

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ВИХОВАННЯ ВІЙСЬКОВИХ ФАХІВЦІВ

УДК 512.66

НАУКОВИЙ ПІДХІД ДО СТВОРЕННЯ МОДЕЛІ КУРСУ У ВИЩИХ ВІЙСЬКОВИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ

А.І. Куртов, О.Б. Нікітюк, В.С. Полікашин
(Харківський університет Повітряних Сил ім. І. Кожедуба)

Розглянуті структури управління військовою організацією як відкритої та закритої систем та її складові елементи з використанням принципів системного підходу до створення моделі курсу у вищих військових навчальних закладах Збройних Сил України.

модель курсу, управління військовою організацією

Постановка проблеми. Однією із важливих задач військового будівництва в Україні є створення моделі курсантського підрозділу, які в подальшому поповнять офіцерський корпус Збройних Сил. На думка фахівців це є ключем до модернізації Збройних Сил вищих військових навчальних закладах Збройних Сил України (ВВНЗ ЗСУ) та на сучасному етапі військового будівництва.

Спроби викласти знання про такі складні системи, як сучасні військові організації, а саме модель курсу в межах жорстких схем і правил незмінно призводять до невиправданого спрощення, спотворення дійсної картини, а також до помилок. Таким чином необхідно визначити що таке курс, які її складові частини та задач і та яким повинно бути керівництво курсу.

Аналіз літератури. Аналіз літератури свідчить, що теорія управління, яка розвивалася в нашій країні до переходу на ринкові відносини, військове управління не може бути подано у вигляді чітко сформульованих правил, рецептів діяльності.

З наукових джерел відомо, що курс повинен стати магістральною ланкою у ході реалізації федеральної програми вдосконалення ВВНЗ ЗСУ. Необхідність такої програми диктується, на думку фахівців, тим, що модель курсу курсантського підрозділу потребує ретельного професійного підходу та порівняння його з вихованням офіцерського складу.

Мета статті. Існує безліч ознак моделей для різних сфер людської діяльності. Ми будемо використовувати означення моделі в самому прямому значенні. Модель – любий розумовий або умовний образ (опис, схема, план та інше, якого-небудь об'єкту, процесу або явища), використаний в якості його “замісника” або “представника”. Для того, щоб створити модель курсу ВВНЗ необхідно перш за все розібратися, що таке курс?

Модель – це форма уявлення реальності. Модель спрощує реальності або представляє її абстрактно. Моделі полегшують розуміння складностей реальності. Без моделі достатньо складно уявити собі уявлення реальності.

Розвиток військового управління – насамперед процес, якому притаманні безперервність і чутлива реакція на зміни, які відбуваються в зовнішньому середовищі. Поняття і сутність військового управління змінюються згідно з розвитком людського суспільства, набувають нових рис і особистостей.

Розглянемо насамперед, що таке курс. Це перш за все об'єднання людей. Щоб вважатися військовою організацією, це об'єднання повинно відповідати трьом вимогам:

1. Наявність не менше двох військовослужбовців, які вважають себе частиною цього об'єднання.
2. Наявність по крайній мірі, однієї мети або задачі (ці терміни взаємозамінні), яку приймають як загальну усі члени даного об'єднання.
3. Наявність членів об'єднання, котрі виконують задачу разом, щоб досягти значимого для всіх результату.

Усім цим вимогам відповідає курс ВВНЗ. Звідси витікає, що курс – цілком військова організація, тобто можна дати таке визначення курсу: **курс** – це об'єднання військовослужбовців, діяльність яких свідомо координується для досягнення загальної цілі або цілей, пов'язаних з підготовкою офіцерів тактичного рівня.

Відхиляючись від окремих часних аспектів, можна сказати, що основними складовими елементами любого курсу ВВНЗ є люди, які входять до даної військової організації, цілі (задачі) для рішення, яких даний курс існує, та управління, яке формує, мобілізує та приводить до дії потенціал курсу для рішення задач, які стоять перед ним.

Із цього ми бачимо, що курс – це система яка складається із 3-х та більше елементів. А так як, головним елементом курсу є люди, то його можна віднести до соціальних систем.

Курс, як правило, має не одну мету, а декілька. У цьому випадку організацію прийнято називати складною. Тому для розробки моделі курсу будемо використовувати теорію складних систем. Виходячи із цієї теорії, системи бувають закриті та відкриті. Закриті системи ізольовані від зовнішнього середовища. Вони не одержують із зовнішнього середовища ресурси та результати своєї діяльності не віддають у зовнішнє середовище. До таких систем

відносяться літак, штучні супутники землі, автоматичні лінії зі своїм власним джерелом, годинники та інше. Відкриті системи взаємозв'язані із зовнішнім середовищем, тобто вони одержують ресурси із зовнішнього середовища та результати своєї діяльності віддають до зовнішнього середовища. До таких систем відносяться заводи, фабрики, організації, у тому числі і військові.

Виходячи з цього, для розробки моделі курсу будемо використовувати моделі складної відкритої системи, яку відображено на рис. 1.

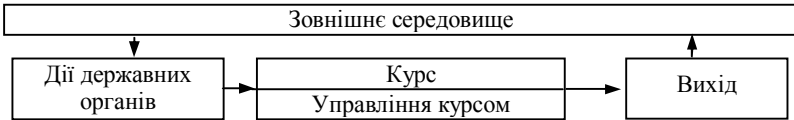


Рис. 1. Курс – як складна відкрита соціальна система

З рис. 1 бачимо, що для створення моделі курсу необхідно визначити: 1) характеристики зовнішнього середовища; 2) характеристики внутрішнього середовища; 3) входи; 4) виходи; 5) фактори управління.

1. Характеристики зовнішнього середовища курсу. Керівництво курсу повинно обмежити облік зовнішнього оточення тільки тими аспектами, від яких вирішальним способом залежить успіх організації. Звичайно *зовнішнє середовище* характеризується факторами непрямого та прямого впливу (рис. 2).



Рис. 2. Один з варіантів впливу факторів зовнішнього середовища на курс

Фактори непрямого впливу можуть не вказувати прямої беззатримної дії на виконання задач курсом, але впливають на його діяльність. До них відносяться: стан економіки, фактори міжнародного оточення, соціально-культурні, політичні та географічні фактори, а також науково-технічний прогрес.

Загальними характеристиками зовнішнього середовища є взаємозв'язок факторів, складність, рухомість та неозначеність зовнішнього середовища. Крім того, необхідно урахувувати, що евентуальні противники можуть ускладнити дії курсу по виконанню задач шляхом переднамірного діяння на неї та параметри зовнішнього середовища, що може привести до зміни терміну навчання, перехід на навчальні плани воєнного часу і тому інше.

Також слід мати на увазі, що факторами зовнішнього середовища начальник курсу управляти не може, а тільки повинен враховувати при управлінні підрозділом.

2. Характеристики внутрішнього середовища курсу. *Внутрішнє середовище курсу* має загальні характеристики та змінні.

До загальних характеристик відносяться: ресурси, горизонтальний розподіл та вертикальний розподіл праці й необхідність управління.

Ресурси – це люди (людські ресурси), фінанси, матеріали (предмети харчування, одяг, зброя та інше), технологія (програми або порядок виконання задачі, комп'ютери, телефони та інше), інформація про внутрішнє та зовнішнє середовище, енергетичні ресурси. Головним – є людські ресурси.

Горизонтальний розподіл праці по виконанню задачі курсом здійснюється за спеціальністю та спеціалізацією підготовки курсантів.

Підрозділи курсу створюються із-за горизонтального розподілу праці. В

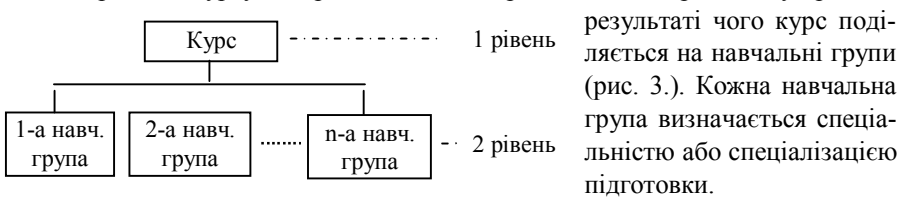


Рис. 3. Підрозділ курсу

Кількість навчальних груп визначається нормою управління (керованості), яка розраховується у відповідності з законом “7 ± 2” або за формулою В.А. Грейкунаса [1]:

$$K = n [2^{n-1} + (n - 1)], \quad (1)$$

де K – кількість взаємозв'язків (звертань) начальника курсу за один робочий день з n підлеглими; n – кількість навчальних груп (або підлеглих).

У табл. 1 наведені розрахунки за формулою (1). З цього розрахунку випливає, що при 5 і більш навчальних груп, начальник курсу фізично не зможе ефективно керувати курсом, тому при наявності на курсі 5-ти і більш навча-

льних груп необхідно мати 3 – 5 курсових офіцерів. Для того, щоб курс міг добитися реалізації поставленої мети необхідно скоординувати дії навчальних груп, таким чином необхідно управління навчальними групами.

До змінних внутрішнього середовища курсу відноситься (рис. 4.): цілі, структура, задачі, технологія, люди та військова організаційна культура.

Цілі – це кінцеві бажані результати, яких прагне домогтися курс, виконуючи поставлену задачу.

Цілі підрозділяються на ціль курсу і цілі навчальних груп. Ціль курсу і ціль навчальної групи визначається командуванням ВВНЗ на основі вимог до підготовки курсантів з даної спеціальності. Начальник курсу, курсові офіцери поділяють ці цілі на підцілі, включаючи постановку цілей кожному з “m” курсантів навчальної групи.

Таблиця 1

Залежність кількості взаємозв’язків начальника курсу за робочий день від числа підлеглих (навчальних груп)

Число підлеглих (навчальних груп)	Кількість взаємозв’язків (звертань) за день
2	6
3	18
4	44
5	100
6	222
7	490
8	1080



Рис. 4. Змінні характеристики курсу

Наочною інтерпретацією декомпозиції цілей є «дерево» цілей курсу (рис. 5).

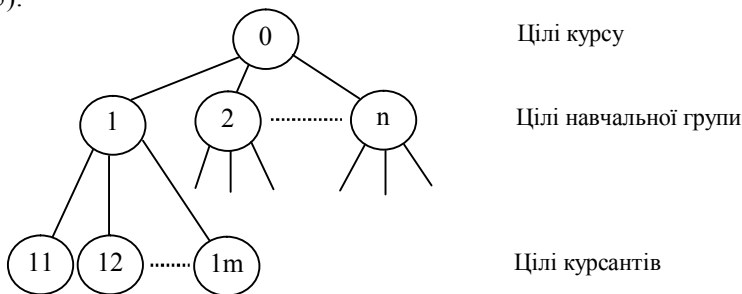


Рис. 5. “Дерево” цілей курсу

Ціль курсу: діяльність курсу спрямувати на підготовку офіцера, здібного виконувати задачі у відповідності з призначенням.

Ціль навчальної групи: діяльність навчальної групи спрямувати на підготовку офіцера за спеціальністю (спеціалізацією) навчання.

Ціль курсу: діяльність курсу спрямувати на підготовку офіцера, здібного виконувати задачі у відповідності з призначенням.

Ціль навчальної групи: діяльність навчальної групи спрямувати на підготовку офіцера за спеціальністю (спеціалізацією) навчання.

Ціль курсантів: успішно засвоїти навчальний план та програми підготовки бакалавра і спеціаліста, а також формувати в собі якості офіцера.

Структура. Курс має два типи структур: організаційна й управлінська. Організаційна структура курсу показана на рис. 3. Одна з можливих структур управління курсом показана на (рис. 6).

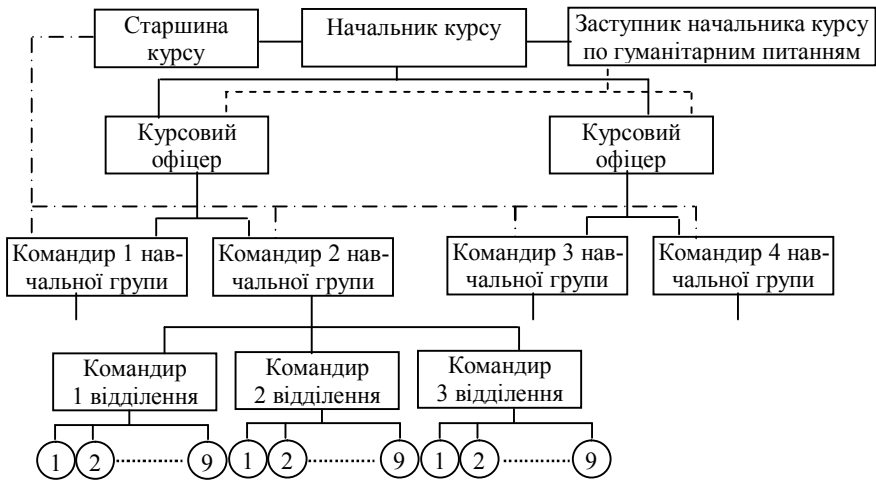


Рис. 6. Структура управління курсом

Задачі. Задача – це запропонована робота, серія робіт або частина роботи, що повинна бути виконана заздалегідь встановленим чином у встановлений термін. Задачі можна поділити на три категорії: робота з людьми, робота з предметами (машинами, військовою технікою, зброєю та ін.) і робота з інформацією.

Головною задачею начальника курсу та курсового офіцера є робота з людьми, а для курсантів – робота з предметами та інформацією,

Задачі роботи з людьми:

- організація та проведення виховної роботи;
- формування у курсантів необхідних моральних і військово-професійних якостей та інші.

Задачі роботи з предметами:

- отримання первинних навичок з особистою зброєю;
- середовище казарменого приміщення, яке відповідає статутам ЗСУ і впливає на формування майбутнього офіцера та ін.

Задачі роботи з інформацією:

- збір, аналіз та оцінка даних про результати навчального процесу;
- отримання, доведення вимог керівних документів та організація їх виконання на курсі та ін.

Технологія – засіб перетворення ресурсів у результати діяльності курсу.

До результатів діяльності курсу відносяться рівень підготовки курсантів за фахом або спеціалізацією навчання за визначений період (семестр, навчальний рік і п'ять років) та стан військової дисципліни.

Люди. Курс складається з військовослужбовців. Це начальник курсу та курсові офіцери, курсанти. Це керівники і підлеглі. Коли курс не виконує задачі або не досягає цілі, винні не всі військовослужбовці, а декілька конкретних людей, що недостатньо мотивовані або не навчені. Якщо начальник курсу не визнає, що кожен військовослужбовець являє собою особистість з її неповторними переживаннями, запитами і потребами, то здатність курсу досягти намічених цілей буде поставлена під загрозу. Начальник курсу досягає цілей курсу через підлеглих, ефективно керуючи ними.

Отже, люди є центральним чинником у будь-якій моделі управлінням військовою організацією, включаючи і курс.

Існують три основних аспекти людської змінної в управлінні: поведіння окремих військовослужбовців, поведінням військовослужбовців у групах, в характері поведіння командира групи. Дуже важливим є його функціонування в ролі лідера і його вплив на поведіння окремих військовослужбовців і груп.

Розуміння й успішне управління людської змінної є складними. Як поводить себе людина в суспільстві і на службі є наслідком складного сполучення індивідуальних характеристик особистості і зовнішнього середовища. Немає у світі двох людей, у яких було б однакове сполучення характеристик. Отже, число конкретних характеристик нескінченно, і імовірність, що дві людини будуть поводитися однаково в одній і тій же ситуації, практично дорівнює нулю.

Тому начальники курсів, курсові офіцери повинні в своїй роботі повинні враховувати, що людина – головний ресурс організації і має якості властиві тільки цій людині. Вони повинні вивчати підлеглих і враховувати їх якості при управлінні.

Військова організаційна культура (ВОК).

Одним з основних резервів підвищення ефективності курсу є військова організаційна культура. Вона складається із суб'єктивної й об'єктивної. Суб'єктивна ВОК включає: історії про курс, його видатних началь-

ників і курсантів; організаційні табу (заборони на що-небудь), застосовані на курсі; гасла; взаємини між військовослужбовцями, ритуали та ін.

Об'єктивна ВОК включає місце розташування курсу, обладнання приміщень.

Суб'єктивна ВОК являє собою духовну сторону курсу, а об'єктивна ВОК – матеріальну.

Суб'єктивна ВОК є фундаментом, управлінської культури начальника курсу, а об'єктивна ВОК є основою керування начальника самим собою.

Начальник курсу повинен керувати всіма змінними внутрішнього середовища.

Вище було показано, що курс є соціальною системою. Однак з переліку внутрішніх змінних бачимо, що до складу курсу входять як соціальні (люди, ВОК), так і технічні компоненти (інші змінні).

Тому схема змінних внутрішнього середовища курсу може бути надана у вигляді складної соціотехнічної системи (рис. 7).

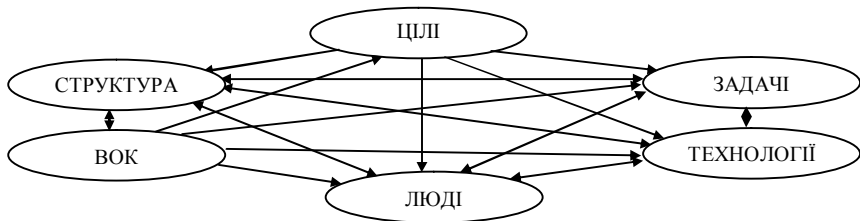


Рис. 7. Схема змінних внутрішнього середовища курсу у вигляді складної соціотехнічної системи

Між усіма змінними середовища курсу існують двобічні і багатобічні зв'язки, які викликають зміни поведінки людей на курсі. Зв'язки в цій системі здійснюються через головні зв'язуючі процеси такі, як комунікації і прийняття управлінських рішень. Комунікації забезпечують обмін інформацією на курсі. Процес прийняття рішень керує системою в цілому.

3. Входи. На вхід курсу поступає:

- людські, матеріальні, енергетичні та інші ресурси;
- потреби замовників (командування виду ЗСУ), командування, факультети та кафедри ВВНЗ до підготовки висококваліфікованих офіцерських кадрів для ЗСУ;
- інформація про міжнародне оточення та еventуальних супротивників;
- інформація про економічні та культурні фактори;
- закони та вимоги документів МОУ, командуючого виду Збройних Сил, командуючих родів військ, командування ВВНЗ та факультету з підготовки курсантів, а також інші інформаційно-матеріальні данні.

4. Виходи. В результаті діяльності курсу відбувається перетворення „входів” у „виходи”.

На виході курсу:

А) щодня та щотижня командуванню факультету видається: 1) інформація про поточну успішність курсантів з навчальних дисциплін; 2) інформація про стан військової дисципліни та внутрішнього порядку на курсі, та інша інформація.

Б) наприкінці кожного навчального семестру і року (окрім випускного) командуванню факультету та ВВНЗ надаються: 1) рівні підготовки курсантів з кожної навчальної дисципліни, яку вивчають у даному семестрі навчальному році; 2) стан військової дисципліни та внутрішнього порядку на курсі й інше.

В) наприкінці випускного року видається замовникам офіцерські кадри, які відповідають вимогам до них, як до висококваліфікованих фахівців.

Для підвищення ефективності діяльності курсу при підготовці висококваліфікованих фахівців для МОУ необхідно управління.

5. Фактори управління. Управління – це особливий вид діяльності, що перетворює неорганізовану юрбу в ефективну цілеспрямовану і продуктивну групу.

Курс має загальні характеристики, так і управління курсом має загальні фактори.

До загальних факторів управлінської діяльності начальника курсу відносяться: суть управлінської діяльності; ролі, які виконує начальник курсу; функції його управління.

Суть управлінської діяльності. Специфіка задач, які розв'язуються, являє собою переважно розумовий, творчий характер управлінської праці. Основний його зміст: постановка завдань, прийняття рішень, розробка способів і прийомів управління для досягнення поставлених цілей; організація спільної діяльності людей для виконання прийнятих рішень.

Предмет праці начальника курсу – інформація, перепрацьовуючи яку він приймає рішення, необхідні для зміни стану керованого об'єкта (підлеглого, курсу). Тому як знаряддя праці виступають, насамперед, засоби роботи з інформацією. Результати ж його діяльності оцінюються за досягненням поставлених цілей.

Ролі, що виконуються начальником курсу. Роль – це набір визначених поведінкових правил, що відповідають діяльності начальника курсу. Як герої в п'єсі мають свої ролі, що змушують їх поводитися певним чином, так і начальник курсу виконує свої службові ролі. Таких ролей десять. Їх можна поділити на три групи (табл. 2): міжособистісні ролі; інформаційні ролі; ролі, пов'язані з прийняттям рішень.

Три міжособистісні ролі: головний керівник (зразок для наслідування), лідер, сполучна ланка. Три інформаційних ролі: збирач (приймач) інформації, розподільник інформації, передавач інформації. Чотири ролі, пов'язані з прийняттям рішень: підприємець (пошук можливостей для

курсу), той хто залагоджує конфлікти, розподільник ресурсів, той хто веде переговори (представник курсу).

Таблиця 2

Десять ролей начальника курсу

Цільова спрямованість	Ролі
Побудова міжособистісних відносин	Головний військовий керівник курсу (зразок для наслідування)
	Лідер
	Зв'язуюча ланка
Побудова інформаційних систем	Збирач (приймач) інформації
	Розподільник інформації
	Передавач інформації
Прийняття управлінських рішень	Потік можливостей для курсу
	Той, хто залагоджує конфлікти
	Розподільник ресурсів
	Той хто веде переговори (представник курсу)

Перша категорія ролей використовується для встановлення особистісних відносин; друга – для побудови інформаційних систем і третя – для прийняття управлінських рішень.

Усі ці категорії (10 ролей), не можуть бути незалежними від іншої. Навпаки, вони взаємозалежні і взаємодіють для створення єдиного цілого. Особистість начальника курсу може впливати на характер виконання ролі, а також на її зміст. Міжособистісні ролі, як бачимо, з повноважень і статусу начальника курсу охоплюють його взаємодії з людьми, можуть зробити начальника курсу пунктом зосередження інформації, що дає йому можливість і одночасно змушує його грати інформаційні ролі, і діяти як центр обробки інформації на курсі. Приймаючи на себе між особистісні й інформаційні ролі, начальник курсу здатний грати ролі, пов'язані з прийняттям рішень. Усі ці 10 ролей, взяті разом, визначають обсяг і зміст роботи начальника курсу. Для того, щоб виконати ці ролі, начальник курсу повинний бути військовим професійним керівником; лідером; творчим політиком і дипломатом; генератором ідей; організатором; ентузіастом; контролером, аналітиком і гарантом якості; вихователем; іноватором; шукачем вигод; виконавцем; гарним адміністратором; гарним працівником; зв'язуючою ланкою; просто людиною.

Функції управління – відособлений напрямок управлінської діяльності начальника курсу.

Загальний процес управління курсом можна підрозділити на 4 загальні функції управління та на 2 пов'язуючі (рис. 8).

Загальні функції: планування, організація, мотивація, контроль, пов'язуючі функції комунікації і прийняття рішень.

Управління курсом – це процес планування, організації, мотивації, контролю, об'єднаний функціями прийняття рішень, комунікації необхідні для досягнення цілей курсу.

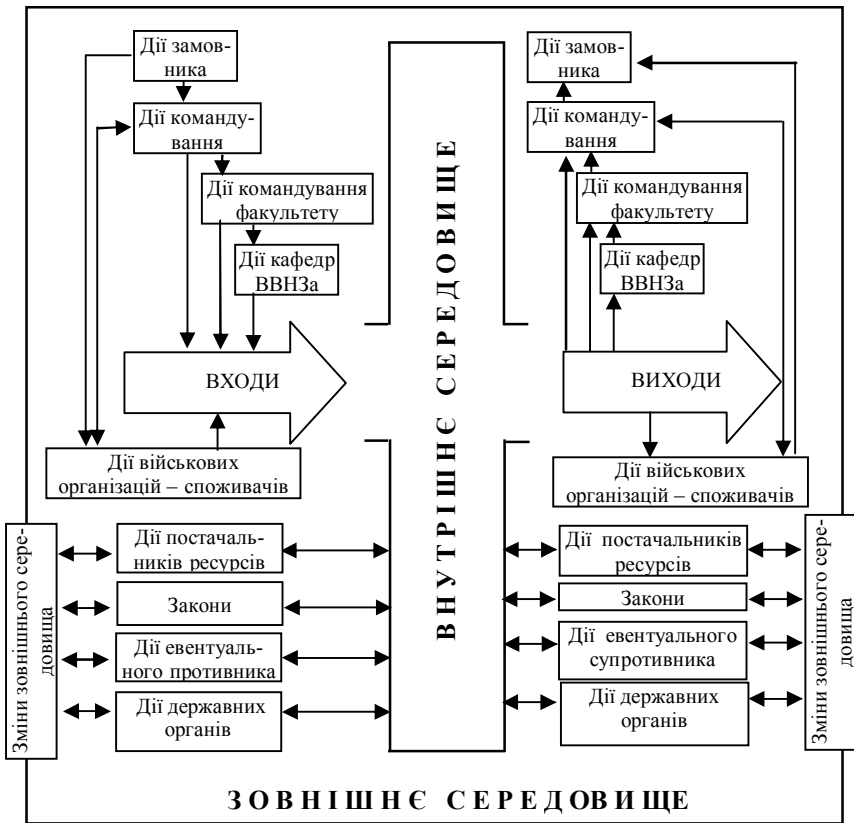
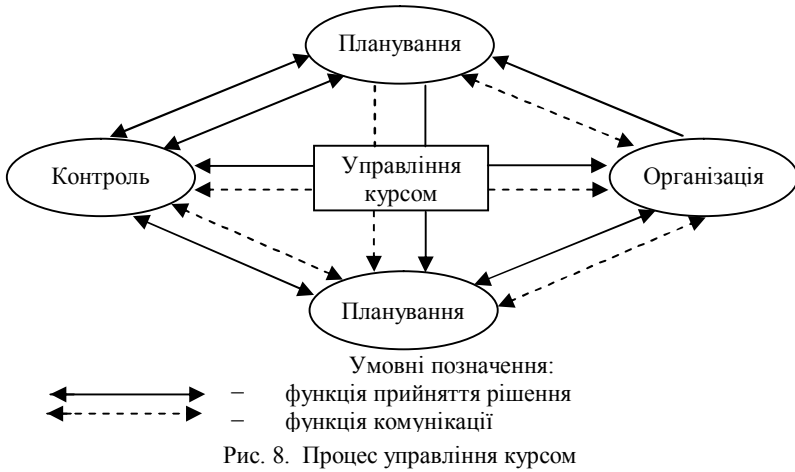
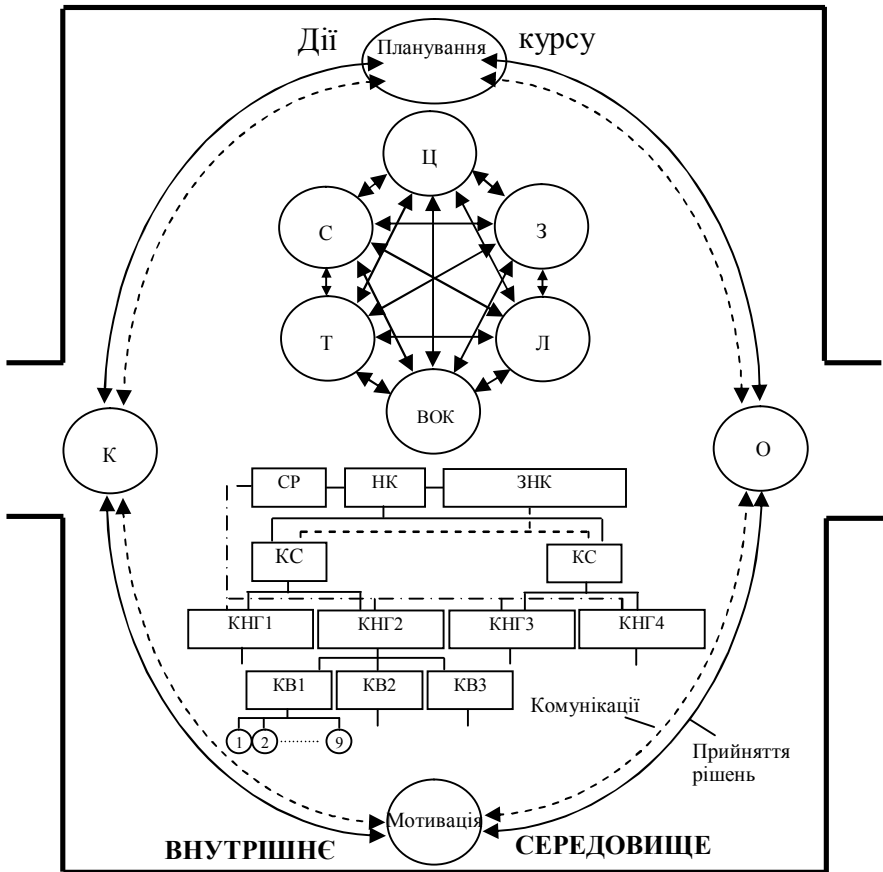


Рис. 9. Модель курсу ВВНЗ, як відкрита соціотехнічна система



ВОК – військова організаційна культура; Т – технологія; С – структура; Ц – цілі; З – задачі; Л – люди; О – організація; К – контроль; СР – старшина роти; НК – начальник курсу; ЗНК – зам. начальника курсу по гуманітарним питанням; КС – курсовий офіцер; КНГ – командир навчальної групи; КВ – командир відділення

Рис. 9. Модель курсу ВВНЗ, як відкрита соціотехнічна система (фрагмент)

Планування – формування цілей курсу і що повинні робити його члени для досягнення цих цілей.

Організація – створення структури курсу і визначення ролі і задач кожного елемента цієї структури.

Мотивація – створення у підлеглих внутрішніх спонукань до необхідних дій для досягнення поставлених цілей.

Контроль – своєчасне виявлення та виправлення відхилень від намічених планів.

Прийняття рішень – вибір однієї з альтернатив. Прийняття рішень – це вибір того, як і що планувати, організовувати, мотивувати і контролювати, тобто в цілому прийняття рішень є головним компонентом управління.

Комунікації – це процес обміну інформацією між членами курсу. Без комунікації неможливо успішно виконувати плани, організовувати, контролювати і мотивувати.

З вищевикладеного остаточно модель курсу можна показати як складну соціотехнічну схему (рис. 9).

Висновки. Розроблена модель курсу показує, що для підготовки висококваліфікованих офіцерських кадрів для ЗСУ необхідно:

1) постійні й неперервні дії, взаємозв'язки та взаємовідносини за-казників, командувань ВВНЗ та факультету, начальники курсу, кафедр та споживачів, на всіх етапах навчання курсантів;

2) створити систему управління не тільки курсом, але й ВВНЗ, факультетом, кафедрою з урахуванням норм керованості;

3) здійснювати взаємний обмін інформацією про успіхи та нові методи навчання й виховання курсантів між курсантськими підрозділами ВВНЗ;

4) до прийняття управлінських рішень у ВВНЗ з питань навчання та життєдіяльності курсу залучати курсантську громадськість.

Таким чином, можна впевнено сказати, що описані процеси (прийняття рішень і обмін інформацією), в принципі, і складають основний зміст діяльності начальника курсу, будучи, по суті, і є основним змістом його управління курсом взагалі.

Саме при прорахунках у прийнятті рішень або недоліках в обміні інформацією процес управління курсом розпадається, втрачаючи єдність функцій управління, при цьому курс стає некерованим.

ЛІТЕРАТУРА

1. *Полікашин В.С., Явтушенко А.М. Основи управління та прийняття рішень у військовій справі. – Х.: ХВУ, 2001. – 340 с.*

Надійшла 23.12.2005

Рецензент: кандидат військових наук, доцент І.М. Майборода,
Харківський університет Повітряних Сил ім. І. Кожедуба.