

общероссийская  
еженедельная  
газета

# ВПК

№ 39 (355)

6–12 октября 2010 года  
выходит по средам



## ПЕКИНУ ТРЕБУЕТСЯ МОЩНЫЙ ФЛОТ

Зачем Китай намерен обрести статус великой морской державы

02



## ЕЩЕ НЕМНОГО – И КАТАСТРОФА

Украинская «оборонка»  
взывает о срочной помощи  
к государству

07



## БЫЛИ НЕОБХОДИМЫ И В ОБОРОНЕ, И В НАСТУПЛЕНИИ

Ни один общевойсковой бой в Великой Отечественной  
не обошелся без осколочных гранат

10



ТЕМА

## ПРЕОБРАЗОВАТЬ ВООРУЖЕННЫЕ СИЛЫ НЕВОЗМОЖНО БЕЗ ИЗМЕНЕНИЯ СИСТЕМЫ ПОДБОРА И РАССТАНОВКИ КОМАНДНЫХ КАДРОВ

Продолжение на стр. 04

# КАРЬЕРНЫЙ РОСТ – ТОЛЬКО ДОСТОЙНЫМ

РАКУРС

## КОРПУС ПОТЕНЦИАЛЬНЫХ ИЗМЕННИКОВ РОДИНЫ

Михаил ХОДАРЕНОК

1 октября в России стартовала очередная – осенняя – призывная кампания, в ходе которой военкоматы должны поставить под ружье 278 800 человек. В связи с чем возникает вопрос: входят ли в данное число так называемые уклонисты, коих в настоящее время только в Москве насчитываются 40 тысяч?

Однако давайте сперва разберемся: много это или мало? Так вот – эта цифра существенно превышает численность личного состава многих военных округов (которые в этом году начали перестраиваться в командования). Столько людей вполне хватит для укомплектования экипажей кораблей и береговых частей нескольких флотов, подобных нынешним Черноморскому или Балтийскому.

Теперь обратим внимание на шутивно-лукавое слово – «уклонист». Сей термин, надо заметить, чисто российское изобретение. Во всех остальных странах мира «уклонистов» именуют по-другому – дезертиры. Ибо дезертир (франц. *déserteur*, от лат. *desertor* – беглец, изменник) – лицо, самовольно покинувшее свою войсковую часть или уклонившееся от призыва на военную службу, а потому подлежащее отдале под суд.

Однако в России дезертиров не принято привлекать к ответственности, несмотря на наличие в УК РФ соответствующей статьи (328-й). Так, по 40 тысячам московских беглецов возбуждено одно (или два?) уголовное дело. И никто не понес никакого наказания. Это свидетельствует только об одном: в нашем государстве содержание статьи 59 Конституции («Защита Отечества является долгом и обязанностью гражданина Российской Федерации») – пустой звук и не более того. А в странах, где гражданам наплевать с высокой колокольни хотя бы на одну статью Основного закона, нет необходимости вообще когда-либо придерживаться его требований.

На этом фоне рассуждения многих отечественных политологов и мыслителей о правовом государстве выглядят несколько отвлеченными от реальной жизни дискуссиями. Ибо (в данном частном случае) если служить – так всем. А не служить – так никому. Но по факту сегодня призыв на действительную военную службу в России давно стал разновидностью дополнительного налога на законопослушных (заметим, становой хребет любого государства) и малообеспеченные семьи.

Но пока дезертирство, принявшее в Российской Федерации характер эпидемии, похоже, не вызывает на властной олимпе ни у кого особого беспокойства и складывается впечатление, воспринимаемая власть предержащими как разновидность некоей современной молодежной игры (их догоняют – они убегают). Мол, перебесятся – а потом уже станут достойными гражданами современной модернизирующейся России...

Нет, не станут! Ибо переступивший черту в таком деле, как защита Отечества, уже никогда не будет законопослушным гражданином и патриотом своей страны. Видеть этих молодцов, своевременно платящих по счетам (и в прямом, и в переносном смысле), уже никому и никогда не придется – ни в мелочах, ни по крупному. И в самом деле – в армию не пошел, а уж, скажем, алименты на брошенных детей перечислять – просто бросился к кассе. Извините, но так не бывает.

Может быть, кому-то наверху кажется, что если молодой человек уклонился от призыва на действительную военную службу в мирное время, то уж в военное он воспылет патриотическими чувствами и непременно будет первым в военкомате? Допустим, в особый период бегом побежит записываться в дивизию народного ополчения, предположим, Фрунзенского района столицы имени Пролетариата Красной Пресни. Впрочем, сегодня эти дивизии, на верное, носили бы другие наименования. Например, дивизия народного ополчения Западного административного округа имени Тимати. Или Рублевская дивизия народного ополчения имени Ксении Собчак. А почему нет? Какие герои молодежи нашего времени – такие и дивизии.

Увы, если кто из этих 40 тысяч дезертиров и побежит при объявлении хотя бы частичной мобилизации, так это только еще дальше от призывных пунктов. Более того, при переводе страны на военное время (а кто сказал, что войны больше не будет?) даже эта – вроде бы не столь значительная по меркам Белокаменной – группа способна парализовать мобилизацию в столице.

Кстати, мудрые государственные деятели всегда отлично понимали, что крах даже великой империи начинается с оторванной пуговицы. В частности, товарищ Сталин говорил: «...нельзя терпеть дальше, когда командиры, комиссары, политработники допускают, чтобы несколько паникеров определяли положение на поле боя, чтобы они увлекали в отступление других бойцов и открывали фронт врагу». То есть вождь всех народов отдавал себе отчет в том, что всего лишь кучка трусов и негодяев сможет вызвать хаос в полках и дивизиях. Но в данном случае речь идет не о нескольких паникерах (разница между «уклонистами»-дезертирами и потенциальными паникерами очень даже невелика), а о многотысячной толпе гипотетических изменников.

Пока в нашей стране, к сожалению, вокруг дезертирства (как явления) не создана атмосфера общественной нетерпимости (так и хочется уточнить – не намеренно ли не создается?). Тем самым дискредитируется один из важнейших инструментов и символов державы – Вооруженные Силы. А последствия подобного отношения к армии и флоту могут быть самыми трагическими – вплоть до утраты государственности.

СТРАТЕГИЯ

## РОССИЯ ЗА МИРНЫЙ КОСМОС

Космические войска с начала 2010 года обеспечили проведение около 30 запусков космических аппаратов (КА). Еще ряд запусков планируется до конца года.

По словам командующего Космическими войсками генерал-лейтенанта Олега Остапенко, в развитии орбитальной группировки в последние несколько лет прослеживается устойчивая положительная динамика как по количественным показателям, так и по качественным характеристикам. На сегодня в составе российской орбитальной группировки насчитывается более 110 космических аппаратов. Из них около 80 процентов составляют КА военного и двойного назначения. Порядка 30 процентов КА орбитальной группировки проходят летно-конструкторские испытания. Это новые космические аппараты с улучшенными тактико-техническими характеристиками, более длительными сроками активного существования, созданные на современной элементной базе с применением новейших инновационных технологий.

В ближайшие несколько лет планируется обновить практически все ключевые элементы орбитальной группировки с целью повышения эффективности космических систем и комплексов в интересах Вооруженных Сил РФ. При этом предусматривается, что перспективные космические комплексы и системы должны в основном создаваться как двойные (военного и гражданского назначения) и обеспечивать решение задач в интересах как обороны и безопасности, так и социально-экономического развития страны.

Стратегия поддержания и развития космической деятельности на ближайшую и среднесрочную перспективу сегодня определена и успешно реализуется. Она главным образом ориентирована на гарантированное обеспечение и защиту национальных интересов Российской Федерации в космосе и из космоса. При этом Россия поддерживает позицию недопущения превращения космоса в новую сферу вооруженной борьбы и запрет размещения оружия в космическом пространстве.

ТЕНДЕНЦИИ

# НАСТУПИЛА ЭПОХА ИНЫХ ВОЙН

## ПРИРОДНЫЕ КАТАКЛИЗМЫ ПОСЛЕДНИХ ЛЕТ НАТАЛКИВАЮТ НА СЕРЬЕЗНЫЕ РАЗМЫШЛЕНИЯ

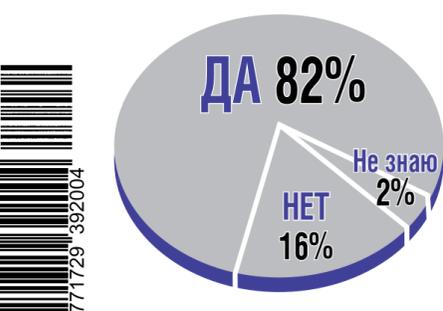
«Климатическое оружие: блеф или реальность?» – таков заголовок опубликованной в сентябре на страницах «ВПК» (№ 35) статьи генерал-полковника Леонида Ивашова. Автор утвердительно отвечает на данный вопрос, и мы с ним абсолютно согласны. При этом считаем необходимым подробнее осветить затронутую проблему.

Читайте материал на стр. 09



Результаты опроса посетителей сайта www.vpk-news.ru

## Надо ли продавать Ирану зенитные ракетные системы С-300?



## СВЯЗЬ СТАНЕТ ЦИФРОВОЙ

Обеспечение национальной обороны и, следовательно, модернизация систем связи в Вооруженных Силах остаются государственным приоритетом.

На заседании Совета безопасности РФ были одобрены основные направления государственной политики в области обеспечения связи специального назначения до 2020 года. Как заявил Дмитрий Медведев на расширенном заседании Совета безопасности РФ, в течение двух лет (до 2012 года) необходимо заменить в Вооруженных Силах устаревшие аналоговые средства связи цифровыми – как на командных пунктах, так и в полевых условиях. Глава государства напомнил, что уже поднимал эту тему в мае на совещании с руководством Минобороны в штабе Московского военного округа. Тогда Дмитрий Медведев сообщил, что первоочередные задачи – перевооружение армии современными видами связи идет медленно и в войсках пока

преобладает устаревшая техника. Доля такой техники в ВС составляет около 85 процентов. Требуют замены 80 процентов кабельных линий связи.

Сейчас связь нового поколения поставляется в войска в соответствии с Государственной программой вооружения на 2007–2015 годы. На НИОКР и серийные закупки в этой области выделяются значительные средства. Еще больший объем финансирования будет заложен в новую программу вооружений. До 2012 года следует заменить все устаревшие аналоговые средства связи цифровыми. В первоочередном порядке на «цифру» должны перейти части Северо-Кавказского военного округа. Также глава государства поставил задачу максимально задействовать возможности спутниковой группировки ГЛОНАСС для координации войск в масштабе реального времени. Дмитрий Медведев потребовал от правительства представить предложения по развитию в стране производства современного телекоммуникационного оборудования. Сегодня Россия пользуется услугами 40 зарубежных фирм в этой сфере. «В некоторых случаях от этого не отказываться, но мы должны и свои возможности задействовать на полную катушку», – считает Дмитрий Медведев.



ТЕМА

**Сергей РОМАНОВ,**  
старший офицер  
Центрального командного пункта ВМФ,  
подполковник юстиции

# КАРЬЕРНЫЙ РОСТ

Это ознаменовало отход от практики, укоренившейся в Вооруженных Силах СССР, а затем и России, по которой только офицеру доверяли любую мало-мальски важную должность. Понятны и мотивы сокращения: до недавнего времени ВС РФ более чем на треть состояли из офицеров (450 тысяч человек из 1,2 миллиона военнослужащих), которым было невозможно обеспечить достойное содержание. Уменьшение их численности подразумевает вместе с тем резкое повышение требований к ним как к военным профессионалам и к отбору людей, которым предстоит командовать подразделениями и частями. Однако при всех глобальных трансформациях в армии какого-либо сдвига в системе кадрового отбора (и связанном с ним порядке прохождения службы) пока не происходит. Она практически без изменений сохраняется со времен Советской армии, совершенно непрозрачна, нелогична, а самое главное — неэффективна.

## ОЧЕВИДНЫЕ ПОРОКИ

Однако прежде чем говорить о системе кадрового отбора ВС РФ, необходимо определиться, что же это такое? Очевидно, что структура офицерского корпуса любой армии представляет собой пирамиду, на каждом более высоком уровне которой находится меньше офицеров, чем на нижестоящем. Соответственно задача этой системы заключается в продвижении вверх по служебной лестнице человека, превосходящего по деловым и моральным качествам своих коллег. Отбор офицеров является одной из главных функций и Вооруженных Сил в целом, потому что уже в мирное время командные должности должны занимать люди, которым придется руководить войсками в случае войны. С другой стороны, системе кадрового отбора необходимо создавать конкуренцию, которая заставляет офицерский состав в борьбе за продвижение по службе проявлять рвение и непрерывно повышать свой профессиональный уровень.

Кроме собственно выдвижения на вышестоящие должности, кадровый отбор призван способствовать приобретению необходимого опыта и кругозора. Обеспечивается это чередованием места и профиля службы (командного, штабного и пр.) с тем, чтобы при достижении определенного уровня человек в погонах имел разносторонние знания и навыки, что невозможно, если он остается на одном корабле или в одной части.

Теперь рассмотрим сегодняшнюю систему кадрового отбора в ВС РФ. Имеет смысл проанализировать ее до должностей полковников (капитанов 1-го ранга), так как о старших офицерах надо вести особый разговор, тут слишком много отличий от основной массы среднего командного состава.

По действующему законодательству назначение на должности этих военнослужащих осуществляется приказами от командира соединения и выше. Например, на офицера в звании подполковника (капитана 2-го ранга) соответствующий приказ подписывает командующий округом (флотом) или главнокомандующий Вооруженных Сил. Естественно, военачальник такого уровня в подавляющем большинстве случаев не может знать офицера лично. Решение принимается на основании документов, подготовленных в нижестоящих органах. Как правило, в них входят представление командира части, в которой человек проходит службу, решение аттестационной комиссии, а в некоторых случаях — и личное дело офицера.

Выдвигать или не выдвигать человека на повышение — тут последнее слово за командиром части, где офицер служит. Но если вакансия открылась за ее пределами, то возникает множество вопросов. Откуда можно узнать, что где-то в другом месте, порой очень далеком, освобождается должность? В газетах такие данные не публикуют. Возможно, эту информацию дадут кадровые органы, но обычно военнослужащий пытается все выяснить сам. Например, надоело ему тянуть лямку на Камчатке или в Сибири — вот он и начинает поиски с помощью друзей и знакомых. Однако обнаружить что-то подходящее недостаточно. Офицеру нужно прибыть в часть, чтобы там определили, подходит ли он. Если мнение положительное, претенденту дают так называемое отношение, в котором указывается, что его кандидатура рассмотрена и он может занимать эту должность.

Дальше офицер обращается с рапортом к командиру своей части, и тот должен принять решение — достоин ли подчиненный нового назначения. Формально этим обязана заниматься аттестационная комиссия, но на практике все зависит только от командира. А у него всегда есть резоны, чтобы не отпустить офицера. Если он справляется со своими обязанностями или более того — является ценным специалистом, а заменить его сложно, то командиру проще его оставить, что чаще всего и происходит. Командир не отвечает за служебный рост своих подчиненных, за это его никто не хвалит и не наказывает, а вот за выполнение частью повседневных задач и укомплектованность ее умелыми, знающими людьми спрашивают по полной программе.

Но даже если командир и дал добро — это только начало. Дальше представление должно подписать еще все прямые начальники — командиры соединения, объединения, командующий войсками округа (или даже вида Вооруженных Сил — если перевод между округами). Никто из них лично офицера знать не может. Соответственно решение принимается по тем документам, которые представлены, а они, как правило, никакой объективной информации не несут. Если уж командир представляет офицера к назначению на вышестоящую должность, можно быть уверенным — в документах не окажется даже нейтральных оценок качеств офицера, обо всех будут сказаны только положительные слова.

Благодаря такой схеме перемещение офицера превращается практически в случайность или в зону коррупционного риска. Успешно пройти по всем инстанциям удастся только имея мощную поддержку «сверху».

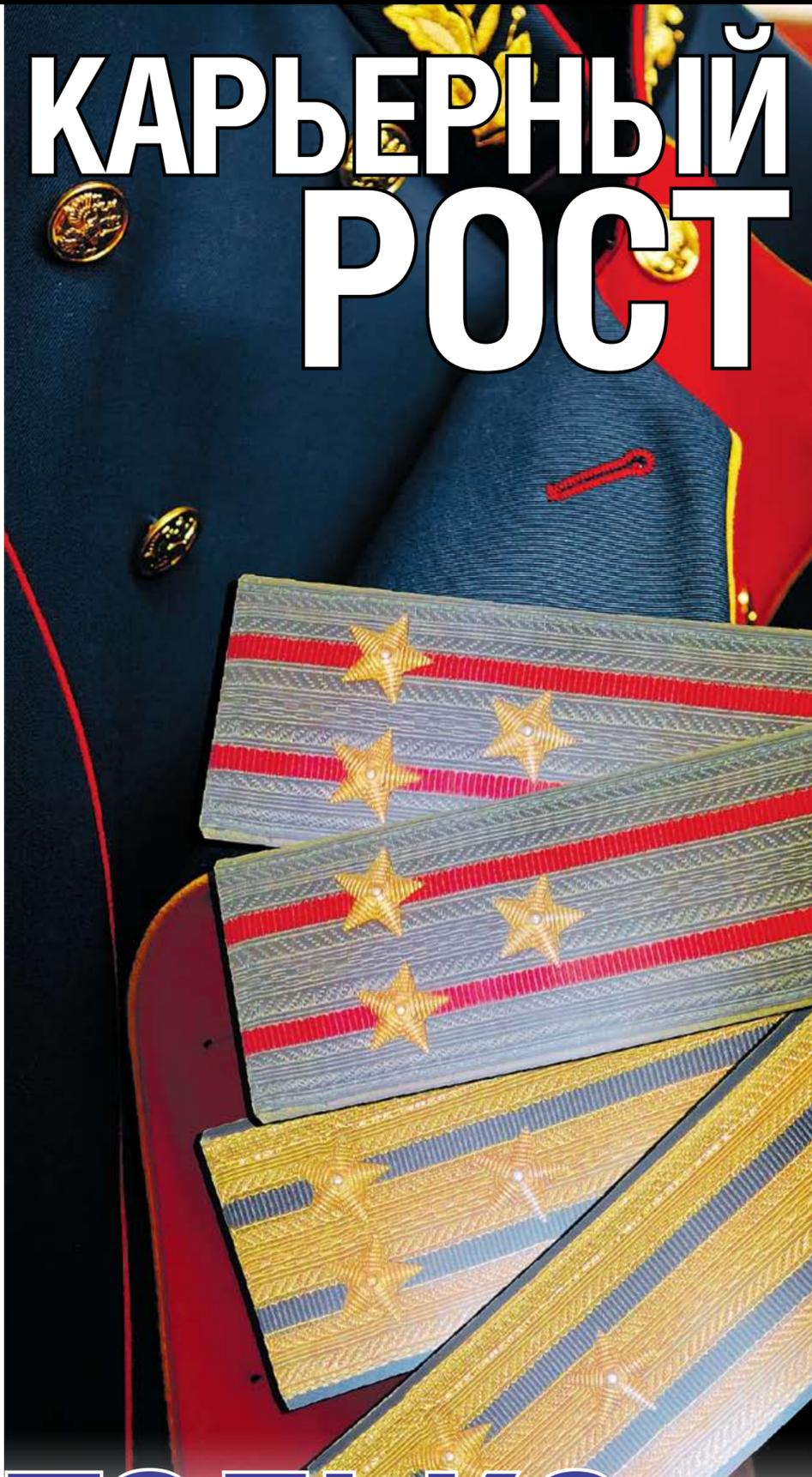
Но так или иначе приказ о назначении подписан. Однако правильный ли сделан выбор? Как уже говорилось — документы объективной информации об офицере чаще всего не несут. Но самое главное — отбор при такой системе осуществляется из одного человека, документы которого были представлены по команде и порой неведомым путем дошли до большого начальства. Между тем в войсках наверняка имеются сотни более достойных данной должности людей, которых по какой-либо причине не выдвинули на назначение. А ведь должно происходить сравнение многих кандидатов (в идеале — всех возможных).

Не лучше обстоят дела с выбором достойной кандидатуры и в той части (или том соединении), где офицер проходит службу. В этом случае он, конечно, известен и должность, на которую его продвигают, очевидна. Тем не менее отбор также осуществляется из одного офицера, представленного командиром к повышению. А если в части нет подходящего человека, то начальник будет вынужден выбирать из тех, кто есть. Кроме того, у командира могут быть разные причины выдвинуть не самого достойного — например, как это часто бывает, несложившиеся личные отношения.

Существующую схему принятия кадрового решения можно охарактеризовать как до предела децентрализованную.

Кроме недостатков организации назначения, огромное влияние на систему кадрового отбора оказывает и несовершенство общего порядка прохождения службы. Какие-либо сроки нахождения офицера на каждой должности законом не установлены. Он может занимать ее неопределенно долго. Причем как по не зависящим от него причинам (командование не считает офицера достойным для продвижения или нет подходящих должностей), так и в связи с нежеланием самого человека (для назначения на вышестоящую должность по действующему законодательству требуется согласие офицера).

Основания для последнего могут быть самые разные. К примеру, на новом месте службы нет квартиры, меньше зарплата, больше ответственность и прочие. Однако давно известно, что на одной должности офицер трудится с полной самоотдачей только 2–3 года, дальше его работоспособность резко снижается. Кроме того, военнослужащий, который засиживается на



# ТОЛЬКО ДОСТОЙНЫМ

**Ныне становится очевидным, что глобальные изменения, которые претерпевают наши Вооруженные Силы, носят необратимый характер. Один из главных признаков этого — резкое, почти в 2,5 раза сокращение числа офицеров. Руководство Министерства обороны РФ твердо решило довести соотношение между офицерским и рядовым составом до уровня, принятого в армиях развитых стран мира.**

должности, мешает карьерному росту целой череде нижестоящих офицеров. Так, допустим, командир батальона не хочет оставлять эту должность и не дает возможности продвижения четырем командирам рот, а те в свою очередь 16 командирам взводов и т. д. А ведь каждый из них, возможно, достоин подняться на ступень выше...

Нередко именно из-за отсутствия перспективы утрачивается главный стимул военной службы, что не может не отразиться на качестве исполнения служебных обязанностей.

Существующая система способствует искусственному делению офицеров. Так как в той части, где военнослужащий проходит службу, получить назначение на вышестоящую должность проще, то кто-то продвигается по карьерной лестнице и в итоге до пенсии не покидает точку где-либо за Полярным кругом, а кто-то — штаб в Москве. При этом ни у того, ни у другого нет разностороннего опыта, соответственно оба на вышние должности одинаково непригодны. Существуют целые категории «неперспективных должностей» и даже «неперспективных частей», полав в которые офицер лишается шанса служебного роста. Именно в таких частях и у этих офицеров, как правило, самая низкая воинская дисциплина.

Подведем итог. Обозначается система мешает полноценному кадровому отбору, делает невозможным эффективное решение кадровых вопросов, таких, например, как ротация офицеров с целью формирования разностороннего опыта. Результат — ступени служебной пирамиды загромождаются офицерами, не желающими или не имеющими возможно-

сти служебного роста и потому не обладающими служебным рвением. Способные люди в погонах уходят из Вооруженных Сил, будучи лишеными главного стимула офицерской карьеры, — перспективы служебного роста. А во многих случаях по ступеням кадровой лестницы поднимаются не самые достойные. Все это в конечном счете оказывает глубокое негативное влияние на всю армию и тормозит ее полноценное развитие.

## КАК ПРОВЕСТИ МОДЕРНИЗАЦИЮ

Для реформирования системы кадрового отбора необходимо:

1. Централизовать кадровый отбор, отказавшись от инстанций с непонятными функциями.
2. Разработать универсальную систему оценки служебной деятельности и личных качеств офицеров, которая бы позволила наглядно сравнивать их между собой, для чего повысить объективность и достоверность характеризующих документов.
3. Сконструировать механизм отбора при назначении на должности, при котором отбор осуществлялся бы из всех возможных офицеров соответствующего уровня и профиля.
4. Устранить нахождение офицеров на должностях свыше оптимального срока.
5. Уравнять шансы на продвижение для всех офицеров.

Необходимо отметить, что происходящие в Вооруженных Силах и стране в целом процессы создают предпосылки, облегчающие модернизацию системы кадрового отбора. Прежде всего это появление информационных технологий, открываю-

щих новые возможности по сбору и обработке нужных сведений. Кроме того, резко уменьшается число офицеров.

Для реформирования армии надо определиться, какие принципы будут положены в основу ее кадровой системы. Долгие годы нищенского существования ВС и непрерывные попытки руководства страны удержать на службе офицеров привели к тому, что в базу нашего законодательства о прохождении военной службы положен принцип удержания их от увольнения любой ценой. На это направлена организация обеспечения квартирами, пенсиями, система контрактов. При этом, как уже говорилось выше, истинного шанса карьерного роста существующая система не представляет. Однако если военнослужащего лишить его и манить только перспективой получения квартиры, то вряд ли он будет трудиться с полной самоотдачей, что мы сейчас и наблюдаем.

Ежегодно еще до глобальных сокращений последнего времени из Российской армии и ВМФ увольнялись до 20 тысяч офицеров. В большинстве случаев они уходили досрочно. Очевидно, что при этом писали рапорт в первую очередь те, кто, обладая высокими деловыми качествами, был уверен, что добьется успеха вне ВС. Пошло ли это на пользу последним? Разумеется, нет. Этих офицеров можно было удержать, предоставив им реальную перспективу служебного роста, однако существующая система этого не позволяет. Потому что должности, которые можно было бы им предложить, заняты и возможности их освободить при существующей системе нет. Теперь представьте, что случится, если материальное обеспечение станет наконец достойным и военные вдруг перестанут увольняться досрочно. На всех уровнях служебной лестницы будут сидеть офицеры до пенсии, что при нынешнем законодательстве вообще затормозит всякий отбор. Налицо тупик.

Далее. Офицер — профессия творческая. Чем выше должность, тем большие требования предъявляются к его способностям и личным качествам. Существует старый принцип: каждый дорастает до уровня своей некомпетентности. Есть ли смысл держать тех, кто дорос до такого состояния? На высокие должности должны попадать только лучшие из лучших. Добиться этого можно, расширив базу отбора до всех возможных кандидатов и увольняя тех, кто неспособен или недостойн повышения.

Единственным способом, позволяющим решить проблему, является внедрение принципа принудительного отсеивания офицеров.

Система кадрового отбора, в основу которой положен подобный принцип под названием top or out (наверх или вон), действует в вооруженных силах США. Суть ее заключается в том, что служба офицера разбивается на периоды в 2–3 года, в ходе которых происходит непрерывное накопление информации о человеке. Ежегодно из всех выслуживших сроки в званиях одновременно проводится отбор на вышестоящие должности, а те, кто оказывается недостойным к повышению, увольняются.

Внедрение подобного принципа в систему кадрового отбора российских Вооруженных Сил и перестройка в соответствии с ним порядка прохождения службы офицерами позволят устранить основные недостатки нынешнего отбора. Однако для этого необходимо изменить законодательство, кадровую работу и прохождение службы.

## ЦЕНТРАЛЬНАЯ ОТБОРОЧНАЯ КОМИССИЯ

Для построения вышеупомянутой системы прежде всего нужна централизация, то есть отбор офицеров должен осуществляться единым органом — центральной отборочной комиссией, функционирующей на уровне министра обороны. При этом необходимо отказаться от существующей практики согласования назначения всеми прямыми начальниками офицера. Оно должно осуществляться приказом главы военного ведомства только на основании отбора, производящегося центральной отборочной комиссией.

Для того чтобы отборочная комиссия могла произвести обоснованный отбор, надо изменить общую организацию оценки служебной деятельности и личных качеств офицеров. Сделать это удастся, совершенствуя существующий механизм аттестации военнослужащих (подробнее об этом в статье автора «О карьере офицера и личности командира», «ВПК», № 2, 2010).

Кратко суть этих усовершенствований заключается в следующем. Изменение порядка составления аттестационного листа: введение универсального бланка аттестационного листа, в котором все оценки личных качеств и служебной деятельности офицеров будут оцениваться в баллах по критериям, указанным в приказе министра обороны РФ 2002 года № 100 «О порядке организации и проведения аттестации офицеров и прапорщиков (мичманов) Вооруженных Сил Российской Федерации», путем проставления отметок на соответствующих позициях. Это значительно облегчит составление аттестационных отзывов и проведение аттестационных комиссий, позволит оценивать офицеров ежегодно, чтобы накапливать достаточный объем информации для отбора военных в конце каждого тура службы.

Вдобавок, чтобы повысить достоверность оценок, необходимо ввести процедуру совокупной взвешенной оценки офицеров — выставления на основании количества баллов, набранных ими в аттестации, рейтинга офицеров, объявляемого приказом командира воинской части. Результаты аттестаций и совокупной взвешенной оценки по частям должны накапливаться в единой базе данных центральных кадровых органов Министерства обороны. Таким образом, значение аттестаций офицеров резко повысится, соответственно возрастет их достоверность.

Кроме результатов аттестаций и совокупной взвешенной оценки в центральной базе данных должно осуществляться непрерывное накопление в электронной форме характеризующих материалов, к которым могут относиться результаты психологического тестирования, характеристики, приказы о дисциплинарных взысканиях и поощрениях, административные расследования по дисциплинарным взысканиям и происшествиям и т. д.

Для каждой категории офицеров необходимо создать четкую программу службы, целью которой должно быть получение военнослужащим разностороннего опыта, необходимого для занятия высших должностей, а также проверка его в различных условиях. Срок нахождения на должности — не более двух-трех лет.

Отбор всех офицеров одного профиля должен осуществляться центральной отборочной комиссией на основании информации, собранной в главной электронной базе, ежегодно одновременно по всем лицам, выслужившим свои сроки на очередных должностях. Это позволит иметь точные данные о количестве освобождаемых должностей и числе назначаемых офицеров. На основании этого можно осуществлять эффективный подбор на должности кандидатов с необходимыми качествами.

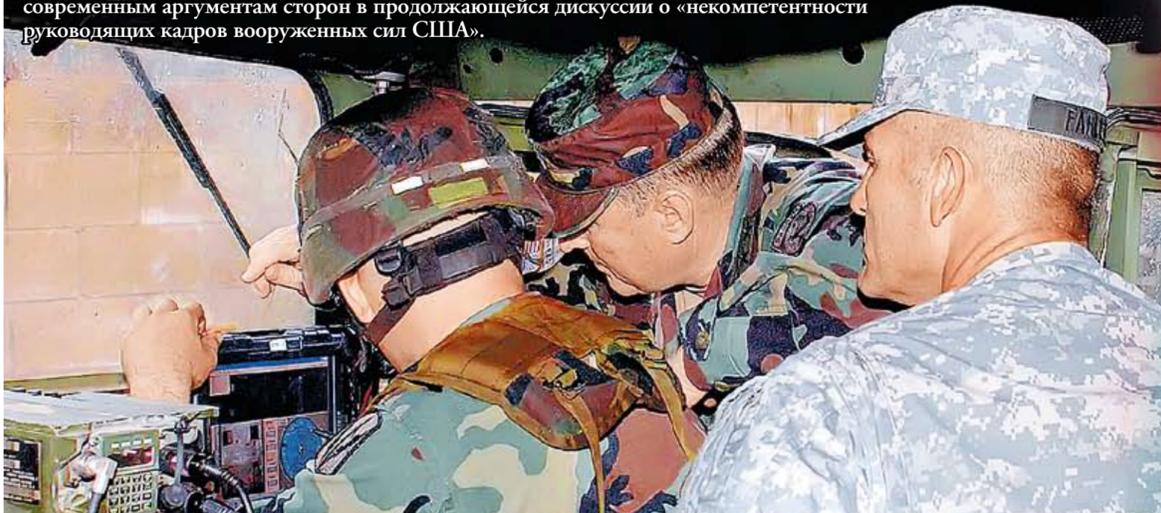
Построение подобной системы кадрового отбора не требует внесения значительных поправок в федеральное законодательство. Достаточно изменить «Положение о порядке прохождения военной службы» в части, касающейся порядка заключения контрактов с офицерами. Новый контракт должен заключаться с военнослужащими только по результатам отбора и на срок службы на очередной должности. Соответственно люди, которые не согласятся на предложенные вышестоящие должности и не пройдут отбор, будут подлежать увольнению из рядов Вооруженных Сил.

Предлагаемая система сулит огромные выгоды. Но еще более очевидны и препятствия на данном пути. Это прежде всего нехватка материальных средств. Постоянные перемещение всего офицерского состава требуют достаточно больших финансовых вложений. На фоне тяжелых будней военнослужащих, острой нехватки жилья и нищенского денежного довольствия такие меры выглядят странно. Тем не менее необходимо понимать, что сегодняшние невзгоды армии не могут длиться вечно. Уже очевидно, что эти проблемы медленнее решаются. Построение предлагаемой системы — это дело не одного года, вот почему реформирование нужно начинать прямо сейчас. А некоторые моменты, затронутые в статье, такие, например, как изменение порядка и сроков аттестаций, вообще больших финансовых затрат не требуют.

Коммак Аппетел СЕЛИБХ

## УСПЕШНЫЙ ГЕНЕРАЛ — ЭТО СОЧЕТАНИЕ ИНТЕЛЛЕКТА И ОПЫТА

Дабы у читателя не сложилось превратного впечатления о том, что армия, авиация и флот Соединенных Штатов безвозвратно потеряли всех военачальников-интеллектуалов, обратимся к совсем недавнему прошлому и современным аргументам сторон в продолжающейся дискуссии о «некомпетентности» руководящих кадров вооруженных сил США.



Окончание. Начало в №№ 26, 27, 28, 31, 36

# ВОЕННЫЕ ПРОФЕССИОНАЛЫ В США: ВЗГЛЯД ИЗНУТРИ

Сергей ПЕЧУРОВ,  
доктор военных наук,  
действительный член АВН,  
генерал-майор

## ГЕНИИ В ПОГОНАХ

Все интересующиеся военным делом люди, конечно же, помнят командующего союзными войсками в ходе войны в зоне Персидского залива в 1990–1991 годах американского генерала Нормана Шварцкофа. Обычно он предстает в образе сверавского командира, жесткого человека, поставленного во главе разноплеменной группировки, типичного вояки, малосклонного к дипломатии и потому постоянно скандализовавшего с другим руководителем коалиции (точнее, второй ее части — мусульманской) — саудовским генералом принцем Халедом ибн Султаном.

Примечательно, что в мемуарах, вышедших в 1992 году, Шварцкофф довольно неслучайно отзывается и о коллегах-соотечественниках, склонных излагать свои мысли на бумаге. Ирония же заключается в том, что этот грубоватый циник, будучи еще капитаном на курсах подготовки в Форт-Беннинге, получил первую премию имени Джорджа Маршалла за военно-теоретическое исследование, а воспоминания полководца вошли в число первоисточников, рекомендованных офицерам ВС США для специального чтения. А ранее генерал получил степень магистра в Университете Южной Каролины за научную разработку по проблемам управления ракетным оружием. Аналогичную дисциплину он преподавал в Уэст-Пойнте. К тому же Шварцкофф отлично владеет французским и немецким языками, широко известен как меломан, причем круг его музыкальных интересов охватывает как народную, так и классическую музыку.

Говоря о современных заокеанских военных интеллектуалах, нельзя не назвать имя Эрика Шинсеки, в недалеком прошлом занимавшего пост начальника штаба армии. Выходец из семьи иммигрантов, этот генерал благодаря необыкновенному трудолюбию и упорству достиг весьма многого и как командир-практик, и как теоретик, последовательно отстаивающий принципиальные положения в тех областях военной науки, в которых он лично значительно продвинулся. Шинсеки стал обладателем диплома магистра после двухгодичного курса обучения в Университете Дьюка, имеет трехгодичный опыт преподавания литературы и философии в Уэст-Пойнте. Озабоченный несовершенством системы продвижения офицеров сухопутных войск, генерал инициировал проведение обширной научно-исследовательской работы по поиску решения этого, по его мнению, давно назревшего вопроса и сам активно к ней подключился.

Приблизительно в это же время министр обороны Дональд Рамсфельд (кстати, его также чрезвычайно занимали проблемы подготовки и карьерного роста наиболее талантливых командиров), несмотря на свою явную антипатию к «людям в форме», все-таки, надо отдать ему должное, сумел найти в их среде и выдвинуть на первые роли яркие личности. Речь прежде всего идет об адмирале Уильяме Оунсе и Артуре Цебровски. Незаурядный склад ума и глубокие знания последнего в области информационных технологий позволили ему в компании со столь же одаренными коллегами

разработать и предложить на суд специалистов революционную теорию сетецентрической войны, повсеместно ныне изучаемую как новую классику ратного искусства.

Надо упомянуть и таких известных сегодня американских военных мыслителей, как генералы Колин Пауэлл и Уэсли Кларк. Но, безусловно, самым ярким современным военным теоретиком Соединенных Штатов является Дуэглас Макгрегор, высказывания которого я неоднократно приводил. Дослужившись лишь до звания полковника (как и многие его предшественники-ученые в погонах, не снискавшие за свои «писательские» увлечения особой симпатии начальства), он тем не менее опубликовал значительное количество интереснейших работ по стратегии, оперативному искусству, социологии, истории и др.

Труды Макгрегора весьма востребованы и получают лестные оценки специалистов, причем даже иногда генералов ВС США. Но бывают и курьезные случаи. Так, например, его монография «Прорывная фаланга: новая структура для наземных сил в XXI столетии», увидевшая свет в 1997 году, имела довольно большой успех в самых широких слоях американского общества и за рубежом. В ней автор, в частности, предлагал наземным войскам, чтобы выйти из тупика, перестроить, реорганизовать громоздкие дивизии в небольшие, более гибкие, быстро развертываемые боевые группы. Однако армейское командование сразу же с негодованием отвергло эту «фантастическую идею». Не прошло и пяти лет, как сухопутные генералы с поддержавшими их гражданскими чиновниками видového министерства и Пентагона бросились воплощать идеи полковника в жизнь.

Все это, правда, не убеждает жестких критиков военных профессионалов США. Аналитик Уард Джаст подчеркивает: «В американской армии никогда не было Клаузевица, поскольку написание труда типа «О войне» занимает время и требует серьезных мыслей». А си обязательные составляющие якобы не присущи американскому национальному военному характеру...

## ПРАКТИКА ИЛИ ЗНАНИЯ?

Роль таланта в военном деле, являющегося сложнейшим природным данным, интенсивного обучения и самообразования, никто не осмелится опровергнуть. Герцог Веллингтон, выдающийся государственный деятель и полководец Великобритании, победитель французов, однажды заметил, что «появление Наполеона в войсках на поле боя можно только сравнить с усилением в 30 тысяч штыков».

Повальная профессионализация военных начиная со второй половины XIX века, специализация в их обучении самым естественным образом стали продуцировать массы способных офицеров, из которых позже формировались талантливые военачальники. Образцом подражания практически для всех армий передовых государств служила Германия, где, как указывал еще в начале XX века один из организаторов современной системы военного образования в США, «подготовка офицерских кадров и их оттачивание через систему Генерального штаба нацелены не на формирование суперсолдата или генерала, а на тех, кто просто четко исполняет свои обязанности».

Нечто подобное, по крайней мере декларативно, существует и в Соединенных Штатах. Во всяком случае в результате реформирования системы подготовки американских офицерских

кадров, начатой по инициативе военного министра Элиу Рута в начале XX столетия и завершившейся к началу Первой мировой войны, ВС США пополняются хорошо образованными командирами. Но, с одной стороны, понимая правильность в современных условиях такой постановки дела, общественность хочет видеть в офицерах, а тем более в генералах личности, которым можно уверенно доверить детей — сыновей и дочерей, людей, которые своими неадекватными действиями не навлекут беду на свою страну, а значит, и на ее граждан.

В западных обществах для определения умственных способностей личности достаточно давно применяются тесты коэффициента интеллекта IQ. У большинства людей он колеблется между 90 и 110 единицами, у великого ученого Исаака Ньютона равнялся всего лишь 130 единицам (что считается отнюдь не высоким результатом). А вот каков данный коэффициент у некоторых выдающихся деятелей, имевших или имеющих отношение к военному делу: Шварцкофф — 170 единиц, Наполеон — 135, Ли — 130, Шерман — 125, Вашингтон — 125, Нельсон — 125, Кортес — 115, Мюрат — 115, Грант, Шеридан и Блюхер — по 110. То есть цифры находятся в пределах нормы и даже превышают ее. Но из этого же некоторыми жесткими критиками генералитета делается вывод, что данный показатель никак нельзя назвать единственным «критерием умственного развития». Впрочем, когда недавнее тестирование бригадных генералов армии США на курсах развития командных навыков в Центре творческого лидерства в Гринборо (штат Северная Каролина) дао средний балл 124, там оценили это как «почти точно недостаточно».

Полученные данные были переданы руководству сухопутных войск для анализа ситуации с состоянием интеллекта будущих командных кадров вида ВС и приняты соответствующие мер.

Между тем ныне в высшем американском офицерстве уживаются две противоречивые тенденции: культивирование «аксиомы» о безусловном превосходстве практики над «бесплодным теоретизированием» и повсеместная пропаганда обретения знаний. В связи с этим аналитик Метьюз Ллойд приводит цитату из выступления генерала морской пехоты Альфреда М. Грея на одном из совещаний в Пентагоне, опубликованного несколько лет назад в газете «Колорадо-Спрингс Газет Телеграф»: «В верхушке вооруженных сил сегодня слишком много интеллектуалов... а требуются старомодные вояки, которым по душе хорошая бойня, а не отвлеченные рассуждения». Другой военачальник, причем заслуженный четырехзвездный генерал, имя которого не называется, как-то походя заявил тому же Ллойд, что, мол, он никогда не читал ничего, кроме содержания своего почтового ящика.

И в том, и в другом высказывании, разумеется, много поэзии и бахвальства. Однако это и свидетельство демонстративного неуважения к интеллектуальной деятельности. А ведь очень члными американскими военными Горацио Нельсон однажды подметил, что «хотя в бою многие адмиралы и офицеры вели себя мужественно, порою даже проявляли безрасчетную личную храбрость, они мгновенно тушевались, когда сталкивались с выбором решения. Причиной этого были элементарный недостаток образования и отсутствие привычки мыслить».

Или еще одно высказывание на сей счет не менее ценного американскими военными

Наполеона Бонапарта: «Расчеты, требующиеся для решения проблем на поле боя, проведены еще Ньютоном, но когда выбор нужно сделать немедленно, только до высшей степени натренированный мозг может гарантировать, что этот выбор правильный».

Констатируя факт превалирования в современной американской генеральско-офицерской среде «практической» тенденции, авторитетный в США военный эксперт Теодор Кржель с горечью подчеркивает, что «если бы Клаузевиц и Жомини служили сегодня в американских вооруженных силах, их уделом была бы преподавательская деятельность в каком-нибудь училище, и то в течение не более трех лет, а затем тихая отставка».

Вместе с тем противники «чрезмерного интеллектуализма» сетуют, что-де в недавних пор якобы обладание ученой степенью превратилось в моду и даже стало обязательным условием для попадания в военную элиту. Высшие учебные заведения видов ВС уже соревнуются за больший охват своих выпускников магистерскими степенями за работы в области стратегии. Ожидается, заключает Метьюз Ллойд, что в скором времени придется иметь две ученые степени — гражданскую и военную, чтобы застраховаться от досрочного увольнения и гарантировать обретение генеральского звания.

С одной стороны, можно понять офицеров, посвятивших свою жизнь вооруженным силам и опасющихся оказаться за бортом через 30 лет службы, а то и ранее. С другой — данный процесс скорее напоминает «нездоровое коллекционирование» степеней, званий и титулов, порою никак образом не свидетельствующим об истинном уровне интеллекта их носителя.

Другие эксперты не видят в этом особого негатива, полагая, что работа над диссертацией хоть и не хочешь все же ума прибавляет. Плохо, по их мнению, то, что де-факто в ВС США уже произошло разделение офицерского корпуса на «сутобо теоретиков» и «сутобо практиков». На это еще в июне 2001 года обратил внимание отставной генерал Уильям Р. Ричардсон, выступая на конференции по улучшению качества руководящего состава армии, проходившей в стенах Командования учебных и научных исследований по строительству сухопутных войск. В начале 50-х годов в соответствии с анализом, проведенным в ту пору Джоном Мэсландом и Лоуренсом Рэввем, лишь одна треть из около 500 армейских генералов служила «в поле», а две трети — на административных, технических и преподавательских должностях. Если теперь эта пропорция и изменилась, то, естественно, не в пользу первых.

Сторонники военного «интеллектуализма» обычно парируют: за последние десятилетия даже при существенных сокращениях вооруженных сил перемены в соотношении боевых и обслуживающих формирований были примерно такими же. (Но тут налицо лукавство, ибо в соответствии с известным и всеобщим, но негласным законом или традицией при сокращении войск число генералов всегда уменьшается непропорционально.) Кроме того, далеко не всякий генерал-рубака может соответствовать штабной, по сути интеллектуальной деятельности. Да и резкое, почти обвальное включение в штабную работу на всех уровнях информационных технологий нередко попросту обескураживающе воздействует на боевых командиров, в силу ротации оказавшихся порою на совсем «не желанных» штабных должностях.

В адрес командиров-практиков и их ярых защитников оппоненты тоже не стесняются высказывать остро критические замечания. Анализируя причины некомпетентности многих военачальников, генерал-лейтенант в отставке Вальтер Алмер констатирует, что зачастую «офицер, хорошо проявивший себя на тактическом уровне руководства и даже в последующем приобретающий некоторый опыт и подлунный, может оказаться полностью дисфункциональным на уровне стратегическом». Полковник Майкл Коуди поддерживает мнение своего старшего по званию коллеги, подчеркивая, что «в практике службы войск узаконилась традиция, в соответствии с которой считается, что если офицер преуспел на нижнем уровне, он автоматически будет способен справиться с обязанностями на уровне более высоком». При этом, убежден полковник, абсолютно забыт опыт Второй мировой, Вьет-

намской и Корейской войн, когда призванные из запаса сержанты, показывая себя с самой лучшей стороны в качестве командиров взводов и даже рот, проявляли полную некомпетентность, оказываясь в штабах батальонов.

По словам Метьюза Ллойда, военная история полна примеров крупнейшей провалов, когда успешным комбригам и даже комдивам вверялись корпуса, а иногда и армии. Очевидно, что более высокий уровень руководства требует и более широкого кругозора помимо чисто военных знаний, умения ориентироваться в области политики, дипломатии, экономики, страноведения... Как говорил Клаузевиц, командующий, оставаясь солдатом, должен в определенной степени быть и государственным деятелем. Впрочем, адвокаты командиров-практиков кивают на Мольте-старшего, который как-то иронично заявил, что, мол, «порой требуется потеря целой дивизии, чтобы выучить одного генерал-майора».

На деле же получается так, как правило, лишенные «нахрапистости» интеллектуалы «падут» на непростых должностях, имея малые шансы внести конструктивный вклад в общий климат влиятельной армейской среды. Тем временем «практики» методично продвигаются к монополизации генеральских должностей. Джон Хиллен, ветеран войны в Заливе, автор работ по военному профессионализму и военной этике, в прошлом член двухпартийной группы по анализу проблем национальной безопасности, прокомментировал это следующим образом: «Четырехзвездные генералы предпочитают плодить следующую подобную им порцию четырехзвездных, тем самым сохраняя себя как касту. Они хорошие парни, они просто прекрасные парни, они даже герои! Но я искренне убежден в том, что они себя чувствуют более комфортно с журналом «Басс Фишинг» (издание для рыбаков. — С. П.) в руках, нежели с книгой по военной теории...»

Но попробуй разрушить данный порочный порядок вещей! Специалист в области военной истории Роберт Бэйтман в этой связи приводит такой воображаемый алгоритм поведения высшего руководителя, когда он подумывает об отставке нерадивого военачальника: «Сначала делается вывод о ничемности генерала X, далее анализируются многочисленные политические и иные последствия в случае его увольнения, принимается решение не увольнять данного генерала». Причем, заключает Бэйтман, только на его памяти с такой ситуацией вплотную сталкивались президенты Джонсон, Никсон, Буш-старший и Клинтон. И только первым двум пару раз удавалось донести дело до логического конца.

Другой критик американского генералитета делится следующими выводами. Он высказал, что в 2002 году в сухопутных войсках США служило 330 генералов, что достаточно для укомплектования батальона без подразделений обслуживания. Но при наличии в составе армии 10–11 расчетных дивизий ей просто не нужно столько военачальников. При всем желании им вроде бы не удастся подобрать соответствующих должностей. Однако практические служаки обязательно сделают так, что эти должности либо отыщутся, либо появятся. Командованию придется назначать генералов-воjak на посты, где уместно было бы держать генералов-интеллектуалов, но первые пользуются приоритетом.

Утешает лишь то, пишет Метьюз Ллойд, что «даже в самые мрачные времена антиинтеллектуализма здоровый армейский организм всегда выдвигал из себя наверх генералов-интеллектуалов, таких, как Э. Гудлейстер, У. Деньюн, Г. Салливан и др., которые руководствовались постулатом о том, что реформа — это не бранное слово и что профессиональное несогласие с начальником — это не проявление непопулярности».

В заключение все же нужно отметить: и сторонники повальной интеллектуализации военного руководства США, и адепты жесткого практицизма американского генералитета единодушно признают, что вооруженные силы, отгораживающие конструктивно мыслящих офицеров, изолирующие себя от инновационных идей, с неизбежностью хлебнут горькое поражение в нежном бою. «Только постоянное обучение и опыт в совокупности формируют успешного генерала», — подчеркивал абсолютный авторитет военной науки в Соединенных Штатах Д. Х. Мэхэн.