Для цитирования: Нехамкин В. А., Нехамкин А. Н. Профессиональный отбор кадров в ходе боевых действий (по материалам воспоминаний военачальников времен Великой Отечественной войны): социально-философский анализ // Социум и власть. 2020. № 4 (84). С. 82—93. DOI: 10.22394/1996-0522-2020-4-82-93.

DOI: 10.22394/1996-0522-2020-4-82-93

УДК 140+35

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ОТБОР КАДРОВ В ХОДЕ БОЕВЫХ ДЕЙСТВИЙ (ПО МАТЕРИАЛАМ ВОСПОМИНАНИЙ ВОЕНАЧАЛЬНИКОВ ВРЕМЕН ВЕЛИКОЙ ОТЕЧЕСТВЕННОЙ ВОЙНЫ): СОЦИАЛЬНО-ФИЛОСОФСКИЙ АНАЛИЗ

Нехамкин Валерий Аркадьевич,
Московский государственный технический университет им. Н. Э. Баумана,
профессор кафедры философии,
доктор философских наук, профессор.
Российская Федерация, 119602 г. Москва,
ул. Никулинская, д. 15, корпус 1.
E-mail: nechamkin@rambler.ru

Нехамкин Аркадий Наумович,
доктор экономических наук, профессор.
241007, Российская Федерация, г. Брянск,
ул. Республиканская, дом 9 А.
E-mail: nehamkin.nauka@yandex. ru

Аннотация

Введение. В работе на примере РККА 1941 — 1945 гг. выявляются особенности отбора кадров в армии в ходе боевых действий, условия, требования, критерии, качества, необходимые для выдвижения на высшие командные должности.
Цель. Выявить механизм кадрового отбора в вооруженных силах в ходе боевых действий.
Методы. В исследовании использованы следующие общенаучные методы: моделирование, структурно-функциональный, системный и сравнительный анализ; движение от абстрактного к конкретному и от конкретного к абстрактному. Применяется теория вертикальной мобильности П. А. Сорокина. Для дальнейшего исследования проблемы могут быть привлечены методология синергетики и контрфактическое моделирование прошлого.
Научная новизна исследования. Обобщены существующие концепции динамики командных кадров в РККА 1941—1945 гг.: положительного, отрицательного, морально-психологического отбора. Выявлены их базовые положения, недостатки. Сформулирована инициативно-интеллектуальная концепция отбора командного состава на войне, опирающаяся на ряд положений теории вертикальной мобильности П. А. Сорокина. Выявлены конкретные условия, требования, критерии, влияющие на отбор командиров во время войны.
Результаты. Дано четкое противопоставление условиям, требованиям и критериям отбора в мирное и военное время. Выделены специфические критерии отбора командных кадров РККА в ходе войны: наличие боевого опыта; нонконформизм; способность принять на себя персональную ответственность; проводить анализ и исправление ошибок; нестандартность мышления. Военные действия формируют специфические условия, порождающие критерии отбора командиров.
Выводы. Критерии отбора кадров в армии мирного и военного времени резко различаются. В начале боевых действий преобладали шаблонно мыслящие командиры. Таких людей заменяют командиры, способные выходить за пределы устоявшихся канонов, распоряжений начальников. В работе показана схема ступеней отбора командных кадров на войне: военные действия — условия — критерии отбора — требования — новые качества личности, адаптированной к боевым действиям. Это ведет к успешности проведения военных действий, а, следовательно, к повышению командира в звании и должности.

Ключевые понятия:
кадровый отбор,
РККА,
Великая Отечественная война,
вертикальная и горизонтальная мобильность,
концепция.

Афинский философ V в. до н. э. Сократ утверждал: «Познай самого себя». Сократ в ходе Пелопоннесской войны (431—404 гг. до н. э.) являлся смелым воином, готовым даже при отступлении лицом к лицу «отразить нападение» [6, с. 110]. Получается, что мыслитель познал самого себя не только в мирной жизни, но и в военной.

Познавать себя приходится и в настоящее время. Требуется понять, почему одни, отвечающие всем требованиям мирного времени, командиры проигрывают противнику, гибнут или уходят на второстепенные должности и т. д. Другие в ходе боевых действий «вдруг» начинают успешно решать боевые задачи, при этом быстро занимают новые командные должности. По каким критериям в данных случаях осуществляется отбор командиров? На указанные вопросы и пытается ответить работа.

Концепции профессионального отбора кадров в РККА 1941—1945 гг.

Концепция отрицательного отбора. Согласно ей, командный состав РККА обладал набором негативных характеристик: отсутствие инициативы в бою, шаблонность действий (перманентные пехотные атаки на одном и том же участке фронта, игнорирование фланговых ударов), пренебрежение жизнями солдат (до сих пор утверждается, что победа досталась РККА потому, что она «завалила противника трупами». Писатель В. П. Астафьев прямо называл маршала Г. К. Жукова «браконьером русского народа» [18]); слепое, безынициативное выполнение указаний вышестоящих инстанций, невзирая на изменение обстановки. Немецкие военачальники, в частности Ф. Меллентин, в мемуарах утверждали: «Только немногие (русские — *прим. авт.*) командиры среднего звена проявляли самостоятельность в решениях, когда обстановка неожиданно изменялась» [13, с. 233]. В 1990-е гг. и позже теория отрицательного отбора командных кадров РККА в годы войны вновь получает распространение. Как полагает В. В. Бешанов, «командармы, командиры дивизий и полков являлись только «шестеренками», передаточными звеньями между штабом фронта и передовой. От них лишь требовалось гнать войска вперед или «стоять насмерть» в зависимости от руководящих указаний вышестоящих инстанций» [1, с. 609]. Некоторые авторы (А. А. Захаревич) полагают, что корни данного негативного командирского отбора в РККА лежат еще в русской императорской армии [8].

Минусы концепции отрицательного отбора командных кадров носят разноплановый характер. Они опровергаются на эмпирическом уровне. Во-первых, отрицательный отбор имел место в начальный период войны. Поскольку РККА победила вооруженные силы нацистской Германии, постольку ее модель отбора командного состава за годы войны трансформировалась в лучшую сторону. Отрицательный отбор сменился положительным. Во-вторых, не всегда применение «ресурсозатратных» способов ведения боевых действий объясняется «тупостью» и шаблонностью командиров. Так поступали и немецкие военачальники, когда правила «игры» диктовались обстоятельствами. В 1943 г. американский генерал О. Брэдли фиксировал в Тунисе следующую тактику немцев: их пехота штурмовала в лоб с огромными потерями укрепленные позиции противника. Наблюдавший бой генерал Дж. С. Паттон оценил происходящее так: «какой дьявольский способ растрачивать без толку хорошие пехотные части» [2, с. 76]. Как видим, не только РККА применяла такую тактику. В-третьих, концепция отрицательного отбора носит недифференцированный характер. В РККА на командных должностях к началу войны оказались разные люди: одни были более приспособлены к военным действиям, другие — менее. Иначе говоря, с началом войны военачальники попали в иную обстановку, заставлявшую их учиться воевать. Одни сдавали «экзамен» в этой жестокой «школе», а кого-то вообще из нее «исключили» за систематическую «неуспеваемость». Во всяком случае, не все имели оценку «неуд». В-четвертых, в данной концепции вообще не ставится проблема различения отбора командных кадров на войне и в мирный период.

В СССР в ответ на критику концепции отрицательного отбора, выдвигаемой «битыми» германскими военачальниками, была предложена альтернативная позиция: **положительного отбора**. Согласно ей, например, редакторы советского издания работы Ф. Меллентина просто назвали в примечании такой подход клеветой «на смелых, инициативных советских командиров, творчески решавших свои задачи в сложной боевой обстановке» [13, с. 233]. По официальной версии, несмотря на некоторые проблемы образца 1941—1942 гг., в дальнейшем отбор командного состава РККА приобрел исключительно позитивную динамику. Командиры стали инициативными, творческими, избегающими лишних потерь и т. д. Конечно, на такую «перемену»

повлияли боевые действия. Однако как они воздействовали на командный состав, какие породили критерии выбора кадров, авторы данной теории не говорят.

Наконец, особняком от рассмотренных выше, стоит специфическая **морально-психологическая концепция** группового отбора кадров на войне 1941—1945 гг., предложенная Ю. И. Мухиным. Она строится с помощью прямой аналогии между исследуемым объектом и... прыжками в воду. Предпосылка — тезис о преимущественно низком качестве командного состава РККА как главной причине поражений 1941—1942 гг. (поэтому книга названа «Если б не генералы» [14]). Суть позиции состоит в том, что комсостав РККА разделен (по критерию личного желания вести и руководить реальными боевыми действиями) на следующие группы: «трусы»; «приспособленцы»; «честные». Общий механизм движения данных групп командиров по иерархической лестнице в военное время Ю. И. Мухин описывает так: «...22 июня 1941 года немцы заставили их восходить на очень высокую вышку и прыгать... Трусливые подонки еще на подходе к этой вышке сбежали (предали еще до войны), другие, увидев реальную высоту, сползли по столбам (сдались немцам в плен), третьи, толпясь на высоте, пытались заставить прыгнуть кого-нибудь вместо себя (уклонялись от принятия боевых решений) и только честные начали прыгать. Кто-то разбился после первого прыжка, кто-то сильно ударился и, повизгивая, скрылся на тыловой должности, а честные снова залезали и снова прыгали, пока не научились прыгать так, как немцы, и еще лучше» [14, с. 19]. Вывод: несмотря на проблемы, в армии отбирались «честные» командиры. Они, набравшись опыта, занимали все больше должностей в РККА, делая ее действия успешными. В мирное же время превалируют «трусы» и «приспособленцы».

Позиция Ю. И. Мухина уязвима для критики в методологическом плане. Она строится на аналогии, взятой из не относящейся к военному делу сферы: спорта. Критерии разделения групп на «трусов», «приспособленцев», «честных» тоже размыты. Так, в плен военачальники попадали по разным причинам. Кто-то (генералы Ф. И. Трухин, А. А. Власов и прочие) действительно сдавались врагу. Другие (генералы Д. М. Карбышев и М. И. Потапов; майор П. М. Гаврилов из Брестской крепости) оказались там после тяжелого ранения. Некоторым запрещало повторно после поражения занимать командирские должности в действующей армии Верховное командование. Кто-то уходил на «тыловые должности», но не из-за трусости, а по ранению. Наконец, концепция Ю. И. Мухина исходит из отбора «честных» командиров, но как это происходило, автор не объясняет. Его механизм кадрового отбора в РККА 1941—1945 гг. не показывает становление данных групп. Ю. И. Мухин больше говорит о встретивших войну командирах как о данности, тенденциозно рассматривая их отбор в мирное время, не принимая в расчет происходившую на фронте длительную динамику их отбора. Позитив концепции Ю. И. Мухина состоит в том, что она учитывает наличие движения как от конкретного к абстрактному (от фактов к их теоретическим обобщениям), так и от абстрактного (выделения групп военачальников) к их проецированию на конкретные личности.

Конечно, общее качество командного состава РККА к 1941 г. было низким. Отсюда не стоит противопоставлять качества командиров в начальный и конечный этапы войны, сводя проблему к частным недостаткам командного состава образца 1941—1942 гг. (концепция положительного отбора). Не следует также абстрагироваться от сравнения особенностей кадрового отбора в мирное и военное время (концепция отрицательного отбора). Как отразился переход от отбора мирного времени на боевых действиях начального этапа войны? Отсюда в данной работе ставится основная проблема: по каким принципам и критериям, шел отбор командных кадров как в мирное время, так и в ходе Великой Отечественной войны? Ее решение предлагается на базе научно-философского анализа.

Предпосылка нашей концепции сводится к следующему: необходимо четкое разделение критериев отбора командных кадров в мирное и военное время, их сравнительный анализ. Во-первых, следует понять: почему в начальный период Великой Отечественной войны качество командных кадров было низкое, а потом стало улучшаться? Каков механизм подобного совершенствования? Авторы исходят из того, что в ходе войны решающее воздействие на отбор кадров оказывают боевые действия. Они создают реальную угрозу для жизни, пробуждают мощные стимулы к выживанию и победе. При этом обостряются и крепнут такие адаптивные качества командиров, как воля, инициативность, мужество, смекалка, военная хитрость и т. д. Они проявляются в максимально сжатые сроки. Во-вторых, боевые действия делают обязательным реализацию

этих качеств максимально эффективным способом с использованием инновационных элементов деятельности. Побуждают развитие соответствующего им мышления. Данную концепцию отбора кадров на войне можно назвать «**инициативно-интеллектуальной**».

Оттолкнуться при создании нашей концепции отбора целесообразно от теории вертикальной мобильности[1] П. А. Сорокина. Согласно ей, существуют способы перемещения людей вверх и вниз в сложившейся иерархии («социальные лифты») и определенные критерии отбора («сито», «фильтры»). Чтобы «войти» в «лифт», надо соответствовать ряду параметров. Общую тенденцию вертикальной мобильности в военное время П. А. Сорокин формулирует так: «Опасность, грозящая армии и государству, настойчиво принуждает последних (власти — *прим. авт.*) ставить солдата в положение, отвечающее его истинным способностям. Вместо наград их ждет повышение по службе. Крупные потери среди командного состава приводят к заполнению вакансий людьми более низких чинов. В ходе войны эти люди продвигаются в звании прежде всего *при наличии таланта* (курсив авт.)» [21, с. 393] к данному виду деятельности. Действительно, «талант» — важнейшее качество военного, но оно проявляется в особых условиях. Их суть в том, что человек на войне сталкивается с чрезвычайными обстоятельствами. Ему надо либо адаптироваться к ним, изменив свои качества, и тогда талант раскроется, он будет уверенно руководить, и двигаться вверх по служебной лестнице, либо командир не станет изменяться и тогда погибнет, или останется на исходном месте в армейской иерархии, или покинет ее.

Условия отбора кадров в мирное время

Условия отбора в мирное и военное время резко отличаются. В довоенный период на первое место ставится безопасность личного состава. От командных кадров требуется: сохранить и увеличить боеспособность возглавляемого им подразделения путем поддержания дисциплины. Необходимо: строгое следование Уставам вооруженных сил, подчинение начальству, выполнение приказов беспрекословно, точно и в срок. Действует строжайшее правило: «приказ начальника — закон для подчиненного». Невыполнение или небрежное выполнение распоряжений начальника влечет как дисциплинарную, так и уголовную ответственность. Инициатива подчиненных ограничена. Она старшими не приветствуется. Данные условия определяют отбор кадров в армии мирного времени. Исходя из них, формируются командиры с особыми качествами, от которых зависит их продвижение по службе. Движение вверх определяет ряд формальных показателей или анкетных данных: предшествующая длительная служба; отсутствие взысканий; конформизм; минимизация или сокрытие собственных публичных оценок ситуации, ни «шагу» без разрешения начальства (со времен Павла I некоторые отечественные военачальники рассматривали солдата и офицера как «инструмент, артикулом предусмотренный»); лояльность государственному строю и политическому руководству; строгое и часто бездумное следование приказу (распространенное в СССР до 1941 г.); успешное (и последовательное) прохождение иерархических ступенек (командовал ротой, батальоном, полком, дивизией); открытие неожиданных вакансий (смерть начальника по естественным причинам, его отставка, арест и т.п.); наличие среднего и высшего военного образования; нахождение на офицерской должности определенный период.

В СССР 1930-х гг. переход военного на новую должность — период продолжительный (особенно от полка и выше). Сначала для повышения командира полка его аттестацию должен утвердить командир дивизии, потом — командир корпуса с соответствующими партийными инстанциями, пока личное дело не попадало в Наркомат обороны. Вертикальная мобильность командиров тем самым замедлялась.

Отбор кадров в мирное время имел и положительные стороны. Так, инициативные личности могли прийти в вооруженные силы из иной сферы деятельности. В частности, А. Е. Голованов прибыл в ВВС РККА из ГВФ (Гражданского воздушного флота). Еще в январе 1941 г. он написал главе СССР И. В. Сталину письмо, где выдвинул предло-

[1] Вооруженные силы, по мнению П. А. Сорокина, активно помогают и горизонтальной мобильности, перемещению людей из военной страты в иные области деятельности. Как правило, этому опять-таки способствуют успешные войны. Яркий пример — судьба Наполеона I, который из военного стал достаточно успешным политиком, правителем Франции [21, с. 393—394]. Впрочем, иногда военачальники занимают политические посты и без участия в успешных войнах: через демократические выборы (У. Чавес, А. И. Лебедь), или военный переворот (А. Пиночет). Однако влияние армии как социального института на особенности и «фильтры» горизонтальной мобильности (причем, не только политической) — тема отдельной работы.

жение: создать «соединение в 100—150 самолетов», которое могло бы наносить удары по глубоким тылам противника, опираясь при ориентировке исключительно на аэронавигационное оборудование [4, с. 32—33]. Инициатива была поддержана. А. Е. Голованов получил под свое начало полк, ставший основой создания в 1942 г. особого рода войск: АДД (Авиации Дальнего Действия). Кроме инициативности, успешной военной карьере А. Е. Голованова способствовали: 1) высокий профессионализм (он «достигал высших результатов в каждом деле, за которое брался» [22, с. 192]); 2) любовь к авиации. «Эта профессия, а в моем понимании — искусство, всегда влекла и довлела надо мной» [4, с. 41].

По «анкете» А. Е. Голованов (работавший в органах госбезопасности и служивший в ГВФ) не мог быть без переподготовки принят в ряды РККА, стать командиром авиационного полка. Однако впоследствии, в годы войны, его успешная деятельность подтвердила правильность такого решения.

Итак, в мирное время создавшиеся условия формируют преимущественно безынициативную, конформистскую личность командира, которая обязана строго выполнять Уставы и приказы. Таким параметрам отвечал ряд вступивших в войну командиров РККА, что способствовало в определенной степени их неудачам в ходе командования войсками в 1941—1942 гг.

Условия отбора кадров в военное время

В ходе боевых действий происходит ломка условий, в рамках которых оказываются военные кадры. Война предъявляет к ним иные, чем мирное время, требования. Это способствует формированию ряда новых адаптивных качеств, обуславливающих успешное руководство войсками и продвижение по карьерной лестнице.

Обобщим данные параметры на примере А. И. Покрышкина [19]. Война потребовала от него не только отличного физического здоровья[1], позволявшего даже в период боевых действий летать чаще сослуживцев, но и пробудила в нем инициативность. У А. И. Покрышкина вследствие накопленного опыта возникла склонность к индивидуальным полетам, в которой раскрывались его способности, совершенствовалось летное мастерство. Кроме того, у пилота «заработало» аналитическое мышление: он самостоятельно выявлял причины недостатков ВВС РККА не только на практике, но и на теоретическом уровне. Подобная интенсивная работа ума позволила извлекать «уроки» из проведенных боев. Выявила его склонность к наставничеству, передаче личного опыта другим. В отдельных случаях он выражал несогласие с начальством, стремясь изменять устаревшую тактику боя. А. И. Покрышкин мог пойти на риск в ходе принятия нестандартных решений, т. е. избегал шаблонности, быстро реагировал на сложившуюся ситуацию. Действовал по обстановке, а не только в соответствии с отданным ранее приказом. Такие качества пробуждала в А. И. Покрышкине практика военных действий. Они способствовали быстрому карьерному росту военнослужащего.

Важную роль здесь играл и предшествующий опыт: к 1941 г. А. И. Покрышкин уже 9 лет служил в РККА (из которых 4 года техником и 5 лет летчиком в ВВС). Он имел представление о конструкции и длительный налет на различных типах самолетов. В становлении А. И. Покрышкина как командира помог и случай (благоприятные обстоятельства). Во-первых, войну он встретил на новых типах самолетов: МИГ-3, успел близко познакомиться с этим видом техники, «облетать» ее. Во-вторых, боевые действия начались для А. И. Покрышкина не на Западном фронте, где были сконцентрированы лучшие силы Люфтваффе, а на Южном фронте, в Молдавии, на границе с Румынией. Здесь боевые действия протекали не так интенсивно, а пилоты врага были менее квалифицированными. Это дало возможность А. И. Покрышкину не только сохранить свою жизнь, но и набраться боевого опыта в относительно «спокойных» условиях. На наш взгляд, имел место случай как фактор отбора. Однако без него талант и способности многих командиров на войне просто не успевали раскрыться.

Наконец, еще одним «организационным» условием отбора, усиливавшим вертикальную мобильность кадров, явился сокращенный период вступления в должность успешного командира. Такая ротация кадров способствовала ускоренной замене неадекватных в новых условиях лиц на успешно проявивших себя в бою. Так, в августе 1941 г. командовавший Резервным фронтом Г. К. Жуков широко практиковал быстрые кадровые перемещения в звене

[1] У пилотов Люфтваффе это качество тоже присутствовало. Более того, после боевых вылетов на Восточном фронте немецкий асс Г. У. Рудель (судя по мемуарам «Пилот “Штуки”») активно занимался спортом (хоккей, лыжи, бег и т. п.). Даже после войны (на ножных протезах) он смог участвовать в соревнованиях по горному слалому на лыжах (!) в Аргентине.

«полк — дивизия» в войсках под Ельней. «Хорошо показавшие себя командиры выдвигались наверх, не удовлетворявшие командование фронта — смещались с понижением в должности» [9, с. 237—238]. Вверх без промедления выдвигались командиры, которые могли в сжатые сроки показать свои возможности в успешном управлении боем. На этой основе наметился кадровый перелом в войне. Так, К. К. Рокоссовский прошел путь от командира корпуса до командующего фронтом за год. И. Д. Черняховский начал войну командиром дивизии. В 1944 г. стал (в 37 лет) командующим 3-м Белорусским фронтом. (По завершении боев некоторым командирам-фронтовикам требовалось 6—12 лет для получения нового звания и должности [3, с. 201].)

В военное время «слабые командиры не держались долго. Война их быстро раскрывала. ...Бой отбирал лучших, в бою познавался и формировался не только характер воина, но и командира, руководителя» [19, с. 251]. Авторы сформулировали бы мысль иначе: «изменялись критерии отбора, формировались новые качества командиров, помогавшие им одерживать победы». Подобные условия и критерии отбора в армии военного времени обусловили быстрое «вертикальное» движение кандидатов с боевым опытом, массовую ротацию кадров из низшего звена в высшее.

Наличие боевого опыта — определяющий критерий отбора командных кадров РККА

Боевой опыт давал неоценимые преимущества военнослужащим, определял их продвижение по служебной лестнице. Военный, участвовавший в бою, учитывает ошибки, допущенные на практике. В этом проявляется залог побед и успешных действий.

Процесс выдвижения кадров с реальным боевым опытом в РККА начался еще в конце 1930-х гг. Он был вызван: 1) количественным ростом армии (появление новых офицерских вакансий); 2) репрессиями 1937—1938 и 1940—1941 гг. В этих условиях на командные посты стали выдвигаться молодые военачальники с опытом вооруженных конфликтов в Испании (1936—1939 гг.), с Японией (1938—1939 г.), Финляндией (1939—1940 гг.). Затем — в массовом порядке в ходе войны с Германией (1941 г.). Уже в 1939 г. ВВС РККА возглавил П. В. Рычагов (28 лет), Военно-морской флот (РККФ) — Н. Г. Кузнецов (35 лет). А. Е. Голованову в 1941 г. было 37 лет. Подобная ротация шла и в системе «полк — дивизия» (особенно заметная в ВВС). Отбор лиц с военным опытом показал, что часть данных «выдвиженцев» (П. В. Рычагов, А. Я. Смушкевич, Е. С. Птухин, И. И. Проскуров и некоторые иные) не прошли его. Они были казнены за допущенные просчеты в 1941 г., т. е. за ошибки, совершенные еще в мирное время. Другие (А. Е. Голованов, Н. Г. Кузнецов), наоборот, подобный отбор прошли, показали себя с лучшей стороны. Такой подход позволяет установить, что влияние отбора кадров с реальным боевым опытом, особенно в ходе войны с Германией, усиливалось. На повышение чаще иных шли командиры, ранее участвовавшие в боевых действиях. Они знали не только теорию, но и практику современного боя. Вместо послушных, действующих строго по Уставу на командные должности все больше приходили нешаблонно мыслящие, способные в военном деле личности. Их появление обусловлено преимущественно не личными связями и «доверием» начальства, а талантом и качествами, которые они получили в ходе боевых действий.

Военное образование — критерий отбора кадров РККА в военное время

Образование способствует отбору кадров в армейской среде. Особенно данный критерий важен в мирное время. Без него функционирование армии вообще невозможно. Так, низший командный состав (сержанты) проходит обучение в специальных учебных центрах (школах), младшие офицеры — в военных училищах (или ускоренных курсах подготовки), старшие — в общевойсковых академиях (Академия им. Фрунзе и т. д.). Венчает эту «пирамиду» как в Российской империи, так в СССР и РФ, Академия Генерального штаба. Без военного образования в мирное время нельзя получить ни звания, ни должности.

В ходе войны образование также необходимо. Однако требования к нему иные. Здесь востребованы кадры, умеющие успешно вести боевые действия. Следовательно, образование должно способствовать реализации данной цели. Знания приобретаются либо самостоятельно, на поле боя на основе анализа практического опыта, либо на краткосрочных курсах (непосредственно в войсках или в тылу). Длительное военное образование мирного времени, где значителен теоретический компонент, становится вторичным параметром, «откладывается» до победы. В военные академии

А. И. Покрышкин, А. Е. Голованов, многие другие пошли учиться лишь после 1945 г. До начала боевых действий они «академий не кончали». Сделали это в мирное время, идя от практики к теории. П. Л. Боград (начавший войну в 21 год лейтенантом, а завершивший подполковником) поступил в 1945 г. в Военную академию им. Фрунзе. По его воспоминаниям, здесь «учились люди, имевшие разное образование — от начального до высшего. Брали не по образованию, а по заслугам во время войны... В моей группе, например, был майор, Герой Советского Союза, образование у него было 4 класса» [3, с. 199]. Контингент обучающихся — преимущественно старшие офицеры — полковники, подполковники, майоры, «редко капитаны» [3, с. 199]. Суть отбора на этой ступени: главное — способности, умение руководить войсками в ходе военных действий. После войны образование оттачивает талант, придает ему филигранную форму, способствует продвижению по службе.

Нонконформизм — специфический критерий отбора кадров РККА в военное время

Военная практика формирует ряд новых качеств, способствующих отбору кадров. В армии мирного времени важная предпосылка продвижения по службе — умение «ладить с начальством» (А. И. Покрышкин), беспрекословно выполнять Уставные требования, приказы вышестоящих командиров, даже если они продиктованы не знанием обстановки, а личными амбициями. Логика таких назначений проста. «Скажем, был этот офицер на должности штурмана — справлялся с обязанностями. Внешне деловит, с руководством покладист, указания выполняет, знает технику, людей, чего еще надо. Высказывает суждения, не вызывающие возражений. Чем не командир полка?» [19, с. 250]. В военное время выдвижение командира осуществляется по другим критериям. В 1941—1942 гг. на фронте сложилась ситуация, когда «изучать людей надо было по их участию в боях, а процесс выдвижения кадров еще тяготел к прежним стандартам... В первые месяцы войны больше смотрели на прохождение службы» [19, с. 251]. Как видим, в начале войны формирующиеся новые кадры стали вытеснять старые, опиравшиеся на прежние стандарты. Это важная особенность действия отбора кадров в 1941—1942 гг. Наглядно борьба нового со старым демонстрируется в диалоге представителя командного состава, действующего по стереотипам мирного времени, в лице командира полка Исаева и начавшего мыслить нешаблонно его подчиненного Покрышкина:

«— Товарищ командир! <...> Боевой опыт показывает, что группа, имеющая больше восьми самолетов, становится неманевренной. Из четырнадцати самолетов получится “рой”, а не строй... Надо группы делать из восьми самолетов.

— Товарищ Покрышкин, *ваше дело — слушать и записывать указания старших начальников, а не высказывать мнение* (курсив авторов). Когда станете командиром полка, тогда и будете давать предложения. А сейчас не мешайте.

Отстаивать свое мнение было бесполезно. Исаев не любил советоваться с командирами эскадрилий» [19, с. 250].

Конечно, выполнять приказы любой командир обязан, тем более на войне. Однако в условиях военного времени главным становится степень эффективности, которую военачальник демонстрирует на поле боя. По ней, в конечном счете, судят, кто прав, а кто нет. Это доминирующий критерий отбора. Даже если определенные действия командира низшей инстанции одобрены начальством, но привели к негативному результату, то такой командир сам отвечает за свои поступки. В конечном итоге «соглашатель» на войне «выбраковывается» как не приспособившийся к новым условиям. Выдвигались же те командиры, которые, говоря языком И. Канта, имели «мужество пользоваться собственным умом». Находили возможность до отдачи приказа прямо или косвенно не соглашаться с начальством. «Социальный лифт» в данном случае двигает вверх не конформистов, а нонконформистов. Увеличение их количества вызвано наличием реальных боевых действий, противника. Очевидно, что в мирное время надежнее, безопаснее, выгоднее соглашаться с начальством, но в военное — возникают ситуации, когда строгое выполнение приказа старшего начальника ведет к явной и бессмысленной угрозе жизни его подчиненных. В таком случае подчиненный либо иногда инстинктивно, а часто целенаправленно спорит с начальством, доказывая его неправоту, предсказывает негативные последствия такого приказа. В военных условиях выживают и успешно продвигаются по службе командиры, которые могут подходить к делу не формально, критически, отстаивать собственное мнение. Подчинение начальнику на войне нужно, даже обязательно. Однако конформизм не всегда

дает позитивный результат. Одновременно, нонконформизм в ряде случаев способствует успешным боевым действиям. Он выступает положительным критерием отбора.

Персональная ответственность как критерий продвижения по службе в военное время

Еще один важный критерий, опосредующий успешность боевых действий, — способность отстаивать собственное мнение. В мирное время это явно не приветствуется. Так, начальник главного управления ВВС РККА П. В. Рычагов не был сторонником создания полка дальних бомбардировщиков, ставшего позже основой АДД. Причины: множество дополнительных действий, согласований, расход ресурсов, масса непредвиденных и опасных ситуаций, большая вероятность негативного конечного результата. При этом личное мнение П. В. Рычаговым публично не высказывалось. Он внешне соглашался с официальной точкой зрения: «молчал или даже кивал и говорил «правильно». А сам был в корне не согласен» [4, с. 44]. После официальной дискуссии, оставшись наедине, П. В. Рычагов заявляет А. Е. Голованову: «Много вас тут шляется со всякими предложениями! То Коккинаки, то Голованов, обязательно еще кто-нибудь появится. Откажитесь... от вашей дурацкой затеи. Все равно у вас ничего не выйдет» [4, с. 44]. Следовательно, позиция П. В. Рычагова носила двойственный характер. С одной стороны, он не желал отвечать за подобное «чужое» решение, а с другой стороны, будучи конформистом, — не хотел отстаивать собственную позицию вопреки воле руководства страны.

А. Е. Голованов, командуя АДД, ведет себя иначе, чем П. В. Рычагов. Он имеет смелость не соглашаться с Верховным Главнокомандующим. Так, на одном из совещаний в 1942 г. от него потребовали организовать переброску тяжелых самолетов на северные аэродромы СССР с недостаточной по длине посадочной полосой. Отказ А. Е. Голованова грозил как минимум снятием с поста командующего АДД, а, возможно, арестом, ибо И. В. Сталин трансформировал такую позицию в политическое обвинение: «Мы видим, вы не желаете бить фашистов?» Оценив ситуацию, выявив ее положительные и отрицательные последствия, А. Е. Голованов не стал слепо соглашаться с главнокомандующим. Он ответил: «Я могу сам пойти на указанный аэродром и разбить машину при посадке... Но я не имею права бить людей и самолеты, и не принять мер, зависящих от меня, чтобы этого не случилось» [4, с. 188—189]. В данном случае, взяв ответственность на себя, А. Е. Голованов спас боевую технику, летный состав, предотвратил многочисленные аварийные ситуации, личный провал как командующего АДД. Такое поведение на войне становится фактором положительного отбора. Здесь оказываются востребованы командиры, берущие ответственность на себя за принятые рискованные решения. Так поступил в сложной ситуации и комдив А. И. Покрышкин. Из-за отсутствия аэродромов, он лично санкционирует весной 1945 г. посадку самолетов на автострады под Берлином, невзирая на связанные с таким действием опасности [19].

Итак, ответственность командира — важный фактор отбора в ходе боевых действий.

Нестандартность мышления — еще один критерий отбора командных кадров на войне

Быстрому продвижению вверх способствует и нестандартность мышления. Она по-разному оценивается до и в ходе войны. В мирное время командир чаще всего ищет решения, отражающие устоявшиеся каноны военного искусства, строго следует положениям Уставов. Это поведение одобряется начальством, от чего зависит его продвижение по службе.

На войне условия изменяются. Здесь шаблонный подход к делу играет отрицательную роль. Это происходит потому, что у командира появляется более жесткий «учитель» и «оппонент» в лице противника, который тоже хочет успешно решить поставленную боевую задачу. Он знает теорию военного дела, ее константные положения, имеет разведку. Если враг действует не шаблонно, то он наносит неожиданные упреждающие удары, или переходом к обороне приводит к существенным потерям наступающего. Если наши войска действуют шаблонно, повторяя одинаковые тактические и стратегические приемы, то это тоже ведет к неудачам: разгромам [10, с. 155] или крупным потерям. Подчеркнем: нешаблонность мышления чаще всего — залог успеха. Возьмем пример: за столетия в военной науке устоялось положение, что при наступлении крупными силами наносится один главный удар. Это неоднократно делали после 1941 г. и РККА, и вермахт. Такое положение превратилось в устоявшийся шаблон. Нарушение подобного стандарта, имевшее важное стратегическое значение,

произошло в ходе подготовки и проведения операции «Багратион» в Белоруссии (1944 г.). Командующий Центральным фронтом К. К. Рокоссовский предложил нанести не один (как требовали устоявшиеся каноны военной теории), а сразу два главных удара. Решение вызвало неприятие военачальников РККА при обсуждении замысла операции в Ставке Верховного Главнокомандования. И. В. Сталин, сомневаясь в целесообразности такого подхода, несколько раз просил К. К. Рокоссовского пойти и обдумать это «необычный» план [20, с. 313]. Только видя демонстрируемую комфронта твердость, — одобрил его. Операция, не стандартность которой вызывает удивление собственных коллег-полководцев, ибо противоречит устоявшемуся у них «пространству решений» (С. Б. Переслегин), привела к замешательству и разгрому врага. Это — прекрасный результат того, чему учит война, как она отбирает командиров, умеющих принимать нестандартные решения.

Способность к анализу и исправлению ошибок — критерий отбора кадров на войне

В ходе военных действий достигают успеха командиры, которые стремятся по минимуму совершать ошибки. На войне количество ошибок (из-за стресса, применения ранее усвоенной в мирное время тактики) возрастает. Здесь, по мнению К. Клаузевица, военачальник (как и иной военнослужащий) «находится постоянно под ударами волн <...> ошибок» [10, с. 213]. Отсюда отбор полководца на войне осуществляется с учетом количества и качества совершаемых им неверных действий. В 1941—1945 гг. за особо грубые ошибки наступала быстрая расплата как со стороны руководства страны, прокуратуры (трибунала), так и определяемая случаем. Кто-то из-за совершенных промахов расстается с должностью и званием. Так, Г. И. Кулик в 1942 г. из маршала превратился в генерал-майора. Кто-то — с жизнью (Д. Г. Павлов и часть штаба Западного фронта казнены в июле 1941 г.). Кому-то повезло. Так, И. С. Конева в октябре 1941 г. ждал трибунал за окружение врагом войск руководимого им Западного фронта. Но военачальнику дали второй шанс. И. С. Конев получил под командование Калининский фронт. Такое решение оказалось удачным. Генерал превратился позже в высококлассного полководца. 1945 г. встретил маршалом. В идеале здесь действует правило: «за одного битого (совершившего ошибки) двух небитых (не имеющих опыта военных действий) дают».

Война заставляет военачальников учиться на ошибках, извлекать из них уроки, не допускать в будущем. Так, в мае 1942 г. К. К. Рокоссовский, будучи командующим 16-й армии, допустил крупный тактический просчет. Для наступления на Жиздру следовало ввести в бой танковый корпус. Командарм поверил начальнику штаба армии, что проблем с выдвижением не будет, хотя подчиненные при планировании операции не «учли» протекавшую на пути наступавших танков реку. В итоге «такое упущение отразилось <...> на исходе удачно начатого боя. Этот печальный случай послужил всем нам хорошим уроком на будущее» [20, с. 159].

Итак, война отбирает командиров, которые умеют учиться на ошибках (своих и чужих), делают их все меньше и меньше.

Заключение

В работе раскрыта инициативно-интеллектуальная концепция отбора командных кадров в ходе боевых действий, основанная на примерах из опыта Великой Отечественной войны. В методологическом плане она исходит из положений теории вертикальной мобильности П. А. Сорокина. Предпосылка данной концепции — четкое разделение критериев отбора командиров в мирное время, с одной стороны, и в военное — с другой.

В работе показана схема ступеней отбора командных кадров на войне. Главный фактор отбора — боевые действия. Они порождают специфические условия, в которые попадают командиры на войне. К последним предъявляются иные (чем в мирное время) требования, предполагающие умение решать боевые задачи с минимальными потерями. На этой фазе формируются новые, дополняющие мирный период, критерии отбора: наличие боевого опыта; нонконформизм; принятие на себя персональной ответственности; наличие нестандартного мышления [7, с. 241; 11; 12]; способность к анализу, исправлению ошибок, «учеба» на их опыте. Отсюда вырабатываются следующие адаптивные качества командиров: отличное физическое здоровье; инициативность; склонность к индивидуальным действиям; желание извлекать «уроки» из проведенных боев; принятие рискованных решений, обеспечивающих победу. Эти качества позволяют успешно решать боевые задачи, что обуславливает ускоренные

темпы продвижения подобного типа людей по служебной лестнице.

В данной концепции четко разделяются условия и требования, предъявляемые к командному составу в мирное и военное время, раскрыты противоречия между формальными и реально требуемыми качествами. На ее основе дается авторский ответ на вопрос: откуда в 1941 г. в РККА появились «плохие» командиры? Почему в первый период войны наши командные кадры не отвечали необходимым в новых условиях требованиям? «Человек, вполне удовлетворительно справляющийся со своими обязанностями в мирное время, мог оказаться несостоятельным руководителем в условиях начавшейся войны» [9, с. 237]. Показано, что боевые действия резко отличаются от проводимых до войны тренировок войск (учений). Здесь командные кадры сталкиваются с реальной опасностью, где гибель военнослужащих выступает обыденным фактом. Такой подход формирует командиров быстрее и надежнее, чем годы мирной учебы, отбирает командиров нового типа, способных решать боевые задачи. Отсюда некоторые жаждущие быстрого продвижения по службе офицеры в мирное время стремятся на войну (включая локальные конфликты), ибо там можно получить боевой опыт, награды, «внеочередное» воинское звание, а при возвращении домой — более высокую должность. Война учит командиров критичнее, со смыслом, без слепого «рвения» относиться к указаниям начальников. Таково отличие отбора командных кадров в мирное и военное время.

Кроме того, надо учитывать, что в армии, как любой иерархической структуре, на продвижение вверх оказывают влияние неформальные личные отношения (от дружеских и родственных до служебных), имеющиеся у человека в данной системе. В военное время воздействие и значение этого параметра существенно уменьшается.

Относительно дальнейших направлений развития инициативно-интеллектуальной концепции влияния боевых действий на отбор кадров, необходимо отметить следующее. Целесообразно совершенствовать концепцию профессионального отбора не только в военной сфере, но и в политической [15], которые тесно взаимосвязаны. Кроме того, для изучения профессионального отбора в армии военного времени необходимо использовать методологию контрфактического моделирования прошлого [17], синергетики [16]. Возможно, совершенствование данной концепции окажется целесообразным через понятие «пассионарной личности» [5, с. 319], введенное в теории этногенеза Л. Н. Гумилева.

_____

1. Бешанов В. В. Год 1942-й — «учебный». Минск : Харвест, 2002. 624 с.

2. Брэдли О. История солдата. М. : ИЗОГРАФУС : ЭКСМО-Пресс, 2002. 688 с.

3. Боград П. Л. От Заполярья до Венгрии. Записки двадцатичетырехлетнего подполковника. 1941—1945 : монография. М. : Центрополиграф, 2009. 224 с.

4. Голованов А. Е. Дальняя бомбардировочная... Воспоминания главного маршала авиации. 1941—1945. М. : Центрополиграф, 2008. 591 с.

5. Гумилев Л. Н. Этногенез и биосфера Земли. М. : Мишель и К^{O}, 1993. 330 с.

6. Диоген Лаэртский. О жизни, учениях и изречениях знаменитых философов. М. : Мысль, 1979. 620 с.

7. Джайлс Л. Сунь-цзы. Искусство войны. Ростов-на-Дону : Феникс, 2002. 324 с.

8. Захаревич С. С. Большая кровь: как СССР победил в войне 1941—1945 гг. Минск : Современная школа, 2010. 560 с.

9. Исаев А. В. Георгий Жуков. Последний довод короля. М. : Яуза : ЭКСМО, 2007. 480 с.

10. Клаузевиц К. О войне. М. : Логос, 1997. 507 с.

11. Лиддел Гарт Б. Стратегия непрямых действий: энциклопедия военного искусства. М. ; СПб. : АСТ, 1999. 656 с.

12. Лобов В. Н. Военная хитрость. М. : Логос, 2001. 472 с.

13. Меллентин Ф. Танковые сражения. Боевое применение танков во Второй мировой войне. М. : АСТ ; СПб : Полигон, 2003. 437 с.

14. Мухин Ю. И. Если бы не генералы! Проблемы военного сословия. М. : Яуза, 2010. 351 с.

15. Нехамкин А. Н. Президент для будущей России. Проблема оптимального общественного выбора. Брянск : Брянское обл. полиграф. объединение, 2008. 527 с.

16. Нехамкин В. А. Синергетика и современное историческое познание: возможности и пределы // История [Электронный научно-образовательный журнал]. 2015. № 7 (40). С. 11. URL: http://history.jes.su/issue.2015.3.7.7-40 (дата обращения: 12.08. 2020).

17. Нехамкин А. Н., Нехамкин В. А. Контрфактическое моделирование прошлого в обыденном познании: уроки для ученого // Диалог со временем. 2018. № 65. С. 336—352.

18. Почему писатель-фронтовик Астафьев не любил маршала Жукова. URL: https://yandex.ru/turbo/s/oblgazeta.ru/society/30528/ (дата обращения: 12.08. 2020).

19. Покрышкин А. И. Познать себя в бою. «Сталинские соколы» против асов люфтваффе. М. : Центрополиграф, 2008. 446 с.

20. Рокоссовский К. К. Солдатский долг. М. : Воениздат, 1997. 479 с.

21. Сорокин П. А. Человек. Цивилизация. Общество. М. : Политиздат, 1992. 543 с.

22. Суворов В. День «М». Когда началась Вторая мировая война? Нефантастическая повесть-документ. Кн. 2. М. : ВСЕ для Вас, 1994. 256 с.

References

1. Beshanov V.V. (2002). God 1942-j — «uchebnyj». Minsk, Harvest, 624 p. [in Rus].

2. Bredli O. (2002). Istoriya soldata. Moscow, EKSMO-Press, 688 p. [in Rus].

3. Bograd P.L. (2009). Ot Zapolyar'ya do Vengrii. Zapiski dvadcatichetyrekhletnego podpolkovnika. 1941—1945. Moscow, Centropoligraf, 224 p. [in Rus].

4. Golovanov A.E. (2008). Dal'nyaya bombardirovochnaya...Vospominaniya glavnogo marshala aviacii. 1941 —1945. Moscow, Centropoligraf, 591 p. [in Rus].

5. Gumilev L.N. (1993) Etnogenez i biosfera Zemli. Moscow, Mishel' i K°, 330 p. [in Rus].

6. Diogen Laertskij (1979). O zhizni, ucheniyah i izrecheniyah znamenityh filosofov. Moscow, Mysl', 620 p. [in Rus].

7. Dzhajls L. (2002) Sun'-czy. Iskusstvo vojny. Rostov-na-Donu, Feniks, 324 p. [in Rus].

8. Zaharevich S.S. (2010) Bol'shaya krov': kak SSSR pobedil v vojne 1941—1945 gg. Minsk, Sovremennaya shkola, 560 p. [in Rus].

9. Isaev A.V. (2007). Georgij Zhukov. Poslednij dovod korolya. Moscow, Yauza, EKSMO, 480 p. [in Rus].

10. Klauzevic K. (1997) O vojne. Moscow, Logos, 507 p. [in Rus].

11. Liddel Gart B. (1999) Strategiya nepryamyh dejstvij: Enciklopediya voennogo iskusstva. Moscow, St. Petersburg, AST, 656 p. [in Rus].

12. Lobov V.N. (2001). Voennaya hitrost'. Moscow, Logos, 472 p. [in Rus].

13. Mellentin F. (2003). Tankovye srazheniya. Boevoe primenenie tankov vo Vtoroj mirovoj vojne. Moscow, AST, St.-Petersburg, Poligon, 437 p. [in Rus].

14. Muhin Yu. I. (2010). Esli by ne generaly! Problemy voennogo sosloviya. Moscow, Yauza, 351 p. [in Rus].

15. Nekhamkin A.N. (2008). Prezident dlya budushchej Rossii. Problema optimal'nogo obshchestvennogo vybora. Bryansk, Bryanskoe oblastnoe poligraficheskoe ob"edinenie, 527 p. [in Rus].

16. Nekhamkin V.A. (2015) *Elektronnyj nauchno-obrazovatel'nyj zhurnal «Istoriya»*, no 7 (40), p. 11. Available at: http://history.jes.su/issue.2015.3.7.7-40, accessed 12.08. 2020. [in Rus].

17. Nekhamkin A.N., Nekhamkin V.A (2018) *Dialog so vremenem*, no 65, pp. 336—352 [in Rus].

18. Pochemu pisatel'-frontovik Astaf'ev ne lyubil marshala Zhukova. Available at: https://yandex.ru/turbo/s/oblgazeta.ru/society/30528, accessed 12.08. 2020. [in Rus].

19. Pokryshkin A.I. (2008). Poznat' sebya v boyu. «Stalinskie sokoly» protiv asov lyuftvaffe. Moscow, Centropoligraf, 446 p. [in Rus].

20. Rokossovskij K.K. (1997). Soldatskij dolg. Moscow, Voenizdat, 479 p. [in Rus].

21. Sorokin P.A. (1992). Chelovek. Civilizaciya. Obshchestvo. Moscow, Politizdat, 543 p. [in Rus].

22. Suvorov V. (1994) Den' — M. Kogda nachalas' Vtoraya Mirovaya vojna? Nefantasticheskaya povest'—dokument. Kniga vtoraya. Moscow, VSE dlya Vas, 256 p. [in Rus].

Статья поступила в редакцию
12.08.2020 г.

For citing: Nekhamkin V.A., Nekhamkin A.N. Occupational personnel selection during military operations (based on the memoirs of military leaders during the Great Patriotic War): socio-philosophical analysis // Socium i vlast'. 2020. № 4 (84). P. 82—93. DOI: 10.22394/1996-0522-2020-4-82-93.

DOI: 10.22394/1996-0522-2020-4-82-93

UDC 140+35

OCCUPATIONAL PERSONNEL SELECTION DURING MILITARY OPERATIONS (BASED ON THE MEMOIRS OF MILITARY LEADERS DURING THE GREAT PATRIOTIC WAR): SOCIO-PHILOSOPHICAL ANALYSIS

Valery A. Nekhamkin,
Bauman Moscow State Technical University,
Professor of the Department Chair of Philosophy,
Doctor of Philosophy, Professor.
Russian Federation, 119602,
Moscow, ulitsa Nikulinskaya, d. 15, building 1
E-mail: nechamkin@rambler.ru

Arkadiy N. Nekhamkin,
Doctor of Economics, Professor.
Russian Federation, 241007,
Bryansk, ulitsa Respublikanskaya, 9A
E-mail: nehamkin.nauka@yandex. Ru

Abstract

Introduction. Taking the Workers' and Peasants' Red Army of 1941—1945 as an example the authors identify features of the personnel selection in the army during military operations, conditions, requirements, criteria, qualities necessary for promotion to higher command positions.
The aim of the study is to identify the mechanism of personnel selection in the armed forces during military operations.
Methods. The authors use the following general scientific methods: modeling, structural and functional, systemic and comparative analysis; movement from the abstract to the concrete and from the concrete to the abstract. The authors make use of P.A. Sorokin's theory of vertical mobility. For further research of the problem, the methodology of synergetics and counterfactual modeling of the past can be involved.
Scientific novelty of the research. The following existing concepts of the Red Army officers' dynamics in 1941—1945 are generalized: positive, negative, moral and psychological selection. Their basic concepts and shortcomings are revealed. An initiative-intellectual concept of the officers' selection in war is formulated on the basis of P. Sorokin's theory of vertical mobility. The author identify specific conditions, requirements, and criteria influencing the selection of commanders during the war.
Results. A clear opposition to the conditions, requirements and selection criteria in peacetime and wartime is given. The following specific criteria for selecting officers of the Red Army during the war are highlighted: the presence of combat experience; non-conformism; the ability to take personal responsibility; analyze and correct errors; non-standard thinking. Military action creates specific conditions that give rise to the selection criteria for commanders.
Conclusions. The selection criteria for personnel in peacetime and wartime armies differ sharply. At the beginning of battle actions, stereotyped commanders prevailed. Such people are replaced by commanders who are able to go beyond the established canons, orders of the chiefs. The work presents a diagram showing the stages of selecting officers in a war: military actions — conditions — selection criteria - requirements — new qualities of a person adapted to combat operations. This leads to the success of military operations, and, consequently, to the promotion of officers in rank and position.

Key concepts:
personnel selection,
the Workers' and Peasants' Red Army,
the Great Patriotic War,
vertical and horizontal mobility,
concept.