

## ОБУЧЕНИЕ И ВОСПИТАНИЕ

### Социально-психологические особенности различных категорий военнослужащих

Старший лейтенант Н.В. ЧЕБОТАРЕВА



ЧЕБОТАРЕВА Наталья Васильевна родилась в 1976 году в городе Тирасполе МССР. Окончила Тираспольский медицинский колледж, Приднестровский государственный университет (специальность «Психология»). В ВС РФ — с 2003 года, проходила службу на различных должностях (начальник аптеки, фельдшер; психолог батальона). В настоящее время — офицер по профессиональному психологическому отбору группы (обеспечения контракта) организационно-мобилизационного отделения и комплектования войсковой части.

ГЛУБОКОЕ и системное изучение социально-психологических особенностей личного состава закладывает основы для поддержания здорового морально-психологического состояния в воинских коллективах

частей и соединений, повышает качество управления подразделениями. В связи с этим всех военнослужащих, проходящих службу в Вооруженных Силах Российской Федерации, можно разделить на следующие категории: офицерский состав: младшие офицеры, старшие офицеры, вышшие офицеры; прапорщики; военнослужащие, проходящие военную службу по призыву; военнослужащие, проходящие военную службу по контракту; военнослужащие мужчины, женщины. Каждая из указанных категорий имеет свои социально-психологические характеристики. Для эффективного управления личным составом подразделений необходимо знать эти особенности каждой категории, их сильные и слабые стороны, динамику взаимоотношений, причины возникновения конфликтных ситуаций и пути их разрешения, различия социально-психологической адаптации каждой категории в разных условиях (в мирное время, в военное время), методы и механизмы воздействия на все перечисленные категории военнослужащих в отдельности и в целом, с целью повышения результативности выполняемых задач подразделениями, частями, соединениями и в целом Вооруженными Силами Российской Федерации.

Определяя социально-психологические особенности офицерского состава, следует отметить, что офицеры составляют основной костяк в организации повседневной жизни и деятельности войск по обеспечению боевой подготовки и культурно-досуговых мероприятий в мирное время и всестороннему обеспечению и успешному выполнению боевых задач. Именно они являются непосредственными организаторами учебно-боевого и воспитательного процессов. По своим социально-психологическим характеристикам офицерский состав не однороден.

Военные психологи<sup>1</sup> условно разделили эту категорию на две большие группы: «офицеры первого периода службы и офицеры, имеющие значительный служебный опыт, находящиеся на втором, завершающем этапе

<sup>1</sup> Военная психология и педагогика. Под ред. Корчемного П.А., Лаптева Л.Г., Михайловского В.Г. Москва. 1998. С. 69.

своей служебной деятельности. К первой группе, как правило, относятся молодые офицеры и большинство младших офицеров (естественно, в эту группу не попадают те, кто в 35—40 лет находится в звании старшего лейтенанта или капитана). Во вторую группу целесообразно включить тех, кто заканчивает службу, из них большинство старших офицеров».

К позитивным характеристикам офицерского состава первой группы, по мнению исследователей<sup>2</sup>, целесообразно отнести осознанность в выборе воинской профессии, подготовленность как в профессиональном, так и в морально-психологическом планах к службе в армии, знание ситуации и готовность к трудностям службы, желание реализовать себя, продвинуться по служебной лестнице.

Опыт и знания, полученные в военных учебных заведениях, в большинстве своем дают положительные результаты особенно в начальный период прохождения службы. В то же время, встреча с реальными повседневными трудностями: социальной незащищенностью, разочарованием в выбранной профессии влечет за собой досрочное увольнение из рядов ВС РФ, не зависимо от статей увольнения; переход в гражданские структуры.

Особенно это касается молодых офицеров, выпускников военных вузов, а также части опытного офицерского состава, прошедшего «горячие точки». О причинах увольнений с военной службы всем известно: это и социальная необустроенность, невысокий уровень денежного довольствия, проблемы с жилищным вопросом и др. Несмотря на решения, принимаемые правительством страны и руководством ВС РФ, эти вопросы все еще являются основными в причинах увольнения из армии квалифицированных специалистов.

Офицерский состав второй группы военнослужащих, служба которых идет к завершению (в большинстве это старшие офицеры) характеризуется такими качествами как жизненный и служебный опыт; профессионализм; требовательность к себе и подчиненным; твердые навыки в работе с личным составом; способность в экстремальных ситуациях принимать правильные решения; адаптированность к ограничениям, определенным службой, и жесткой регламентации служебной деятельности; дисциплинированность, способность организовать и повести за собой подчиненных с целью выполнения предстоящей задачи и др. Отрицательными характеристиками являются: авторитарный стиль поведения; снижение служебной активности в силу предпенсионных настроений и возраста; у многих присутствует ощущение социальной, моральной и материальной незащищенности, определенной неудовлетворенности в социальном плане по сравнению с представителями других слоев населения равного уровня подготовки и квалификации<sup>3</sup>.

По данным военных психологов<sup>4</sup>, социально-психологическая характеристика прапорщиков определяется вполне осознанным выбором вида профессиональной деятельности. Мотивами выступают и возможность получить специальное или высшее образование, возможность получения жилья, финансовые и другие материальные льготы, связанные со службой в армии. Не последнюю роль в этом плане играют и приобретение социальной стабильности, устойчивого заработка, гарантий от безработицы. Негативные характеристики этой категории: безынициативность, попытки решать личные вопросы за счет служебного времени и должностного положения. Если служба мотивировалась в основном материальными стимулами, то, как правило, она резко падает при достижении ожидаемых от службы материальных благ (получение жилья,

<sup>2</sup> Военная психология и педагогика. С. 69.

<sup>3</sup> Там же.

<sup>4</sup> Там же.

окончание учебного заведения, овладение специальностью для гражданской работы и т. д.).

На современном этапе в Российской армии одно из приоритетных направлений дальнейшего строительства Вооруженных Сил — комплектование воинских частей и подразделений военнослужащими, проходящими военную службу по контракту. Переход к комплектованию военнослужащими, проходящими военную службу по контракту, принес как положительные перемены, так и некоторые новые проблемы и трудности. К числу положительных моментов можно отнести: улучшение профессиональной подготовки военнослужащих; материальная заинтересованность в профессиональном совершенствовании; понимание и принятие необходимости выполнять условия контракта; улучшение материального обеспечения (вещевое, денежное, продовольственное обеспечение), переход из казарменных помещений в общежития, улучшение качества жилищных условий. Также у военнослужащих по контракту появилась возможность бесплатного обучения в различных учебных заведениях. Появился еще ряд других положительных моментов контрактной службы.

Наряду с этим возникли некоторые новые трудности и проблемы, многие из старых приобрели другую специфику. Так, в большинстве своем военнослужащие-контрактники — это вчерашние военнослужащие, проходящие военную службу по призыву, в возрасте от 19 лет и старше. Подписание контракта и получение повышенного денежного довольствия практически не изменило их внутренней сути, но в то же время дало им больше возможностей потакать соблазнам внешнего мира. Остались такие же желания и мотивации, как у тех, кто служит по призыву. Но появление большего количества свободного времени и улучшение финансового вопроса, уменьшение контроля во внеслужебное время приводит к нарушению воинской дисциплины, общественного порядка, административным правонарушениям (самовольное оставление части, употребление спиртных напитков, употребление наркотических веществ, рост числа правонарушений и т. д.). Остались и приобрели своеобразную специфику проблемы неуставных взаимоотношений, между военнослужащими имеющими разный срок службы уже по контракту, конфликты с военнослужащими по призыву. В мотивации преобладают материальные интересы.

По данным А. Оборского<sup>5</sup>, уровень денежного довольствия предлагаемого МО РФ для военнослужащего-контрактника, даже с учетом надбавки за особые условия боевой подготовки в частях постоянной готовности значительно ниже запросов граждан, что в настоящее время существенно затрудняет комплектование частей. Средняя величина ежемесячного денежного довольствия для рядового-контрактника, предполагаемая потенциальными добровольцами из числа граждан, пребывающих в запасе, в ходе опросов составляет сумму как минимум в два раза больше.

После проведенных в 2007—2008 годах повышений размеров денежного довольствия рядового-контрактника денежное довольствие составляет 9500—10000 рублей. Процесс повышения денежного довольствия военнослужащего-контрактника хоть и продолжается, но медленно.

На сегодняшний день уровень денежного довольствия военнослужащих остается основным фактором, обеспечивающим устойчивость системы комплектования ВС РФ.

Иностранные граждане, набранные российскими военными комиссариатами для прохождения военной службы по контракту из республик ближнего зарубежья, в основной массе плохо владеют русским языком,

<sup>5</sup> Оборский А. Как сделать контракт привлекательным // Российское Военное Обозрение. 2006. № 4 (28). С. 48—49.

имеют низкий уровень образования. Их основные мотивы: возможность покинуть депрессивные регионы с высоким уровнем безработицы и получение в перспективе российского гражданства. В воинском коллективе они образуют свои микро группы по национальному признаку (со своими обычаями, традициями, религиозными взглядами, нравами).

Следующая категория военнослужащих по контракту — граждане, призванные военными комиссариатами для прохождения военной службы по контракту, ранее не проходившие военную службу по призыву, т. е. не имеющие необходимого, даже минимального набора профессиональных качеств, которыми должны обладать военнослужащие по контракту.

Семейное положение большинства — не женаты. Но за период службы некоторые из них вступают в брак. Однако нерешенность жилищного вопроса семейных военнослужащих контрактной службы вынуждает их разрывать контракты или не подписывать контракт на следующий срок.

Проводимые исследования показали, что у военнослужащих по контракту более высокий уровень развития личностного адаптационного потенциала, чем у военнослужащих по призыву. Были исследованы 1500 военнослужащих по призыву и 4500 военнослужащих по контракту по опроснику МЛО «Адаптивность», разработанного А.Г. Маклаковым и С.В. Чермяниным (1993).

На момент проведения психодиагностического исследования срок службы военнослужащих составил: по призыву — 3 месяца (возраст 18—20 лет), по контракту — 6 месяцев (возраст 19—21 год).

Обследованные военнослужащие были разделены по уровню личностного адаптационного потенциала на 4 группы:

1—2 группа характеризуются, по мнению авторов, как «группа хороших адаптационных способностей. Лица этой группы легко адаптируются к новым условиям деятельности, быстро «входят в новый коллектив, достаточно легко и адекватно ориентируются в ситуации, быстро вырабатывают стратегию своего поведения и социализации. Как правило, не конфликтны, обладают высокой эмоциональной устойчивостью. Функциональное состояние лиц этой группы в период адаптации остается в пределах нормы, работоспособность сохраняется<sup>6</sup>».

3 группа характеризуется как «группа удовлетворительной адаптации. Большинство лиц этой группы обладают признаками различных акцентуаций, которые в привычных условиях частично компенсированы и могут проявляться при смене деятельности. Поэтому успех адаптации во многом зависит от внешних условий среды. Эти лица, как правило, обладают невысокой эмоциональной устойчивостью. Процесс социализации осложнен, возможны асоциальные срывы, проявление агрессивности и конфликтности. Функциональное состояние в начальные этапы адаптации может быть нарушено. Лица этой группы требуют постоянного контроля<sup>7</sup>».

4 группа характеризуется как «группа сниженной адаптации. Эта группа обладает признаками явных акцентуаций характера и некоторыми признаками психопатий, а психическое состояние можно охарактеризовать как пограничное. Процесс адаптации протекает тяжело. Возможны нервно-психические срывы, длительные нарушения функционального состояния. Лица этой группы обладают низкой нервно-психической устойчивостью, конфликтны, могут допускать делинквентные поступки<sup>8</sup>».

Среди военнослужащих по призыву количество в 1—2 группах составляет 51,8 %, а среди военнослужащих по контракту — 69,7 %.

Количество военнослужащих по призыву, попавших в 3 группу — 32,3 %, среди военнослужащих по контракту — 27,2 %.

<sup>6</sup> Психодиагностические методы в практике клинических психологов. Под ред. В.Л. Ситникова. 2005. С. 41.

<sup>7</sup> Там же.

<sup>8</sup> Там же. С.42.

Количество военнослужащих по призыву, попавших в 4 группу — 15,9 %, среди военнослужащих по контракту — 3,1 %.

Так как эффективность адаптации зависит как от врожденных характеристик (свойств) нервной системы, так и от условий воспитания, адекватности восприятия человеком себя и своих социальных связей, адекватности соизмерения своих потребностей с имеющимися возможностями и осознанием мотивов поведения. Возможно, полученные результаты можно объяснить тем, что у военнослужащих по контракту процесс адаптации прошел ранее, в период прохождения воинской службы по призыву. Возможно также, что для прохождения военной службы по контракту остаются те из военнослужащих-«срочников», которые оказались более адаптированными.

Кроме того, военнослужащие-контрактники отличаются от военнослужащих, проходящих военную службу по призыву, более высоким уровнем самооценки себя как профессионала и своих профессиональных знаний, умений и навыков, более высоким по сравнению с военнослужащими по призыву образовательным уровнем, наличием профессиональной подготовки, социальной зрелостью, опытом участия в боевых действиях в «горячих точках», что подтверждает наше предположение о том, что на службу по контракту остаются военнослужащие с более высоким уровнем адаптации.

Образ военной службы по контракту, формируемый СМИ, порой очень далек от тех реалий, которые встречают гражданина, заключившего контракт. Ожидаемое дальнейшее профессиональное развитие, обучение, рост мастерства не находят своего подтверждения в процессе прохождения военной службы. Приходится выполнять не свойственные их ожиданиям и задачам, стоящим перед контрактной армией, иные функции, а именно, различные хозяйственные работы и т. п. В результате этого, люди имеющие за плечами опыт, профессионализм, стремящиеся повысить свои военные навыки, патриотически настроенные на службу не «находят себя в армии», «разрывают контракт» и уходят.

К отдельной категории военнослужащих-контрактников относятся военнослужащие женщины. Возраст — от 19 до 45 лет. Уровень образования достаточно высок. В основной массе это жены военнослужащих. В связи с отсутствием в закрытых военных городках альтернативы другой работы, большинство из них идут служить по контракту на должностях рядового и сержантского состава, (преимущественно медицинское, финансовое обеспечение, сферы питания и культуры, работа в штабах, на узлах связи).

Некоторые особенности характеров людей обусловлены их половой принадлежностью. Мужчины имеют преимущество в зрительно-пространственных способностях, более агрессивны и неустойчивы, чем женщины их интеллект более аналитичен. Женщины лучше справляются с рутинными односложными видами деятельности. Восприятие облика человека женщинами более детализировано. Женщины более эмоционально чувствительны. Психика женщины в большой мере обусловлена наследственностью, психика мужчин — влияниями среды<sup>9</sup>.

Равенство мужчин и женщин в общественном производстве, овладение женщинами «мужскими» профессиями, в частности в военной службе, ведет к формированию у них и соответствующих психических качеств. Однако это порождает некоторую неопределенность полоролевых ожиданий, ломку традиционных гендерных стереотипов, что вызывает напряженность в отношениях между военнослужащими мужчинами и женщинами.

<sup>9</sup> Еникеев М.И. Общая и социальная психология. М. 2000. С. 375.

Военные психологи отмечают, что женщин-военнослужащих, в первую очередь отличает высокая исполнительность, дисциплинированность, стремление к порядку и аккуратности на рабочем месте. «Присутствие женщин-военнослужащих культурно облагораживает взаимоотношения в части, в определенной степени стимулирует социальную и служебную активность мужчин. Замечено: где в подразделении служит больше женщин, там меньше случаев пьянства, неуставных взаимоотношений, самовольных отлучек, грубости в межличностных взаимоотношениях<sup>10</sup>».

Спорной представляется распространенная точка зрения о том, что на женщин нельзя в полном объеме возложить выполнение служебных обязанностей, так как сказывается специфика физического развития и возможностей женского организма, в том числе из-за регулярных физиологических циклов. Семейные проблемы женщин, как правило, отражаются на службе больше, чем у мужчин-военнослужащих. Следует также учитывать и повышенную эмоциональность женщин, которая в сугубо женских воинских коллективах часто становится причиной конфликтов и склок<sup>11</sup>. По имеющимся данным в соединениях, воинских частях постоянной готовности на военнослужащих-женщин возложено выполнение служебных обязанностей в полном объеме.

Военнослужащие, проходящие военную службу по призыву (возраст от 18 лет) имеют, как правило, достаточно низкий (среднее и неполное среднее образование) уровень образования. Большинство из них воспитывались в неполных семьях. Эта категория, с одной стороны, менее образованна в военно-профессиональной области, но, с другой стороны, более восприимчива процессу обучения, более дисциплинированы и управляемы. Это вчерашние школьники с еще не перестроившимся мышлением, не умеющие самостоятельно принимать ответственные решения, с несформировавшимися взглядами. К 18 годам нервная система, органы чувств достигают уровня развития взрослого человека. Это обеспечивает четкость и быстроту взаимодействия всех органов тела. Вместе с тем в связи с интенсивностью физического развития, а также недостаточностью опыта управления собой у молодого человека процессы возбуждения обычно преобладают над процессами торможения.

В этом возрасте формируются потребности человека, возрастает половая активность у мужчин. Невозможность в армейских условиях удовлетворить многие потребности ведет к внутриличностным и межличностным конфликтам, порождает психологическую напряженность и порой приводит к аморальным и незаконным средствам для удовлетворения потребностей. При столкновении с трудностями воинской службы у молодых людей возникает реакция протеста, формы проявления которой многообразны: от ухода «в себя» до демонстративного агрессивного поведения или бурного выражения других негативных эмоций.

Изначально большинство из них идут в армию с нежеланием служить, с впитанным из СМИ и общества негативным образом армии. Чаще всего — это неосознанный выбор (отсутствие возможности получить отсрочку, откупиться...).

Условия военной службы требуют пересмотра многих сформированных черт, а это достаточно сложный и болезненный процесс психологической перестройки и ломки характера.

Офицерскому составу для эффективного управления повседневной учебно-боевой деятельностью, необходимо учитывать социально-психологические особенности различных категорий военнослужащих, их взаимоотношения внутри коллектива.

Объем работы по реализации программы перехода на контрактную службу предполагает сосредоточение основных усилий на подразделе-

<sup>10</sup> Военная психология и педагогика. С. 74.

<sup>11</sup> Там же.

ниях контрактников, что существенно повышает нагрузку офицеров батальонного и ротного звена. А отсутствие психолого-педагогического мастерства и недостаточный уровень военно-профессиональной подготовленности младших офицеров негативно сказывается на стремлении «добровольцев» продолжать военную службу, создает серьезные служебные проблемы в руководстве подразделениями, укомплектованными военнослужащими-контрактами.

По данным А. Оборского «добровольцы» предъявляют достаточно жесткие требования к командирам своих подразделений. «По мнению потенциальных добровольцев наиболее важные качества, которыми должны обладать офицеры, — это профессионализм и умение работать с людьми (рис.).



**Наиболее значимые профессиональные качества офицеров, позволяющие им успешно управлять подразделениями контрактников**

Причем для военнослужащих, проходящих военную службу по призыву, более важен опыт работы с подчиненными, тогда как для граждан, пребывающих в запасе, приоритетным является военный профессионализм своего командира<sup>12</sup>.

Учет этих особенностей позволяет более осмысленно, с учетом практической целесообразности проанализировать взаимосвязь тех явлений, которые характеризуют психологическую структуру военного коллектива.

Взаимоотношения в воинском коллективе можно разделить на две основные формы — это официальные (формальные) отношения и неофициальные (неформальные) отношения.

Формальные отношения определяются организационной структурой подразделения, которая определяет в нем функции каждого воина, объем его обязанностей, прав и ответственности. Официальные отношения являются как бы внешними по отношению к воинам, поскольку они задаются извне посредством законов, уставов, инструкций и распоряжений. Неформальные отношения формируются как система межличностных предпочтений, симпатий и антипатий, уважения и неприязни. Другими словами, структура неформальных взаимоотношений никакими документами не регламентирована и основана на личных особенностях восприятия воинами друг друга. Эти взаимоотношения определяющим образом зависят от индивидуально-психологических особенностей воинов и иногда называются внутренними. Важно подчеркнуть, что особенности неофициальных отношений во многом зависят от ценностных ориентаций воинов, их взаимопонимания и взаимовосприятия<sup>13</sup>.

Ряд исследователей считают, что официальные взаимоотношения играют в коллективе определяющую роль в формировании всей системы межличностных отношений. Однако, с данной точкой зрения полностью согласиться нельзя. Имеются данные, что официальные и неофициальные взаимоотношения играют важную роль в формировании межличностных отношений в коллективе. В связи с глобальными

<sup>12</sup> Оборский А. Как сделать контракт привлекательным // «Российское Военное Обозрение». 2006. № 4 (28). С. 51.

<sup>13</sup> Военная психология и педагогика. С. 67—68.

социально-политическими изменениями за последние двадцать лет в жизни нашего общества, смены ценностей и взглядов изменилась и система межличностных отношений в воинских коллективах. Наряду со стабильными официальными отношениями возросло влияние неформальных межличностных отношений.

Структура официальных отношений в подразделении достаточно стабильна. Неофициальные отношения более динамичны, так как в коллектив постоянно прибывают новые военнослужащие.

В то же время, к примеру, в трудовом коллективе подчиненный в случае наличия конфликтной ситуации с начальником имеет более широкие возможности регулирования своего поведения и деятельности по сравнению с военнослужащим, оказавшимся в такой же ситуации. Регламентация официальных отношений между военнослужащими в воинском коллективе заметно более глубокая, детальная и однозначная. Особенностью взаимоотношений в воинском подразделении является то, что они формируются не только на основе совместной деятельности военнослужащих, но также и совместного решения бытовых проблем, коллективного проведения досуга.

Система официальных и система неофициальных межличностных отношений требует своего более глубокого изучения в связи: с глобальными изменениями, происходящими в нашем обществе; с переходом ВС РФ к комплектованию военнослужащими, проходящими военную службу по контракту; с теми социально-психологическими особенностями различных категорий военнослужащих.

Однако современные исследования касаются данной проблемы недостаточно, социально-психологические особенности различных категорий военнослужащих практически не изучены в аспекте их роли для формирования позитивных и негативных способов совладания с теми трудностями, которые встречаются военнослужащие в процессе службы, возможно наиболее актуальны и наименее изучены ситуации в боевых действиях.

---

## **Управление информационными ресурсами как важнейший фактор стабильного развития военных вузов**

*Генерал-майор В.И. АНТОНОВ,  
кандидат военных наук*

*В.К. ЗОЛОТУХИН,  
доктор технических наук*

*Подполковник Д.Н. ВОРОБЬЕВ*

В НАСТОЯЩЕЕ время как никогда требуются новые решения в сфере военного образования при подготовке специалистов различного уровня и профиля обучения с использованием новых информационных технологий. С минимально возможными затратами на основе новых знаний необходимо достичь нужных показателей эффективности подготовки и уровня обучения специалистов. Возможно ли это? Чтобы ответить на данный вопрос, определимся, что сегодня значит информация как знания.



Информация как знания — опыт, накопленный поколениями, — доминирующее средство достижения высоких социально-экономических результатов и военно-политических целей. Информация в современном мире может помочь сэкономить сырье, энергию, материальные, финансовые, людские, интеллектуальные и другие ресурсы, спасти жизни тысяч людей и даже обеспечить безопасность государства. Выигранные войны последних лет — это, прежде всего, выигранные информационные противоборства, на переднем фронте которых находятся ученые, военные и политики. По всему миру используются знания военных специалистов и с той, и с другой стороны, что рождает огромный спрос не только на системы вооружения государств, но и на знания, опыт военных специалистов. Как ключевой ресурс развития военной мысли и науки, знания выпускников и профессорско-преподавательского состава военных вузов в области тактики, оперативного искусства, стратегии составляют основу конкурентоспособности учебной организации среди других вузов страны и даже за ее пределами.

Все знания, навыки, умения, которыми обладают преподаватели, слушатели и курсанты военных вузов, составляют их *интеллектуальный потенциал*, и он сегодня реально конвертируем в стоимость. Как показывает опыт работы ВА ВКО в области обучения иностранных военнослужащих, отечественных курсантов и слушателей, гражданских специалистов, мы уже вступили на путь конкурентной борьбы вузов за выживание в мире новых технологий в системе образования.

Интеллектуальный потенциал организации — это творческий потенциал каждого и организации в целом, а также общественных и ведомственных (деловых) связей (т. е. роли и места организации в общей иерархии системы подготовки военных и гражданских специалистов, их котировки среди других аналогичных вузов страны). *Потенциал каждого* — это знания, навыки, умения, творческие способности, морально-нравственные ценности и личная культура. *Потенциал организации* — это программные продукты, патенты, акты реализации и внедрения, организационная структура самой организации и ее подразделений, их функциональные взаимосвязи, ее культура и традиции. *Общественный потенциал* — это традиции, история становления и развития, взаимосвязи.

Интеллектуальный потенциал трудно точно идентифицировать и эффективно применять, но им можно и нужно уметь управлять как знаниями. Цель управления знаниями — создание новых и более мощных конкурентных преимуществ перед другими организациями. Управление знаниями — это систематизированный процесс идентификации, использования и передачи информации и знаний, который можно совершенствовать и применять, как необходимый фактор успеха любой организации; это стратегия, которая позволит трансформировать все виды интеллектуальных активов в высокое качество и эффективность образовательного процесса, а значит, и в новую стоимость, повышенную конкурентоспособность на фоне увеличивающегося спроса на специалистов, их знания и создаваемые ими программные продукты; это искусство создавать стоимость из нематериальных активов организации, целенаправленный процесс конвертации знаний в стоимость, это осмысленные технологии управления, применяемые в современных условиях.

Создание системы управления знаниями на академическом уровне позволит расширить масштабы военного сотрудничества как на территории РФ, так и в рамках международной интеграции; овладеть новыми педагогическими технологиями; расширить перечень освоенных специальностей и индивидуальных программ обучения и подготовки; повысить стандарты качества обучения, получить новые знания и дополнительный стимул к творческому развитию.

Базовыми знаниями, подлежащими управлению, например в академии ВКО, являются знания профессорско-преподавательского и инженерно-технического состава, информация о НИР, о диссертациях, о документах, учебной и другой литературе, знания экспертов, исследовательских групп, а главное — знания выпускников, которые формируют спрос на подготовку военных специалистов именно в этом вузе.

Система управления знаниями должна решать административные и учебные задачи. В административном плане она решает вопросы методического сопровождения обучения, контроля качества и ведения учебного делопроизводства во всех структурных подразделениях академии, в учебном плане — проведение всех

видов занятий с использованием систем информационной поддержки, программного обеспечения, в том числе освоения новых компьютерных технологий преподавателями, а также обслуживающим инженерно-техническим персоналом, создание на кафедрах образовательных ресурсов нового поколения, в том числе и электронных.

Создание системы управления знаниями потребует освоения персоналом вуза имеющихся и создания новых педагогических технологий в целях реализации более высоких стандартов качества образовательного процесса. Необходимо будет задействовать современные компьютерные технологии, мотивировать процесс создания новых знаний, накопления информационных ресурсов и их трансформации в знания, расширить доступ к информационным базам знаний путем создания внутренней академической системы, подобной Интернету. В целях развития конкурентоспособности необходимо внедрить и коммерциализировать новые знания, конвертировать их в стоимость через систему расширения специальностей обучения, повысить качество подготовки военных специалистов, снизить затраты на единицу времени их подготовки. Эксплуатационные расходы на управление знаниями необходимо снизить за счет внедрения новых образовательных и компьютерных технологий, а также за счет привлечения заинтересованных организаций в области создания программных продуктов и других разработок в плане постановки исследовательских задач. Все это не только могло бы способствовать повышению конкурентоспособности выпускников военных вузов, но и быть источником национальной военной конкурентоспособности специалистов, стимулировать развитие общечеловеческих ресурсов в интеллектуальной сфере.

Сегодня в обстановке острой конкурентной борьбы, чтобы принимать обоснованные решения, важно четко знать, какими знаниями располагает ваша организация, и уметь ими управлять. Сейчас это необходимое условие выживания вуза. Проблема в том, как организовать доступ к этим данным и придать им удобную для использования форму.

Концепция управления знаниями относится к числу тех расплывчатых понятий, которые могут одновременно казаться как всеобъемлющими, так и не означающими ничего конкретного. Но система управления знаниями — это не просто отдельно взятый продукт. Речь идет о всеохватывающей стратегии образовательного учреждения, цель которой — выявить и обратить себе на пользу всю имеющуюся информацию, опыт и квалификацию сотрудников, с тем чтобы повысить качество образовательного процесса при сокращении времени подготовки. Система управления знаниями — это организация управленческих действий на базе всех информационных ресурсов военного вуза. Тем не менее для использования этих ресурсов требуется набор специализированных продуктов и платформ.

Разработано множество решений для управления теми или иными компонентами потенциала организации. Собрать воедино все составляющие — задача очень трудоемкая, но вполне решаемая. При этом система управления знаниями должна быть «прозрачным» объединительным элементом, органично интегрированным в рабочую среду организации. Такой подход помогает превращать принципы и методы, лежащие в основе системы управления знаниями, в часть повседневного образовательного процесса, при этом от сотрудников не требуется каких-либо знаний о самой системе управления знаниями. Передовые платформы для работников образования сделают учебный процесс более эффективным и позволят органам управления образованием, военным вузам, преподавателям и обучаемым иметь ряд преимуществ.

*Для органов управления образованием* — это централизованное распространение учебных стандартов, учебных планов, методических рекомендаций, учебных материалов, а также оперативность решения всех задач повседневной деятельности образовательным процессом.

*Для образовательных учреждений* — решение актуальных и перспективных задач (направления реформирования, государственные образовательные стандарты, квалификационные требования, задачи и планы обучения), реализация новых концепций, необходимых современным военным вузам, в том числе и использование разнообразной статистики в целях принятия обоснованных решений и управления процессом обучения.

*Для преподавателей* — обеспечение соответствия между учебными стандартами, задачами и планами, дифференцированный подход в обучении, простота и удобство доступа к учебным материалам, своевременное и адресное их распространение, автоматическое ведение статистики и отчетов об успеваемости.

*Для обучаемых* — возможность быстро включиться в учебный процесс, получить дополнительное образование, в том числе дистанционно, освоить новые области знания и приобрести новые навыки; насыщение содержательной части учебных материалов, их актуализация.

Наибольший экономический и социальный успех сегодня сопутствует тем организациям, которые активно используют современные средства коммуникаций, информационные технологии и их сетевые приложения: электронную почту, дистанционное обучение, мультимедиа, телевидение, телеконференции, визуализацию, моделирование, компьютерную графику и многое другое. Доступные для оперативного воспроизводства средствами компьютерной обработки информация, знания и система управления ими превращаются в важнейший фактор стабильного развития организации.

Управление знаниями — наука, которая делает первые шаги, но уже заявляет о своей необходимости в современном мире информационных технологий. Военная академия ВКО является экспериментальной базой практического внедрения этих идей в образовательный процесс.

---

---

Учредитель: Министерство обороны Российской Федерации  
Регистрационный № 01974 от 30.12.1992 г.

В подготовке номера принимали участие:  
Научные редакторы: Ю.Н. Голубев, В.Н. Каранкевич, Д.В. Козин,  
Ю.М. Корольков, А.М. Лукашов, В.М. Прилуцкий, И.П. Русанов, В.Н. Шетников, В.В. Юдин  
Литературные редакторы: Н.В. Ефремова, С.Г. Коденко, О.Н. Чупшева (зам. отв. секретаря)

Компьютерная верстка: Н.В. Гаврилова

Перепечатка материалов допускается только с письменного разрешения редакции

Сдано в набор 18.05.09  
Формат 70х108 1/16  
Печать офсетная  
Свободная цена

Подписано к печати 19.06.09  
Бумага офсетная 5 п.л.  
Заказ №1566

Тираж 2000 экз.

Журнал издается Редакционно-издательским центром МО РФ:  
119160, Москва, Хорошевское шоссе, д. 38д. Тел: 693-58-68

Журнал отпечатан в ООО «Красногорская типография»:  
143400, Московская область, г. Красногорск, Коммунальный квартал, д. 2.

---