**ОФИЦЕР-РУКОВОДИТЕЛЬ В ВОЕННОМ ВУЗЕ И КОМПОНЕНТЫ ЕГО ПРОФЕССИОНАЛИЗМА**

Серегин Н.Н., Серегина Т.Н.

Военная академия связи (филиал, г. Краснодар),

Кубанский государственный университет

Современный этап развития Вооруженных Сил Российской Федерации, стратегические ориентиры и планы их совершенствования предъявляют новые требования к офицерским кадрам, к организации, содержанию и методике управления воинскими (флотскими) коллективами, частями (силами). В связи с этим одной из важных задач, стоящих перед органами военного управления, является обучение и развитие офицеров-руководителей, их профессиональная подготовка и развитие управленческой компетентности.

Таким образом, управленческая компетентность офицера-руководителя, соответствующая самым высоким требованиям, становится не только залогом успешного решения военно-профессиональных задач, но и условием выполнения военным образовательным учреждением своего предназначения – подготовки высокопрофессиональных военных кадров для Вооруженных Сил России. В связи с этим, проблема развития управленческой компетентности у офицерских кадров в военном вузе, обладающих лидерскими качествами, готовых и способных к нестандартным управленческим решениям, становится особенно актуальной.

Управленческая компетентность - это многогранное, динамическое образование, это способность воздействовать на подчиненных для достижения желаемых результатов. Управленческая компетентность – широкое понятие, оно состоит из набора управленческих знаний и навыков Рассматривая управленческие компетенции, исследователи выделяют набор поведенческих характеристик, приводящих к успеху в управленческой деятельности.

Мы рассматриваем управленческую компетентность военного руководителя как совокупность сформированных компетенций, которые позволяют эффективно выполнять управленческие функции в процессе его служебной деятельности. Компетенция рассматривается нами как интегральная характеристика, включающая знания, умения, навыки, индивидуальные качества личности, а также мотивацию и усвоенные стратегии успешного решения задач и достижения целей в сфере управленческой деятельности [4].

Управленческая компетентность офицера-руководителя требует от него высоких моральных, военно-профессиональных и личностных качеств, которые необходимы для успешного руководства воинским подразделением в любой ситуации как в мирное, так и в военное время.

Военному руководителю для успешного выполнения военно-профессиональных задач, целенаправленного формирования положительного морально-психологического состояния личного состава и оптимального управления его боевой подготовкой, необходимо быть профессионалом своего дела, совмещать в себе умение квалифицированного военного специалиста, хорошего организатора, военного педагога и психолога, обладать высоким уровнем общей, профессиональной, нравственной и управленческой культуры.

Как должностное лицо офицер со своими функциональными и специальными обязанностями, несет ответственность за то, как налажено общение и взаимодействие военнослужащих в подчиненном подразделении, а также за содержание, структуру и состояние коллективной психологии в целом. Он не сможет эффективно руководить, если будет действовать методами административного давления и голого принуждения, пока не разберется в особенностях климата своего подразделения, не учтет его моральное состояние, не поймет расстановку людей и характер их взаимозависимостей и влияний.

Более того, полноценное руководство коллективом не ограничивается собственно организаторской деятельностью, состоящей в планировании и обеспечении совместной боевой и повседневной деятельности, мобилизации личного состава на выполнение поставленных задач. Оно включает, кроме того, еще и регулирование внутри коллективных, социально-психологических процессов, сплочение личного состава, повышение его боевого духа, укрепление дисциплины, предупреждение и разрешение возможных деструктивных конфликтов, решение ряда других психологических проблем.

Учитывая такие негативные факторы, как слепая приверженность отдельных командиров к административным методам руководства, неумение создать в коллективе благоприятный социально-психологический климат, обеспечить высоконравственные уставные взаимоотношения, авторы акцентируют острое внимание на необходимости развития управленческой компетентности военных руководителей. Отсутствие у офицеров-руководителей необходимого уровня управленческой компетентности затрудняет их адаптацию к модернизации военных структур, усложняющимся условиям деятельности, приводит к неэффективному выполнению управленческих функций, как следствие снижение уровня мотивации личного состава, рост конфликтности в подразделениях, рост неудовлетворенности служебной деятельностью подчиненных, снижение дисциплины, страх принятия ответственности нижними уровнями управления.

Современной высшей военной школе нужен руководитель нового типа, обладающий высоким уровнем развития управленческой компетентности, обеспечивающим выполнение наряду с традиционными функциями ряда новых функций, среди которых: стратегическое видение, прогнозирование развития, управление изменениями, целеполагание, мотивация подчиненных, обучение и развитие подчиненных, управление своим временем и временем подчиненных и др.

Военный руководитель нового типа – мыслящий руководитель, умный, рассудительный человек, способный познавать себя и других, постоянно стремящийся к оптимизации управления. Формирование нового типа мышления обусловлено объективной необходимостью принципиально иного подхода к решению назревших проблем военного управления, научного обоснования, отказа от ряда ранее казавшихся незыблемыми положений и установок.

Руководитель нового типа должен быть не только харизматическим лидером, но и обладать навыками стратегического проектирования, организации эффективных межличностных и профессиональных коммуникаций в коллективе, получения эффективного применения информации, знаний и т.д. Новое мышление предполагает умение руководителя поддерживать постоянную связь с подчиненными, оно требует от руководителя живого общения не только с аккуратными исполнителями его воли, но и с людьми, противодействующими его указаниям. Чьи критические замечания и возражения помогают управленцу быстрее распознать ошибки, неудачи, а также определить эффективность своего стиля работы.

Профессия военного руководителя современного образовательного учреждения характеризуется высокой степенью расходования физических и духовных сил, требует мощного энергетического потенциала, хорошего здоровья и умения поддерживать его в порядке, большого эмоционального напряжения, умственных и физических затрат.

Таким образом, особую значимость для эффективного управления в современном образовательном учреждении приобретают личность руководителя, его опыт, деловые и индивидуально-психологические особенности.

Становление специалиста в сложных видах профессиональной деятельности - трудный и длительный процесс. Так и развитие управленческой компетентности военного руководителя - процесс весьма сложный и длительный. Офицер не получает ее в готовом виде от природы, не выдается она и вместе с дипломом об окончании военно-учебного заведения, а приобретается в процессе учебы, жизни, практической деятельности. Это требует не кратковременного, а продолжительного напряжения интеллектуальных, нравственных и волевых качеств человека.

Одной из ключевых проблем обучения военных руководителей является обеспечение оптимальных психологических условий для их личностного включения в процесс усвоения знаний. На это влияет ряд внутренних и внешних факторов [1, 3]. К внутренним факторам можно отнести систему ценностей, мотивацию, индивидуально-психологические возрастные особенности, уровень развития познавательных процессов, жизненный и профессиональный опыт людей. К внешним факторам относятся: обстоятельства жизни и профессиональной деятельности обучающегося; психолого-педагогические условия образовательного процесса; социально-психологические условия образовательного процесса; используемые образовательные технологии. Большинство людей эффективно обучается, сочетая различные способы получения информации. Кто-то хорошо воспринимает информацию на слух, другому важно прочитать материал самому, кому-то - увидеть, кому-то - применить в деятельности. Кроме того, слушатели имеют разные способности и жизненный опыт, различную мотивацию к обучению. Высокомотивированные руководители могут учиться самостоятельно. Работа с остальными требует использования множества способов активизации их учебной деятельности.

По мнению А.А. Вербицкого [2], для того чтобы взрослый человек на личностном уровне включился в образовательный процесс нужно «развернуть» его из прошлого, через настоящее - в будущее: от традиционного изучения теорий - к ситуациям будущей профессиональной деятельности через осмысление этих ситуаций индивидуально и в группе. Поэтому существенно меняется роль преподавателя: он должен быть не только транслятором знаний, а специалистом комплексного образовательного процесса, обеспечивая при этом системный и технологичный подход к обучению.

Поэтому одним из значимых условий выступает применение продуктивных как по форме, так и по содержанию современных педагогических технологий образования, обеспечивающих максимальное приближение образовательной ситуации к реальной профессиональной деятельности и развивающих новое мышление руководителей, позволяющих активизировать их управленческий потенциал в процессе решения сложных управленческих проблем. К основным их них мы отнесли [1,5]:

1. Тренинги. Одно из направлений работы с руководителями - разработка и проведение под руководством опытных преподавателей и психологов программ, взаимосвязанных между собой тренингов, имеющих целью формирование управленческой позиции у слушателей, выработку умений и навыков, необходимых для эффективной управленческой деятельности и получение опыта организационно-личностного взаимодействия в группе.

2. Игровые методы в обучении. Деловые, организационно-управленческие и ролевые игры в процессе подготовки руководителей - уникальный механизм формирования и передачи социального опыта, непосредственно влияющий на повышение эффективности обучения за счет активного включения слушателей в процесс не только получения, но и использования знаний.

3. Анализ конкретных ситуаций. Процесс анализа предлагаемых слушателям конкретных ситуаций позволяет не только закрепить знания, но и выработать навык группового анализа проблем и принятия решений. Основные результаты, достигаемые в процессе разбора практических ситуаций, связаны с отработкой навыков системного анализа информации, выявлению ключевых проблем, генерирования и оценки возможных вариантов решения, диагностики коллективных процессов и т.д. В ходе работы участники вынуждены вступать в диалог, и совместная работа над решением практических задач позволяет сформировать готовность руководителей к эффективной групповой деятельности.

4. Кросс - культурный контекст подготовки. Управление подчиненными предполагает знание потребностей и психологии людей, принадлежащих к разным социальным группам, национальным, этническим и религиозным общностям. Каждая из них имеет свои традиции, свой набор ценностей и стереотипов поведения.

5. Коучинг - технология индивидуального консультирования, направленная на проведение изменений, постановку целей и максимально быстрое их достижение с минимальными потерями и максимально полным использованием внутренних и внешних ресурсов человека и организации. Основной целью коучинга как технологии обучения и развития является индивидуальная помощь руководителю в том, чтобы он самостоятельно нашел решение той или иной проблемы.

6. Учет индивидуально-психологических особенностей военных руководителей при разработке и проведении обучающих программ. Например, на основе результатов исследования, проведенного авторами в одном из военно-образовательных учреждений г. Краснодара, выборку которого составили 39 офицеров-руководителей (факультетов, кафедр и подразделений) на предмет изучения организационного менталитета руководителей и их типа темперамента (на основании типологии Майерс-Бриггс) были сделаны следующие выводы и сформулированы рекомендации.

Результаты обследования представляются в виде типологического диагноза - отнесения обследуемого к одному из четырех типов темперамента:

SJ - главная черта - чувство ответственности и долга; прекрасно себя чувствуют в иерархической системе, причем как в роли руководителей, так в роли подчиненных; четкость, упорядоченность, стабильность, регламентированность процессов и процедур – их стихия;

NF - главная черта - стремление к духовному росту, самопознанию и самовыражению; отличные коммуникаторы, приоритет в решениях отдают принятию во внимание интересов и чувств людей;

SP – главная черта - стремление к свободе; динамичность, развитие, инновации – их стихия, скучают в стабильной среде;

NT – дух научного поиска, изобретательство, стремление к познанию и творчеству, отличительная черта – стратегическое видение; руководители – стратеги мыслят глобально, крупными блоками в терминах стратегических целей и планов [6].

В результате проведенного нами исследования, было определено, что 82% военных руководителей рассматриваемого военного вуза относятся к типу темперамента SJ, 15% - NF, 3% - тип SP. Тип NT в нашей выборке не выявлен. Мы видим, что среди офицеров-руководителей самый преобладающий тип темперамента является SJ. Для организации с четко прописанной структурой, принципами единоначалия данный тип является наиболее предпочтительным. Однако не стоит недооценивать и роль других типов темперамента. Так, отсутствие в команде наших руководителей типа NT приводит к отсутствию внимания к перспективам развития организации. Погружение организации в текучку и решение сиюминутных задач. А избыток типажа SJ приводит к «бронзовению» схем управления, перегрузке нормативными требованиями и трудностям в проведении изменений.

Эти данные мы предлагаем использовать для оптимизации образовательного процесса с офицерами-руководителями.

Во-первых, установлено, что лица сенсорно планирующего типа (SJ) по своим психологическим качествам наиболее полно соответствуют применяемой в военных вузах системе преподавания (программированный и модульный методы обучения). Представители остальных типологических групп для повышения качества профессиональной подготовки в той или иной степени нуждаются в индивидуализации учебного процесса, целенаправленном формировании недостающих учебных навыков и психологических качеств. Так, лица сенсорного спонтанного SP-типа испытывают потребность в наглядном, предполагающем практическую отработку навыка, предъявлении учебного материала. Представители NT-типа (интуитивный рациональный) лучше усваивают теоретически обобщенный и систематизированный материал. Лица интуитивного эмоционального NF-типа нуждаются в актуализации в процессе обучения чувств и эмоций.

Во-вторых, что касается формы обучения, то большую склонность к групповым формам обучения имеют NF-тип и SP-тип.

В-третьих, при формировании учебных групп учет типа темперамента руководителей позволит гармонизировать отношения в группе, оптимизировать усвоение материала и как следствие добиться лучших результатов.

Таким образом, для каждого из типов темперамента можно определить стиль образовательной программы, освоение которой позволит обеспечить возможности для развития управленческой компетентности каждого руководителя, выбора им индивидуальной образовательной траектории.

В заключении подчеркнем, что современный уровень решения задачи формирования управленческой компетентности подразумевает активное использование отечественных и зарубежных разработок в области педагогики и прикладной психологии. В целом, развитие управленческой компетентности военных руководителей должно быть направлено на высокий уровень развития инновационного потенциала и управленческого мышления; совершенствование их личностных и профессиональных компетенций; становление индивидуального стиля общения и управленческой позиции по выявлению и решению проблем военно-образовательного учреждения и собственной деятельности, основанной на современных профессиональных знаниях, умениях и навыках; развитие лидерских качеств руководителей, готовых и способных принимать эффективные управленческие решения и сплотить коллектив (личный состав) на их выполнение.

Список источников:

1. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. - М.: AKADEMIA, 2003.

2. Вербицкий А.А. Контекстное обучение в системе образования взрослых // Современные технологии в системе обучения руководителей и специалистов.- Магнитогорск: Институт МВШБ, 2004.

3. Кибанов А.Я., Захаров Д.К. Организация управления персоналом на предприятии. - М.: Изд-во ГАУ, 1994.

4. Коробкина М.А., Серегина Т.Н. Развитие управленческой компетентности: учебно-методическое пособие. – Краснодар: Кубанский гос. ун-т, 2014.

5. Магура М.И., Курбатова М.Б. Организация обучения персонала компании. - М.: ЗАО «Интел-Синтез», 2002.

6. Морозова Е.Н. Тренинг развития ресурсов руководителя. - СПб.:Речь, 2008.

**MILITARY LEADESHIP IN A HIGHER MILITARY SCHOOL AND COMPONENTS OF HIS PROFESSIONALISM**

Keywords: military leadership, higher military school, professionalism, competencies