чем свидетельствуют следующие показатели: общий некомплект в Вооруженных Силах РФ продолжает сохраняться и в настоящее время составляет почти 40 тыс. чел.; недостаточной является организация работы с офицерами, у которых истекают сроки контрактов, но по морально-деловым качествам и иным критериям могущими служить в армии и на флоте до достижения предельного возраста. Устойчива тенденция старения



военно-кадрового потенциала, что деформирует оптимальное сочетание молодых и зрелых кадров. Проявляющаяся в ряде случаев недостаточная компетентность руководящих военных кадров приводит к снижению авторитета управленческих структур, престижа военной службы, а значит, и к снижению кадрового потенциала Вооруженных Сил РФ.

3. Многие проблемы управления формированием руководящего военно-кадрового потенциала связаны с тем, что принятые в интересах решения проблем военнослужащих законы не всегда являются актами прямого действия, что создает обширное поле для подзаконного нормотворчества и необязательности их исполнения. Кадровые органы Вооруженных Сил РФ практически не участвуют в работе по решению социально-бытовых проблем военнослужащих; нарушаются принципы государственной кадровой политики и законодательством Российской Федерации в отношении назначения на ключевые военные посты профессионалов, имеющих профильное образование, навыки, опыт работы, соответствующее должностное прохождение. Нуждается в уточнении концепция государственной военной кадровой политики, нет строго определенных условий и средств кадрового обеспечения реформ на период не менее чем до 2020 г.; не сформулированы важнейшие идеи и не составлены целевые кадровые программы формирования и реализации военно-кадрового потенциала Вооруженных Сил России с ориентацией на будущее.

Список литературы

1. Кужилин В.Ф. Государство и его вооруженные силы. Военный артиллерийский университет. – Саратов, 2000. – 44 с.
2. Кужилин В.Ф. Кадровая политика военного руководства США по формированию офицерского корпуса Вооруженных Сил. – М.: Военная мысль, 2001. – 16 с.
3. Кужилин В.Ф., Молчанов Н.П. Комплектование Вооруженных сил основных стран НАТО личным составом. М.: Воениздат, 2004.
4. Кужилин В.Ф. Руководящий военно-кадровый потенциал Вооруженных Сил Российской Федерации: сущность, состояние, методология социологического исследования: Монография. – М.: ВУ, 2004.
5. Кужилин В.Ф., Слипченко В.И. О некоторых проблемах военной реформы России // Альманах №8. М.: Кучково поле, 2003.

BASIC CONTRADICTIONS OF REGULATION OF DEVELOPMENT OF THE MILITARY SUPERVISORS IN MODERN CONDITIONS

S. M. ANIKEEV

ORAGS

e-mail: philos@tsu.edu.ru

The article contains the analysis of the basic problems and contradictions of a regulation system of supervisors for the military personnel of the armed forces of Russia. The paper shows the fundamental impacts of the global crisis on the workflow of military personnel selection. The ways to improve the mechanism of management of the military personnel supervising are also offered here.

Key words: military personnel potential, regulation system, vocational training, level of Force alignment, selection and arrangement of officer personnel.