

УДК 37.015.3:355.2

ГОТОВНОСТЬ К ВОЕННОЙ СЛУЖБЕ КАК ФАКТОР КАДРОВОГО ОБНОВЛЕНИЯ ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

© 2013 г. С. М. Арефьев, А. А. Ращупкин

Южный федеральный университет (г. Ростов-на-Дону)

Проанализированы социальные аспекты подготовки современной российской молодежи к военной службе, пути усиления её мотивации к военной службе в контексте формирования нового облика всей военной организации российского государства.

Ключевые слова: социология военной службы; молодежь; мотивация; человеческий капитал.

Authors analyzed the social features of the nowadays Russian youth's being prepared for the army service, the ways of increasing their motivation for this service. The creating of a new image of the Russian Army in the whole is presented as the best of these ways.

Key words: sociology of the army service; the youth; motivation; human capital.

Мотивация к военной службе — сложное явление, включающее целый ряд разнообразных социальных и социально-психологических обстоятельств и, в свою очередь, определяющая весь комплекс как положительных, так и отрицательных факторов последующего прохождения военной службы. Опыт военного реформирования в постсоветский период показывает, что кадровый потенциал Вооруженных Сил, включающий «ядро» военнослужащих представляет их «человеческий капитал», ресурс развития вместе с военно-технологическими, военно-организационными, военно-структурными изменениями.

То, что от состояния кадров, от их подбора и расстановки в структуре Вооруженных Сил, зависит реализация целей военной реформы, подтверждается незавершенностью модернизационных процессов, причина которой — в игнорировании фактора качества кадров, профессиональных, мобилизационных и организационных навыков военнослужащих. Попытка сформировать кадровую политику по принципу «привлекательности материального вознаграждения» или исходя из схемы кадрового отбора по критерию «соответствия должности» исключает критерий

мотивации к военной службе, что определяет возникновение проблем, связанных с включением военнотружущих в процесс реформирования путем ориентации на повышение военного профессионализма, укрепление военной дисциплины, создание оптимального морально-психологического климата.

Необходимо также учитывать, что к кадровым изменениям военной службы неприменимы современные рекрутинговые технологии, используемые в деятельности коммерческих организаций. Военная служба является государственным институтом, выполняющим функции обеспечения военной безопасности и, в силу этого обстоятельства, готовность к военной службе должна содержать кроме материальных стимулов определенные социально-ценностные установки, формирующие потребность в военной службе как способе самореализации личности, построения ее жизненной траектории.

Готовность к военной службе, как мотивация деятельности военнотружущих, основывается на принятии военной службы как рационального поведения, ориентированного на формальные нормы, и социально-эмотивного, связанного с принятием логики воинского долга, престижностью военной службы

бы, осознанием общественной значимости военного профессионализма. Можно констатировать, что готовность к военной службе является предпосылкой ценностно-рационального поведения, поведения, действующего в рамках логики реализации ценностей военной службы.

Поэтому возникает проблема отбора военных кадров по критерию ценностных установок, и наиболее значимым считается предрасположенность к ценностям военного профессионализма, влияние которых на поведение военнослужащих определяется именно включением механизмов соревновательности, перспектив военно-профессиональной карьеры соотносительно с миссией военного профессионализма [1]. Это отношение к военной службе актуально в связи с тем обстоятельством, что в российском обществе ценность профессионализма потеряла общественный смысл и часто замещается формулой «умения делать деньги».

В этих условиях военно-профессиональные ценности формируют степень готовности военнослужащих к военной службе как способности к самореализации в рамках должностной компетентности, и к минимизации сложностей военной службы, связанных с интенсивностью военного труда, влияния настроений в общественном мнении, неуверенностью в будущем.

Важнейшим мотиватором, побуждающим человека к определенному типу поведения, служат социальные установки, личностные диспозиции. Следуя этому положению можно сказать, что в кадровом обновлении Вооруженных Сил важной является расстановка акцентов, связанных с выдвижением приоритетов профессионализации в контексте формирования стабильных индивидуальных позиций военнослужащих.

Мотивация военнослужащего как способ воздействия на профессиональное поведение происходит в форме «моральной платы» за личностные усилия. Готовность к военной службе стимулирует интерес к кадровому обновлению, так как кадровая политика всегда является способом создания баланса опыта, стажа и энергичности, открытости к изменениям. На наш взгляд, есть необходимость в процессе военного реформирования сохранять преемственность поколений, форми-

вать критерии профессионального отбора, связанные с вакансиями, соответствующими степени готовности военнослужащего к военной службе.

Ориентация на военную службу как пространство самореализации, формирует высокий интерес к постоянному профессиональному росту как условию сохранению военнослужащими достигнутых позиций и расширению возможностей профессиональной карьеры. Очевидно, что готовность к военной службе придает действиям военнослужащих осмысленность, служит «страховкой» от рисков личностного «срыва» и гарантией формального исполнения должностных обязанностей. Также через готовность к военной службе можно вывести оценку способностей военнослужащего в соотношении с конкретными результатами военной службы.

Часто должностные коллизии связаны либо с повышенной самооценкой военно-профессиональных навыков, либо с неразвитостью механизмов стимулирования профессионального роста военнослужащего. При том, что кадровая политика может отвечать формальным критериям подбора, расстановки и продвижения военных кадров, вне встраивания системы обновления она становится неэффективной, провоцирует кадровый «застой», способствует внедрению неформальных норм, деформирующих принципы кадровой политики.

Даже если кадровое обновление закреплено в качестве принципа и не введено на уровне социальной практики, оно имеет мобилизующее и дисциплинирующее воздействие на настроения военнослужащих в качестве инструмента противодействия непрофессиональным (меркантилистским) установкам. Ситуация в 90-х годах XX века, которую можно охарактеризовать как тенденцию неуклонного снижения качества Вооруженных Сил, имела причиной не только «естественный» процесс смены поколений военнослужащих, но в большей степени определялось понижением готовности к военной службе и принятием военной службы как способа жизнедеятельности, проигрывающего по эффективности деловой карьере.

Отсюда рост настроений связанных с требованиями вернуть престиж военной службы через резкое повышение доходов военнотру-

жащих до уровня, сравнимого с заработками представителей новых рыночных профессий. При этом определенный популизм меркантилистских установок в среде военнослужащих поощрялся неопределенностью в отношении института военной службы. Если считать справедливым утверждение, что намерения продолжить или закончить службу в кадрах ВС находятся в прямой зависимости от воинского звания и выслуги лет, то готовность к военной службе следует относить к факторам опыта или должностного положения. Это имеет ограничивающее значение для вставших на путь военно-профессиональной карьеры военнослужащих.

Мы полагаем, что расширение «окна возможностей» связано не столько с повышением должностного статуса, сколько с качественным подбором претендентов, который имеет ключевое значение для стабильности военной службы.

Становится очевидным, что перспективы военной службы связываются не только с повышением ее престижа в общественном сознании и с улучшением социально-бытовых условий офицерского корпуса, но и с эффективной кадровой политикой, ориентированной на ротацию кадрового состава [2].

К этому располагает переопределение мотивации военной службы: снижение ценности корпоративных установок, индивидуализация поведения военнослужащих, ослабление влияния воинских традиций на алгоритмы служебной деятельности актуализируют соединение готовности к военной службе с военно-профессиональными ценностями. В то же время, профессиональной должна стать кадровая политика, связанная с нахождением новых социально-мобилизационных и социально-психологических методов воздействия на кадровую деятельность. Очевидно, что если военно-административные практики обеспечивают стабильность кадрового состава Вооруженных Сил, то с воздействием социально-мобилизационных методов, связанных с интегративным потенциалом военно-профессиональных установок, стабильность должна основываться на включении в кадровый состав претендентов, ориентированных на личностный выбор военной службы.

В условиях дефицита социально-демо-

графических ресурсов в российском обществе трудно реализуема модель контрактной службы, основанная на материальной привлекательности, так как возрастает конкуренция различных сфер профессиональной деятельности при снижении запроса на профессиональные вакансии, что связано с сужением социально-демографического воспроизводства общества. Возрастает потребность в высококвалифицированных кадрах как способе разрешения кадрового дефицита, замещения модели «заполняемости» вакансий по схеме возмещения кадровых ресурсов.

По отношению к Вооруженным Силам можно констатировать, что дефицит человеческих ресурсов имеет достоинство в том, что стимулирует процесс внедрения новых военных технологий, но содержит риск снижения боеспособности и боеготовности военнослужащих, если отбор военнослужащих не основывается на механизмах профессиональной самореализации.

Стремление повысить уровень военного профессионализма и овладения новыми технологиями путем привлечения гражданских специалистов имеет неоднозначные последствия, так как необязательно приводит к росту общей военно-профессиональной компетентности и сопровождается сложностями, связанными с соблюдением формальных стандартов военной службы. Не отрицая роль подготовки кадрового резерва Вооруженных Сил, следует учитывать, что подготовка военного профессионала включает интеграцию в систему военной службы на протяжении 10–15 лет. Поэтому ожидать эффекта от перекладывания решения проблемы на приход гражданских специалистов в офицерский корпус было бы слишком смело.

Мы полагаем, что дискредитация оборонного сознания и толерантность к уклонистским настроениям в российском обществе создали устойчивые предубеждения против военной службы среди молодежи, которую можно потенциально считать группой кадрового обновления. Конкретизируя это положение, можно констатировать, что перелом в настроении молодежи, привлекательной для формирования эффективной кадровой политики, связан с изменением представления об институте военной службы, восприятия военной службы как пространства совме-

ния личностной самореализации и воинского долга, общественной полезности и военного профессионализма [2].

В нынешней ситуации институт военной службы как институт порядка часто ассоциируется с закрытостью, дисциплиной, интерпретируется как удел настроенных на стабильность и подчинение групп молодежи, не обладающей самостоятельностью и инициативностью. В этом проявляется воспроизводство кадровых проблем военного реформирования, когда, по существу, перспективные направления военно-профессиональной деятельности связываются с подбором кадров по принципу профессиональной лояльности, что проблематично в контексте пренебрежения укреплением мотивационной готовности к военной службе.

Когда обоснованно отмечается необходимость в системе воспитательной работы с молодыми военнослужащими, следует учитывать, что требуется принятие кадровых решений на основе глубокого и основательного изучения ценностных установок, деловых и морально-психологических качеств. Очевидно, что ознакомление и привитие традиций военной службы в процессе воспитательной работы не является «средним» условием кадровой деятельности: интерес к традициям обнаруживается в прямой связи с готовностью к военной службе, к тому, чтобы осознавать ее непреходящее значение для судеб отдельных военнослужащих и страны в целом.

Таким образом, можно сказать, что кадровая политика, реализуемая в Вооруженных Силах Российской Федерации, становится эффективной при условии учета субъектно-деятельностного фактора, связанного с готовностью к военной службе. В условиях, когда офицерский корпус обновляется, когда, несмотря на различные организационные проблемы, вводится институт военнослужащих-контрактников, особо актуальное значение приобретает включение готовности к военной службе в качестве критерия отбора, расстановки и служебного продвижения.

Новые условия функционирования военной службы существенным образом отражаются на поведенческих стратегиях субъектов, включенных в этот социальный институт [2]. Характерно, что ядро военнослужащих составляют сторонники «верности присяге и

службы до завершения карьеры». Эта группа военнослужащих определяется в пределах 20–23%. Очевидно, что цели кадровой политики определяются тем, чтобы обеспечить стабильность и поступательное развитие кадрового потенциала ВС, что повышает значимость этой группы как слоя поддержки осуществляемых кадровых инноваций.

Следует подчеркнуть, что в настроениях военнослужащих наблюдается спад интереса к выбору альтернативных стратегий, связанных с гражданскими профессиями. Действительно, в условиях реформирования ВС военнослужащие по логике реализации должностных обязанностей не имеют временного ресурса для того, чтобы освоить иную профессию. Более того, альтернативные стратегии оказывают дезорганизующее и имобилизационное влияние на отношение к военной службе.

Учитывая этот фактор, кадровая политика основывается на обновлении кадров в минимальном варианте, механизмах подстраховки от ухода с военной службы тех, кто подвержен альтернативным стратегиям, а в оптимальном значении — через расширение профессиональных и карьерных возможностей, стимулирование роста группы приверженцев военной службы.

Кадровое обновление, таким образом, имеет непосредственную связь с фактором готовности к военной службе, во-первых, через позитивное влияние готовности на принятие модели кадрового обновления, во-вторых, в виде перевода военной службы на режим деятельности, соответствующий современным условиям. Институт военной службы перестает восприниматься, как не поддающийся инновациям, перестает быть привлекательным для социально инертных групп населения и не вызывает упреков по поводу «избыточных» социальных предпочтений и несоответствия предоставляемых благ личному вкладу военнослужащего.

Важно, что осуществляется переход от «сословного» принципа вознаграждения военнослужащих к достиженческому, ориентированному на оценку профессиональных, деловых, организационных и моральных качеств военнослужащего. Тревога по поводу нарушения принципа субординации, исчезновения традиции уважения к старшим исче-

зает по мере нарастания соответствия между фактором готовности к военной службе и кадровым отбором.

Это выражается в том, что создаются условия, содержащие «фильтры» для отсева претендентов с меркантилистскими или «клиентелистскими» настроениями, формируется система профессиональной аттестации, связанная с оценкой конкретного вклада военнослужащего в функционирование военной службы, обеспечивается адресность кадрового обновления.

Важно также отметить, что в современных условиях необходимо учитывать региональный фактор, принимать во внимание различную степень готовности к военной службе и в социально-стратификационном измерении и в социально-территориальном аспекте. Малоэффективно в современных условиях обращаться в целях пополнения кадрового потенциала Вооруженных Сил к представителям группы неработающей молодежи, характеризующейся высоким уровнем социальной девиантности и ослабленными физическими и психологическими индивидуальными показателями. Также нужно осознавать, что перспективы военной службы не привлекательны для молодежи российских мегаполисов.

В этом контексте есть возможность реализовать стратегию кадрового обновления усилением адресности кадровой политики к группам работающей молодежи и молодежи со средним и средним специальным образованием. Что касается социально-территориального аспекта, как показывает опыт кадрового обновления, целесообразным представляется локализация усилий в регионах России со стабильным социально-политическим самочувствием населения и традициями оборонного сознания (Урал, Поволжье, Центральное Черноземье).

Анализ готовности к военной службе, как фактора кадрового обновления Вооруженных Сил Российской Федерации, показывает устойчивую позитивную динамику настроений в части приверженности военной службе «ядра» военнослужащих, расширение кадрового обновления с целью усиления эффективности критериев кадрового отбора, учета личностных качеств военнослужащего.

Как мы выявили, фактор готовности имеет существенное значение как для повышения профессиональной мотивации и качества исполнения должностных обязанностей военнослужащими, так и для переопределения приоритетов кадровой политики на основе дифференцированного подхода к отбору и расстановке кадров. Наличие прямой связи между готовностью к военной службе и кадровым обновлениям как ресурсом развития кадрового потенциала свидетельствует о том, что изменения в Вооруженных Силах Российской Федерации, связанные с формированием нового облика института военной службы, включают повышение субъектности военнослужащих в процессе реализации поведенческих стратегий и стимулирование готовности к военной службе как востребованного качества для военнослужащего.

Литература

1. Гришай В. Н. Социология военного профессионализма в современной российской армии. Автореферат дисс. ... на соиск. уч. степ. канд. социол. наук. — Ставрополь: Сев-Кав. гос. техн. ун-т, 2002.
2. Агеев Б. А. Мотивационная готовность молодых офицеров к военной службе. Автореферат дисс. ... на соиск. уч. степ. канд. психол. наук. — М.: Гуманитарная академия Вооруженных Сил, 1994.

Поступила в редакцию

12 февраля 2013 г.



Сергей Михайлович Арефьев — доцент факультета военного обучения Южного федерального университета.

Sergey Mikhailovich Arefiyev — docent at the Faculty of the Army Service Specialties of the Southern Federal University.

344006, г. Ростов-на-Дону, ул. Б. Садовая, 105/42
105/42 Bolshaya Sadovaya st., 344006, Rostov-na-Donu, Russia
Тел.: +7 (863) 263-31-58; e-mail: info@sfnedu.ru



Александр Анатольевич Ращупкин — доцент факультета военного обучения Южного федерального университета.

Aleksander Anatolievich Raschupkin — docent at the Faculty of the Army Service Specialties of the Southern Federal University.

344006, г. Ростов-на-Дону, ул. Б. Садовая, 105/42
105/42 Bolshaya Sadovaya st., 344006, Rostov-na-Donu, Russia
Тел.: +7 (863) 263-31-58; e-mail: araschupkin@mail.ru
