

УДК 316.34: 355.08 (47+57)

СОЦИАЛЬНАЯ ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ И МОТИВАЦИОННАЯ СФЕРА ПРОФЕССИОНАЛИЗМА ОФИЦЕРСКОГО СОСТАВА ВООРУЖЁННЫХ СИЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

© 2011 г. А. О. Мелентьев

Военная академия связи (филиал в г. Новочеркасске)

В современных условиях социальная мотивация офицерского корпуса подверглась модификации, внедрению прагматических ценностей, конкурирующих с традиционными военно-профессиональными и военно-корпоративными установками. В представленной статье предлагается выявить корреляции между ростом прагматических настроений и социальной дифференциацией офицерского корпуса. Важным положением статьи можно считать опровержение стереотипа поощрения военно-профессиональной мотивации в контексте роста социального благосостояния. Отмечается, что социальная мотивация основывается на принятии фундаментальной или терминальной ценности военной службы, а ориентация на повышение «доходности» профессии офицера усиливает прагматическую мотивацию.

Ключевые слова: успешно адаптированный слой; слабо адаптированный слой; социальная дифференциация; социальная мотивация; социальное самочувствие.

In nowadays conditions a social motivation of the officer corps is being modified. Numerous pragmatic values are being introduced into it, and compete with traditional military-professional and military-corporative directives. It's offered to reveal correlations between growing pragmatic moods and social differentiation of the officer corps in the article. The important thesis of the article is rejoining the stereotype of the military-professional motivation encouragement in the context of social well-being growth. It is noted that social motivation is based on the acceptance of fundamental or terminal value of military service, while orientation on increasing «profitability» of the officer profession intensifies pragmatic motivation.

Key words: *successfully adapted stratum; weakly adapted stratum; social differentiation; social motivation; general state of the society.*

Определенные показатели нисходящей социальной мобильности офицерского состава, снижение уровня доходов, престижа профессии офицера не отменяют фактор внутренней дифференциации, различий социальных статусов офицеров внутри офицерского корпуса, связанных с должностными и социальными ресурсами. В целом, офицерский корпус, испытывая на протяжении длительного периода процесс относительной депривации, разделяется на «обеспеченный», «успешно адаптированный» и «слабо адаптированный» слои.

Доходы высших офицеров и среднего ко-

мандного звена различаются в 1,5–2 раза, что, конечно, выглядит «скромным» по сравнению с децильным коэффициентом в российском обществе, но имеет реальные последствия в несении военной службы, оценке жизненных перспектив, социальном самочувствии военнослужащих.

Снижение роли корпоративных и профессиональных ценностей, которое было отмечено еще в конце 90-х годов [3, с. 531], содержит отражение реальной дифференциации, связанной с различиями в качестве и образе жизни офицеров в зависимости от должности и места службы. Ценности прагматического

материального характера, на первый взгляд, выступают последствием влияния на настроения офицерского корпуса социально-психологического климата в российском обществе, монетизации общественных отношений и социально-имущественного расслоения. На наш взгляд, имеет место воздействие фактора внутренней дифференциации, градации офицерского корпуса по доходам, как показателю, ведущему к изменению ценностных ориентаций военнослужащего.

Если офицеры с достаточно высоким уровнем доходов в целом представляют группу с сохранением корпоративных и профессиональных ценностей, плохо обеспеченные офицеры занимают прагматические позиции [1, с. 15]. Казалось бы, в таком представительстве есть противоречие: прагматиками, как правило, являются преуспевающие, исповедующие идеологию успеха личности, в то время как профессионализм должен выступать ценностной мотивацией тех, кто стремится повысить свой социальный статус и, соответственно, уровень доходов освоением новых должностей и новых профессий.

Парадоксальность исчезает по мере того, как выясняется, что в современной российской армии профессионализм значительно «упал в цене» по причине нарушения принципа меритократии, освоения новых профессиональных стандартов военной службы, стагнации жизненных планов военнослужащих. Традиционная траектория военной карьеры, описываемая в контексте последовательного продвижения на основе накопления профессионализма и военного стажа, не реализуется в адекватной мере, так как резко снизились каналы горизонтальной и вертикальной мобильности. Для офицера перестала быть нормой учеба в военной академии, как возможность обретения более высокой командной должности и подтверждение высокопрофессионального статуса.

В условиях возобладания ориентации на постоянное место службы, закрепления в знакомой среде, девальвации службы по назначению в отдаленных гарнизонах и военных городках, преобладающим становится стагнационная карьера, связанная со скромными перспективами роста доходов и получения должности, но дающая ощущение стабильности в смысле постоянного места

жительства и возможности реализации семейных жизненных целей. Также, отрицательное влияние имеет стратегия перемены профессии, связанная с тем, чтобы после получения определенных социальных льгот и достижения «пенсионного» стажа завершить службу в Вооруженных Силах, закрепиться в гражданской жизни.

Различия в доходах выступают блокирующим фактором на пути профессиональных мотиваций офицеров, так как эти различия «велики» в смысле разделительных линий внутри офицерства, но «ничтожны» для стимулирования военно-профессиональной карьеры, несмотря на сложности военной службы. Дифференциация совпадает с возрастными различиями: наименее обеспеченной группой являются молодые офицеры, которые по существующим критериям не могут претендовать на компетентные должности и испытывают трудности семейной жизни, быта, рационального расходования ресурсов.

Для многих из них характерна крайне бедная мотивация военно-профессиональной деятельности, включающая, в основном, материальные мотивы оплаты и достатка, определенных гарантий и льгот [3, с. 531]. Пребывание в военном учебном заведении не приводит к формированию стратегии отложенных ожиданий, выработке правил субординации и концентрации усилий на несении военной службы. Казалось бы, обоснованные социальные ожидания могут не совпадать с индивидуальным уровнем профессионализма и ответственности, или являться вариантом отхода от военной службы.

При таком подходе нарастает тенденция безразличия к профессионализму, формального исполнения служебных обязанностей и поиска минималистской схемы поведения. Свою позицию индифферентные к профессионализму военнослужащие обосновывают тем, что их отношение к военному делу не связано с перспективами роста доходов или служебной карьерой, напротив, стремление быть профессионалом создает немалые трудности в общении с сослуживцами и вышестоящим руководством, приносит напряженность в отношения в семье в связи с увеличением ненормированного рабочего времени, «пропаданием на службе».

Оправдательным мотивом выступает не-

успешная адаптация, когда молодой офицер вынужден с большими усилиями интегрироваться в новый коллектив, вновь обретать навыки, которые не получил в процессе обучения, завоевывать авторитет среди сослуживцев. В этой ситуации не остается времени для самостоятельного повышения профессионального уровня, для подготовки к новым формам военно-профессионального обучения.

Профессиональная мотивация среди «хорошо обеспеченных» офицеров демонстрируется чаще, но часто не выходит за уровень декларации жизненных намерений, скорее, выступая формой защиты достигнутых социальных и должностных позиций, нежели реальной жизненной стратегией. Для них жизнь в армии состоялась, и профессионализм выступает показателем отношения к молодому поколению, которое находится в позициях субординации на основе должностных различий и качества профессиональной подготовки [2, с. 98].

Конкретно, это выражается в том, что молодому офицеру демонстрируется образец как можно чего-то добиться своим трудом, того, что признание заслуг измеряется должностью, воинским стажем. Различия в уровне доходов вытесняются на второй план, играя при этом значение фактора скорее взаимного отчуждения, чем взаимопризнания. Поддерживая, в целом, линию, что до сих пор не преодолена тенденция ухудшения положения военнослужащих и членов их семей, хорошо и плохо обеспеченные офицеры различаются в подходах к тому, какой критерий должен работать в оплате труда военнослужащего. Для старших, как правило, хорошо обеспеченных офицеров, важным является традиционный критерий стажа. Для молодых офицеров таковым выступает показатель качества отношения к службе, достигнутый образовательный уровень и поддержка военно-политическим руководством молодых офицеров, как перспективного и, одновременно, нуждающегося в государственной социальной поддержке, слоя.

Нельзя назвать несовпадение этих позиций взаимоисключающим. И в том, и в другом случаях демонстрируются повышенные ожидания к государству по повышению авторитета, престижности и доходности военной

службы. Но если хорошо обеспеченный слой офицеров, в принципе, настроен на «бесконфликтное» завершение службы и не связан с оценкой профессиональных перспектив, как требующих личных усилий, плохо обеспеченные офицеры рассматривают профессиональную мотивацию в тесной взаимосвязи с уровнем доходов. Для них тот или иной вид профессиональной деятельности имеет значение в соответствии с поддержанием достойного образа жизни.

Почти 60% офицеров гордятся и дорожат своей офицерской профессией [4, с. 14], но данный позитивный фактор имеет характер «внешнего» обращения, направлен на сохранение консолидированности офицерского корпуса в обществе. Внутри воинских коллективов наблюдается тенденция размежевания, которая преимущественно обретает социальные различия, деформируя профессиональные и должностные различия, нормальные для воинской службы.

Положительные сдвиги, которые произошли в социальной мотивации офицерского состава в последнее время, состоят в том, что выросло значение правовой компетентности, осознание индивидуальных прав и обязанностей, желание закрепиться на военной службе на контрактной основе, что в перспективе означает рост военно-профессиональной мотивации. В градации актуальных ценностей, разделяемых офицерским составом, выявляется ориентация на «личностный» профессионализм, зависящий от усилий самого военнослужащего и исчезновение привычки быть профессионалом «по приказу».

Индивидуализация ответственности находит отражение в усилении стремления к профессионализму, как автономности личности, ее социально-статусной защищенности и повышению личного адаптивного потенциала. Между тем, ощущение депривации, которое, казалось бы, консолидирует офицерство, воспроизводит позиции «плохой обеспеченности», так как происходит массовизация стандарта безразличия к профессионализму, роста ожиданий, построенных сугубо на встречных шагах государства без «ответной» системы роста профессионального потенциала офицерского состава.

Так как актуальным становится формирование нового типа офицера, способного дей-

твовать в неординарных ситуациях, владеть новейшими образцами техники и коммуникаций, профессиональная мотивация становится безальтернативной. Острота проблемы заключается в том, что военнослужащие не получают подтверждения своим профессиональным устремлениям: подготовка, в основном, ведется по образцам 1970–1980-х годов, что, неизбежно делает выпускника военного ВУЗа неконкурентоспособным, имеющим разрыв между жизненными притязаниями и требованиями, выдвигаемыми к офицерской профессии.

Воспроизводится позиция «плохой» адаптированности, невозможности, работая с полученным арсеналом знаний и навыков, эффективно решать поставленные задачи, проявлять себя как перспективный, инициативный молодой специалист. Выглядит так, что различия в уровне жизни являются следствием ухудшения качества образования и профессионализма молодых офицеров: «хорошо адаптированное» офицерство пользуется адекватным вознаграждением, как люди, имеющие заслуги перед государством, прошедшие испытания военной службы, сохраняющие стабильность воинской жизни.

Тревогу и обеспокоенность офицерского состава часто представляют как некое интегральное самочувствие: реально, хорошо адаптированное офицерство испытывает беспокойство по поводу сокращения Вооруженных Сил, перспектив реорганизации должностной структуры, падение воинской дисциплины, что связано со страхом потерять достигнутый социальный статус, быть уволенными или столкнуться с проблемой сужения должностной компетентности. Для плохо адаптированных офицеров нерешенными остаются жилищные проблемы, условия семейной жизни, возможности профессиональной карьеры. Для них системные изменения имеют меньше интереса, чем проблемы социального микроуровня, связанного с ним личного самочувствия.

Поэтому, исходя из корреляции между уровнем профессиональной мотивации военнослужащего и дифференциации доходов, можно сделать вывод, что, несмотря на «не-

значительность», дифференциация проводит границу между критериями военного профессионализма и путями его достижения в различных слоях офицерского корпуса. Что важно, так это переход к индивидуальному восприятию профессионализма, характерному для внутренне дифференцированных сообществ. Среди выявленных позиций профессионализм, оставаясь ценностью военной службы, подвергается различным интерпретациям в зависимости от должностного и социального статуса офицера.

Крайне важно принимать во внимание намечающийся разрыв между традиционным восприятием профессионализма, как коллективного качества офицерского корпуса, и подходом к профессионализму, как критерию избранной профессиональной деятельности. В современных условиях профессионализм перестает ассоциироваться со стажем воинской службы, ориентируя на повышенную личную мобильность, гибкость жизненных планов военнослужащего, повышенную ответственность за выполнение служебных обязанностей и адекватное отношение государства к вознаграждению за воинский труд. Притом, что большинство офицеров связывают профессионализм с необходимостью поддержания высокой готовности армии и флота, немалую роль играет личностный фактор, стремление утвердиться, как специалист, и развить необходимые в современных условиях качества деловитости, организованности и трудолюбия.

Литература

1. Кательников В. В. О проблемах Вооруженных Сил России. — Ростов н/Д, 2007.
2. Лапин В. К., Щербакова Л. И. Социальный институт военной службы в России: опыт социологического анализа. — Новочеркасск, 2003.
3. Соловьев С. С. Офицеры в социальной структуре современного российского общества. // Социология в России. Вып. 4. — М., 2002.
4. Военно-социологические исследования. // Сборник статей. Вып. 1. — М., 2003.

Поступила в редакцию

15 апреля 2011 г.



Александр Олегович Мелентьев – старший преподаватель кафедры гуманитарных и социально-экономических дисциплин Военной академии связи (филиал г. Новочеркасск).

Aleksandr Olegovich Melentyev – senior lecturer at the Military Telecommunications Academy (Novocherkassk branch) department of Humanities, Social and Economic Disciplines.

346418, г. Новочеркасск, ул. Атаманская, д. 36.
36 Atamanskaya st., 346418, Novocherkassk, Rostov reg., Russia
Тел.: +7 (8635) 22-51-07, +7 (951) 504-53-30; e-mail: Melentevmao@mail.ru
