

СИСТЕМА ОБРАЗОВАНИЯ

Курбанов Артур Хусаинович

д-р экон. наук, доцент, профессор

Акчурин Рустам Ханефиевич

слушатель

ФГКВОУ ВПО «Военная академия материально-технического
обеспечения им. генерала армии А.В. Хрулёва»

г. Санкт-Петербург

РАЗВИТИЕ МЕХАНИЗМА ВОЕННО-НАУЧНОГО КАДРОВОГО ЗАКАЗА

***Аннотация:** авторы сообщают, что существующая в России система подготовки военных кадров построена по ведомственному принципу. Военные учебные заведения осуществляют подготовку соответствующих специалистов, которые после окончания обучения распределяются в соответствии со своим основным предназначением. Одной из проблем отечественного военно-научного комплекса является идентификация (отбор), дополнительная подготовка и организация труда молодых ученых. В работе предложен перечень мероприятий, которые целесообразно реализовать в системе подготовки и аттестации научно-педагогических кадров в военной и оборонно-промышленной сферах.*

***Ключевые слова:** военная организация государства, военные кадры, военное образование, военная наука, оборонно-промышленный комплекс, психолого-педагогические принципы.*

Ни для кого не секрет, что в ближайшем десятилетии на переднем плане окажутся страны и народы, которые будут способны обеспечить высокий уровень образования, мастерства и способности к научному поиску.

Весь мир переходит на новые технологические уклады, внедряет принципиально новые перспективные технологии, которые определяют облик стран на многие годы. Движущей силой, фундаментом этого процесса являются не

столько деньги и ресурсы, но и способности образованных и инновационно мыслящих людей с новыми компетенциями.

Главной целью системы подготовки военных кадров были и остаются обеспечение устойчивого комплектования военной организации квалифицированными офицерами, постоянное повышение уровня их профессионализма и общей культуры, формирование у выпускников вузов высоких морально-нравственных качеств гражданина и защитника Отечества. Здесь есть целый ряд задач, требующих внимательного рассмотрения и решения.

Основными современными требованиями к военно-профессиональной подготовке выпускников военных вузов являются [1]:

- формирование у будущих офицеров чувства патриотизма;
- развитие способности абстрактного мышления;
- умение видеть главное;
- уверенное владение современным вооружением и военной техникой;
- умение обучать и заниматься воспитательной подготовкой;
- владение современной компьютерной техникой;
- обладание силой, ловкостью и выносливостью.

Основными психолого-педагогическими принципами становления будущих офицеров в военных вузах являются:

- 1) принцип совместной деятельности преподавателей, офицеров-воспитателей, командиров и начальников, в которой курсант выступает и как объект обучения (воспитания) и как субъект – непосредственный участник учебно-воспитательного процесса;
- 2) принцип оптимизации профессионального становления, выбор методов и способов, позволяющих достичь наилучший результат;
- 3) принцип интенсификации военно-профессионального обучения и воспитания курсантов (применение новых форм и способов обучения, информационных и коммуникационных технологий);
- 4) принцип учета военно-профессиональных способностей и качеств личности;

Педагогический опыт: теория, методика, практика

5) принцип духовности (патриотизм, достоинство, честь);

6) принцип исторической обусловленности (передача опыта, накопленного предшествующими поколениями).

Сегодня система подготовки военных кадров в России построена по ведомственному принципу. Это главная причина распыления и нерационального использования и без того явно недостаточных финансовых ресурсов, выделяемых на военное образование. К примеру, подготовка офицеров для силовых структур осуществляется кроме Минобороны еще в шести ведомственных системах военного образования. Конечно, многие из них имеют свою специфику. Но в то же время многие вузы осуществляют подготовку всего по одной или двум специальностям, при этом превалируют элементы дублирования и параллелизма. В сравнении с вузами Минобороны дублирование подготовки офицерских кадров по военно-учетным специальностям составляет в учебных заведениях ПС ФСБ – 88%, МЧС – 60%, МВД – 50%. И это при том, что стоимость обучения и содержания одного курсанта (слушателя) в вузах Минобороны по сравнению, например, с ПС ФСБ, в 1,9 раза ниже. Кроме того, каждое ведомство, имеющее вузы, содержит собственный аппарат управления военным образованием.

Сегодня следует признать, что политика объединения военных академий с военными училищами в качестве филиалов была ошибочной. Она привела, в первую очередь, к снижению статуса системообразующих вузов, оттоку из них профессорско-преподавательского состава высшей категории. Объединение, а фактически скрытое сокращение, привело к тому, что юридически в Министерстве обороны числится около 60 вузов, но на деле их гораздо больше. При этом около половины существующих вузов имеют емкость менее 1000 слушателей и курсантов, что не только противоречит общемировой практике, но и значительно удорожает и без того высокую стоимость обучения, затрудняет создание квалифицированных педагогических коллективов.

В настоящее время в Министерстве обороны считается затратным готовить курсантов в военных училищах по двум специальностям (военной и гражданской). Многие молодые люди в последние годы используют обучение в военных

вузах как способ получения бесплатного образования (в том случае, если их не отчислят и им не придется компенсировать затраты за обучение) и одновременно как возможность уклониться от службы в армии. Длительное время ввиду несовершенства законодательной базы в РФ ежегодно 7–8 тыс. курсантов покидали стены военных училищ и продолжали обучение в гражданских вузах, а около 10 тыс. выпускников-лейтенантов оставляли военную службу сразу после получения диплома. Каковы были реальные экономические потери от этого, вряд ли кто-либо знает. Да есть ли такая методика, по которой их можно было бы посчитать?

Еще одной очень серьезной проблемой является наличие разрыва плановой смены поколений, когда офицеры советской школы уже ушли или уйдут в самые ближайшие годы, а пришедшие им на смену офицеры российской школы в силу разных причин не обладают необходимыми практическими навыками и теоретическими знаниями. Недостатки в подготовке офицеров неизбежно влекут за собой сложности в подготовке рядового и сержантского состава, которые, собственно, и определяют успех на поле боя. Особое значение данная проблема имеет в научных организациях. Решить эту задачу без существенного повышения профессионального уровня руководящего и преподавательского состава военно-учебных заведений, квалификации сотрудников НИО МО РФ невозможно.

Чрезвычайно остро стоит вопрос восстановления материально-технической базы вузов и НИО МО РФ, которая больше десятилетия деградировала и пока ещё не способна в достаточной степени обеспечить необходимый уровень подготовки офицерских кадров. Лишь в последние годы на поддержание этой базы начали выделяться существенные средства из бюджета и ситуация постепенно начинает выправляться: техника стала выходить на полигоны, а учебные самолеты – летать. Пока еще слушатели приобретают основные практические навыки на тренажерах, однако главная задача – в первую очередь обеспечивать новейшими образцами ВВиТ именно вузы, где формируется кадровый потенциал Российской армии будущего.

Подготовка офицеров в военно-учебных заведениях должна осуществляться с учетом требований современной вооруженной борьбы, развития средств, форм и способов её ведения. Сейчас это происходит далеко не всегда. Ошибочными следовало бы признать решения о подборе кандидатов в адъюнктуру под конкретные формулировки тем будущих диссертаций. В настоящее время это просто невозможно. Необходимо ориентироваться на более общие потребности ВС, а тематику диссертаций формировать исходя из этих потребностей и конкретных особенностей реальных кандидатов. Хотелось бы также отметить, что ротация по типам должностей и местам службы – не метод повышения профессионализма научных сотрудников и преподавателей вузов. Для этой цели больше подходят их регулярная переподготовка и периодические стажировки.

Наиболее серьезной проблемой для отечественного ВНК, касающейся воспроизводства научных кадров, является идентификация (отбор), дополнительная подготовка и организация труда молодых ученых. В настоящее время ни в МО РФ, ни в других силовых министерствах нет специальных вузов (факультетов), которые бы осуществляли подготовку научных сотрудников (если не брать в расчет подготовку научно-педагогических кадров в системе послевузовского образования в адъюнктуре и докторантуре) [2]. Нет также и методики, которая бы позволяла выявлять наиболее способных курсантов (студентов), которых сразу после выпуска (либо по прошествии какого-то времени) следовало бы назначать для дальнейшего прохождения военной службы в научные организации МО РФ. В связи с этим возникает вопрос, что, собственно, необходимо подразумевать под механизмом военно-научного кадрового заказа? Без ответа на него нельзя говорить о совершенствовании этого механизма. Исходя из классического определения заказа, под военно-научным кадровым заказом следовало бы понимать деятельность, осуществляемую научно-образовательными организациями, по подготовке научных кадров в интересах военной организации государства. Но данная деятельность, как уже было сказано, в настоящее время в необходимом масштабе не осуществляется. Она ограничена рамками докторантуры и адъюнк-

туры, численность набора в которые устанавливается приказом министра обороны РФ с учетом потребностей ВС РФ. Имеются отдельные программы в научных организациях, которые предполагают проведение начальной подготовки офицеров (или выпускников гражданских вузов), назначенных на должности (принятых на работу), и реализуются в рамках так называемого плана подготовки молодого ученого. Но системного решения данного вопроса не существует, так же, как и отбор кандидата, который строится зачастую не с учетом реальных заслуг и способностей будущего молодого ученого, а исходя из других (большей частью субъективных) принципов.

Вряд ли можно с уверенностью утверждать, что у отечественного ВНК есть время для того, чтобы подготовить несколько тысяч специалистов для военной науки. Также нельзя с полной уверенностью гарантировать то, что мероприятия формальной оценки и использование стандартных процедур выбора позволят в столь массовом масштабе идентифицировать талантливых ученых – молодых людей, которые свяжут свою жизнь с научной деятельностью в интересах МО РФ [3].

Согласно закону Ципфра не все члены научного коллектива могут быть исключительно одаренными и способными к творческому поиску. Вместе с тем, научная карьера является не только результатом таланта, но также упорства и терпения. Идеальным, по мнению заслуженного деятеля науки РФ С.Ф. Викулова, с которым нельзя не согласиться, представляется организация в военных академиях и университетах подготовки специалистов-исследователей для НИИ МО РФ, научных подразделений военных вузов и полигонов путем набора в них выпускников средних школ при условии заключения ими контракта на пять лет, обязывающего работать в НИИ и вузах после выпуска. При этом их следует отслеживать на протяжении всего процесса обучения. Кроме того, можно было бы создать кадровый резерв из числа талантливых курсантов и слушателей военных академий. Эту функцию можно возложить на военно-научный комитет ВС РФ или главное управление кадров Минобороны России. Будущие

кандидаты к назначению на должности в НИО МО РФ должны проходить стажировку не только в войсках, но и в тех научных организациях, в которых им предстоит служить. Сдача государственных экзаменов, отзывы по результатам войсковых стажировок, активное участие в военно-научной деятельности курсантов – все это должно оцениваться специальной комиссией. Риски необоснованных решений в системе распределения кадров для НИО МО РФ должны быть сведены к минимуму. Только в этом случае можно рассчитывать на то, что произойдет возрождение научных школ в НИО МО РФ – основы отечественной военной науки.

Кадровая проблема отечественного ОПК имеет практически те же самые причины, как и проблема кадрового потенциала ВПК. И последствия, если их не решить и в том и другом случае, могут быть катастрофические. Многие специальности, востребованные в ОПК, не входят в список приоритетных специальностей, важных для модернизации экономики и развития отечественного производства. Негативно сказывается на качестве подготовки выпускников отсутствие современной материально-технической базы. Оценка труда специалистов и руководящего состава предприятий ОПК не сбалансирована, разрыв в оплате труда значителен.

Что предпринимается для выхода из этой ситуации:

1) в настоящее время реализуется Стратегия создания в ОПК системы многоуровневого непрерывного образования на период до 2015 года. Она охватывает уровни начального, среднего, высшего и дополнительного профессионального образования и предусматривает формирование системы непрерывной подготовки (переподготовки) инженерно-технических и рабочих кадров ОПК;

2) создана система государственного планирования и материального стимулирования. Правительством РФ установлен государственный план подготовки научных работников и специалистов для организаций ОПК на 2011–2015 гг., а также определен порядок его реализации. Для молодых (до 35 лет) работников ОПК предусмотрено повышение стипендии;

3) реализуются Программы подготовки и переподготовки квалифицированных кадров на период 2013–2020 гг., в рамках которой предусматривается участие в финансировании подготовки кадров ведущих организаций ОПК;

4) на особом контроле Правительства РФ находится вопрос о создании системы дополнительного профессионального образования. Она позволит в течение 7 лет осуществить переподготовку и повысить квалификацию около 200 тыс. инженерно-технических работников ОПК.

Для активизации работы государственных органов по сохранению, подготовке и переподготовке кадрового потенциала ОПК предлагается следующее:

- восстановить систему распределения молодых специалистов на предприятия ОПК посредством формирования государственного заказа на подготовку кадров в образовательных учреждениях по заявкам предприятий ОПК;

- рассмотреть вопрос увеличения заработной платы преподавательскому составу образовательных учреждений неполного профессионального образования и средне-специального образования, которая не во всех регионах достигает уровня средней заработной платы;

- необходимо создать информационно-аналитическую систему, которая позволит должностным лицам, принимающим решения в сфере ОПК, ясно видеть остроту всех проблем в кадровой сфере, причем не только в отраслевом, но и в региональном разрезе. Реализация политики по развитию ОПК зависит от того, как и когда будет решена кадровая проблема.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что механизм совершенствования военно-научного кадрового заказа нуждается в совершенствовании. И от того, насколько эффективно будут сделаны шаги в данном направлении, во многом зависит будущее отечественного ВНК и ОПК.

В этой связи представляется целесообразным внести некоторые изменения и дополнения в систему подготовки и аттестации научно-педагогических кадров в военной и оборонно-промышленной сферах:

1) организовать в военных академиях и университетах подготовку специалистов-исследователей для НИО МО РФ, научных подразделений военных вузов и полигонов;

2) обеспечить объективное рассмотрение кандидатов, подлежащих назначению на вакантные должности в НИО МО РФ (что предполагает разработку формализованного алгоритма отбора с целью минимизировать влияние субъективной составляющей) [6];

3) осуществлять контроль за деятельностью назначенного на должность научного сотрудника путем закрепления за ним наиболее опытного наставника (который также должен соответствовать определенным требованиям [4; 5]), создавать условия для осуществления мероприятий личностного и профессионального роста;

4) законодательство о военной организации государства и Положение о прохождении службы должно содержать нормы стимулирования носителей ученой степени и ученого звания, научных работников и профессорско-преподавательского состава из числа офицеров и гражданского персонала;

5) для докторов и кандидатов наук необходимо изменить срок нахождения военнослужащих на службе, сделав его критичным не к возрасту, а к их реальным способностям.

Особое внимание со стороны должностных лиц, принимающих соответствующие решения, по нашему мнению, должно быть уделено инновационным способам решения кадровых проблем.

Список литературы

1. Губин В.А. Психологические основы изучения индивидуальных качеств подчиненных (учебно-методическое пособие) / В.А. Губин. – Л.: ВВИТУ, 1969. – 321 с.

2. Коровин В.М. Подготовка офицерских кадров России: традиции и современность: Монография / В.М. Коровин, В.Н. Подлужный, В.А. Свиридов. – Воронеж: Изд-во Воронеж. гос. ун-та, 2004. – 368 с.

3. Приказ МО РФ от 15 июля 1999 г. №310 «Об утверждении Положения о подготовке научно-педагогических и научных кадров в системе послевузовского профессионального образования в Министерстве обороны Российской Федерации».

4. Курбанов А.Х. Оценка качества диссертационных работ как инструмент управления научными исследованиями // Экономика и менеджмент систем управления / А.Х. Курбанов, Ю.А. Никитин. – 2014. – Т. 13. – №3.3. – С. 332–343.

5. Котляров И.Д. Проблемы осуществления научного руководства соискателями ученой степени кандидата наук // Университетское управление: практика и анализ / И.Д. Котляров. – 2010. – №4. – С. 50–54.

6. Котляров И.Д. Оптимизация алгоритма замещения должностей профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений // Университетское управление: практика и анализ / И.Д. Котляров. – 2010. – №3. – С. 87–95.