

Международный опыт в операционализации культуры для военных операций – результаты исследований на местах

Камила Трочовска *

Резюме: В данной статье сделана попытка обобщить выводы и рекомендации одного исследования по операционализации культуры при предварительной подготовке к дислокации и оперативной подготовке и оперативной деятельности. Результаты основаны на исследовании и интервью, проведенными автором в период 2009-2013 в ходе исследовательских визитов в польские и международные военные институты, в Колледж сухопутных сил США и к представителям многонациональных коалиционных сил в ЦЕНТРКОМ США в 2012 году. В этом исследовании проанализированы решения, реализованные при подготовке и проведении операций НАТО (среди прочих Канады, Соединенного Королевства, Польши и Турции) и других армий (таких как Австралии, Южной Кореи, Пакистана, Сингапура и Непала).

Ключевые слова: операционализация культуры, кросс-культурная компетентность, военные операции, подготовка, предшествовавшая дислокации.

Благодарности: Этот проект финансируется польским Национальным Научным Центром, грант No. DEC-2011/01/N/HS5/00981. Автор хотел бы выразить свою благодарность всем представителям многонациональной коалиции в ЦЕНТРКОМ-е США за их содействие.

Введение

Появление операций, сфокусированных на населении, привлекло внимание к необходимости учитывать культурные факторы в районе операции. Однако, отсутствующее звено между осведомленностью о культурных аспектах угроз и

* Камила Трочовска, доктор философии, является исследователем и лектором в Институте государственной безопасности польского Национального Университета Оборона в Варшаве. После получения степени магистра в области культурологических исследований она защитила степень доктора в области исследований по обороне (ее докторская диссертация была посвящена операционализации культуры в современных военных операциях). В настоящее время она руководит двумя большими национальными проектами по операционализации культуры для польских Вооруженных сил и Национального научного центра, в дополнение к ее участию в проектах по культуре национальной и международной безопасности под руководством Национального бюро по безопасности, Вооруженных сил Германии и Национального Университета Оборона Швеции. Она проводила междисциплинарные исследования на месте в резервации «Лакота стэндинг рок» в Южной Дакоте, Соединенные Штаты (2008), в палестинском беженском лагере «Ярмук» в Дамаске, Сирия (2010), в турецких институтах полиции и вооруженных сил (2011), в Колледже сухопутных войск США и в Центральном командовании вооруженных сил США (2012). Она автор множества научных публикаций о культурных аспектах современной среды безопасности в Польше и за рубежом.

разработкой оперативных планов, которое учитывало бы эти аспекты, все еще не найдено и не используется полноценно при планировании и проведении операций. Благодаря широкому спектру культурных и социальных факторов, оказывающих влияние на оперативную среду, в вышеупомянутых операциях предпочтение отдается некинетическим военным действиям, к примеру, психологическим операциям (ПСИОПС), информационным операциям (ИНФО ОПС), или компонентам гражданско-военного сотрудничества (СИМИК), которые основываются на комплексном понимании культурологических аспектов реальности, в которой они работают.

Следовательно, в современных условиях оперативный успех можно достичь, только когда есть полная комплексная осведомленность о ситуации в оперативной среде, поскольку культурная осведомленность в районе операций является ключевым элементом целостной ситуационной осведомленности. Здесь мы сталкиваемся с необходимостью обладать умением операционализировать культуру, понимаемым как все процессы и умения, принимающие участие в идентификации культурных особенностей любого объекта деятельности (будь то население в районе операции (РО), население в области ответственности (ОО), противник или Союзные силы), имеющего отношение к военной деятельности, в сочетании с интеграцией этих знаний и умений с планированием, с предварительной подготовкой, с процессом принятия решений и с целостным проведением операций. Она включает интеграцию обучения, направленного на достижение универсальной культурной компетентности, в целостное карьерное развитие офицеров. Обучение для достижения общей культурной компетентности оказалось оптимальным решением, которое позволяет солдатам не только приспособиться к «чужой» культуре оперативной среды, но и обеспечивает более эффективное сотрудничество в многонациональном окружении.

Таким образом, целью этой статьи является анализ текущего статуса использования операционализации культуры в военных операциях с целью идентифицировать решения, методы и инструменты, которые можно использовать для создания усовершенствованной модели операционализации культуры: модели, которая на деле повысит эффективность операций, так как анализ американских решений показал, что не все они выполняют свои функции хорошо.¹ Поэтому был сделан критический обзор руководящих документов и опыт стран-членов и не-членов НАТО, в том числе опыт Германии, Канады, Соединенного Королевства, Нидерландов, Италии, Турции, Австралии, Сингапура, Румынии, Таиланда, Пакистана, Армении и Афганистана.

¹ Анализ был сделан автором в публикации «Операционализация культуры в операциях, сфокусированных на населении – американский опыт», работа, представленная на ISMS Annual Conference *Balancing domestic and international security requirements*, International Society of Military Sciences, Royal Military College of Canada, Kingston, 23-24 October 2012, www.isofms.org/cms_uploads/Trochowska_Abstract2012.pdf.

«Культурный поворот» НАТО

Как «культурный поворот» Министерства обороны США, так и ухудшающаяся ситуация в Ираке и Афганистане, оказали влияние на изменения оперативных доктрин и оперативных решений НАТО. Они были подытожены в рекомендациях, которые последовали за Многонациональным экспериментом 6 (МНЭ 6), который был завершен в 2010 году, в частности в цели 4.3, которая касается повышения эффективности операций путем улучшения культурной осведомленности солдат, работающих в оперативной среде, которая является «чужой» в смысле традиций, социальных отношений, образа жизни и культуры. Как подробно описано в начальном докладе USJFC (Командования объединенных сил США) от 2008 г., «Базовая оценка Многонационального эксперимента 6», основными культурными проблемами в оперативной среде, рассмотренными в данном издании МНЭ, были:

- Отсутствие способности понимать динамику оперативной среды в социальном, культурном, правовом, политическом и экономическом аспекте;
- Пренебрежимо малое число персонала вне состава специальных сил, подготовленного для борьбы с асимметричными угрозами и для участия в антиповстанческих операциях (АПО), и обученного по проблематике культурной осведомленности и межкультурной коммуникации;
- Отсутствие эффективных стратегий интеркультурных коммуникаций;
- Разнообразии организационных культур в оперативной среде и проблемы, связанные с процедурной и оперативной координацией между разными военными, правительственными и неправительственными организациями, работающими в зоне операции;
- Объединенные силы и другие межведомственные компоненты должны достичь общего понимания оперативной среды;
- Командирам необходима комплексная подготовка в области компетенций и способностей совместных, международных и других правительственных организаций (ДПО).²

После саммита НАТО в Бухаресте в 2008 году были определены пять сфер союзной деятельности, в число которых вошли планирование, выполнение и координация военных и невоенных задач в ходе операций; оценка влияния операций и деятельности гражданского населения на среду в постконфликтный период восстановления; консолидация, развитие и обмен оперативным опытом между разными странами; обучение и образовательные программы для подготовки к участию в операции; развитие сотрудничества с международными акторами и орга-

² Francesco Pamplos and Jacinto Pena, eds., *Cross-Cultural Awareness: Analytical Concept*, MNE 6 Goal 4.3. Draft Version (Granada: TRADOC Directorate for Research, Doctrine and Materiel, January 2010), 18-19.

низациями в контексте гражданско-военных отношений; проблемы публичной дипломатии и качество стабилизации и реконструкции на всех этапах операции.³

Некоторые аспекты мультикультурализма во взаимодействии многонациональных и межведомственных компонентов были рассмотрены и в МНЭ 7 (2011-2012). Здесь, однако, ударение было поставлено на эффективное межкультурное сотрудничество в менеджменте безопасности морского, воздушного и кибер пространства.⁴

МНЭ 6 основывался на комплексном подходе к эффективной борьбе с асимметричными оппонентами путем обращения особого внимания на социальные детерминанты развития в зоне операций, на межкультурную осведомленность и на усиление интегрированного гражданско-военного процесса восстановления. Целями, которые надо было достичь в шестом издании МНЭ, в плане темы этой статьи были:

Цель 4. Общее ситуационное понимание оперативной среды.

- 4.1. Развитие методов, процессов, структур, личного состава и инструментов, которые позволили бы сбор и анализ информации многонациональными военными компонентами.
- 4.2. Развитие потенциала и умений коалиционных сил, их международных партнеров, государственных ведомств и НПО для борьбы с несимметричными угрозами и партизанами.
- 4.3. Развитие межкультурной осведомленности о военных операциях и использование инструментов культурологических исследований для создания программ обучения для применения межкультурной осведомленности среди солдат и командиров союзных сил.
- 4.4. Усовершенствование логистики операции ISAF.
- 4.5. Создание оперативной и стратегической модели менеджмента логистики в среде асимметричных угроз.⁵

По существу, Цель 4.3 представляла собой набор рекомендаций, созданных на основе лучших решений Союзников в сфере операционализации культуры для целей военных операций. Они были обобщены в трех продуктах данной цели, а именно *Руководство для командиров и штабов: как взаимодействовать с местным обществом во время военных операций*; *Руководство для командиров и штабов: операционализация культуры в военных операциях (лучшие практики)* и *Руководство для командиров и штабов: как встраивать межкультурную осведомлен-*

³ "Comprehensive Approach," *NATO A-Z*, www.nato.int/cps/en/natolive/topics_51633.htm (25 October 2010).

⁴ "MNE 7: Access to Global Commons," 16 May 2011.

⁵ Royal Norwegian Army, *Multinational Experiment 6*. Multimedia presentation. Oslo, 9 June 2009.

ность в программы и планы обучения.⁶ Основы концепции и решения были заложены в публикации *Операционализация культуры в военных операциях (лучшие практики)*. Предложенные в этой публикации решения включают концепцию подготовки офицеров, специализированных по регионам, и использование советников по культуре (СОВКУЛ), использование групп по «Человеческому ландшафту» (ГЧЛ) и методов Красной и зеленой команды и Рефрейминга/ профилирования акторов для анализа.

Концепция региональных офицеров, специалистов по культуре или «офицеров для чужих регионов» (ОЧР) и советников по культуре пришла из вооруженных сил США. Такие должности обычно прикреплены к Экспедиционным силам корпуса морской пехоты или другим подразделениям, в зависимости от их географической дислокации, где такие офицеры работают в качестве советников командиров по культурным вопросам. Их основные задачи состоят в предоставлении знаний по интеграции культурных факторов в планирование и проведение операций и оказании помощи в прогнозировании вторичных и последующих эффектов операции на местное население и на местную культуру.⁷ Советники так же принимают участие в учениях, симуляциях, конференциях и семинарах для поддержания соответствующего уровня профессионализма. Интересно отметить, что процесс подготовки для ОЧР продолжается от двух до пяти лет и десяти или более лет для СОВКУЛ.⁸ Она включает углубленное изучение местной культуры, в основном в результате проживания и работы в данном регионе.

ГЧЛ – вторая рекомендованная концепция – основывается на американской концепции с тем же наименованием, но благодаря нескольким выводам, сделанным в результате начальной реализации ГЧЛ, эти группы были несколько модифицированы. Они опять же состоят из пяти-девяти человек с подготовкой в сфере социальных наук и с оперативным опытом, распределяемым Системой «Человеческий ландшафт» (СЧЛ) для оказания поддержки полевым командирам путем заполнения недостатка знаний о культуре в текущей оперативной среде и культурологической интерпретацией событий в зоне операций. Их задача остается той же: заполнять недостаток знаний о культуре путем сбора этнографических, экономических и культурологических данных о РО и обеспечивать базы данных и инструментов для обеспечения анализа и процесса принятия решений. Рекомендованные НАТО ГЧЛ, однако, имеют гораздо более развитую структуру и поддержку и состоят из семи компонентов («стоят на семи столбах»): ГЧЛ, исследовательские ячейки для расширенного изучения, сети экспертов по проблематике, набор инструментов, технологии, информация о человеческом ландшафте и специальная подготовка.⁹ Их более широкий спектр исследований и расширенная

⁶ *Multinational Experiment 6. Campaign Report*. 4 February 2011, <http://mne.oslo.mil.no:8080/Multinatio/MNE6produkt/MNE6FinalR/file/MNE6%20Final%20Report.pdf> (11 October 2013).

⁷ Victor Bados, *Operationalization of Culture into Military Operations: Best Practices* (Granada: SP TRADOC, 2010), 13-14.

⁸ Там же, стр. 38.

⁹ Там же, 14-15.

поддержка внешней информацией предназначены для избегания ошибок первых американских ГЧЛ.

Последним рекомендованным решением является использование методов анализа Красных и зеленых команд и Рефрейминга/профилирования акторов, концепция, выдвинутая шведским министерством обороны, которая в принципе есть модифицированная версия вышеупомянутой концепции Красных команд (рассматривающих вопросы с точки зрения противника) армии США. Эта концепция была разработана до состояния, когда становится возможным применять метод для генерирования анализов всех вовлеченных акторов с тем, чтобы стать более целостной и комплексной, и могла бы охватывать весь спектр игроков, с которыми сталкиваются силы коалиции:

Ее можно определить как метод для понимания мышления соответствующих акторов в зоне операции, который помогает штабам лучше понять оперативную обстановку: Красные и Зеленые команды озвучивают предполагаемый ход мыслей ключевых акторов в операции, и их основной целью является провоцировать мышление Синей команды. Они раскрывают скрытые предположения и дают зеркальное отображение. Метод Красных & Зеленых команд (профайлинга/ рефрейминга) фокусирует внимание на поиске понимания системы ориентиров акторов с тем, чтобы приблизиться к их способу мышления, чтобы понять, что они хотят, как они интерпретируют наши действия и как иначе мы могли бы интерпретировать их убеждения и их действия. Все это в противоположность мышлению и системе ориентиров Синих с целью догадаться, что могут думать и что могут сделать другие акторы. Это, в свою очередь, закладывает лучшую основу для разработки потенциального курса действий Красных или Зеленых.¹⁰

Поставив вышеприведенным описанием солидную теоретическую и доктринальную основу, давайте рассмотрим менеджмент культуры в военных действиях в разных странах.

Операционализация культуры в британской армии

В странах НАТО операционализация культуры принимает множество форм, но кроме как в Соединенном Королевстве, Германии и Канады (и конечно, в США), она нигде не имеет форму институционализированной системы. Кроме того, большинство решений сформировано по примеру американских и поэтому средства их реализации схожи. Стоит рассмотреть более подробно несколько подходов и решений, применяемых в странах с наибольшим опытом в этой сфере.

Одним таким примером является армия Британии, которая дает хорошо спланированную подготовку для приобретения межкультурной компетенции перед дислоцированием соответствующих подразделений за границей. Это так благодаря, среди прочего, давней традиции мультикультурализма в ее собственных рядах и годам опыта проведения операций за границей. В дополнение к различиям между отдельными гражданами в Соединенном Королевстве (и иногда враждебности, к примеру, между солдатами шотландского и британского происхожде-

¹⁰ Там же, 15.

ния), иногда имеют место и более значительные культурные различия. Британские сухопутные силы состоят из разнообразных национальных групп, происходящих из разных регионов мира, в том числе 3400 человек из Непала (по большей части в Бригаде гурков), 2000 с островов Фиджи, более 900 ямайцев, 800 из Южной Африки и Ганы и 600 из Зимбабве. В число других стран, из которых происходят британские солдаты, входят Сейшелы, Мавриций и Мальта.¹¹

Поэтому британские Сухопутные силы делают упор на пропаганду межкультурного понимания, и прежде всего, уважения как основу солдатской морали. Как видно из основного доктринального документа, регулирующего эти вопросы, *Руководства британских Сухопутных сил по вопросам культуры*, уважение к другим является одной из основных ценностей британской армии. Уважение лежит в основе боеспособности и требует доверия, единства, высокой морали и эффективности подразделений. Уважение надо заслужить, и уважение всегда должно быть взаимным. Никто не может насильно заставить другого уважать себя. Уважение основывается на понимании друг друга, оно требует усилий, чтобы узнать друг друга, понять культурные особенности, определяемые происхождением, и как эти особенности оказывают влияние на то, как люди думают и действуют.¹² Этот документ так же содержит основную информацию о вышеупомянутых группах, которые составляют армию, поделенную на категории отличий, схожестей, скрытых культурных моделей и культурных различий, которые могут стать причиной крупнейших проблем в ежедневном сотрудничестве.

Британская армия так же включает вышеупомянутую Бригаду гурков, состоящую из солдат непальского происхождения. Каждый год из 17 000 кандидатов отбираются 230, которых готовят к службе снайперами в рядах британской армии. Подготовка новобранцев включает 37 недель военной и языковой подготовки, из которых две недели выделены на знакомство с культурой и интеграцию как в теоретическом, так и в практическом плане.¹³ Первый этап культурной адаптации сфокусирован на общую ориентацию и использование общественного транспорта. Вторая фаза посвящена функционированию в ежедневной жизни, а третья способствует продолжению совершенствования функционирования в среде с другой культурой как в военном, так и в гражданском аспекте. Часть знаний, полученных во время начальной подготовки, затем используются при подготовке, предшествовавшей дислокации.

Культурологическая подготовка для функционирования в разных РО для британских контингентов хорошо отработана в отношении большинства компонентов, которым она необходима, и в основном основана на решениях, применяемых для предшествовавшей дислокации подготовки морской пехоты США. Подготовка, предшествовавшая дислокации, обязательна для всех войск; основное внимание, однако, уделяется подготовке подразделения Оборонных специалистов по

¹¹ Directorate of Educational and Training Services, *British Army Cultural Guidance* (Wiltshire, UK: Headquarters Land Forces, 2008), 2.

¹² Там же.

¹³ British Army. Ghurka Training “Cultural Orientation Programme,” British Ministry of Defense, www.army.mod.uk/training_education/training/18265.aspx (11 February 2013).

культурной антропологии (ПОСКА). В Афганистане его задачей было «делать то, что делает СЧЛ, и кроме того: осуществлять подготовку войск в области культурной осведомленности и предоставлять ‘специалистов по культуре’ для дислоцируемых войск (по большей части – лингвистов). ПОСКА имело отношение к недавнему провалу, операции «Можара», в так называемом «регионе Маржа». Оно располагалось в базе Харлоу Королевских ВВС и официально начало свое существование в апреле 2009 года. Основал ПОСКА подполковник Стивен Уиндмилл из группы специалистов по Афганистану Министерства обороны. «Советники по культуре» из ПОСКА, дислоцированные в Афганистане, выполняли миссию, схожую с миссией СЧЛ: «Они помогают идентифицировать и понимать проблемы, связанные с местной культурной, политической, экономической, социальной и исторической средой для того, чтобы помочь командирам принимать более информированные решения». Таких лиц, прикомандированных к старшим военным командирам, было двадцать пять с намерением довести их число до сорока. Каждый из них говорил либо на дари, либо на пушту.¹⁴ Сегодня, однако, с изменениями в доктрине подготовки, появляется идея построить межкультурную компетентность в профессиональное развитие военнослужащих в течение всего срока службы.¹⁵

Немецкие решения

В 2011 году Бундесвер начал осуществлять программу трансформации и модернизации, которая включает подготовку для создания межкультурной компетентности в период деятельности, предшествовавших дислокации за границей. Центральное командование (*Zentrum für Innere Führung*) отвечает за кросс-культурные вопросы, а в качестве центра исследований и координации используется Центр интеркультурной компетентности в Кобленце. Обзор по проблеме интеркультурной компетентности в вооруженных силах, выполненный для контингента второй ротации ISAF в 2010 году, дал ценные результаты в этой сфере деятельности вооруженных сил. Среди прочего были установлены следующие факты:

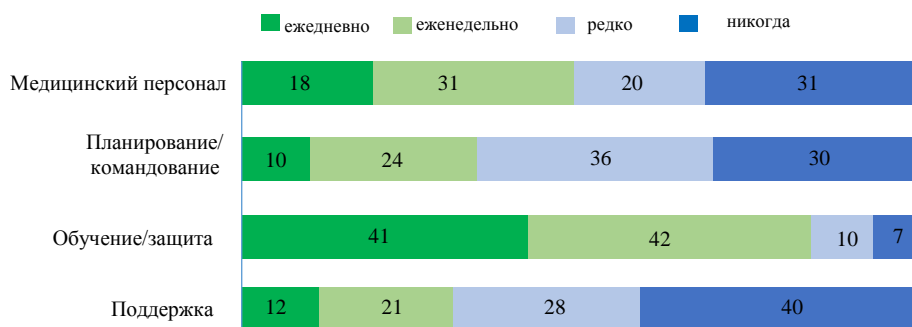
- Ситуации, в которых интеркультурные взаимодействия имеют конкретные последствия для эффективности вооруженных сил, более обычны для личного состава, отвечающего за безопасность и подготовку афганской армии и афганской полиции, где 41% респондентов заявили, что имеют такие контакты ежедневно, а 42% – еженедельно. Для остальной части компонента дела обстоят так:

Командный компонент имеет наименьшую долю во взаимодействии с местным населением, но это не означает, что интеркультурные умения им не нужны. Наоборот, тем, кто отвечает за основные решения, необходим более широкий диапазон умений, который позволил бы создание оперативных планов, подогнанных под социально-культурную реальность в РО.

¹⁴ Maximilian Forte, “More European Press Coverage of the Human Terrain System,” *Zero Anthropology* portal, 17 July 2010, <http://zeroanthropology.net/2010/07/17/more-european-press-coverage-of-the-human-terrain-system> (1 September 2013).

¹⁵ Больше о подготовке и решениях смотри в Таблице 1.

**«Как часто вам приходилось быть в контакте с местным населением за пределами лагеря?»
... по видам служб**



Фигура 1: Частота контактов военнослужащих с местным населением.¹⁶

- Интеркультурные взаимодействия важны для безопасности, так как недопонимания легко могут превратиться в вооруженные конфликты. Все-таки большинство респондентов имели положительный опыт в этом плане, 46% сталкивались с незначительными словесными недоразумениями, а 34% стали участниками серьезных конфликтов с местным населением. Это остается доказательством необходимости увеличения внимания к мультикультурным вопросам, как и показано на фигуре 2.

Интеркультурные компетенции овладеваются в разной степени военнослужащими разного уровня в командной цепочке, причем чем выше ранг, тем более вероятен более высокий уровень интеркультурной компетентности, как показано на фигуре 3.

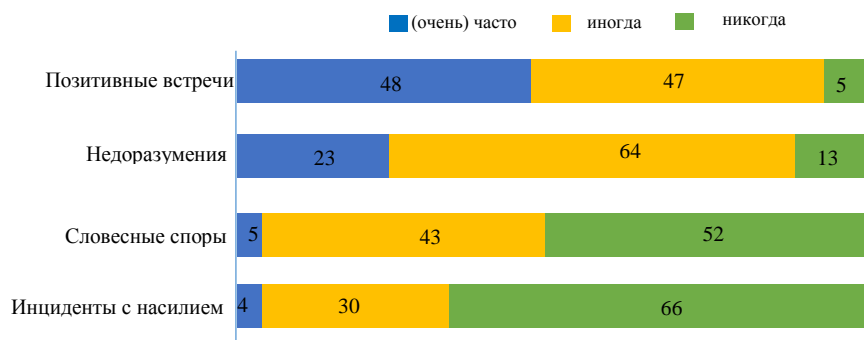
Примечательно то, что часть солдат получает большую часть знаний и умений в ходе операций, тогда как ситуация с высокопоставленными офицерами противоположная. В их случае мы имеем существенное понижение уровня кросс-культурной компетентности по сравнению с состоянием, достигнутым в ходе подготовки, предшествовавшей дислокации, на что надо обратить внимание при разработке программ предварительной подготовки.

- Что касается влияния кросс-культурной компетентности на ведение операций, было установлено, что соответствующий уровень интеркультурных умений имеет большое значение для уменьшения недоразумений с местным населением. Она играет значительную роль и в разрешении споров и больших конфликтов и уменьшает уровень стресса и неопределенности, ассоциируемые с операциями, проводимыми в стране с чужой культурой.¹⁷

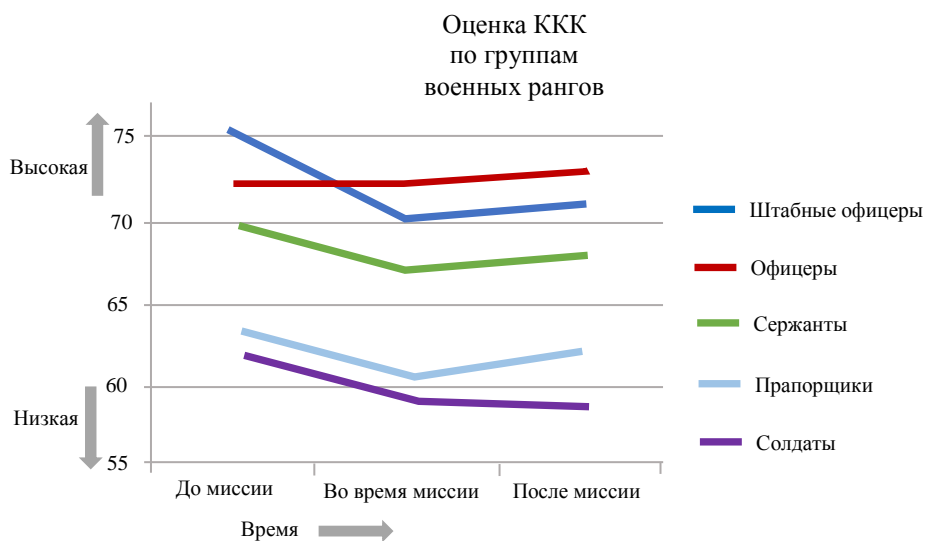
¹⁶ Там же.

¹⁷ Там же.

«В контексте этих контактов как часто случалось следующее?»



Фигура 2: Культурные взаимодействия с местным населением.¹⁸



Фигура 3: Подготовка в плане интеркультурной компетентности военнослужащих разных рангов.¹⁹

¹⁸ Там же.

¹⁹ Там же.

В свете этих исследований Бундесвер расширил охват и методы кросс-культурной подготовки, проводимой как центром в Кобленце, так и отдельными подразделениями, что показано в таблице 1 ниже. Одним из видов инструментов, используемых для улучшения уровня кросс-культурной компетентности, в числе прочих, является учебный совет. Цель учебных советов состоит в развитии как универсальных умений (разрешение конфликтов, этическая борьба), так и региональных культурных умений (советы по подготовке ISAF и KFOR). Каждый состоит из шести-десяти широкоформатных советов, которые вовлекают студентов в групповую работу через дискуссии и задания на решение проблем под руководством квалифицированного инструктора. Извлечение из рабочего документа совета по подготовке ISAF показано на фотографии 1.

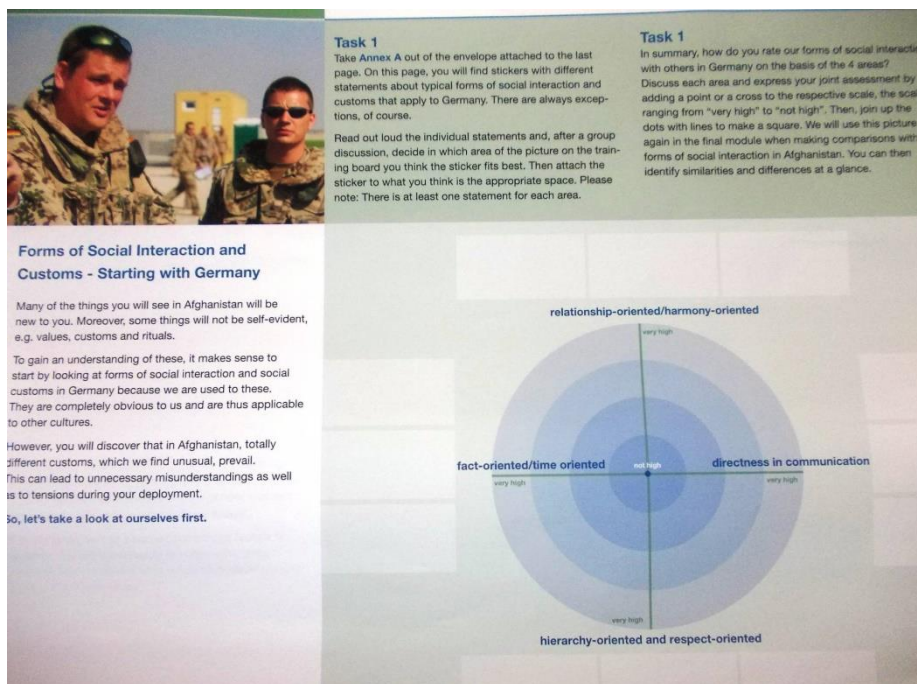
В настоящее время Бундесвер работает над дистанционными курсами по 3К и улучшает решения по операционализации культуры в рамках ежегодного международного семинара *В ладу с культурой*, в котором участвуют такие институции, как TRADOC (Командование Сухопутных войск США по подготовке и доктрине), британское министерство обороны, CIMIC центр повышения квалификации в Эншеде и польский Национальный университет обороны.

Операционализация культуры в других странах НАТО

Другие страны НАТО используют разные решения в сфере операционализации культуры на разных уровнях. Обзор решений в сухопутных войсках в сравнении с решениями Германии и Британии представлены ниже в таблице 1.²⁰

В этой таблице сравниваются разные решения в сфере операционализации культуры для некоторых стран НАТО. В большинстве стран, за исключением Соединенного Королевства, Канады и Германии, которые только начинают реализацию таких программ, операционализация культуры ограничена до подготовки к миссиям и использованию советников по культуре во время операций. Что касается попыток интегрировать культурные факторы в процесс принятия решений, ни для одной из этих стран нет такой информации, и развитие кросс-культурной компетентности в профессиональном образовании в течение всей жизни и при подготовке командных и штабных кадров, в дополнение к нерегулярным инициативам, не проводится на систематической основе.

²⁰ Эти данные были собраны автором в ходе бесед с представителями сил многонациональной коалиции (у которых есть опыт операционализации культуры) в рамках исследования в Центральном командовании ВС США в 2012 году, и в результате обзора доктрин и других доступных документов. В этой части в основном представлены решения ISAF. Полный отчет о данном исследовании можно найти в Kamila Trochowska, *Operationalization of Culture in Contemporary Military Operations*, PhD dissertation (Warsaw: Polish National Defense University, 2013).



Фотография 1: пример тренировочного совета ISAF.

Источник: Архив автора с любезным содействием Центра по развитию кросс-культурной компетентности: Кобленц, 2013.

Иностранные хорошие практики

Что касается стран не-членов НАТО, ситуация не менее разнообразна и заслуживает изучения.²¹ Беседы в этой группе велись с военными представителями таких разных стран, как Австралия, Южная Корея, Непал, Сальвадор, Сингапур, Румыния, Армения и Таиланд. В частности, в группу входили Австралия и Южная Корея, чьи решения по операционализации культуры надо считать хорошими практиками в этой сфере.²²

Другие страны, например Румыния или Таиланд, показывают не менее интересные схемы операционализации культуры. Так же помочь исследованию согласились представители Пакистана и Афганистана, что добавило ценную точку зре-

²¹ Данные, собранные в результате бесед (как описано выше), наряду с обзором доктрин и других доступных документов. В этой части обобщены, в основном, решения, применяемые в ходе миротворческих операций.

²² Относительно подробностей, смотри Zaytun Division, *Civil-Military Operations Handbook*, ROK Peace and Reconstruction Division, MND-NE Iraq, 2006.

ния на подготовку по вопросам культуры в странах, которые сами являются объектом изучения культуры.

Вышеупомянутое разнообразие решений и практик в сфере операционализации культуры поднимает вопрос об эффективности обучения. Всегда ли утверждение «чем больше, тем лучше» оправдано? К примеру, хотя у США наиболее передовые программы подготовки, в целом эффективность их операций в Ираке и Афганистане не так высока, как ожидалось. С другой стороны, некинетические операции, проводимые датским компонентом (где подготовка решения по обучению по вопросам чужой культуры и по дислокации не столь всеохватны), или стабилизационная деятельность Турции (где практически не проводится никакой подготовки по этим вопросам) получают высокую оценку командования и местного населения.²³ Как показывает исследование, влияние культурной осведомленности на эффективность операций зависит от множества факторов, начиная от времени года (к примеру, в Афганистане в зимние месяцы число нападений уменьшается), этнического состава, ситуации с безопасностью в данном РО, культурологической структуры многонационального военного компонента, который отвечает за данный регион. Что касается последнего фактора, может показаться, что опыт жизни в мультикультурном обществе способствует сближению с чужой культурой. Это зависит, однако, от типа мультикультурного общества, из которого приходит человек. К примеру, американская модель мультикультурализма более «кастовая», и она направлена на обеспечение общей культурной рамки для всех. Это мешает военным функционировать в культурно чужой среде в большей степени, чем скажем датским и австралийским военнослужащим, которые приходят из более гибких и эгалитарных обществ.

Заключение

В свете вышеупомянутых соображений о множественности доктринальных и потенциально эффективных решений встает вопрос об их оперативной эффективности. Совершенным практическим примером в этом плане является операция «Сердца и умы» ISAF.²⁴ С одной стороны, многие инновационные оперативные инициативы в ее рамках были успешными. С другой, как было указано одним из интервьюируемых (афганский майор, работавший в Директорате по религиозным делам и делам культуры), большая часть положительных результатов была уничтожена за короткое время, так как

силам ISAF все еще не хватает культурной чувствительности, умений и знаний при работе с местным населением. Они получают совершенную в теории подготовку, затем приходят к нам и нарушают все правила, как будто все забыли. Основной

²³ Oskari Eronen, *PRT Models in Afghanistan. Approaches to Civil-Military Integration* (Kuopio: Crisis Management Center Finland, 2008), 45, доступно на www.cmcfinland.fi/download/41858_Studies_5_Eronen.pdf.

²⁴ Автор избегает использование логики «Умов и сердец», поскольку она считает, что «овладение умами и сердцами» относится больше к медицинским наукам, в частности к трансплантологии.

проблемой является неуважение американских сил к религии (в меньшей степени это относится к европейцам). Бомбежка мечетей, вмешательство в свадебные ритуалы, сжигание Корана – все это инциденты, но они полностью подрывают доверие местных людей и уничтожают то доброе, что было сделано. Поэтому народ обращается к Талибану.²⁵

Продукты ПСИОПС, которые направлены на повышение популярности союзных сил среди афганского общества, например газета и радио *Сада-е-Азади* (Голос свободы), или пропагандные видео и рекламные щиты, ситуацию не меняют.²⁶

Другим показателем эффективности культурной компетентности военнослужащих может быть степень, в которой были достигнуты цели операции. В случае с ISAF, если мы посмотрим на оценки, проведенные ISAF и афганскими правительственными и неправительственными организациями, то ситуация неудовлетворительная. Большинство мероприятий по обеспечению безопасности, по поддержке процессов реконструкции и развития и укреплению легитимности прави-



Фотография 2: Газета ISAF Сада-е-Азади (Источник: архив автора).

²⁵ Относительно источника смотри ссылку 21.

²⁶ Официальный сайт радио и газеты *Sada-e-Azadi* ISAF *Sada-e-Azadi*, <http://sada-e-azadi.net> (21 марта 2013).

Таблица 1: Решения по операционализации культуры в отдельных странах НАТО.¹

	Германия	Канада	Соединенное Королевство	Нидерланды	Италия	Турция
Средняя продолжительность обучения по вопросам культуры, предшествовавшего дислокации за границей	2 недели	6 недель общей подготовки, которая включает элементы 3К	В зависимости от подразделения и специальности, от одной недели до нескольких недель (для подразделений специалистов по культуре)	Несколько дней в течение подготовки перед дислокацией за границей.	Несколько дней в течение подготовки перед дислокацией за границей.	Никакой институционализированной подготовки; подразделения проводят такую подготовку сами, если она необходима.
Организация, осуществляющая подготовку. Формы и методы.	Центр для интеркультурной компетентности в Кобленце предоставляет учебные советы и инструкторов для практических занятий перед дислокацией и обеспечивает публикацию исследований по	Большинство программ ведет Учебный центр по поддержке мира. Их охват зависит от миссии, ранга и должности подразделения/лица. Военнослужащих обычно учат основным правилам поведения в чужой	Предшествовавшая дислокации за границей подготовка обязательна для всех. Основное ударение ставится на подразделения специалистов по культуре, однако с изменением доктрины кросс-культурная компетентность интегриру-	3К подготовка включает несколько часов по истории, культуре и обычаям населения РО как часть четырехнедельного обучения, предшествующее дислокацию за грани-	Нет никакой институционализированной подготовки. Каждый вид вооруженных сил и даже каждое подразделение проводит самостоятельную подготовку. В принципе, под-	Проводится в основном обучение офицеров по вопросам культурных аспектов РО, обычно основанное на литературных источниках и докладах военнослужащих, вернувшихся с

¹ Источник: Собственная разработка на основе бесед, проведенных автором. Детали в Kamila Trochowska, *Operationalization of culture in contemporary military operations* (Warsaw: Polish National Defense University, 2013).

	Германия	Канада	Соединенное Королевство	Нидерланды	Италия	Турция
	данной стране.	культурной среде. Более широкая подготовка по истории, обычаям и симуляционные упражнения представляются военным более высокого ранга. Часть интеркультурной подготовки проводится в «Афганских деревнях» (тренировочные сооружения, моделирующие афганскую деревню) для более реалистичской среды подготовки.	ется в целостное карьерное развитие. Предшествующая подготовка реализуется в форме практических упражнений, сфокусированных на универсальной и региональной интеркультурной компетентности. В средства обучения входят компьютерные программы и такие системы для дистанционного обучения, как ADL курсы. ² Обучение проводится по контракту гражданской компаний. ³	цей.	разделения изучают геополитические условия, кросс-культурное разнообразие и соответствующие линии поведения в РО с чужой культурой.	миссии.

² Примерный дистанционный курс британских сухопутных войск, *Cultural Awareness Afghanistan Course*, можно найти на www.adl.aon.edu.pl/pl/kursy/kursy-adl/17-cultural-awareness-afghanistan-course (11 августа 2012).

³ К примеру, британский контрактор TQ. Примерный план подготовки на www.tq.com/filelib/OPTAG-Case-Study.pdf (11 August 2012).

	Германия	Канада	Соединенное Королевство	Нидерланды	Италия	Турция
Использование иностранных решений для операционализации культуры	Имеет свою собственную программу, основанную на стандартах НАТО. Группы для участия женщин (ГУЖ) в поддержку нескольких подразделений. ⁴	Британские решения и использование их инструкторов. Использование Белых групп, созданных по схеме Групп по человеческому ландшафту (ГЧЛ). ⁵	Концепция ГУЖ, методы сбора данных ПСК, похожие на методы ГЧЛ.	Концепция ГУЖ.	Упражнения, проводимые иностранными экспертами в соответствии с потребностями.	Никакое
Используются ли советники по культуре при командующих в РО?	Да	Да	Да	Нет	Да	Нет ⁶

⁴ Концепция Групп для участия женщин была введена в действие армией США в Афганистане. Больше об их организации и функционировании в Center for Army's Lessons Learned, *Commander's Guide to Female Engagement Teams. Handbook* (Kansas: CALL, 2011), 11-28.

⁵ Maximilian Forte, "Canada's Own Human Terrain System: White Situational Awareness Team in Afghanistan," *Zero Anthropology*, 12 April 2008, <http://zeroanthropology.net/2008/11/24/canadas-own-human-terrain-system-white-situational-awareness-team-in-afghanistan/> (12 сентября 2013).

⁶ Респонденты указали на то, что советники не считаются необходимостью поскольку культурные отличия между Турцией и Афганистаном не являются проблемой.

	Германия	Канада	Соединенное Королевство	Нидерланды	Италия	Турция
Каковы практические решения для операционализации культуры?	ГУЖ, советники по культуре	Советники по культуре, переводчики, Белые группы	Военные подразделения специалистов по культуре, ГУЖ	ГУЖ, переводчики дают советы по вопросам культуры	Место для дискуссий по наиболее жгучим вопросам культурного характера во время брифингов.	Нет институционализированных
Существует ли система обратной связи, оценки и систематизации практического опыта в сфере культуры и ЗК учебы?	Да, на основе практического опыта.	Основа практического опыта и обратная связь после возвращения. Программы подготовки обновляются после каждого разветвления.	Да, есть организованная система накопления опыта на основе практики.	Да, на основе практического опыта.	Да, система оперативной оценки на основе практического опыта.	На основе практического опыта

Таблица 2: Решения по операционализации культуры в странах не-членах НАТО (1).

	Австралия	Южная Корея	Сальвадор	Непал	Сингапур
Средняя продолжительность обучения по вопросам чужой культуры, предшествовавшего дислокации за границей	В зависимости от должности, от нескольких часов (для специалистов по логистике) до одного года (для разведчиков).	Как часть общей подготовки операции от одной до восьми недель, в зависимости от должности.	Несколько часов как часть общей предварительной подготовки, содержание зависит от должности.	От нескольких часов до нескольких дней как часть предшествовавшей подготовки, в зависимости от должности.	Нет ответа
Организация, осуществляющая подготовку. Формы и методы	Обычно как часть предшествовавшей развертыванию подготовки, проводимой подразделением. Нет официальных программ для Сухопутных войск и других видов вооруженных сил. Специалисты по разведке проходят одногодичную подготовку по культуре вопросной страны.	Подготовка состоит из последовательных модулей: общая кросс-культурная компетентность для всех, основные правила поведения в данной культуре, культурные аспекты процедур на оперативном уровне, принципы сотрудничества со специалистами по культуре и соответствующая языковая подготовка.	Используется в основном <i>Подготовительный пакет по культурной осведомленности для миротворцев ООН</i> . Во время подготовки дается основная информация о культуре в будущем РО, некоторые умения, позволяющие кросс-культурную коммуникацию и правила поведения в данной культуре.	Зависит от операции и реализуется отдельными подразделениями. На деле, ограничена до основной социо-культурной информации и основного этикета в данном РО.	Формирует часть предшествовавшей дислокации подготовки, реализуемой в форме подготовки для региональной компетентности.
Использование иностранных решений для	Нет	Да, в основном американских	Да, <i>Подготовительный пакет по культурной</i>	Нет	Да, Красные группы и некоторые решения СЧЛ

THE QUARTERLY JOURNAL

	Австралия	Южная Корея	Сальвадор	Непал	Сингапур
операционализации культуры			<i>осведомленности для миротворцев</i>		
Используются ли советники по культуре при командующих в РО?	Да	Нет	Нет	Да	Да
Каковы практические решения для операционализации культуры?	Работа с местными общностями и уважение к обычаям в ЗОО (например, в Афганистане женщины проводят обыски женщин, все решения по возможности принимаются после консультаций со старейшинами).	Ударение ставится на хорошее сотрудничество и дружбу с местным населением. Так же важно способствовать пониманию корейцев и их культуры путем осуществления таких инициатив, как организация дня корейской культуры, и если условия безопасности позволяют, футбольные матчи и занятия по тайквондо.	Деятельности, средства и инструменты выбираются в зависимости от потребностей операции.	Уважение к культуре и правилам поведения в ЗОО. Советники по культуре при командующих и создание соответствующего образа в СМИ.	Нет ответа
Существует ли система обратной связи, оценки и систематизации	Да, организованная система оценивания: обзор после каждой ротации и систематизация уроков	Да, организованная система оценивания и систематизация уроков практики.	Да, организованная система оценивания, основанная на обзорах (нерегулярных) и система-	Да, систематизация уроков практики.	Да, организованная система оценивания и систематизация уроков практики.

	Австралия	Южная Корея	Сальвадор	Непал	Сингапур
практического опыта в сфере культуры и ЗК учебы?	практики.		тизация уроков практики.		

Таблица 3: Решения по операционализации культуры в странах не-членах НАТО (2).

	Румыния	Армения	Таиланд	Пакистан	Афганистан
Средняя продолжительность обучения по вопросам чужой культуры, предшествовавшего дислокации за границей	Один день из трех месяцев общей подготовки.	От нескольких часов до нескольких дней в зависимости от должности, но обязательно для всех контингентов.	Нет ответа	Нет никакой. Религиозная и культурная схожесть с населением в ЗОО делают это лишним.	Директорат по религиозным делам и по делам культуры отвечает за улучшение культурной осведомленности правительственных и военных структур и местного населения.
Организация, осуществляющая подготовку. Формы и методы	Все подразделение, которое подлежит развертыванию, проходит специфическую программу по культурной осведомленности в рамках разных курсов (1-3 месяца).	Брифинги в миротворческой бригаде для всего персонала, затем ознакомление с культурой стран, куда они будут направлены.	Приглашают инструктора для инструктора военнослужащих. Проводится подготовка по вопросам культуры, которые важны для данного подразделения, к	Во время подготовки, предшествующей развертыванию, ударение ставится в основном на переговоры, как предпосылку успеха.	Ежедневное сотрудничество с американскими и другими силами само по себе есть обучение в сфере иностранной культуры.

			примеру, как проводится личный обыск в разных культурах.		
Использование иностранных решений для операционализации культуры	Нет	Нет. Другие подразделения армянских сухопутных войск используют американские.	Объединенных Наций, в частности индонезийский опыт.	Нет	Да. Американцы и другие страны ISAF нас готовят, и мы используем их решения.
Используются ли советники по культуре при командующих в РО?	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет
Каковы практические решения для операционализации культуры?	Использование опыта переводчиков. Сотрудничество и использование опыта других контингентов.	Солдаты учатся у своих предшественников (не конкретная группа).	Нет ответа	Подразделение по делам гражданского населения.	Директорат по религиозным делам и делам культуры предоставляет консультантов каждому подразделению (офицеры по религиозным делам и делам культуры).
Существует ли система обратной связи, оценки и систематизации практического опыта в сфере культуры и ЗК учебы?	Да. Отчеты после миссии и база «уроков практики».	Нет	Да. Отчеты в течение/после миссии и база «уроков практики».	Нет	Да, собранные Афганским центром «уроки практики».

тельства не имели успеха. Эти оценки отражены как в официальных отчетах,¹ так и в опросах общественного мнения в Афганистане. С этим трудно спорить, когда все меньше и меньше респондентов считает текущую ситуацию в Афганистане лучше, чем в 2001 году, до падения режима талибов (41 % респондентов считает, что их семьи в лучшем состоянии, но не менее 50% говорят, что ситуация схожая или даже хуже). Кроме того, треть общества не удовлетворена своей собственной ситуацией, и 40% недовольны направлением, в котором, похоже, движется Афганистан.² В большой степени частичному неуспеху реализации стратегических целей способствовало недооценивание культурных факторов на стратегическом уровне, например, природы афганского общества, его основных потребностей после насильственной смены политической системы, и необходимости приспособлять демократию к людям, а не наоборот. Но недостаточная подготовка для того, чтобы ставить реалистичные цели в среде с другой культурой, это другая история, и для ее рассмотрения необходима другая статья.

В большинстве армий, представленных в настоящей статье (за исключением Соединенного Королевства, Канады и Германии), операционализация культуры ограничена до нескольких часов упражнений во время подготовки, предшествовавшей миссии, и до использования советников по культуре в период операции. В таких условиях трудно реализовать весь потенциал операционализации культуры, который охватывает все процессы и умения, причастные к идентификации аспектов культуры жизненно важных для военной деятельности (будь то население в РО или ЗОО, «противника» или Союзных сил, и интеграцию таких знаний и умений в планирование, предшествовавшую подготовку, процесс принятия решений и целостное ведение операций. Кроме того, подготовка, включающая универсальные умения, связанные с культурой, которые могли бы ускорить процесс аккультурации и приобретения знаний о регионе в период профессионального образования солдат, командиров, штабных офицеров и офицеров резерва, не проводится систематическим образом ни в одной из рассматриваемых стран. Подготовка, предшествовавшая развертыванию, дающая больше региональных знаний, чем умений, обязательна для большинства армий; однако, она обычно ограничена до нескольких часов лекций по основным аспектам культуры РО. Только в некоторых странах система лекций дополнена семинарами, дискуссиями, симмуляционными играми, ролевыми играми, дистанционным обучением и мультимедийной поддержкой. Ситуацию надо менять, поскольку кросс-культурная компетентность охватывает набор интердисциплинарных умений, которые нельзя развить, просто присутствуя на лекциях.

В двух словах, наше исследование эффективных решений в этой сфере направлено не на создание армии из рьяных антропологов или этнографов. Мы стре-

¹ Anthony Cordesman, *The Afghanistan-Pakistan War at the End of 2011: Strategic Failure? Talk Without Hope? Tactical Success? Spend Not Build (And Then Stop Spending)?* (Washington: Center for Strategic and International Studies, 2011).

² "Afghanistan Index: Tracking Variables of Reconstruction & Security in Post-9/11 Afghanistan," Brookings Institute, 30 January 2012, 29-30, <http://www.brookings.edu/afghanistanindex> (20 марта 2013).

мимся к системе умений, позиций и знаний, которые соответствуют уровню операции, рангу и функциям ее участников, и которая сможет повысить эффективность операций в культурно отличающейся и разнообразной среде. Военная культура считается одной из наиболее жестких структур, с очень специфическими задачами, которые иногда могут входить в противоречие с правилами и требованиями обычной кросс-культурной компетентности. И все-таки, при всех различиях на поверхности, под каждой униформой находится человеческое существо, которое принадлежит к единой человеческой семье. Солдаты никогда не должны это забывать.

Литература

Afghanistan Index: Tracking Variables of Reconstruction & Security in Post-9/11 Afghanistan. Brookings Institute, 2012.

Army, British. *Cultural Orientation Programme In Ghurka Training*. British Ministry of Defense, 2013.

Bados, Victor. *Operationalization of Culture into Military Operations: Best Practices*. Granada: SP TRADOC, 2010.

Commander's Guide to Female Engagement Teams. Handbook In Center for Army's Lessons Learned. Kansas: CALL, 2011.

Comprehensive Approach In NATO A-Z., 2010.

Cordesman, Anthony. *The Afghanistan-Pakistan War at the End of 2011: Strategic Failure? Talk Without Hope? Tactical Success? Spend Not Build (And Then Stop Spending)?*. Washington: Center for Strategic and International Studies, 2011.

Cultural Awareness Afghanistan Course. British Army ADL, 2012.

Division, Zaytun. *Civil-Military Operations Handbook In ROK Peace and Reconstruction Division*. MND-NE Iraq, 2006.

Eronen, Oskari. *PRT Models in Afghanistan. Approaches to Civil-Military Integration*. Kuopio: Crisis Management Center Finland, 2008.

Forte, Maximilian. *Canada's Own Human Terrain System: White Situational Awareness Team in Afghanistan*. Zero Anthropology, 2008.

Forte, Maximilian. *More European Press Coverage of the Human Terrain System*. Zero Anthropology portal, 2010.

Hess, Julius. *The Operational Relevance of Culture and the Effectiveness of Cross-Cultural Competence. Empirical Findings from a Panel Study among German Soldiers of the 22nd ISAF contingent In multimedia presentation at the CIMIC Center of Excellence*. Enschede, 2012.

MNE 7: Access to Global Commons., 2011.

Multinational Experiment 6 In Multimedia presentation. Oslo: Royal Norwegian Army, 2009.

Operationalization of culture in population-centric operations – the American experience. In Balancing domestic and international security requirements, International Society of Military Sciences. Kingston: Royal Military College of Canada, 2012.

Pamplos, Francesco, and Jacinto Pena. *Cross-Cultural Awareness: Analytical Concept*. Granada: TRADOC Directorate for Research, Doctrine and Materiel, 2010.

Services, Directorate of Educati. *British Army Cultural Guidance (Wiltshire, UK: Headquarters Land Forces*. Wiltshire, UK: Headquarters Land Forces, 2008.

THE QUARTERLY JOURNAL

Trochowska, Kamila. *Operationalization of Culture in Contemporary Military Operations*. Vol. PhD dissertation. Warsaw: Polish National Defense University, 2013.

Официальный сайт радио и газеты Сади-е-Азади (ISAF Sada-e-Azadi), 2013.