МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное
учреждение высшего образования «Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского»

На правах рукописи

ВЛАСКИН ВИКТОР ЮРЬЕВИЧ

УПРАВЛЕНИЕ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ СОЦИАЛИЗАЦИЕЙ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ СРОЧНОЙ СЛУЖБЫ

Специальность 22.00.08 – социология управления

Диссертация на соискание ученой степени
кандидата социологических наук

Научный руководитель:
доктор психологических наук,
профессор Л.Н. Захарова

Нижний Новгород
2019

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ 3
ГЛАВА 1. СОЦИАЛИЗАЦИЯ В АРМЕЙСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ: АНАЛИЗ ФАКТОРОВ И ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ 25
1.1. Особенности социализации в современном российском обществе 27
1.2. Характеристики социальных взаимодействий военнослужащих в условиях вариативности организационных субкультур войсковых частей 54
1.3. Нормативно-управленческий подход и должностные практики армейской социализации в первичном войсковом звене 71
1.4. Профориентация и пути ее реализации в условиях военной службы 77
Выводы по первой главе 85
ГЛАВА 2. ЦЕННОСТНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ СРОЧНОЙ СЛУЖБЫ В КОНТЕКСТЕ ИХ ГОТОВНОСТИ К АРМЕЙСКОЙ СЛУЖБЕ ИЛИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ГРАЖДАНСКОГО СЕКТОРА ЭКОНОМИКИ 88
2.1. Профессиональные выборы военнослужащих срочной службы 93
2.2. Ценностная готовность военнослужащих срочной службы к армейской службе и трудовой деятельности в гражданском секторе экономики 99
2.3. Ценностные ориентации агентов армейской социализации 101
2.4. Анализ качества социализирующих воздействий должностных лиц как агентов армейской социализации 105
2.5. Модель управления профориентационной социализацией военнослужащих срочной службы 119
Выводы по второй главе 131
ЗАКЛЮЧЕНИЕ 133
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ 136
ПРИЛОЖЕНИЯ 158

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. Современный этап развития Вооруженных сил России характеризуется повышенной значимостью результатов социализации молодых людей в условиях прохождения ими службы по призыву. Основополагающим документом, регламентирующим принципы и подходы армейской социализации, является разработанная в 2002 году «Концепция воспитания военнослужащих Вооруженных Сил Российской Федерации»[1]. Этот документ, утвержденный Президентом Российской Федерации, определяет основы системы армейской социализации в виде ее целевых установок, приоритетных направлений, субъектов и объектов воздействия.

Социализация личности относится к числу одной из фундаментальных проблем социологии, поскольку работа над ее решением позволяет раскрыть законы, регуляторы и механизмы передачи социального опыта от общества к личности, раскрыть возможности социального управления этим процессом в интересах развития личности и общества. Ф. Гиддингс, будучи автором определения «социализация», в своей работе «Теория социализации»[2] сравнивал его с процессом «сплавления» различных элементов самого разнообразного населения в однородный тип. Согласно мнения Т. Парсонса социализация — это «единый процесс, посредством которого личности становятся членами социального сообщества и поддерживают этот статус»[3]. Общественную систему он определял как взаимосвязь институтов, интегрирующих традиции и роли, необходимые для существования социума, выделяя при этом школу в качестве фокального социализирующего института («общество в миниатюре»)[4]. Схожий с вышеуказанными вывод делает и польский социолог П. Штомпка, метафорически сравнивавший социализацию с процессом «врастания в общество»[5]. Н. Смелзер определяет социализацию как процесс накопления людьми опыта и социальных

[1] URL: http://www.innovbusiness.ru.html (дата обращения: 8.8.2012).
[2] Giddings, F. H. The Theory of Socialization: A Syllabus of Sociological Principles for the Use of College and University Classes, 1897.
[3] Парсонс Т. Понятие общества: компоненты и их взаимоотношение // Американская социологическая мысль: сб. М., 1996. С. 503.
[4] Цит. по: Поликанова Е. П. Социализация личности // Философия и общество. 2003. № 2. С. 92.
[5] Цит. по: Кавецкий И.Т. Основы психологии и педагогики / И.Т. Кавецкий [и др.]. Минск: Изд-во МИУ, 2010.

установок, соответствующих их социальным ролям, определяя термином «ресоциализация» усвоение новых ценностей, ролей и навыков вместо прежних. При этом социализация обуславливается такими факторами как ожидания, изменение поведения и стремление к конформизму[1]. Г. М. Андреева, выделив деятельность, общение и самосознание в качестве основных сфер реализации, определила ее результат с позиций трудовой деятельности, вследствие чего человек продвигается на новую ступень. В работах И.С. Кона социализация представлена им не только в виде целенаправленного воспитательного процесса, но и как следствие спонтанных процессов, так или иначе влияющих на формирование личности.

Проблема социализации носит комплексный, междисциплинарный характер, и вклад в ее решение вносят представители многих отраслей науки: философии, психологии, культурологии, антропологии, политологии, социологии. Российский исследователь проблем социализации А.И. Ковалева отмечает, что специфика именно социологического анализа проблемы социализации состоит в выделении социально типического в многообразных процессах интеграции индивидов в общество». В своей работе «Концепция социализации молодежи: нормы, отклонения, социализационная траектория» А.И. Ковалева дает определение «социальной нормы» как «… результату успешной социализации, позволяющей индивидам и обществу воспроизводить социальные связи, общественные отношения и культурные ценности и обеспечивать их дальнейшее развитие»[2]. В этой связи необходимо упомянуть и тезис К. Харрелмана об эффективности социализации — как процесса усвоения моральных норм, социальных ожиданий и поведенческих образцов, позволяющих взрослеющему человеку успешно включиться в социальную жизнь, — зависящей от того, насколько хорошо будут согласованы личные ресурсы человека и процессы социальной интеграции[3]. В некоторых источниках к критериям

[1] Смелзер Н. Социология. М.: Феникс, 1994. С. 56.
[2] Ковалева А.И. Концепция социализации молодежи: нормы, отклонения, социализационная траектория // Социологические исследования. 2003. №1. С. 109–115.
[3] Hurrelmann K. Social Structure and Personality Development Cambridge: Cambridge University Press. 2009. 176 p.

социализированной личности установки, стереотипы, ценности, сформированные у человека, степень адаптированности и социальной идентичности; в качестве решающего критерия выступает социальная активность личности[1].

Одним из значимых аспектов социализации является ее профессиональная составляющая. Социологи функционалистского направления, в частности Э. Дюркгейм и Т. Парсонс, анализируя характер разделения труда в обществе, в качестве центрального ставили вопрос о том, какие социальные потребности удовлетворяются функциями профессий. Профессионализация у них позиционируется как позитивный и прогрессивный процесс, обеспечивающий «общее здоровье социального тела»[2] и способствующий осуществлению социальных преобразований с целью минимизации социальных конфликтов и дезинтеграции. При этом профессии, как писал Т. Парсонс, выступая структурным элементом современного общества, оказывают благотворное воздействие в направлении общего повышения социальной адаптивности, а профессионал — это идеальный гражданин идеальной страны, нацеленный на достижение успеха[3].

В отечественной социологии исследованиям проблемам профессионального критерия социализации также уделено значительное внимание, так как отношение человека к труду может быть значимым критерием стадий социализации. Г. М. Андреева выделяет три основные: дотрудовую, трудовую и послетрудовую стадии. В работах В.А. Мансурова в качестве объекта рассматриваются институциональные основы профессиональных групп, обеспечивающих нормативный социальный порядок[4]. М.А. Шабанова отмечает тесную связь понятий «профессии» и «профессионализации» с типом общественно-

---

[1] Основы социально-психологической теории. Учебное пособие для социологов, психологов, преподавателей и студентов: Н.Н. Богомолова, А.А. Бодалев, Р.Б. Гительмахер и др. / Под общ. ред. А.А. Бодалева и А.Н. Сухова. М.: Международная педагогическая академия. 1995. С. 71.

[2] Дюркгейм Э. О разделении общественного труда. М.: Канон, 1996; Парсонс Т. О социальных системах. М.: Академический проект, 2002. 832 с.

[3] Цит. по: Абрамов Р.Н. Профессиональный комплекс в социальной структуре общества (по Парсонсу) // Социологические исследования. 2005. №1. С. 54.

[4] Мансуров В.А., Юрченко О.В. Социология профессий. История, методология и практика исследований // Социологические исследования. 2009. № 8. С. 36.

экономической системы и историческими особенностями ее развития[1]. А. Ю. Согомонову принадлежит тезис о том, что «современность создала социальный мир, структурированный вокруг профессионального труда»[2]. Н.А. Каргопольцева в своем определении социализации анализирует ее с позиций трудовой, профессиональной, интеллектуальной и нравственной зрелости личности. К критериям успешности процесса социализации, среди прочих, она относит четкий профессиональный план и, готовность к труду, культуру поведения и толерантность[3].

Профессиональное самоопределение, или принятие решения о том, какую профессию выбрать, где работать — достаточно сложная и значимая задача и представляет собой практически непрерывный процесс, который может и не иметь своего завершения. Этап первичного профессионального самоопределения принято соотносит с моментом окончания среднего образовательного заведения, когда молодые люди обладают первичной информированностью о профессиях, их востребованности и престижности. В это время, как правило, происходит осознание личных интересов и возможностей, сравнение структуры своих профессиональных мотивов с требованиями известных профессий, которых, по разным источникам, в настоящее время насчитывается около 7000–7500 наименований с достаточно высокой интенсивностью их обновления[4].

Профессиональная составляющая Федерального государственного образовательного стандарта (ФГОС) предусматривает «…использование средств психолого-педагогической поддержки обучающихся и развитие консультационной помощи в их профессиональной ориентации, включающей диагностику профессиональных склонностей и профессионального потенциала обучающихся, их способностей и компетенций, необходимых для продолжения

---

[1] Шабанова М. А. Новое поколение российского бизнес-сообщества: особенности профессионализации и адаптации // Социологические исследования. 2006. № 12. С. 28.
[2] Согомонов А. Ю. Генеалогия Успеха и Неудач. М.: «Солтекс» при участии «Невский простор», 2005. С. 145.
[3] Каргопольцева Н.А. Социализация и воспитание студентов вуза / Вестник ОГУ. 2002. №2. С. 80–85.
[4] Жураковская В.М. Профильная ориентация и профориентационная работа // Человек и образование. № 2. 2005. С 36–41.; Антипьев А.Г, Волегов В.С. Структура спроса на профессии (на основе контент-анализа объявлений о работе в г. Перми) // Вестник Пермского университета. Философия. Психология. Социология. Пермь, 2011. № 4 (8). С. 107–114.

образования и выбора профессии (в том числе компьютерного профессионального тестирования и тренинга в специализированных центрах)[1]». Социализационная же его составляющая формулируется следующим образом: «… программа обучения должна быть направлена на освоение обучающимися социального опыта и основных социальных ролей, соответствующих ведущей деятельности данного возраста, … на формирование готовности к выбору направления своей профессиональной деятельности в соответствии с личными интересами, индивидуальными особенностями и способностями, с учётом потребностей рынка труда…»[2]. А.В. Меренков также делает акцент на существование взаимосвязи между распределением по профессиям, соответствующим потребностям в кадрах предприятий крупного, среднего, малого бизнеса, муниципальных учреждений, и содержанием выбора нынешних выпускников школ[3]. После окончания среднего образовательного заведения, по мнению Г.В. Иванченко, человек на разных этапах своего жизненного пути может не раз вернуться к проблеме профессионального самоопределения[4]. Процесс профессионального самоопределения регулируется личным опытом человека и, как уже было отмечено, траектория процесса профессионального самоопределения в реальной жизни может иметь кризисные участки. В качестве примера можно привести призыв молодых людей на военную службу, осуществляемый в нашей стране по достижения возраста 18 лет, то есть почти сразу после окончания среднего образовательного (или профессионального) учреждения.

Необходимо отметить, что время призыва на военную службу (18 лет) характеризуется рядом критических моментов в процессе онтогенеза молодого человека[5]. Во-первых, он колеблется между положительным полюсом идентификации «я» и отрицательным полюсом путаницы ролей. Второй

[1] Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования. Утвержден приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от «17» декабря 2010 г. № 1897.
[2] Там же.
[3] Меренков А. В., Мокерова Ю. В., Смирнова О. Г. Профессиональное самоопределение выпускников школ в современных условиях // Известия Уральского федерального университета. Серия 3. Общественные науки. 2015. № 2 (140). С. 107.
[4] Иванченко Г.В. Стратегии профессионального самоопределения и репрезентация профессионализма // Психология. Журнал Высшей школы экономики. 2005. Т. 2. № 2. С. 24–51.
[5] Цит. по: Schaeffer D. Social and Personality Development. Belmont, CA: Wadsworth, 2009.; Эриксон Э. Идентичность: юность и кризис. М.: Издательская группа «Прогресс», 1996.

кризисный момент связан с колебаниями между полюсами социальной интеграции и изоляционизма. Согласно положений теории Э. Эриксона, предусматривающей наличие восьми стадий развития личности, молодой человек сталкивается с кризисным противоречием между процессами самоопределения и выбора профессии с одной стороны, и «диффузной идентичностью», проявляемой в желании оттянуть принятие взрослого статуса — с другой[1]. Д.И. Фельдштейн, опираясь на выводы концепции Д. Б. Эльконина[2] о видах ведущей деятельности на разных этапах развития личности[3] провел изучение процесса чередования рубежей социального развития личности: «промежуточных» (1 год, 6 и 15 лет) и «узловых» (3 года, 10 и 17 лет). Такой подход позволил Д.И. Фельдштейну прийти к выводу о наличии серьезных расхождений между особенностями молодого человека и реальной организацией воспитательного процесса.

Именно в этот сложный период молодые люди попадают в ожидаемый кризис социализации — в условия срочной воинской службы. И возникает существенное противоречие: между сложившимися установками, требующими своей реализации, и необходимостью изменить свои жизненные планы. Данные изучения призывников города Москвы показали, что практически все они, уже имея начальный опыт трудовой деятельности, высказали опасения относительно вероятностного снижения своих личностных потенциалов. По их мнению, прохождение службы снижает шансы найти хорошую работу после ее окончания. При этом 43 % из них, как отмечают Р.П. Клементьева и И.А. Николаева, признают позитивной возможность получения в армии специальности, но при этом они признают отсутствие определенности последующих перспектив по причине узкопрофильного характера специальной подготовки[4].

Таким образом, преодоление кризисов в это время должно предполагать развитие, помимо комплекса социальных и поведенческих компетенций, представлений о будущем, центральным моментом которого является

[1] URL: http://www.baby.ru/blogs/post/22257400-452068/ (дата обращения: 17.3.2011).
[2] URL: http://psychology-online.net/articles/doc-736.html (дата обращения: 28.11.2014).
[3] Фельдштейн Д.И. Психология развития личности в онтогенезе. М.: Педагогика, 1989. С. 188–189.
[4] Клементьева Р.П., Николаева И.А. Призыв на военную службу // Социологические исследования. 2000. № 10. С. 72–76.

профессиональное самоопределение. Это даст возможность для просоциального развития личности, способствует выработке просоциальных установок[1] ради достижения соответствия социализационной норме.

Военную службу, как отмечает Д.Л. Агранат, традиционно принято относить к деятельности тотальных или дисциплинарных институтов[2], поэтому армейскую социализацию можно типологизировать в качестве ее организационного подвида. В общем виде она представляет собой процесс, в ходе которого молодой человек усваивает верования, ценности, установки, ориентации, модели поведения и умения, необходимые ему для эффективного функционирования в новой для него социальной роли в организации с военной культурой. В соответствии с теориями организационной социализации в качестве результатов применения социализационных практик со стороны агентов должны быть достигнуты ролевая определенность и принятие новым социумом, а также, — в оптимальном итоге, — устойчивое желание остаться в ней[3]. Можно согласиться с мнениями исследователей, утверждающими, что «только патриоты, только люди, преданные своей организации, приверженные её целям, готовы без остатка отдавать ей все свои способности, все свои силы»[4].

Трансформации, которые претерпевает процесс профессионального самоопределения в армии, определяются спецификой социализации личности в условиях нахождения её внутри закрытой организации. Один из авторов теории тотальных (или дисциплинарных) институтов И. Гофман, определял их как место проживания и работы значительного числа находящихся в одинаковой ситуации людей, сообща следующих закрытому, формально административному циклу жизни[5]. Д.Л. Агранат и М.А. Лобанов в своей статье «Сущность и содержание социализации молодых сотрудников органов внутренних дел» отмечают: «… член

[1] Цит. по:Snyder C.R., Lopez S.J., Pedrotti J.T. Positive Psychology. The Scientific and Practical Explorations of Human Strengths. SAGE publications, Inc., 2011.
[2] Агранат Д. Л. Тотальные институты // Знание. Понимание. Умение. 2004. № 1. С. 144–145.
[3] Цит. по: Bauer T. N. Newcomer Adjustment During Organizational Socialization: A Meta-Analytic Review of Antecedents, Outcomes, and Methods / T. N. Bauer, B. Erdogan, D. Truxillo // Journal of Applied Psychology. 2007. 92 (3). P. 707–721.
[4] Цит. по: Магура М.И. Организационная культура как средство успешной реализации организационных изменений // Управление персоналом. 2002. № 1. С. 24–29.
[5] Цит. по: Аберкромби Н. Социологический словарь: пер. с англ. / Н. Аберкромби [и др.]. Казань: Изд-во Казанского университета, 1997.

тотального института общается только с теми, кто имеет такой же, как и он, институциональный статус»[1] Такие институциональные нормы проникают во все сферы жизнедеятельности участника тотального института, подчиняя себе как частную жизнь личности, так и профессиональную. Разность ценностей и стереотипов поведения гражданской и военной жизни проявляется резко и одномоментно, способствуя возникновению у вновь прибывших солдат определенной социальной фрустрации. Молодые люди призывного возраста разных социальных слоев в процессе обучения военному делу в любом случае должны подвергнуться универсализации своих социальных представлений, а принесенная ими военная присяга закрепить юридическую связь с социумом. Такие отношения, основанные на дисциплине и подчинении, французский философ М. Фуко определил как основу существования дисциплинарных институтов[2]. Социализация в таких условиях представляет собой процесс, в ходе которого молодой человек усваивает «… ценности, установки, ориентации, модели поведения и умения, необходимые ему для эффективного функционирования в новой для него организации с военной культурой»[3]. В условиях предельно формализованной армейской иерархии возникает существенное противоречие между ориентационными конструктами гражданской личности и структурой военной организации. Вследствие этого военнослужащие после своего увольнения, как отмечают в статье «Социальные проблемы бывших кадровых военнослужащих» И.В. Образцов и С.С. Соловьев, зачастую испытывают значительные трудности своей профессиональной адаптации в новых для себя условиях[4]. Данное обстоятельство свидетельствует о необходимости существенных переработок принципов подхода к социализации военнослужащих в условиях прохождения службы. Особую значимость

[1] Агранат Д. Л., Лобанов М. А. Сущность и содержание социализации молодых сотрудников органов внутренних дел // Социология и жизнь. 2009. № 3. С. 100.
[2] Цит по: Агранат Д.Л. Социализация личности в военизированных организациях: проблема нормы и отклонения: автореф. дис. … докт. социол. наук: 22.00.04. М., 2010.
[3] Цит. по: Dalenberg. S. Op den Buijs T. Military socialization: effects and effective leadership behavior in operations // Moral responsibility and military effectiveness /Edited by H Amersfoort et al. (eds.) – T.M.C. Asserpress and Contributors, 2013. P. 97–116.
[4] Образцов И.В., Соловьев С.С. Социальные проблемы бывших кадровых военнослужащих // Социологические исследования. 1998. № 4. С. 70–81.

приобретает посыл армейских социологов, отмечающих, что роль армии как социального института нельзя ограничивать только ее военно-профессиональной целью. В частности, Л.А. Певень отмечает, что в условиях трансформации российского общества армия в значительной степени востребована именно в качестве идентификационно-интегрирующего компонента общественной жизни. Он пишет: «... более плодотворно сосредоточиться не на анализе оборонной функции армии, а на социализирующей, интегративной и коммуникативной её функциях»[1]. Такое мнение разделяют и другие члены научного сообщества. Отечественные исследователи проблем молодежи Ю.Р. Вишневский и В.Т. Шапко акцентируют внимание социологов на том, что нужно изучать степень влияния социокультурной среды армейского социального института на процесс саморазвития и самореализации молодого человека[2].

Не вызывает сомнения тот факт, что условия армейской социализации сами по себе имеют широкие возможности для поддержки процесса профессионального самоопределения молодого человека: моральная и физическая подготовка, развитие готовности к напряженной и продолжительной деятельности, формирование устойчивости к физическим и психологическим стрессам. В пользу социализации, проводимой в условиях военной службы, свидетельствует и декларируемый россиянами уровень доверия к армии как значимому общественному институту. Данные социологических исследований Левада-центра, проведенные в течение 18 лет (1993 по 2011 гг.), т.е. в период кардинальных общественных трансформаций российского общества, показали, что граждане нашей страны продекларировали особую значимость для себя трех символических институтов: глава государства, церковь и армия[3]. Другие социальные институты — средства массовой коммуникации, правительство, иные силовые структуры, малый и средний бизнес — находятся в зоне полудоверия и большего или меньшего недоверия населения. Стабильность таких оцениваний

[1] Певень Л.А. Армия как институциональное звено социальной структуры российского общества // Военно-социологические исследования: сборник статей. 2012. № 1 (37). С. 13–15.
[2] Актуальные проблемы социологии молодежи / под общ. ред. Ю.Р. Вишневского. Екатеринбург, 2010.
[3] URL: http://magazines.russ.ru/nlo/2012/117/g25.html (дата обращения: 30.11.2016).

исследователями объясняется тем, что распределение мнений не зависит от интересов отдельных групп в обществе, а отражает более глубокие слои массовых представлений, находящихся за рамками текущих политических и социальных конфликтов и являющихся институционализированными отношениями, воспроизводящимися в полном объеме, несмотря на смену поколений. Размышляя об этом, необходимо вспомнить о концепции Э. Гидденса о доверии к абстрактным системам («анонимным другим»), которое, по его мнению, выполняет важнейшую функцию по обеспечению ощущения надежности повседневных отношений в современном обществе[1]. Согласно определению, взятому из большой российской энциклопедии, доверие, выступая необходимым условием «человеческого взаимодействия и социального порядка», состоит в ожидании, что «в ситуации неопределённости человек, организация или социальный институт… будут действовать предсказуемым образом, квалифицированно и во благо тех, кто ему доверяет»[2].

Определенный оптимизм внушают и результаты последних социологических опросов россиян, свидетельствующие о том, что текущее положение в Вооруженных Силах является благоприятным для формирования общественного мнения о том, что именно человеческий ресурс является ценностью армии страны. По мнению респондентов, «у министерства обороны имеется не раскрытый потенциал привлечения молодежи в армию за счет увеличения своего присутствия в образовательной и воспитательной деятельности». Большинство опрошенных (67%) придерживается мнения, что армия дает человеку новые возможности, чтобы найти себя, состояться в жизни и лишь десятая часть россиян (10%) считает, что служба в армии скорее негативно влияет на жизнь человека. Положительные ожидания в плане возможностей для роста от службы в армии высказывают и более половины призывников (54%), и в группе допризывной

[1] Цит. по: Заболотная Г.М. Феномен доверия и его социальные функции // Вестник РУДН, серия Социология, 2003, №1 (4). С. 67–73.

[2] Большая Российская Энциклопедия: в 30 т. М.: ОАО Научное издательство «Большая Российская Энциклопедия», 2007.

молодежи (64%)[1]. Все это позволяет нам, по словам Г.М. Андреевой, отнести армейскую организацию к значимому «транслятору социального опыта»[2].

Необходимо отметить, что Президент РФ постоянно акцентирует внимание на вопросе популяризации военной службы, предлагая совершенствование ее социализирующей составляющей, соотнося армию с «… важнейшим социальным лифтом»[3]. С другой стороны, важность решения задач эффективной социализации определяется и тем, что руководство страны в последние годы проводит курс на поэтапное увеличение численности военнослужащих, проходящих службу в ВС РФ на контрактной основе. Такая позиция Министерства обороны РФ конкретизирована в Федеральной целевой программе (ФЦП) «Переход к комплектованию военнослужащими, проходящими военную службу по контракту, ряда соединений и воинских частей». Предполагалось, что оптимальным решением можно признать перевод определенного числа соединений и воинских частей постоянной боевой готовности на добровольный способ комплектования; все остальные армейские организации — за счет солдат, призванных на основании всеобщей воинской обязанности. Изначально запланировано, что уже к 2017 году — при общей штатной численности Вооружённых Сил в один миллион человек — 700 тысяч должны будут составлять «профессионалы»: офицеры, курсанты военных вузов, сержанты и солдаты-контрактники. Майскими указами Президента РФ 2012 г. было определено, что ежегодный прирост числа контрактников запланирован в объеме не менее чем на 50 тысяч человек[4]. Для выполнения поставленной задачи Министерством обороны в административных центрах субъектов Российской Федерации сформированы и работают 83 пункта отбора кандидатов для прохождения службы по контракту. В интервью с начальником Главного управления кадров Министерства обороны РФ Виктором Горемыкиным было установлено, что впервые число военнослужащих по контракту начало

[1] URL: https://ru.sputnik.md/russia/20160218/4750659.html (дата обращения: 25.6.2018).
[2] Цит. по: Андреева Г.М. Социальная психология. М.: МГУ, 1998. 170 с.
[3] URL: http://www.rg.ru/2012/02/20/putin-armiya.html (дата обращения: 12.02.2014).
[4] URL: http://base.garant.ru/70170936/#friends#ixzz4rk3XCPBT (дата обращения: 5.9.2017).

превалировать над численностью военнослужащих по призыву[1]: 350 тысяч к 280 тысячам[2]. В 2018 году, в связи со вступлением в силу изменений в Федеральном Законе «О воинской обязанности и военной службе», студенты средне-специальных образовательных учреждений получили возможность, вместо срочной военной службы, проходить её по контракту[3]. Военные социологи делают вывод, что такой паритет смешанной системы комплектования на обозримую перспективу является компромиссом между поставленными задачами по реорганизации армии и текущими возможностями страны. Справочно: на завершающем расширенном заседании Коллегии Министерства обороны Российской Федерации в 2018 году было озвучено, что к исходу 2025 года количество контрактников достигнет 475600 военнослужащих при пропорциональном снижении потребности в призыве до 220 тысяч. В итоге рост численности военнослужащих по контракту в настоящее время составил 2,1 раза: от 186,4 тыс. чел. в 2012 году к 393,8 тыс. чел. к исходу 2018 года[4].

Руководство Вооруженных Сил, помимо разработки Концепции единой системы воинского воспитания, постепенно расширяет предметное поле армейской социализации, в том числе и её профориентационном аспекте. Если раньше данное направление в работе агентов имело приоритеты работы в отношении изучения профессионально-важных качеств для замещения воинских специальностей, заключения контрактов или отбора кандидатов на поступление в военные ВУЗы, то в 2015 году Министерство обороны РФ издало нормативно-правовой акт, который предусматривает проведение специалистами армейской психологической службы мероприятий по профессиональной ориентации военнослужащих, увольняемых с военной службы[5].

К другим особенностям реализации социализационных мероприятий, что дает армии преимущество перед другими институтами социализации, можно

---

[1] Горемыкин В. П. Система контрактного отбора доказала свою эффективность // Ориентир. 2017. № 8. С. 14–17.
[2] Осипов С. Уклонисты наоборот // Аргументы и факты. 2016. № 37. С. 13.
[3] Взамен службы по призыву // На страже Родины. 2018. № 21. С. 4.
[4] Укрепление обороноспособности России остается важнейшей ключевой задачей // Красная Звезда. 2018. № 142. С. 3–4.
[5] Об утверждении Положения о психологической службе Вооруженных Сил Российской Федерации: приказ Министра обороны РФ № 576 2015 года.

отнести всеобщий охват участников, обязательный характер воздействия государственной пропаганды посредством воздействия системы воинского воспитания и то обстоятельство, что служебная иерархия армии в значительной степени подобна индустриальным социумам. При соединении этих факторов с современной профориентационной работой и переходом к поддержке становления целостной социальной роли сотрудника современного предприятия задача профессионального самоопределения в условиях службы может быть эффективно решена. Не случайно эксперты агентства «Рейтор» в ходе изучения рынка труда[1] отметили, что основная проблема молодых специалистов заключается в недостатке опыта практической работы и сделали вывод о желаемой для работодателей необходимости «погружения» оптантов в производственный процесс предприятия еще на стадии подготовки к деятельности.

Работа с военнослужащими в сфере профессионального самоопределения может быть оптимизирована развитием нового профориентационного направления, имеющего в качестве цели обеспечение становления целостной социальной роли профессионала. Содержание такой работы должно включить не только ориентацию военнослужащих в современных профессиях, в особенностях функционирования современных предприятий, но и обеспечение компетентного поведения на современном рынке труда, ценностной готовности к активному участию молодых людей в совершенствовании организационных и социально-экономических отношений на своих будущих рабочих местах. В данном случае речь идет о необходимости разработки модели управления армейской профориентационной социализацией. В своей реализации профориентационная социализация предполагает целенаправленную подготовку всех должностных лиц воинской части: офицерского корпуса и звена младших командиров, выполняющих функции воспитания подчиненных в ходе служебной деятельности[2], а также специалистов штатных отделений по работе с личным

[1] URL: http://mir-nauki.com/PDF/21PDMN315.pdf (дата обращения: 23.02.2017).
[2] Устав внутренней службы Вооруженных Сил Российской Федерации. М.: Военное издательство, 2007. С. 49.

составом, — всех тех, кто способен быть эффективными агентами профессиональной социализации военнослужащих срочной службы. Очевидно, что успешность социализационных мероприятий будет зависеть от степени доверия солдат как к армейскому институту в целом, так и персонально к агентам воздействия конкретной части и подразделения в соответствии с их статусными и социально-ролевыми характеристиками. Эти параметры, в свою очередь, должны быть подкреплены, как указывал П. Штомпка при анализе динамики межличностного доверия, соответствующими действиями[1]. К примерам таких параметров можно отнести личный авторитет и отзывы окружающих, профессиональная успешность агентов, к действиям — их социализирующая деятельность в ходе прохождения службы.

Степень научной разработанности проблемы. Исследование проблем социализации, ее профориентационного аспекта опирается на солидную базу научных работ. Условно их можно распределить по нескольким группам.

Первую из них составляют работы теоретиков зарубежной и отечественной социологической науки, посвященные базовым аспектам социализации (М. Вебер, Ф.Г. Гиддингс, Г.Е. Зборовский, А.И. Ковалева, О. Конт, Т. Парсонс, П.А. Сорокин, Ж.Т. Тощенко)[2]. В эту группу входят также работы по изучению особенностей социализационных процессов в условиях переходного периода развития нашего общества, характеризующегося трансформациями ценностных ориентаций россиян (В.П. Бабинцев, А.А. Возьмитель, М.К. Горшков, А.Г. Здравомыслов, Н.И. Лапин, В.В. Петухов, Р.А. Уколов, Т.А. Хагуров, В.А. Ядов)[3].

---

[1] Цит. по: Купрейченко А.Б. Психология доверия и недоверия. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2008. 564 с.

[2] Вебер М. Избранные произведения. М.: 1990. 808 с.; Giddings, F. H. The Theory of Socialization: a Syllabus of Sociological Principles for the Use of College and University Classes, 1897.; Зборовский Г.Е. История социологии: учебник. М.: Гардарики, 2004. 608 с.; Ковалева А.И. Концепция социализации молодежи: нормы, отклонения, социализационная траектория // Социологические исследования. 2003. №1. С. 109–115.; Конт О. Дух позитивной философии. (Слово о положительном мышлении) / Перевод с французского И. А. Шапиро. Ростов на Дону: Феникс, 2003. 256 с.; Парсонс Т. Понятие общества: компоненты и их взаимоотношение // Американская социологическая мысль: сб. М.: 1996. С. 503.; Сорокин, П.А. Система социологии. Т.1. Социальная аналитика. Учение о строении простейшего (родового) социального явления / П.А. Сорокин. М.: Наука, 1993. 447 с.; Тощенко Ж.Т. Новые идеи в социологии // Знания. Понимание. Умение. 2006. №3. С. 48–50.

[3] Бабинцев В.П., Бояринова И.В., Реутов Е.В. Проблема социального аутсайдерства молодежи региона // Регионология. 2008. №2 (63). С. 240–251.; Возьмитель А.А. Образ жизни: от советского к российскому // Россия реформирующаяся. Ежегодник–2011 / Отв. ред. Академик РАН М.К. Горшков. Вып. 10. М.; СПб.: Институт социологии РАН, Нестор-История, 2011. С. 282.; Горшков М. К., Седова Н. Н. «Самодостаточные» россияне и их

Вторая посвящена рассмотрению вопросов социологии профессий (В.А. Мансуров, П.В. Романов, Е.Р. Ярская-Смирнова)[1], профессиональной составляющей социализации (А.В. Валеева, Л.Э. Пробст)[2], проблемам профориентации (В.К. Нагибин, Ф. Парсонс, И.А. Сазонов, Е.Н. Шарова)[3].

Третью группу составляют работы, посвященные аспектам социализации в организациях, относящихся к тотальным (дисциплинарным) институтам (Д.Л. Агранат, И. Гофман, Л.А. Певень, С.С. Соловьев, И.Ю. Суркова, Е.С. Щигорцова)[4].

К четвертой — относящиеся к тематике управленческих процессов в организациях (Л.Н. Аксёновская, Н.С. Данакин, С.П. Дырин, Л.Н. Захарова, А. Файоль, Э. Шейн)[5].

жизненные приоритеты // Социологические исследования. 2015. № 12. С. 4–16. Здравомыслов А.Г. Изменения мотивов трудовой деятельности. М., 1986. С. 204-214.; Лапин Н.И. Социальные ценности и реформы в кризисной России // Социологические исследования. 1993. № 9.; Петухов В.В. Российская трансформация и общественная мораль // Социологические исследования. 2015. № 12. С. 28–40.; Уколов Р.А. Основные агенты трудовой социализации российской молодежи: оценка социализационного потенциала // Историческая и социально-образовательная мысль. Краснодар: ИСОМ, 2014. № 5 (27). С. 198–203.; Хагуров Т.А. Девиации, социальный контроль и риски взросления в современной России // Вестник Института социологии. 2013. № 7. С. 175.; Ядов В.А. Лекции о состоянии современной социологической теории в приложении к российским трансформациям. СПб.: Интерсоцис, 2009. 138 с.

[1] Мансуров В.А., Юрченко О.В. Социология профессий. История, методология и практика исследований // Социологические исследования. 2009. № 8. С. 36–46.; Романов П.В., Ярская-Смирнова Е.Р. Социология профессий: аналитические перспективы и методология исследований. (Библиотека журнала исследований социальной политики). М.: ООО «Вариант», 2015. 234 с.

[2] Валеева А. В. Профессиональная социализация современной российской студенческой молодежи в технических вузах на примере г. Казани: дис. ... канд. социол. наук: 22.00.04. Казань, 2007. 216 с.; Пробст Л. Э. Профессиональная социализация школьной молодежи в современной России: дис. ... д-ра социол. наук: 22.00.04. Екатеринбург, 2004. 354 с.

[3] Нагибин В.К. Профориентация и профотбор молодежи в системе совершенствования подготовки специалистов народного хозяйства: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.03. Тверь, 1991. 21 с.; Парсонс Ф. Выбор профессии. 1909.; Сазонов И.А. Теория и практика профессиональной ориентации школьников: дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.01. Оренбург, 2001. 386 с.; Шарова Е.Н. Профессиональное самоопределение молодежи в условиях социокультурной трансформации общества: дис. ... канд. социол. наук: 22.00.04. Архангельск, 2012. 214 с.

[4] Агранат Д. Л. Тотальные институты // Знание. Понимание. Умение. 2004. № 1. С. 144–145.; Goffman E. The Characteristics of Total Institutions // Edited by A. Etzioni A Sociological reader in complex Organizations. N.Y.: Rinehart&Winston, 1969. P. 312–356.; Певень Л.А. Армия как институциональное звено социальной структуры российского общества // Военно-социологические исследования: сборник статей. 2012. № 1 (37). С. 4–21.; Соловьев С.С. Трансформация ценностей военной службы // Социологические исследования. 1996. № 9. С. 17–25; Суркова И.Ю. Социальная политика в системе гражданско-военных отношений. М.: ООО «Вариант», 2013. 376 с.; Щигорцова Е.С. Социальная адаптация лиц, уволенных из органов наркоконтроля (региональный аспект): дис. ... канд. социол. наук: 22.00.04. Казань, 2013. 166 с.

[5] Аксёновская Л.Н. Организационно – культурный консалтинг: ордерный подход // Психология бизнеса. СПб.: ИМАТОН, 2003. С. 5–9.; Данакин Н.С., Андрюшина О.Е. Социальное регулирование организационного поведения: монография. Белгород: Издат. центр «ООО Логия», 2003. 174 с.; Дырин С.П., Егорова Н.Д. Ценностные ориентации и характер самооценки современного менеджера // Казанский социально-гуманитарный вестник. 2017. №1. (24). С. 30–33.; Захарова Л.Н., Леонова И.С., Коробейникова Е.В. Ценностный конфликт и психологическая жизнеспособность персонала российских предприятий». Монография. Н. Новгород: Изд-во ННГУ, 2017. 412 с.; Fayol H. Administration industrielle et générale / Paris. Dunodet Pinat, 1917. 174 p.; Шейн Э. Организационная

Несмотря на достаточно большой багаж научных знаний в области социализации, ее профессиональной составляющей, реализация задач эффективной профориентации военнослужащих во время прохождения службы по призыву нуждается в новых исследованиях и практических подходах.

Объект исследования: социализация военнослужащих срочной службы (далее — ВСС).

Предмет: профориентационная социализация ВСС.

Цель: разработать модель управления профориентационной социализацией военнослужащих в условиях прохождения службы по призыву.

Задачи:

1. Провести теоретический анализ проблемы профессионального выбора и управления процессом социализации в условиях транзитивной экономики современной России.

2. Выявить особенности процесса армейской социализации и реализации мероприятий ее профориентационной составляющей.

3. Определить профессиональные ориентации солдат-призывников и основные сферы их будущей трудовой занятости.

4. Проанализировать ценностные ориентации и качество социализирующих воздействий должностных лиц армейских организаций как агентов управления армейской социализацией применительно к основным сферам будущей трудовой занятости ВСС.

5. Обосновать элементы системной модели управления профориентационной социализацией ВСС применительно к транзитивным социально-экономическим условиям современной России.

Гипотеза исследования: выполнение армией роли успешного социального института как для ВСС, ориентированных после увольнения на службу в армии или иных силовых организациях, так и ВСС, ориентированных на трудовую деятельность в гражданском секторе, — в условиях ценностных противоречий

культура и лидерство: учебник для слушателей, обучающихся по программам «Мастер делового администрирования»: пер. с англ. / Под ред. Т.Ю. Ковалевой. 3-е изд. СПб.: Питер, 2007. 336 с.

транзитивной экономики и вариативности организационных условий возможно посредством целенаправленного использования агентами армейской социализации механизмов управления профориентационной социализацией как составной частью социализационной работы.

Теоретико-методологические основы: теории социального действия Т. Парсонса, тотального института И. Гофмана, организационной культуры Э. Шейна, административного управления А. Файоля, трехфакторной модели профориентации Ф. Парсонса. Дополнением к ним послужили теории социальной стратификации П.А. Сорокина, социальной нормы А.И. Ковалевой, типологизации организационных культур К Камерона и Р. Куинна.

Эмпирическая база:

I. Авторские исследования:

1. Исследование взаимодействий военнослужащих (инструмент: анкета «Повседневное взаимодействие военнослужащих», 2008–2014 гг., n = 320).

2. Анализ ценностных ориентаций ВСС (инструмент: ценностный блок методики «Оценка морально-психологического состояния», 2012–2014 гг., n = 257).

3. Экспертная оценка армейской организационной культуры должностными лицами войсковых частей из состава Министерства обороны РФ (инструмент: методика OCAI — «Инструмент оценки организационной культуры» в авторской адаптации, 2014 г., n = 200.).

4. Исследование армейской организационной культуры и ценностных ориентаций ВСС (инструменты: оригинальный и адаптированный автором варианты OCAI для военнослужащих срочной службы, 2014–2016 гг., n = 389).

5. Исследование профессиональных выборов ВСС (инструмент: авторская анкета «Профессиональные выборы ВСС», 2014–2016 гг., n= 389).

6. Исследование социализирующего потенциала агентов социализации в условиях армейской службы (инструмент: авторская анкета «Социализирующий потенциал должностных лиц воинской части», 2016–2017 гг.; n = 375).

II. Вторичный анализ баз данных:

— опросов Левада — центра, проведенных в период с 1993 по 2011 гг.[1];

— научно-исследовательского (социологического) центра Вооруженных сил РФ[2];

— опросов ВЦИОМ, проведенных в октябре–ноябре 2015 года[3] и в декабре 2017 года[4].

Научная новизна диссертационного исследования:

1. Выявлены проблемы социализации применительно к транзитивным условиям современной России, показана продуктивность рассмотрения социализации в условиях армии как социального действия, что позволяет учесть весь комплекс детерминант армейского социализационного процесса: общекультурных, организационно-культурных, личностных. Раскрыта необходимость совершенствования профориентационной работы в армии для выполнения ею роли успешного социального института как в отношении ВСС, делающих свой профессиональный выбор в пользу военной службы, так и тех, кто ориентирован на трудовую деятельность в гражданском секторе. Обосновано введение понятия профориентационной социализации как этапа профориентационной работы, дано ее рабочее определение.

2. Выявлены противоречия процесса армейской социализации в ее профориентационной составляющей.

3. Определены ценностные ориентации, специфика профессионального выбора и типы сферы занятости ВСС после увольнения их в запас.

4. Выявлены ограничения социализационного воздействия и управления процессом социализации в условиях армейской службы в отношении той части ВСС, которые делают свой профессиональный выбор в пользу гражданского сектора экономики. Раскрыт механизм доверия в управлении процессом социализации.

---

[1] URL: http://magazines.russ.ru/nlo/2012/117/g25.html (дата обращения: 30.11.2016).
[2] URL: http://dyn.ens.mil.ru/science/sociological_center/actual.htm (дата обращения: 21.5.2015).
[3] URL: https://ru.sputnik.md/russia/20160218/4750659.html (дата обращения: 25.6.2018).
[4] URL: https://vz.ru/news/2017/12/18/900124.print.html (дата обращения: 18.12.2017).

5. Обоснована необходимость обновления профориентационного подхода в условиях службы по призыву применительно к условиям транзитивной экономики, обоснованы элементы и разработана модель управления процессом профориентационной социализации ВСС.

Положения, выносимые на защиту:

1. Установлено, что армейская социализация может быть рассмотрена как социальное действие, обусловленное общественными ценностями, спецификой организационной культуры и собственной мотивацией военнослужащих срочной службы. Такой подход открывает необходимость и возможность совершенствования управления профориентационной частью социализационного процесса за счет обогащения традиционной профориентационной работы, направленной на выбор профессии, профориентационной социализацией, обеспечивающей подготовку к трудовой деятельности применительно к усложнившимся организационным условиям, обусловленным изменением парадигмы экономического развития и управления от командно-административной к рыночно-инновационной. Профориентационная социализация представляет собой процесс и результат опережающего становления социальной роли современного трудовой деятельности в полноте социальных компетенций и системообразующим фактором в виде ценностной готовности к работе в вариативных организационных условиях.

2. На основе теоретического анализа и серии социологических замеров обнаружены противоречия, оказывающие влияние на управление армейским социализационным процессом, между: исходными ценностными установками призывников и необходимостью исполнения гражданского долга, профориентационными ценностями личности и особенностями организационной культуры тотального института, общей направленностью армейской социализации и временным характером прохождения срочной службы. Эти противоречия существенным образом затрудняют выполнение задач армейской профориентационной социализации и обуславливают необходимость совершенствования управления ею со стороны агентов: командного состава,

офицеров-воспитателей, специалистов из состава отделений по работе с личным составом.

3. Эмпирически установлено, что б*о*льшая часть ВСС намерены связать своё профессиональное будущее с гражданской средой, третья их часть планируют посвятить себя службе в силовых структурах на контрактной основе. Третья часть ВСС к моменту увольнения не определились со своим профессиональным будущим. Различия в ценностных ориентациях, желательных для солдат, планирующих остаться в силовых структурах, и теми, кто выразил желание работать в гражданской сфере, статистически не значимы; лишь малая часть ВСС из числа последних ориентированы на работу в рыночно-инновационных типах организационных культур современных эффективных предприятий. Установлено, что ценностные ориентации большей части ВСС, сделавших свой профессиональный выбор в пользу работы в гражданском секторе, соответствуют ценностным ориентациям персонала отсталых предприятий с традиционным типом менеджмента. Это делает актуальным разработку модели управления профориентационной социализацией ВСС.

4. На основе социологического исследования выявлено, что представители командного состава, в силу своей ценностной приверженности к армейской организации содействуют формированию отдельных профессиональных компетенций, но далеко не в полной мере способны обеспечить становление готовности ВСС к эффективному поведению на современном рынке труда. Данные показали, что агенты армейской социализации различаются в интенсивности и качестве социализирующего воздействия на солдат. Выявлено, что одним из социализирующих механизмов является доверие, которое вызывают агенты социализации, успешные как внутри, так и вне военной организации.

5. Предложена и обоснована модель управления профориентационной социализацией военнослужащих на всех трех уровнях социального действия: культурном, организационно-культурном и личностном. Модель предполагает раннее выявление профессиональных ориентаций ВСС, осуществление профориентационной работы и реализации программы профориентационной

социализации по освоению компетенций, актуальных на современном рынке труда.

Теоретическая значимость исследования:

Раскрыта роль индивидуальных и организационных ценностей как социальных регуляторов профориентационной работы с военнослужащими срочной службы. Доказано, что деятельность в условиях военной службы и на предприятиях гражданского сектора регулируется разными организационными ценностями. Предложенная модель управления даёт возможность совершенствования профориентационного подхода в системе всей армейской социализации в качестве её основного содержательного компонента.

Практическая значимость работы. Результаты диссертационного исследования могут быть использованы в вузовских курсах «Социология управления» и «Социология профессий», в качестве методического материала для профессиональной подготовки специалистов-воспитателей войсковых частей МО РФ и иных силовых структур.

Соответствие диссертации Паспорту специальностей ВАК.

Содержание диссертационного исследования соответствует паспорту специальности 22.00.08 — «Социология управления» по следующим пунктам:

— п. 14. – типологические модели управленческого процесса: признаки, характер управленческих отношений, стили руководства;

— п. 24. – ценности, мотивы и ориентации личности в системе управления.

Достоверность и обоснованность результатов исследования определяются непротиворечивостью основных теоретических положений, а также сопоставлением собственных эмпирических материалов с данными социологических исследований по тематике диссертационной работы.

Апробация работы. Результаты исследования нашли свое отражение в 21 публикации общим объемом 7,8 п.л. (личный вклад — 6,3 п.л.), из них 6 статей в изданиях, рекомендованных ВАК РФ, и представленных:

— на 10-ти Международных научно-практических конференциях: «Девиация и делинквентность: социальный контроль», Нижний Новгород, 2006;

«Государственное регулирование экономики. Инновационный путь развития», Нижний Новгород, 2011; «Система ценностей современного общества», Новосибирск, 2012; «Социология, политология, философия и история: тенденции развития в современном мире», Новосибирск, 2012; «Социокультурные корни насилия в современном обществе», Нижний Новгород, 2013; «Социальные инновации в развитии трудовых отношений и занятости в XXI веке», Нижний Новгород, 2014; «Специфика профессиональной деятельности социальных работников», Нижний Новгород, 2015; «Теоретические и методологические проблемы современных наук», Новосибирск, 2015; «Помогающие профессии: научные обоснования и инновационные технологии», Нижний Новгород, 2016; «Трансформация человеческого потенциала в контексте столетия», Нижний Новгород, 2017;

— на Всероссийской научной конференции «Фундаментальные и прикладные исследования современной психологии: результаты и перспективы развития», посвященной 45-летию ИП РАН и 90-летию со дня рождения Б.Ф. Ломова, Москва, 2017.

Структура работы. Диссертационная работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованной литературы, приложений с основными статистическими данными, методическими рекомендациями и актами внедрения[1].

[1] ГОСТ Р 7.0.11–2011. Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Диссертация и автореферат диссертации. Структура и правила оформления. М.: Стандартинформ, 2012. 12 с.

ГЛАВА 1. СОЦИАЛИЗАЦИЯ В АРМЕЙСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ: АНАЛИЗ ФАКТОРОВ И ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ

При проведении своего диссертационного исследования автором была использована следующая методологическая база. Во-первых, в ее состав вошла теория социального действия Т. Парсонса в качестве «единичного акта», предусматривающего основные элементы и их функции по обеспечению жизни человека как биосоциального существа. К основным элементам социального действия он относил условия деятельности, цели, нормы и правила поведения, способы достижения целей. Каждый из этих элементов включен в целостную систему и имеет свое предназначение. Социальное действие должно быть целенаправленно и субъектизировано. Ситуацией могут быть разнообразные факторы, актуальные здесь и сейчас. Субъект деятельности должен владеть знанием условий, в которых реализуется цель, а также чувствовать потребность в достижении целей и эмоционально реагировать на свою деятельность. Окончательно структуру социального действия определяют нормы и ценности, соотносящие цели с ситуацией и процесс принятия индивидуальных решений о путях достижения целей[1]. Успех всего социализационного процесса в условиях взаимодействия человека и различных институтов, как определял Т. Парсонс, зависит от целенаправленности и методичности социализирующих влияний. Они могут быть как постоянными и сильными, так и ослабленными по причине кризисных состояний общества и организации, ведущей к формированию безликой личности, лишенной своей индивидуальности[2].

Второй научной концепцией, вошедшей в методологическую базу, является теория «тотальных институтов» И. Гофмана, который определил довольно специфические условия формирования личности в условиях нахождения ее в относительно закрытых общественных институтах. В них процесс социализации имеет четкие внешние институциональные границы своего протекания. Фактически институт бросает все свои силы на то, чтобы направить процесс

[1] Парсонс Т. О структуре социального действия. М.: Академический Проект, 2000. 880 с.
[2] Цит по: Поликанова Е. П. Социализация личности // Философия и общество. 2003. № 2. С. 100.

социализации личности в определенном направлении вне зависимости от жизненного опыта человека, его мотивации, потребностей и т.п. Все правила, касающиеся деятельности личности, обязательны и не подлежат корректировке. В итоге личность сталкивается с необходимостью перестройки, изменения привычных и освоенных в процессе первичной социализации социальных практик.

Третья, разработанная Э. Шейном, посвящена организационно-культурному подходу. Он рассматривал организационную культуру как коллективные базовые представления, приобретаемые организацией в ходе ее адаптации к внешней среде и внутренней интеграции, базирующейся на доказанной эффективности и передаваемой новичкам в качестве организационной ценности[1]. Процесс вхождения человека в организацию предусматривает решение нескольких проблем. Прежде всего, это адаптация человека к новому окружению. Ее решение возможно путем взаимодействия двух сторон: оптанта и его организационного окружения. Согласно данной теории, организация – это общественная система, а каждый работник — это личность и, следовательно, необходимо проводить мероприятия, направленные на скорейшее и безболезненное вхождение сотрудника в коллектив (И. Грошев)[2]. Об успешной социализации можно судить о том, что оптант не испытывает чувства напряжения, страха или неуверенности и он овладел своей новой социальной ролью (Т.О. Шведова)[3].

В отдельную группу отнесены теории, позволяющие непосредственно достигнуть цели диссертационного исследования. К ним относятся:

- теория административного управления А. Файоля рассматривающего его как универсальный процесс, состоящий из пяти базовых функций: предвидения, организации, распорядительства, координирования и контроля[4];

- трехфакторная модель профориентации Ф. Парсонса.

---

[1] Шейн Э. Организационная культура и лидерство: учебник для слушателей, обучающихся по программам «Мастер делового администрирования»: пер. с англ. / Под ред. Т.Ю. Ковалевой. 3-е изд. СПб.: Питер, 2007. 336 с.

[2] Цит. по: Грошев И. Особенности влияния организационной культуры на эффективность деятельности персонала фирмы // Проблемы теории и практики управления. 2006. № 7. С. 115.

[3] Цит. по: Шведова Т.О. Организация системы адаптации новых сотрудников // Справочник по управлению персоналом. 2010. С. 41–42.

[4] Общая социология: учебное пособие. М.: КНОРУС, 2011. С. 159.

Проведение теоретического анализа данных концепций позволит наметить конкретные шаги по повышению качества мероприятий армейской социализации. С целью решения этой намеченной задачи автор счел целесообразным определить следующую логическую последовательность исследовательских действий. Для успешной реализации задач армейской социализации, прежде всего, необходимо проанализировать ее факторы. К основополагающему внешнему фактору социализации можно отнести условия реализации социализационного процесса, детерминированного сменой общественно-экономической формации российского общества как в гражданской, так и в военной социальных сферах, влияющей на ценностные установки людей. К значимому внешнему фактору можно отнести и оргкультурную среду разных армейских организаций, ранее не знакомую для солдат-призывников, имеющих разные уровни образования, профили и опыт первичной трудовой деятельности. Наконец, необходим анализ характера повседневных социальных отношений внутри армейской организации, направленность и качество нормативных социализирующих практик, включая сюда и профориентационную их составляющую.

1.1. Особенности социализации в современном российском обществе

Последние два десятилетия внимание отечественных исследователей привлекает проблема реализации социализационных мероприятий в условиях социальных трансформаций социально-экономической ситуации в России[1]. С одной стороны, многие из этих исследований носят прикладной узкопрофильный характер, определяемый психологической и психолого-педагогической практиками. С другой — оформляется направление фундаментального интереса к процессу социализации в условиях значительных социальных изменений[2].

При описании признаков переходного состояния российского общества многие исследователи упоминают термин «транзитивность», зачастую ставя его в синонимический ряд с такими характеристиками как «переходное» или «модернизирующееся». Необходимость в социально-методологическом

[1] Цит. по: Мудрик А.В. Социализация человека. М.: Моск. псих.-соц. институт, 2011.
[2] URL: http://psystudy.ru/index.php/num/2014v7n36/1018-dubovskaya36.html (дата обращения: 2.12.2016).

осмыслении данного термина объясняется задачами наиболее адекватного прогнозирования путей развития его в обозримом будущем. Толковый словарь русского языка Д.Н. Ушакова трактует значения слова «транзит» следующим образом: «1. Провоз, движение товаров или пассажиров из одного государства в другое через лежащее на пути третье... 2. Прохождение небесного светила через какую-н. плоскость, преимущественно через меридиан (астр. устар.)…»[1]. Англо-русский «Словарь Мюллера» расширяет список понятий: «перемена; переход (в другое состояние) или кратковременный; преходящий»[2]. Объединяет все эти термины смысловая идея «перехода», «переходности»[3]. Некоторые ученые, расширяя предметное поле своих исследований, проводят корреляции между транзитивностью и инновационностью, относя ее к базисной ценности современного общества как регулятора темпов общественного развития[4]. Так, В.С. Степин делает вывод: «Для нашей цивилизации инновации и прогресс становятся самоценностью»[5].

В отечественной науке анализ проблем транзитивного общества осуществлен, прежде всего, в научной парадигме социально-философского и социологического знания. Особого внимания заслуживают диссертационные исследования В.Б. Агранович, Е.М. Дубовской, А.Д. Шопенко, М.Г. Федотовой. Социальные изменения рассматриваются как результат переходного периода общества между тоталитарным и открытым его типами (В.Б. Агранович). Открытым, по их мнению, можно считать «…общество, отвергающее абсолютный авторитет традиционного и одновременно пытающееся установить и поддержать традиции — старые или новые, — которые соответствовали бы стандартам свободы, гуманности и рационального критицизма»[6]; Особую значимость имеет тезис о способности человека конкретизировать инновациями свою освоенную

[1] Толковый словарь русского языка / Под ред. Д.Н. Ушакова. Т. IV. М.: 2000. С. 771.
[2] URL: http://www.diclib.com/ (дата обращения: 08.02.2014).
[3] Цит. по: Федотова М.Г. Транзитивное общество: новые смыслы переходности // Аспирантский вестник Поволжья, № 1–2. 2010. С. 87.
[4] Цит. по: Агранович В. Б. Содержание понятия «Инновация» как социально-философской категории // Известия Томского политехнического университета. Выпуск № 6. 2008. С. 111–113.
[5] URL: http://spkurdyumov.narod.ru/progi.htm. 25.04.08 (дата обращения: 08.12.2018).
[6] Цит. по: Бергсон А. Два источника морали и религии / Пер. с фр. М.: «Канон», 1994. С. 288.; Поппер К.Р. Открытое общество и его враги / Под ред. В.Н. Садовского. / Т.1: Чары Платона. М.: Феникс, Международный фонд «Культурная инициатива», 1992. С. 29.

культуру, обозначить «шаг новизны»[1]. Значительный интерес представляют выводы работы Е.М. Дубовской о том, что «…анализ роли культуры … предполагает ее рассмотрение в качестве образующей личности, так как именно культура задает те формы и эталоны, которые формируют культурное сознание человека и его социальную, социокультурную, лингвистическую идентичность»[2]. М.Г. Федотова отмечает, что основная сложность исследования транзитивного общества состоит в необходимости анализировать крайне динамичный момент перехода, во время которого все еще действуют системные закономерности предшествовавшего этапа общественного развития и вместе с тем начинают формироваться закономерности новой общественной системы»[3]. В диссертационной работе А. В. Валеевой[4] автор говорит о пересмотре ранее существовавшей системы общественных ценностей, подтверждая тем самым тезис В.А. Ядова о сдвигании прозрачных и ясных социальных идентификаций советского типа к групповым солидарностям «постмодернизации», лишенной устойчивости и наличия вектора социального прогресса[5]. Заслуживает внимание мнение Н.И. Лапина, предложившего в своих работах тезис о том, что ценностное сознание россиян находится примерно в середине движения к модернистской системе ценностей или уже во второй половине этого пути[6]. В монографии «Фантомы российского общества» Ж.Т. Тощенко отмечает: «…Показатели состояния и тенденций развития общественного сознания и поведения демонстрируют причудливое сочетание оценок-комбинаций: размытость, неопределенность, фрагментарность и переменчивость ценностных ориентаций, установок, социального настроения, общественных и личных интересов[7]».

А.Д. Шопенко отмечает, что одним из основных рисков современного общества является отсутствие понимания его транзитивности, с одной стороны, и

---

[1] Цит. по: Ахиезер А.С. Критика исторического опыта России. М.: 2005. С. 120.
[2] URL: http://psystudy.ru/index.php/num/2014v7n36/1018-dubovskaya36.html (дата обращения: 2.12.2016).
[3] URL: http://www.teoria-practica.ru/-6-2013/philosophy/fedotova.pdf (дата обращения: 2.12.2016).
[4] Валеева А. В. Профессиональная социализация современной российской студенческой молодежи в технических вузах на примере г. Казани: дис. ... канд. социол. наук: 22.00.04. Казань, 2007. 216 с.
[5] Ядов В.А. Социальная идентификация в кризисном обществе // Социологические исследования. 1993. №1. С. 41.
[6] Лапин Н.И. Ценности как компоненты социокультурной эволюции современной России // Социологические исследования. 1994. №5. С. 8.
[7] Тощенко Ж.Т. Фантомы российского общества. М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2015. С. 14.

асинхронности правовых, экономических и социальных процессов, с другой стороны[1]. Особое внимание при этом должно уделяться таким аспектам социальной жизни, как неопределенность ситуации и множественность вариантов социального поведения. Некоторые исследователи говорят также о развитии новых (разнонаправленных) элементов отношений и связей, повышенной инновационной активности общества и возникающем кризисе идентичности как особой ситуации сознания[2], формировании типа личности, названного Э. Фроммом «типом рыночной ориентации»[3], для которого характерны минимизация ценностной регуляции поведения. Можно предположить, что в обществе не только меняется соотношение субъекта и объекта социального воздействия, но в целом процесс социализации становится более сложным. Скорость изменений жизни обесценивает большую часть социального опыта человека чрезвычайно быстро, меняя при этом его ценностную структуру. Появляются «горизонтальные» каналы трансляции социального опыта, предполагающие передачу опыта внутри одного поколения. М. Мид, размышляя о направлении вектора процесса социализации на период конца XX – начала XXI веков, писала о том, что движение от однозначной передачи опыта старшего поколения младшему постепенно сменяется всё большим влиянием сверстников друг на друга и даже воздействием младшего поколения на старших, меняя тем самым формы социального взаимодействия[4].

Такое положение дел наводит на мысль о переосмыслении содержания всего социализационного процесса. Наиболее целесообразной, по мнению Е.М. Дубовской, видится идея формирования парадигмы индивидуального пути развития, суть которой состоит в том, что жизненный путь каждой личности уникален и неповторим[5]. Социальная транзитивность предполагает множественность нормативно-ценностных систем и соответствующих им

---

[1] Шопенко А.Д. Социальные риски транзитивного общества: автореф. дис. … д-ра социол. наук. СПб., 2011.
[2] Агранович В.Б. Транзитивный период развития общества и качество образовательных процессов // Инженерное образование. 2005. № 3. С. 158–163.
[3] Цит. по: Фромм Э. Иметь или быть? М: Прогресс, 1990. С. 336.
[4] Цит. по: Мид М. Культура и мир детства. М.: Наука, 1988.
[5] Дубовская Е.М. Социализация в изменяющемся мире. В кн.: Г.М. Андреева, А.И. Донцов (Ред.). Социальная психология в современном мире. М.: Аспект Пресс, 2002. С. 148–162.

паттернов социального поведения. Исследование соотношения этих двух этих факторов в процессе социализации видится наиболее приоритетной задачей. Для ее решения необходимо осуществить переход от представлений о социализации как процессе «вхождения» личности в стабильный, жестко структурированный социум к пониманию социализации как процесса конструирования персонального социального пространства, построения связей с множеством других социальных пространств. Прежде всего, потребуется более четкая операционализация механизмов взаимодействия двух составляющих социализации – усвоения и воспроизводства[1]. Вторым важным аспектом остается разработка функционирования социальных норм в рамках социализационного процесса конкретного человека. Особую значимость здесь приобретает проблема соотношения нормы в психологии и социологии, то есть определение связи между индивидуальными и социальными нормами.

Данные центра комплексных социальных исследований Института социологии РАН демонстрируют тенденцию значительных трансформаций ценностной сферы российского общества. В частности, в статье В. В. Петухова «Российская трансформация и общественная мораль»[2] автором отмечено, что причиной данных изменений, на его взгляд, явилось совместное невмешательство власти и общества в дела друг друга на протяжении двух последних десятилетий, выступившее в качестве негласного общественного контракта. Ряд социологов подобную ситуацию назвали «экспериментальной площадкой». В частности, М.К. Горшков и Н.Н. Седова в статье ««Самодостаточные» россияне и их жизненные приоритеты» отмечают: «… на этой площадке в короткие по историческим меркам периоды отрабатывались модели государственного устройства, в рамках которых гражданину поочередно предъявлялись различные требования и предлагались разные роли»[3]. Авторы делают вывод, что именно за счет этого

[1] URL: http://psystudy.ru/index.php/num/2014v7n36/1018-dubovskaya36.html (дата обращения: 2.12.2016).
[2] Петухов В.В. Российская трансформация и общественная мораль // Социологические исследования. 2015. № 12. С. 28–40.
[3] Горшков М. К., Седова Н. Н. «Самодостаточные» россияне и их жизненные приоритеты // Социологические исследования. 2015. № 12. С. 4.

было сформировано поколение россиян, разделяющих идею «транзитивности» своих моральных установок.

В ходе проводимого Институтом социологии РАН исследования было установлено, что 45% респондентов в позиции «Современный мир жесток, и для того, чтобы добиться успеха в жизни, иногда приходится переступать через моральные принципы и нормы» дали по ней положительные ответы. Проводившие исследования специалисты отметили, что чем моложе респонденты, тем чаще они придерживаются такой смысловой позиции: в возрасте 18–30 лет доля тех, кто считает, что иногда можно преступить через моральные принципы ради достижения жизненного успеха, превышает (57%) число тех, кто придерживается противоположной позиции (43%), традиционность и транзитивность мнений о моральных нормах этой категории респондентов представлены в одинаковых процентных показателях (50%)[1].

К важному выводу можно отнести тезис исследователей о том, что «…общим вектором произошедших перемен стало активное расширение зоны действия норм негативных за счет сужения зоны действия норм позитивных:… в 2 раза стало меньше тех, в ближайшем социальном окружении которых почти все стремятся работать как можно лучше… в 4,4 раза стало больше людей, вокруг которых почти все озабочены собственным благополучием и ориентированы исключительно на себя…»[2]. И проблема здесь в том, что такие тенденции становятся приоритетными для молодого поколения россиян. Исследователи В.П. Бабинцев и Е.В. Реутов в своей работе «Самоорганизация и «атомизация» молодежи как актуальные формы социокультурной рефлексии» на примере молодежи Белгородской области отметили выдвижение на первый план ценностей индивидуалистического характера, связанных с практическим успехом и достижением личного благополучия; авторы обозначили этот процесс как

[1] Петухов В.В. Российская трансформация и общественная мораль // Социологические исследования. 2015. № 12. С. 31–32.

[2] Цит. по: Уколов Р.А. Основные агенты трудовой социализации российской молодежи: оценка социализационного потенциала // Историческая и социально-образовательная мысль. Краснодар: ИСОМ, 2014. № 5 (27). С. 198–203.; Возьмитель А.А. Образ жизни: от советского к российскому // Россия реформирующаяся. Ежегодник–2011 / Отв. Ред. Академик РАН М.К. Горшков. Вып. 10. М.; СПб.: Институт социологии РАН, Нестор-История, 2011. С. 282.

тенденцию к «атомизации» молодежи[1], приводя в качестве доказательства своего вывода следующие данные: 57,31% участников исследования заявили, что они верят только в себя, и лишь 1% — в других людей[2].

«История сжимается до настоящего, и все вертится вокруг собственного «я» и личной жизни того или иного человека», — отмечает З. Бауман[3]. По мнению Т.А. Хагурова современный молодой человек, испытывая дефицит продуктивных увлечений и интересов, в итоге становится разумным эгоистом, у которого на первом плане личный успех и благополучие свое и своих близких при отсутствии идеалов социального служения; «… желательные личностные качества складываются вокруг понятия «эффективность», носят ярко выраженный гедонистический характер, что формирует пассивность, безволие и инфантилизм»[4]. В диссертационной работе Л.Э. Пробст «Профессиональная социализация школьной молодежи в современной России»[5] ее автор отмечает рационализм и предприимчивость в списке наиболее востребованных качеств личности молодого российского гражданина. Автор работы делает существенное уточнение о зачастую неадекватных нравственных установках молодых людей, влияющих на выбор средств достижения поставленной цели.

Социологические исследования последних лет раскрывают ценности современных молодых людей с позиций индивидуалистских ориентаций, достижения личного успеха и материального благополучия посредством карьеры и приобретения высокого социального статуса[6]. Отметим, что подобные ценностные установки в нашей стране впервые были выявлены в конце 50-х-начале 60-х годов при проведении массовых исследований мотивации труда

---

[1] Бабинцев В.П., Реутов Е.В. Самоорганизация и «атомизация» молодежи как актуальные формы социокультурной рефлексии // Социологические исследования. 2010. № 1. С. 109–115.

[2] Бабинцев В.П., Бояринова И.В., Реутов Е.В. Проблема социального аутсайдерства молодежи региона // Регионология. 2008. №2 (63). С. 246.

[3] Цит. по: Бауман З. Индивидуализированное общество. М.: Логос, 2005.

[4] Хагуров Т.А. Девиации, социальный контроль и риски взросления в современной России // Вестник Института социологии. 2013. № 7. С. 175.

[5] Пробст Л. Э. Профессиональная социализация школьной молодежи в современной России: дис. ... д-ра социол. наук: 22.00.04. Екатеринбург, 2004. 354 с.

[6] Цит. по: Карпухин О.И. Молодежь России: особенности социализации и самоопределения // Социологические исследования. 2000. №3. С. 124–128.; Семенов В.Е. Ценностные ориентации современной молодежи // Социологические исследования. 2007. № 4. С. 37–43.

рабочей молодежи в ленинградской промышленности[1]. Было установлено, что работа, трудовая деятельность решительно становятся лишь инструментальной ценностью. Во всех опросах мотив заработка у молодых рабочих оказывался ведущим, существенно опережающим все остальные. В 2000 г. мотив заработка был характерен для абсолютного большинства молодых рабочих (88,4%), опережая мотив, связанный с содержанием труда в виде реализации своих способностей на 56%. Мотивы же общественной значимости труда в виде принесения пользы людям, общественного признания труда и активного участия в управлении производством оказались на периферии ценностных приоритетов. Показательными так же в данном плане являются результаты исследования предпочтений молодежи в выборе будущей профессии, проведенного в 2011 году А.В. Сотниковой, результаты которого отражены в её диссертационной работе «Профессиональная мотивация студенческой молодежи в современных условиях развития рынка труда в России». Согласно полученным данным, более 50% процентов опрошенной молодежи при выборе профессии отдали предпочтение высокой заработной плате, нежели стабильной работе по специальности. В предыдущем ее исследовании (2005 год) было установлено, что 39,6% респондентов не связывали выбор профессии с полученной специальностью[2]. В диссертационном исследовании Ю.А. Щавлинского «Детерминанты профессионального выбора молодежи среднего города России: социокультурный анализ» его автор обратил свое внимание на то, что для большинства опрошенных молодых людей (60–65%) профессиональный выбор носит условный характер («квазивыбор»), поскольку в большинстве случаев оптант выбирает профессию не столько потому, что его привлекает именно содержание труда, а предпочтение отдается выбору определенного образа жизни, где профессия — лишь одно из средств его построения[3].

---

[1] Здравомыслов А.Г., Ядов В.А. Человек и его работа в СССР и после: учебное пособие для вузов. 2-е изд., испр. и доп. М. Аспект-пресс, 2003. С. 480–482.

[2] Сотникова А.В. Профессиональная мотивация студенческой молодежи в современных условиях развития рынка труда в России: дис. ... канд. социол. наук. Ростов-на-Дону, 2011. 171 с.

[3] Щавлинский Ю.А. Детерминанты профессионального выбора молодежи среднего города России: социокультурный анализ. 22.00.06: автореф. … канд. социол. наук. Ростов-на-Дону, 2009.

Такие трансформации ценностей, по нашему мнению, неизбежно оказывают влияние на отношение молодых людей к значимости трудовой деятельности. В ходе анализа наиболее востребованных деловых качеств автор счел целесообразным выделить мнения респондентов тех сфер трудовой или учебной занятости, с которыми знакомы молодые люди возраста 18 лет до призыва на военную службу: представители рабочих профессий, работники сферы услуг, студенты, а также респонденты из числа тех, кто проживая в сельской местности, может иметь навыки трудовой деятельности сельскохозяйственного профиля (таблица 1).

Таблица 1

Оценка динамики деловых качеств за 15-20 лет среди представителей различных профессиональных групп, %

	Деловые качества			
Категории респондентов	активность, целе-устремленность, инициативность	ум, образован-ность	способность к сотрудничеству	трудолюбие
Все опрошенные	33	24	19	13
Рабочие	29	20	18	13
Работники сферы услуг	36	24	23	14
Студенты	44	31	30	21
Жители села	22	21	13	11

В таблице 1 данные представлены в процентах от числа тех, кто считает, что качества усилились.

В ходе изучения проблемы трансформаций морально-деловых качеств россиян исследователи указали на ярко выраженный континуум полярных мнений респондентов: доли убежденных и их оппонентов в критериях активности, целеустремленности и инициативности практически совпали. Было установлено, что такие качества, как образованность, способность к сотрудничеству и трудолюбие за последние 15–20 лет либо ослабли, либо значительно не изменились[1]. Простой анализ данных показывает нам, что ведущие просоциальные трудовые позиции занимают студенты учебных заведений и, частично, работники сферы услуг. В аутсайдерах — жители села и представители рабочих профессий. Такая поляризация установок автором объясняется тем, что позитив студентов объясним их включенностью в учебный процесс и, как следствие, слабым представлением о предстоящей трудовой деятельности

[1] Петухов В.В. Российская трансформация и общественная мораль // Социологические исследования. 2015. № 12. С. 28–40.

(«сдают сессии»); работники сферы услуг делают упор на полезные социализационные навыки, дающие возможность им быть успешными («эмпатия с клиентом»). На другом полюсе — кризис села и нивелирование значимости образа «человека труда» для общества. В качестве итогов такой дифференциации можно привести результаты мониторинговых исследований, проводимых ВЦИОМ. Так, например, по итогам 2017 года было зафиксировано, что самыми невостребованными сферами деятельности в ближайшее время станут рабочие специальности (менее 1%); по мнению 48% опрошенных, молодым людям легче всего трудоустроиться в торговле, 30% высказались за сферу обслуживания и лишь 18% высказались за промышленное производство[1].

Данные по выборке профессиональных категорий диссертантом приведены не случайно. Необходимо помнить, что возраст призыва совпадает с периодом, когда молодой человек получает первичные профессиональные навыки и может иметь «размытые» трудовые ориентиры. В этой связи целесообразно сделать ссылку на данные по показателям образовательного ценза призывников и первичным трудовым навыкам молодого пополнения воинской части, в которой диссертант осуществляет свою трудовую деятельность в качестве войскового психолога. Из всего перечня нормативных параметров первичного социально-демографического изучения прибывающего личного состава к рассмотрению предложены следующие показатели: уровень и вид образования, а также род занятий до призыва на военную службу (таблица 2).

Таблица 2

Социально-демографические характеристики молодого пополнения части за 7 лет, %

№ п/п	Характеристики	2011 г.	2013 г.	2015 г.	2017 г.	2018 г.
1	**По образованию:**					
1.1	- высшее профессиональное	15	14	11	3	12
1.2	- среднее (или начальное) профессиональное	44	42	55	73	66
1.3	- общее среднее (11 классов)	29	25	24	11	11
1.4	- общее основное (9 классов)	12	19	10	13	11
2	**По роду занятий до призыва:**					
2.1	- учились	45	30	21	30	60
2.2	- работали	47	67	76	70	40
2.3	- не работали и не учились	8	3	3	–	–

[1] URL:https://vz.ru/news/2017/12/18/900124.print.html (дата обращения: 18.12.2017).

Рассмотрев позиции основных категорий респондентов всех представленных в параграфе исследований, необходимо признать, что военнослужащие срочной службы на момент призыва имеют дефицит знаний, умений и навыков оптимальной профориентации. Наиболее очевидная причина этого — их возраст и соответствующий ему допризывный стаж деятельности, определяемый образом жизни конкретного молодого человека. Данные таблицы 2 позволяют отметить некоторые особенности призывной молодежи. К ним можно отнести стабильный рост числа тех ВСС, кто имеет среднее профессиональное образование. В равных пропорциях, за исключением данных 2011 года, представлены те, кто совмещал учебную и трудовую деятельность в виде периодических подработок. Если в качестве критерия стадий социализации взять трудовую деятельность, то очевидна разница между условиями обучения в ВУЗе и техникуме[1]. В ходе опросов, тематика которых была посвящена опыту первичной деятельности, сочетающей в себе возраст призывников и трудовой стаж, можно предположить, что во многих случаях речь идет о «практически-профессиях», «полу-профессиях», «недо-профессиях» и «не-профессиях», обозначенных в обзорной статье В.А. Мансурова и О.В. Юрченко «Социология профессий. История, методология и практика исследований»[2]. Велика вероятность того, что имея начальные навыки деятельности или проходя обучение, они в большинстве своем в настоящее время разделяют социальные установки большинства россиян в отношении вероятного после окончания службы трудоустройства: в ходе опроса ВЦИОМ 2017 года респонденты показали, что им нравится их работа (87%) и, одномоментно при этом 81% опрошенных недовольны своим материальным положением. По мнению социологов, такие результаты указывают на то, что большинство граждан страны в настоящее время «…удовлетворены просто возможностью быть трудоустроенными»[3]. Такой вывод свидетельствует о наличии барьеров

[1] Шабанов Л.В. Социализация: учебно-методическое пособие. Томск, 2006. С. 13.
[2] Мансуров В.А., Юрченко О.В. Социология профессий. История, методология и практика исследований // Социологические исследования. 2009. № 8. С. 39.
[3] URL:https://vz.ru/news/2017/12/18/900124.print.html (дата обращения: 18.12.2017).

профориентационной социализации всех возрастных категорий россиян, но особую при этом озабоченность вызывает молодежь призывного возраста, только начинающая свою трудовую деятельность и нуждающаяся в компетентной профориентации.

Нельзя забывать и тот значимый результат проведенных исследований о том, что само по себе уклонение от прохождения военной службы россиянами иногда оценивается не однозначно: лишь 41% опрошенных категоричны в том, что уклонение априори не может быть оправдано, 45% показали, что иногда это допустимо и 14% — сторонники снисходительного подхода[1].Результаты социологических исследований, проведенных в стенах НИ ИрГТУ[2] и ЮЗГУ (2013 г.) показали, что зачастую молодежь относится к военной службе по большей части настороженно, чему есть причины, связанные, прежде всего, с отсутствием информации о реальном положении дел в армии. По результатам опроса на студентов ИрГТУ в первую очередь повлияло мнение друзей (59%), на студентов ЮЗГУ — информация из СМИ (48,5%), мнение друзей у них стоит на втором месте (31,7%). При этом принципиального отказа от воинской службы как таковой в ответах респондентов нет; армия с присущими ей просоциальными установками — самостоятельностью, собранностью, устойчивыми взглядами на жизнь – воспринимается как неотъемлемый атрибут государства. Однако многие молодые люди считают, и не всегда безосновательно, что за время прохождения службы они могут потерять приобретенную ранее работу и полученные профессиональные умения и навыки; озабоченность такого рода высказали 34,7% респондентов в ЮЗГУ; в НИ ИрГТУ аналогичный показатель составил около 40 % (16% — пустая трата времени; 13% — потеря хорошей работы; 11% — профессиональная дисквалификация). Но при этом лишь 8% респондентов высказали проблему озабоченности вероятного трудоустройства после службы, что может говорить о несформированной позиции оптантов по своему окончательному профессиональному выбору на данном отрезке их

[1] Петухов В.В. Российская трансформация и общественная мораль// Социологические исследования. 2015. № 12. С. 38.
[2] URL: http://www.allbest.ru/ (дата обращения: 15.7.2017).

социализационных траекторий. К сравнению: в 2007 году среди студентов-юношей первого и четвертого курсов Тамбовского государственного технического университета было проведено социологическое исследование на тему «Отношение молодежи к службе в армии». Согласно полученным данным, рейтинг причин нежелания служить в армии, с точки зрения профессионального подхода, выглядит следующим образом: 58 % респондентов не хотят тратить время на службу, 33 % боятся растерять профессиональные умения и 29 % — не желают терять хорошую работу.

Тем не менее, в пользу армейской профориентационной социализации говорят несколько факторов. Первый из них связан с изменением времени прохождения службы по призыву. Начиная с 2008 года, продолжительность службы стала составлять один календарный год: начиная с двухлетнего временного отрезка в 2006 году и промежуточного этапа в полтора года в 2007 году. Вновь обращаясь к результатам исследований студентов трех учебных заведений, можно предположить, что превалирование показателей нежелания проходить службу по профессиональным основаниям 2007 года над показателями 2013 года почти в три раза говорит о том, что для потенциальных призывников годичное пребывание в армии становится менее фрустрирующим фактором в плане профессиональной карьеры.

Индивидуальные беседы диссертанта с военнослужащими выявили еще одну важную детерминанту значимости прохождения службы. К ней относится предпочтительность наличия отметок о пройденной армейской службе для российских работодателей при трудоустройстве молодых сотрудников.

1.1.1. Временная динамика ценностей прохождения военной службы различными категориями военнослужащих

При рассмотрении данного вопроса необходимо отметить, что, начиная с момента создания Вооруженных сил России, ценностные ориентации защитников Отечества всегда были предметом для изучения. Социологические практики в Вооруженных силах России ведут свое начало с 1847 года, когда в Императорской военной академии была основана кафедра военной статистики.

Основателем военной социологии можно считать генерала-фельдмаршала Д.А. Милютина (1816–1912 гг.), выпустившего фундаментальный теоретический труд «Первые опыты военной статистики», где он показал её связь с «предметами наук политических»[1]. В настоящее время проведением социологических исследований занимается научно-исследовательский Центр. К возложенным на него функциям относятся мониторинг социально-экономического и правового положения военнослужащих, членов их семей, а также реализация мероприятий Стратегии социального развития ВС РФ на период до 2020 г[2]. Нормативным основанием его проведения служит Федеральный закон «О статусе военнослужащих» и постановление Правительства Российской Федерации № 232 от 27 февраля 1999 г.

Исторически сложилось, что военная служба на Руси рассматривалась в обществе как почетное и достойное занятие. Изначально негодных к службе называли «негодяями» и лишь потом так стали называть человека в современном негативном понимании[3]. В начале XX века популярный российский журнал «Военный сборник» писал: «Везде правительства изыскивают способы воздействия на массы и прежде всего, разумеется, на семью и школу, в направлении напоминания об обязанности граждан пред Отечеством. Среди этих обязанностей особое место всегда занимали обязанности по защите интересов государства с оружием в руках. … Везде нужны люди с сильно развитым чувством преданности верховной власти, Отечеству, долгу гражданина и обязанностям воина»[4]. В этой связи небезынтересны и философские выводы С.Л. Франка, сделавшего вывод о том, что служение «…наиболее общее выражение существа человека и именно потому есть высшее нормативное начало общественной жизни»[5].

В настоящее время, после распада СССР, наше общество находится на стадии переосмысления отношения к военной службе в рядах Вооруженных сил России, образованных в мае 1992 года. Основной закон страны, датированный

[1] URL: http://ens.mil.ru/science/sociological_center/more.htm?id=10370968@cmsArticle (дата обращения: 25.6.2018).
[2] URL: http://ens.mil.ru/science/sociological_center/more.htm?id=10370968@cmsArticle (дата обращения: 8.3.2016).
[3] Даль В. Толковый словарь живого великорусского языка : в 4 т. М., 1989. Т. 2. С. 509.
[4] Цит. по: Евдокимов Л.В. Патриотизм в понятии народов // Военный сборник, 1914. № 4.
[5] Франк С.Л. Духовные основы общества. М., 1992. С. 107.

1993 годом, отражает только гражданский и правовой аспекты проблемы прохождения службы. Так, в 59 статье Конституции Российской Федерации защита Отечества трактуется как«… долг и обязанность граждан»[1]. Следует подчеркнуть, что защита Отечества, начиная с Устава о воинской повинности 1874 года имела особый статус государственной службы: «…Защита престола и отечества есть священная обязанность каждаго русскаго подданнаго. Мужское населеніе, безъ различія состояній, подлежитъ воинской повинности»[2] (орфография и пунктуация сохранены согласно текста источника). Необходимо вспомнить и трактовки соответствующих статей Конституций нашей страны, которые излагали эту функцию с позиций ценностно-гражданских герменевтических трактовок: «почетное право» (РСФСР в 1918)[3], «священный долг… почетная обязанность» (СССР в 1936 и 1977 гг.)[4]. Принимая во внимание смену общественно-политической формации, необходимо учесть выводы А.Г. Здравомыслова о влиянии подобных изменений на структуру ценностных ориентаций[5]. Вследствие этого можно предположить, что трансформации переходного этапа развития российского общества не могли не сказаться на взглядах тех, кто входит в состав этого армейского сообщества.

В статье С.С. Соловьева «Трансформация ценностей военной службы»[6] дан анализ отношения военнослужащих к значимым для них ценностным составляющим службы. Очень важно отметить, что в качестве эмпирической базы его работы были заложены результаты социологических исследований, проводившихся в армии и на флоте в период с 1988 по 1995 гг. Иными словами — исследования были начаты в частях Советской армии, окончены — в ВС РФ. Численность общеармейской выборки составила1800 человек. Из первоначального списка позиций (n = 36), предъявляемых для оценки

[1] URL: http://www.constitution.mvk.ru/content/view (дата обращения: 20.6.2012).
[2] Военные комиссариаты: история создания и развития. 1918-2018 гг. / Е.В. Бурдинский, П.В. Каменев, Безугольный, В.О. Дайнес // Военно-исторический журнал. 2018. № 4. С. 5.
[3] URL: http://www.hist.msu.ru/ER/Etext/cnst1918.htm (дата обращения: 15.7.2018).
[4] URL: http://www.hist.msu.ru/ER/Etext/cnst1936.htm (дата обращения: 15.7.2018).; URL: http://www.hist.msu.ru/ER/Etext/cnst1977.htm (дата обращения: 15.7.2018).
[5] Здравомыслов А.Г. Изменения мотивов трудовой деятельности. М., 1986. С. 204–214.
[6] Соловьев С.С. Трансформация ценностей военной службы // Социологические исследования. 1996. № 9. С. 17–25.

военнослужащим, С.С. Соловьев скомпоновал следующие группы ценностных ориентаций:

— военно-корпоративные ориентации как «военная идентификация» человека в социальной роли защитника страны;

— военно-профессиональные ценностные ориентации, отражающие выраженную «военную специализацию» с потребностью в самореализации при прохождении службы и желание стать военным профессионалом;

— познавательно-развивающие ориентации, развивающие личностные качества человека посредством проверки себя в сложных условиях;

— ориентации специфически-меркантильного плана, т.е. получение преференций за прохождение службы;

— материально-бытовые ценностные ориентации, формируемые под влиянием естественных потребностей людей в жилье, поддержании достойного уровня жизни.

На рисунке 1 изображены итоговые результаты опросов разных категорий военнослужащих.

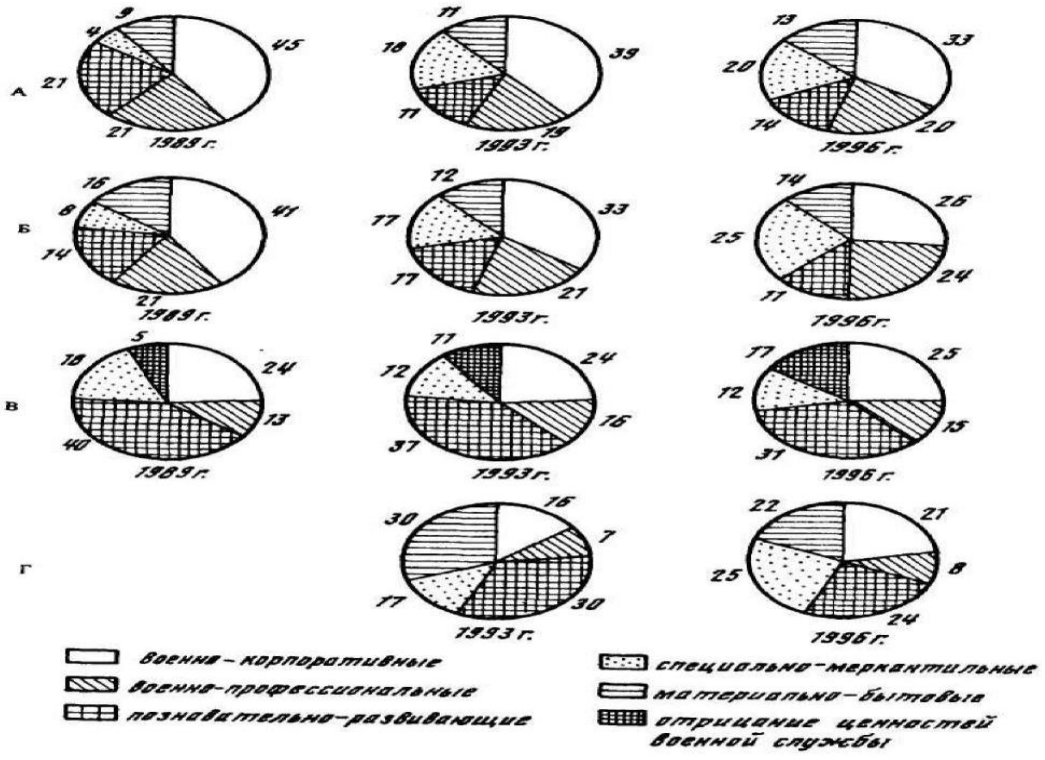


Рисунок 1. Динамика структуры ценностных ориентаций военнослужащих (%): А — офицеры и прапорщики; Б — курсанты высших военных учебных заведений; В — военнослужащие, проходящие службу по призыву; Г — рядовые и сержанты, проходящие службу по контракту

Прежде чем приступить к анализу результатов исследования С.С. Соловьева, необходимо сделать уточнения в отношении такой категории военнослужащих, как солдаты и сержанты, проходящие службу по контракту.

Изучение ценностных ориентаций этой категории было проведено С.С. Соловьевым с момента начала 1993 года, когда руководство нашей страны определило курс на введение данной категории в состав Российской армии и переход на смешанный принцип комплектования ВС РФ. Можно предположить, что в основу этой программы, направленной, прежде всего, на повышение качества профессиональной подготовки военнослужащих, был положен положительный опыт иностранных армий. В частности, в армии США, начиная с середины XX века, опробовали различные принципы комплектования вооруженных сил страны: в 1948 году перешли после добровольного к обязательному двухлетнему сроку службы, но в 1973 году вернулись к добровольной службе, т.е. к «профессиональной армии». Можно отметить, что такой кадровый принцип руководства США целиком оправдал себя: уровень доверия граждан этой страны составляет около 90%. Любопытно отметить, что авторитет и статус американской армии как социального института выдвинулся на первое место после окончания Вьетнамской войны, оставив после себя суд, церковь и народное образование[1].

Возвращаясь к российским реалиям, необходимо отметить, что отношение наших граждан к введению контрактной службы, когда во временном отрезке начала 90-х годов показатель доверия общества к российской армии снижался с 65% до критических 28% при нормативном уровне в 30–40%[2], было не всегда однозначным и такое положение дел существовало продолжительное время. Так, в ходе одного из мониторингов общественного мнения выяснилось, что доли тех, кто полагает, что нужно сохранить службу по призыву (45,9%), и тех, кто ратует за переход на контрактный принцип комплектования (47,9%), практически одинаковы (при 6,2% затруднившихся с ответом). При этом было установлено,

[1] Певень Л.А., Перемибеда П.А. Модернизация российской армии: массовые установки и ожидания россиян // Мониторинг общественного мнения. 2005. № 1 (73). С. 19.
[2] Булычев Д.А. Имидж армии: реальность и перспективы // Ориентир. 2006. № 12. С. 30–32.

что в группе согласных с призывом значительную часть (57,8%) составили люди старшего поколения. Среди сторонников контрактной службы респонденты возрастных категорий 18–24, 25–34, 35–44 лет были представлены примерно одинаково[1].

Возвращаясь к исследованию С.С. Соловьева, следует отметить несколько его существенных выводов. Во-первых, он установил, что структура ценностных ориентаций солдат, проходящих службу по призыву, имеет несколько измененный вид — отсутствие материально-бытовой группы и присутствие такой дефиниции, как отрицание ценностей военной службы с тенденцией увеличения показателей (с 5% до 17%). Данный факт, применимый к рассмотренному семилетнему отрезку времени, может свидетельствовать о наличии определенных барьеров в реализации задач армейской социализации.

В отношении контрактников было установлено, что у них отмечен рост на 8% (с 17% до 25%) ценностей меркантильной группы; аналогичная тенденция отмечена также у курсантов ВВУЗов (на 17%) и офицеров (на 16%). Это говорит нам о том, что изменение ситуации в обществе в сторону преобладания рыночных отношений сказались на значимости таких установок и мотивационных комплексов, как приобретение за время службы в вооруженных силах специальных льгот и преимуществ.

Офицерский состав, как и курсанты военных ВУЗов, также продемонстрировали снижение своих корпоративных компонент: офицеры — на 12%, курсанты — на 15%. Все это говорит о снижении ценностей «причастности» к армейскому сообществу командного состава — действующего и перспективного — что негативным образом влияет на преемственность офицерских традиций уже на стадии обучения будущих офицеров в ВВУЗе. В этой связи весьма показательны исторические примеры ресурсного подхода «вхождения» в военную корпорацию, определяющей ее кланово-иерархическую суть в оптимальном долевом участии. Первый иллюстрирует к опыту первых гвардейских полков:

[1] Певень Л.А., Перемибеда П.А. Модернизация российской армии: массовые установки и ожидания россиян // Мониторинг общественного мнения. 2005. № 1 (73). С. 78–86.

Преображенского и Измайловского. Зачисленные в полк дворяне в обязательном порядке начинали службу низшими чинами и выполняли все черновые работы, получая в виде продовольствия норму солдатского пайка[1]. Второй — эпизод похорон ветерана-фельдфебеля гвардейского полка, когда «… гроб старого кантониста подняли шесть бывших командиров полков, а на улице отдавал почести почетный взвод под командой вахмистра — как равному с покойным»[2]. Третий пример — принцип исключительного добровольного подбора и службы первых подводников русской армии. «Офицеры, как правило — отчаянная молодежь, а команда — из людей, уже обвешанных шевронами за долголетнюю службу. … На субмаринах между начальниками и командой можно было наблюдать дружбу, скрепленную железной дисциплиной». Показательны слова офицера подлодки «Волк» с псевдонимом «Лейтенант Веди»: «… сама служба, полная отваги и риска, толкала их мысль к выдумке и рационализации. Приходилось помнить, что на карту ставятся своя и множество других жизней»[3].

В диссертационной работе О.Н. Марусенко «Ценности военной службы в условиях трансформации общества и социального института армии (региональный аспект)»[4], посвященной проблемам изучения социального института армии в условиях трансформации российского общества, также приводятся данные о снижении показателей корпоративной военной сплоченности. На примере причин увольнения молодых офицеров он показал, что корпоративная разобщенность оказывает большое влияние на принятие решения об увольнении в самом начале офицерской карьеры. В ходе проведения опроса были зафиксированы такие причинные критерии как «безразличное отношение командиров», «плохие отношения с командирами», «плохие отношения с подчиненными». При этом следует отметить, что суммарный показатель по этим

[1] Охлябинин С.Д. Повседневная жизнь Русской армии во времена суворовских войн. М.: Молодая гвардия, 2004. С. 66.
[2] Игнатьев А.А. Пятьдесят лет в строю. М.: Гослитиздат, 1950. С. 85.
[3] Пикуль, В.С. Моонзунд. Миниатюры. М.: Вече, АСТ, 2001. С.180.
[4] Марусенко О.Н. Ценности военной службы в условиях трансформации общества и социального института армии (региональный аспект): автореф. дис … канд. социол. наук. Хабаровск, 2008. 22 с.

категориям лишь немного уступает главной причине — социальной и бытовой неустроенности и превалирует над размером денежного довольствия (рисунок 2).

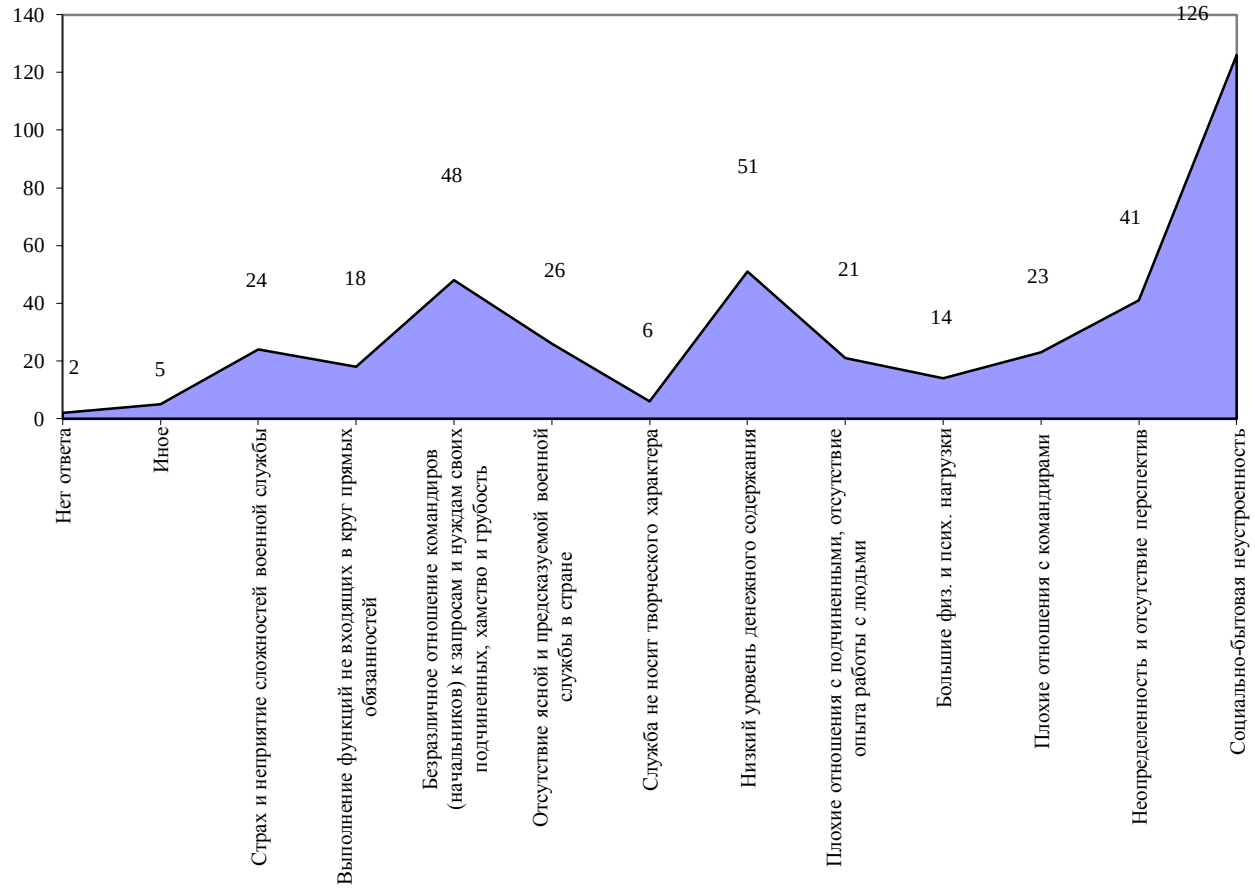


Рисунок 2. Причины увольнения молодых офицеров

Необходимо отметить, что диссертационное исследование О.Н. Марусенко датируется 2008 годом. Это уточнение важно для нас тем, что руководство страны, начиная с 2009 года, за счет значительного сокращения численности Российской армии кардинальным образом изменило условия прохождения службы по призыву и контракту. К наиболее значимым изменениям можно отнести сокращение срока службы по призыву, значительное увеличение в 2012 году денежного довольствия офицеров и контрактников, возможность профессиональной переподготовки при увольнении и значительные преференции в их квартирном обеспечении. Многие административные и хозяйственные функции переданы в гражданские профильные ведомства (введение функций т.н. «аутсорсинга»), освободив военнослужащих от выполнения массы

второстепенных задач[1]. Результатом таких реформ служит рост социального одобрения обществом деятельности руководства Министерства обороны РФ. По данным опроса 2017 года доля тех, кто положительно оценивает работу Вооруженных Сил, составила 88%. Оценки состояния Вооруженных Сил России также растут: 62% оценивают его как очень хорошее и хорошее и только 5% — как плохое или очень плохое. Средняя оценка деятельности Министра обороны РФ Сергея Шойгу в 2015–2017 годах — 4,7 балла из 5 возможных[2].

Перечисляя эти, безусловно позитивные факторы, следует помнить, что в основу эффективности действий, наряду с оснащенностью и профессиональной подготовкой заложен принцип равнодолевого сочетания армейской клановости и базовой иерархичности. «Армия — это братство, это, если хотите, политическая партия, давшая обет внепартийности, верности закону, порядку и дисциплине. Так во всех государствах, так должно быть и у нас, и эти взгляды должны прививаться армии: офицерам на школьной скамье, а нижним чинам в тиши казарменных бесед». Именно так ставил вопрос автор «Настольной книги гг. офицеров» И. Болотников. В качестве наиболее яркой иллюстрации эффективного армейского менеджмента можно процитировать слова М.Ю. Лермонтова из стихотворения «Бородино», посвященные полковнику русской армии Ф.Ф. Монахтину: «Полковник наш рожден был хватом: слуга царю, отец солдатам…»[3]. Проводя ряд исторических параллелей, необходимо, помимо заветов А.В. Суворова и «белого генерала» М.Д. Скобелева, процитировать слова из текста приказа командира 16-й пехотной дивизии русской армии образца 20-х годов XIX века генерал-майора М.Ф. Орлова: «…я сам почитаю себе честного солдата и другом и братом»[4]. Примечателен исторический факт о том, что в условиях существующего предельно жесткого сословного разделения офицеров и солдат он создавал в подразделениях своей дивизии школы взаимного обучения рядового

[1] Власкин В.Ю. Социологический анализ особенности реорганизации армейских структур при создании нового облика Вооруженных сил России // Государственное регулирование экономики. Инновационный путь развития: материалы: в 2-х т. Том II. Нижний Новгород: Изд-во ННГУ им. Н.И. Лобачевского, 2011. С. 101–103.
[2] URL: https://www.politanalitika.ru/sociology/10897/ (дата обращения: 30.6.2018).
[3] Лермонтов М.Ю. Стихотворения, поэмы. М.: Художественная литература, 1980. 223 с.
[4] Прокофьев Е.А. Военные взгляды декабристов. М.: Военное издательство Министерства обороны Союза ССР, 1953. 176 с.

состава грамоте. Можно сказать, что такой образец организационного поведения позволяет отнести его к одному из агентов армейской социализации, управляющему этим процессом. Это обстоятельно примечательно вдвойне и тем, что условия службы в русской армии, несмотря на совершение мировой освободительной миссии в Отечественной войне с Наполеоном, историки характеризуют очень негативно: телесные наказания (просуществовали с 1755 г. по 1865 г.), большое количество т.н. «постных дней» (до 119 в году). Справочно: только в 1885 году Военное министерство поставило вопрос об изъятии статей судебного производства, по которым армия считалась еще и местом ссылки[1].

В своих работах диссертант неоднократно обращался к изучению ценностных ориентаций военной службы, способных оказывать прямое или опосредованное влияние на процесс армейской социализации. Так, в период 2012–2014 гг. им были проведены исследования, посвященные тематике сравнительного анализа ценностей различных категорий военнослужащих[2]. Цель их проведений — определение «предметного поля» социализирующих ценностей военнослужащих разных категорий, позволяющих выявить ресурс оптимальных социализационных воздействий командного состава на подчиненных. В качестве социологического инструментария была использована нормативная методика по определению уровня морально-психологического состояния военнослужащих[3]. Сразу следует пояснить некоторые нормативные особенности её применения. Если до 2012 года изучались две нормативные категории военнослужащих из числа офицеров (Оф.) и солдат по призыву (СП), то в 2014 году выборка респондентов в своем составе имела три категории: офицеров, СП и военнослужащих-контрактников (К), постепенно замещающих солдат-призывников на должностях младшего командного состава. Общая численность

[1] Федоров А.В. Общественно-политическое движение в русской армии (40-70 гг. XIX). М.: Военное издательство Министерства обороны Союза ССР, 1958. С. 13.

[2] Власкин В.Ю. Ценности воинской службы как ресурс социализации военнослужащих // Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики. Тамбов: Грамота, 2015. № 12 (62): в 4-х ч. Ч.1. С. 40–44.; Власкин В.Ю. Сравнительный анализ ценностных ориентаций военной службы различных категорий военнослужащих // Система ценностей современного общества: сборник материалов XXIV международной научно-практической конференции / Под общ. ред. С.С. Чернова. Новосибирск: Издательство НГТУ, 2012. С. 113–118.

[3] Ракурс: теория, практика, информация. Выпуск № 1. Методические рекомендации по морально-психологическому и информационному обеспечению / Под общ. ред. Н.В. Бурбыги. М.: 12 ЦТ МО, 2003. 76 с.

выборки респондентов составила 257 человек. Ранги ценностных иерархий представлены в таблице 3.

Таблица 3

Ранги ценностных ориентаций военнослужащих различных категорий

Представленные в методике ценности	2012 год		2014 год		
	Оф.	СП	Оф.	К.	СП
Интересная профессия, которая просто нравится	14	1,5	14	11	4
Достижение приличного положения в жизни	7,5	13	6	7	7
Возможность испытать себя в сложных условиях	9	15	10	9	12
Воинская честь и достоинство	13	11,5	12	12	8
Решение жилищной проблемы	15	3	15	15	1
Специальные льготы и преимущества	7,5	4	5	5	2
Возможность переждать трудные времена	1	5	1	1	3
Уважение и интерес со стороны окружающих	5	11,5	4	4	11
Организованный, упорядоченный образ жизни	11	9	11	10	9
Возможность проявить свои патриотические чувства	–	–	3	8	5
Бесплатное получение специальности, образования, которые помогут устроиться в гражданской жизни	3,5	7,5	–	–	–
Причастность к важному делу по защите Отечества	12	7,5	13	14	13
Воинские традиции, ритуалы, форма одежды	6	1,5	9	3	6
Возможность увидеть жизнь в разных краях	3,5	10	7	2	10
Возможность физического совершенствования	2	14	8	6	15
Хороший коллектив и товарищи по службе	10	6	2	13	14

В таблице 3 самый низкий ранг соответствует минимальному процентному значению.

В ходе первого этапа (2012 г.) при анализе статистических данных, проведенного с помощью коэффициента ранговой корреляции Спирмена[1] (r_s = – 0,25 при диапазоне критических значений от 0,52 до 0,66) была установлена низкая согласованность полученных групповых ценностных иерархий, что говорит нам о значительных расхождениях во взглядах офицеров и солдат, проходящих службу по призыву. В контексте заявленной к рассмотрению темы работы наиболее целесообразным представляется анализ данных по тем позициям анкеты, в которых содержится максимальный социализационный, в том числе и профориентационный потенциал. Можно категорировать их следующим образом:

- для ориентированных на «силовую» деятельность: «гордость за службу в ВС РФ», «воинская честь и достоинство военнослужащего», «воинские традиции, ритуалы, форма одежды»;

[1] Сидоренко Е.В. Методы математической обработки в психологии. СПб.: ООО «Речь», 2004. С. 215–216.

- для ориентированных на «гражданскую» деятельность: «хороший коллектив и товарищи по службе» (востребованность навыков успешных коммуникаций);

- общие для всех ВСС: «возможность физического совершенствования», «возможность испытать себя в сложных условиях», «достижение приличного положения в обществе», «уважение со стороны окружающих», «возможность увидеть жизнь в разных краях», «организованный, упорядоченный образ жизни».

Перечень этих характеристик и статистически значимые различия процентных выборов (φ^*-критерий углового преобразования Фишера)[1] приведены в таблице 4.

Таблица 4

Процентные выборы и уровни статистической значимости различий оценок военнослужащих

№	Социализационные категории	Выборы, (в %)			Уровни значимости различий		
		СП	Оф.	К	СП–Оф.	СП–К	Оф.–К
1	Возможность физического совершенствования	92	27	24	$\rho \leq 0.01$	$\rho \leq 0.01$	–
2	Хороший коллектив и товарищи по службе	78	13	57	$\rho \leq 0.01$	$\rho \leq 0.01$	$\rho \leq 0.01$
3	Гордость за службу в ВС РФ	51	59	66	–	$\rho \leq 0.05$	–
4	Возможность испытать себя в сложных условиях	43	37	34	–	–	–
5	Уважение со стороны окружающих	38	15	18	$\rho \leq 0.01$	$\rho \leq 0.01$	–
6	Возможность увидеть жизнь в разных краях	37	26	11	–	$\rho \leq 0.01$	$\rho \leq 0.05$
7	Организованный, упорядоченный образ жизни	31	45	41	–	–	–
8	Воинская честь и достоинство военнослужащего	28	50	45	$\rho \leq 0.01$	$\rho \leq 0.05$	–
9	Достижение приличного положения в обществе	24	26	25	–	–	–
10	Воинские традиции, ритуалы, форма одежды	17	31	15	$\rho \leq 0.05$	–	$\rho \leq 0.05$

В таблице4 символ «-» означает, что различия статистически не значимы; $\varphi^*_{кр} > 1.64$ ($\rho \leq 0.05$); $\varphi^*_{кр} < 2.31$ ($\rho \leq 0.01$); суммы ответов респондентов превышают 100% по причине вариативности выборов.

При определении организационного ресурса социализационных мероприятий необходимо учитывать, что социализация как процесс предусматривает наличие субъект — субъектных взаимодействий ее участников. Сравнение групповых оценок по категориям «воинская честь и достоинство военнослужащего», «уважение со стороны окружающих», «возможность увидеть жизнь в разных краях» говорят о том, что потенциал такого рода взаимодействий,

[1] Сидоренко Е.В. Методы математической обработки в психологии. СПб.: ООО «Речь», 2004. С. 161–163.

вследствие разных взглядов на них со стороны военнослужащих, реализован не в достаточной степени. К примеру, показатели солдат по призыву по позиции «чести и достоинства военнослужащих» (28%) — в сравнении с другими группами военнослужащих (50% и 45% соответственно), разные уровни статистической значимости различий (для пар СП — Оф. и СП — К) — всё это позволяет высказать предположение о фрагментарности повседневного проармейского социализирующего воздействия на солдат-призывников. В первую очередь, — со стороны офицеров ($\rho \leq 0.01$) и, частично, — контрактников ($\rho \leq 0.05$). Во многом аналогичная картина наблюдается и по позиции «воинские традиции, ритуалы, форма одежды»: 17% у СП к 31 у Оф. и 15% для К. Об асистемности воздействий косвенно свидетельствуют и позиции солдат при ранжировании показателей, размещенных по принципу временно*й* динамики. В этом случае автором была проанализирована иерархия ценностей солдат-срочников в начале и конце их службы. Ранги ценностных иерархий и статистически значимые различия групповых ценностных иерархий представлены в таблице 5.

Таблица 5

Динамика ценностных ориентаций ВСС в ходе военной службы и статистически значимые различия групповых ценностных иерархий

№	Ценностные категории	Ранги процентных значений	
		Солдаты молодого пополнения	**Солдаты второго периода службы**
1	Возможность физического совершенствования	10	9
2	Хороший коллектив и товарищи по службе	7	2
3	Гордость за службу в ВС РФ	3.5	3
4	Возможность испытать себя в сложных условиях	9	10
5	Уважение со стороны окружающих	3.5	6.5
6	Возможность увидеть жизнь в разных краях	3.5	5
7	Организованный, упорядоченный образ жизни	3.5	4
8	Воинская честь и достоинство военнослужащего	6	6.5
9	Достижение приличного положения в обществе	8	8
10	Воинские традиции, ритуалы, форма одежды	1	1
Коэффициент ранговой корреляции Спирмена		**r_s= 0.76; $r_s > r_{skp}$**	

В таблице 5 критическое значение r_{skp}>0,64 ($\rho \leq 0.05$); r_{skp}< 0,79 ($\rho \leq 0.01$); самый низкий ранг соответствует минимальному процентному значению.

Анализ полученных результатов показал, что корреляция между иерархиями ценностей молодых и старослужащих солдат статистически значима

($\rho \leq 0.05$) и является положительной. Это говорит о том, что в данном случае между ценностными иерархиями существует устойчивая связь и, таким образом, прослуженное время службы существенно не повлияло на взгляды самих солдат. Однако были обнаружены и некоторые различия в их взглядах. Если увеличение рангов значимости уважения окружающих от 3,5 до 6,5 пунктов можно соотнести с ожиданием преференций от потенциальных работодателей, лояльных к отслужившим солдатам при трудоустройстве, — то агентам социализации в работе проармейской профориентационной направленности необходимо учитывать данные трансформации коллективистских установок, ведущие к снижению клановой составляющей воинской службы.

К другой особенности нормативного применения методики можно отнести тот фактор, что она в ходе своего усовершенствования периодически видоизменяется. В итоге некоторые позиции анкеты претерпели некоторые фразеологические и смысловые трансформации. Так, например, такая социализационная позиция как «бесплатное получение специальности, образования, которые помогут устроиться в гражданской жизни» для солдат-призывников была заменена на более нейтральную дефиницию «интересная профессия, которая просто нравится». Данный фактор важен для нас тем, что в ходе мониторинга социально-экономического и правового положения военнослужащих, проводимого научно-исследовательским центром ВС РФ в ответах на вопрос о возможности получения трудовых навыков для последующего трудоустройства было зафиксировано значительное снижение соответствующих показателей — с 38% в 2009 г. до 19% в 2010 г.[1] Такую трансформацию необходимо рассматривать как проблемный фактор профориентации в условиях службы.

Таким образом, соотношение результатов исследований диссертанта с данными военных социологов 1995 года позволяет сделать вывод о том, что методическая подготовка командного звена всех уровней управления требует

[1] URL: http://ens.mil.ru/science/sociological_center/more.htm?id=10370968@cmsArticle (дата обращения: 25.6.2018 г.). http://ens.mil.ru/science/sociological_center/more.htm?id=10370968@cmsArticle (дата обращения:25.6.2018).

социализационной корректировки, основа которой должна базироваться на демонтаже возникших в постсоветское время стратификационных различий между военнослужащими, составляющими армейскую иерархию. Автор российской теории стратификации П. Сорокин объяснял ее происхождение следующим образом: «Достаточно вспомнить ступени градации … от президента до полицейского, … от доктора права или философии до бакалавра гуманитарных наук, … от командующего армией до солдата»[1]. Иными словами, любая социальная организация расслаивается из-за своего постоянства и организованности. Рассматривая его точку зрения с позиций трех, выделенных им переменных, — ручного характера труда, уровня интеллекта (от 10.86 до 17.50 на примере полицейского) и отдаленности от функций социальной организации и контроля, — при которых переходы к более «интеллектуальным» профессиям сопровождаются возрастанием среднего уровня дохода[2]. Можно предположить, что применительно к нашему случаю применимы все эти признаки. Доминирующим же стратификационным признаком служат оценки престижности «ратного труда» в обществе в отношении разных категорий военнослужащих.

Определенный позитивный ресурс имеют просоциальные установки солдат, позволяющие сделать процесс армейской социализации более успешным. К ним относятся, прежде всего, гордость за службу в ВС РФ и готовность испытать себя в сложных условиях. Иными словами, успешность социализации в условиях службы может достигаться целенаправленной социализирующей деятельностью агентов в пределах обозначенного предметного поля за счет развития клановой компоненты армейских системных взаимодействий, охватывающих все категории военнослужащих. К наиболее показательным примерам можно отнести достаточно распространенные воинские ритуалы принятия военной присяги, посвящения в краповые или голубые береты во внутренних и воздушно-десантных войсках, пересечение экватора и первое погружение подводников в

[1] Сорокин П.А. Человек. Цивилизация. Общество. / Общ. ред., сост. и предисл. А. Ю. Согомонов: Пер. с англ. М.: Политиздат, 1992. С. 305.
[2] Там же. С. 353–365.

военно-морском флоте, участие военнослужащих в парадах войск в дни государственных праздников, празднование дней войсковых частей[1].

1.2. Характеристики социальных взаимодействий военнослужащих в условиях вариативности организационных субкультур войсковых частей

Классиками социологии было определено, что социализация как процесс имеет двусторонний характер. В своих трудах[2] Огюст Конт писал, что базовым элементом общественной структуры может выступать лишь такая единица, где уже присутствует социальное взаимодействие, которое выражает содержание и характер отношений между индивидами и социальными группами, — его объективную и субъективную стороны. При рассмотрении вопроса социальных взаимодействий необходим, как отмечал П.А. Сорокин, анализ их условий или, иными словами, «элементов» взаимодействий. К ним он относил наличие участников и совершение ими каких-либо значимых действий, вызывающих переживания и совершение внешних поведенческих актов. Он писал: «Явление взаимодействия людей дано тогда, когда психические переживания (а) или внешние акты (б), либо то и другое (с) одного (одних) из людей представляет функцию существования и состояния другого или других индивидов… внешние акты одного вызывают переживания и внешние акты другого … Когда между теми и другими существует функциональная связь, тогда мы говорим, что эти индивиды взаимодействуют… Декрет комиссара В, призывающий А на военную службу, «повергает его в уныние» и заставляет идти в комиссариат»[3].

В качестве маркеров объективной стороны армейских взаимодействий выступают основные принципы построения каждой военной организации — служебная иерархия и подчинение военнослужащих своим начальникам. Субъективная же сторона взаимодействий подразумевает отношения индивидов между собой. В содержательном плане речь здесь идет о характере

---

[1] Власкин В.Ю. Ценности воинской службы как ресурс социализации военнослужащих // Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики. Тамбов: Грамота, 2015. № 12 (62): в 4-х ч. Ч.1. С. 40–44.

[2] Цит. по: Конт О. Дух позитивной философии. (Слово о положительном мышлении) / Пер. с фр. И. А. Шапиро. Ростов на Дону: Феникс, 2003. 256 с.

[3] Сорокин П.А. Система социологии. Т.1. Социальная аналитика. Учение о строении простейшего (родового) социального явления. М.: Наука, 1993. С.102–103.

межличностных или социально-психологических отношений военнослужащих, способных влиять на процесс армейской социализации.

1.2.1. Организационные конструкты различных войсковых частей

Как отмечалось ранее, под социализацией понимается процесс усвоения индивидом определенной системы знаний, норм, ценностей, установок, образцов поведения, которые входят в понятие культуры, присущей социальное группе, организации или обществу в целом, и позволяют индивиду функционировать в качестве активного субъекта общественных, или организационных отношений. Организационная социализация является процессом, в ходе которого индивид усваивает ценности организации, раскрывает способности, формирует требуемое поведение и социально-культурный кругозор, важные для определения статуса человека в организации и участия в ней в качестве полноправного члена. Ее сущность состоит в том, что итогом реализации должна быть направленность работника на долгосрочное сотрудничество с организацией. По мнению Э. Шейна, от способности организации социализировать новых членов и делать это качественно будет зависеть стабильность и эффективность самой организации[1]. От решения данных проблем зависит не только то, сможет ли человек войти в организацию, но и то, как будет строиться его взаимодействие с организационным окружением. В ходе адаптации новые члены организации узнают формальные и неформальные правила, поведенческие стандарты, которым они должны будут следовать, выполняя, свои обязанности, алгоритм труда и отдыха. В связи с этим можно сказать, что социокультурной адаптации новых работников к организационному окружению способствует организационная культура (далее — ОК), а успех работников на новом месте в большей мере определяется не содержанием деятельности, а теми социальными условиями, в которых она осуществляется. В итоге при этом процесс социализации должен быть направлен на сочетание интересов и организации, и сотрудника. Данный паритет интересов организаций и интересов работников исследователь кадрового менеджмента С.П.

[1] Шейн Э. Организационная культура и лидерство: учебник для слушателей, обучающихся по программам «Мастер делового администрирования»: пер. с англ. / Под ред. Т.Ю. Ковалевой. 3-е изд. СПб.: Питер, 2007. 336 с.

Дырин считает подлинным критерием эффективности управления персоналом организации[1].

Говоря о современных исследованиях, посвященных проблематике ОК, необходимо отметить несколько подходов к ее изучению. Так, К. Камерон и Р. Куинн[2] выделяют культуры клана, рынка, адхократии и иерархии. М.А. Хитт определяет открытую и закрытую культуры[3], Л.Н. Захарова — через культуры семьи и деловой организации[4]. К. Уилбер идентифицирует социальные формы организационной культуры посредством феномена т.н. «поверхности» культуры[5], глубина которой связана с подсистемой этических смыслов смысловой системы личности лидера и группы, регулирующей взаимодействие в организации.

Раскрывая особенности армейской ОК, автор взял за основу положения теории «ордерного подхода» Л.Н. Аксеновской[6], которая выделяет три базовых типа культур в соответствии с тремя ведущими видами деятельности архаичного человека: культуры семьи, армии и церкви. В соответствии с ее теорией организационная культура может быть определена как сложный социально-психологический порядок интеракций, отношений и лежащей в их основе и направляющей их системы нравственных смыслов. При этом сам порядок определяется как состояние постижимости, поддающееся управлению[7].

В этой связи примечательны факты того, что в исторической канве описательные образы армии как организационной структуры военными теоретиками ассоциировались с образами некоего жёстко структурированного конструкта. Например, Карл фон Клаузевиц (1780-1831 гг.), прусский офицер на русской службе и автор трактата «О войне», говорил: «…войска должны

---

[1] Дырин С.П. Управление персоналом: от кадрового подхода – к многоаспектному // Кадровик. Кадровый менеджмент. 2010. № 9.

[2] Цит. по: Cameron K.S., Quinn R.E. Diagnosing and changing organizational culture. Addison–Wesley, 1999.

[3] Цит. по: Hitt M.A., Ireland R.D., Hoskisson R.E. Strategic Management: Competitiveness and Globalization. S-W College Publishing. 2003. 485 p.

[4] Захарова Л.Н. Психология управления: учебное пособие. М.: Логос, 2009. 375 с.; Захарова Л.Н. Преемственность организационных культур как проблема стратегического управления в ВУЗе // Стратегическое управление университетом. Н. Новгород: Изд-во ННГУ, 2005. Материалы международной конференции 3–4 июля 2004. С. 79–92.

[5] Цит. по: Уилбер К. Краткая история всего. М.: АСТ: Астрель, 2006. 476 с.

[6] Аксеновская Л.Н. Организационно-культурный консалтинг: ордерный подход // Психология бизнеса. СПб.: ИМАТОН, 2003. С. 7–8.

[7] Аксеновская Л.Н. Ордерная концепция организационной культуры: вопросы методологии: в 3 кн. Саратов: Изд-во Сарат. ун-та, 2005.

организовываться таким путём, что некоторая группа бойцов сводится в единство, а последняя, в свою очередь, непременно является членом единства более высокого порядка и т.д.»[1].

Другой исторической иллюстрацией служат слова генерала русской армии: «Когда я служил в Императорской армии, мы исповедовали, что для того, чтобы создать солдата, нужно вести его подготовку, как бы строя квадрат, одна сторона которого — муштра, … другая сторона — воспитание, развитие в нем веры в Бога, любви к Родине, к полку, пробуждение в солдате благородных задатков. Третья — обучение умению владеть оружием, и четвертая — работа в поле, маневры. Мы умели создать великого русского богатыря-солдата, гордость России во все времена … Музыкой, песнями, беседами, изучением истории полка и России, преклонением перед знаменем с начертанными на нем нашими святынями: верой православной, Государевым именем и Родиной, — посещением богослужений, дисциплиной и полковым ритуалом мы воспитывали его. Гимнастикой, ружейными приемами, фехтованием, стрельбой мы создавали бойца, и, наконец, мы непрерывно маневрировали в поле то ротами, то батальонами, то целыми отрядами»[2].

Помимо вышеупомянутых источников необходимо упомянуть также авторов, работающих над проблемой изучения армейских ОК с целью их описания и классификации. Это, прежде всего, работы В.А. Абраменко и А. В. Булгакова. Так, В. А. Абраменко в своем диссертационном исследовании разработал процедуру выведения комплексной оценки организационной культуры Железнодорожных войск. Она состоит из совокупности оценок следующих компонентов: морально-нравственного единства коллектива, профессиональных норм и оценку психологической совместимости, устойчивости и готовности личного состава к выполнению служебных задач. Особенностью данного подхода является то, что автор предложил учитывать влияние внешних и внутренних

[1] Певень Л.А. Армия как институциональное звено социальной структуры российского общества // Военно-социологические исследования: сборник статей. 2012. № 1 (37). С. 10.
[2] URL: http://feldgrau.info/other/19190-podborka-178 (дата обращения: 30.5.2015).

факторов, воздействующих на формирование ОК применительно к тому региону, где проводится ее оценка[1].

А.В. Булгаков, изучая процессы межгрупповой адаптации применительно к военно-морской организации, в качестве эмпирического инструментария применил свою авторскую модернизацию организационной модели конкурирующих ценностей Р. Камерона и К. Куинна, позволившей ему оценить военно-организационную культуру экипажа и выделить субкультуры корабельных групп. На основе четырех базовых индикаторов нормативной методики (клан, адхократия, рынок, иерархия) автор на примере экипажа корабля ВМФ России определил следующие характеристики военно-организационной культуры:

— нормативно-военная культура порядка;

— культура отношений (начальники — это «отцы-командиры»;

— культура результата, достигаемая любой ценой, конкуренция подразделений и служб;

— культура творчества, достигаемая творческим, инновационным характером деятельности и риском ради достижения результата[2].

Анализируя концепцию Л.Н. Аксеновской, необходимо отметить, что наряду с выделением ею трех основных характеристик (субордеров) — «семьи», «армии» и «церкви» — в процессе формирования организационной культуры может быть более развит и доминирует какой-либо один из трёх основных маркеров организации.

Диссертант, руководствуясь тезисом Б. Уоррера о том что не существует двух похожих организационных культур, а также апеллируя к опыту своей служебной деятельности, делает допущение, что, несмотря на общий доминирующий ордер всех войсковых частей (метафорическая «армия»), в их организационных конструкциях могут иметь место некоторые различия,

---

[1] Абраменко В.А. Организационная культура железнодорожных войск: состояние и пути оптимизации: дис. ... канд. социол. наук: 22.00.08. М., 2006. 287 с.

[2] Булгаков А.В., Аксеновская Л.Н. Межгрупповая адаптация в организации: ордерный аспект // Вестник МГОУ. Серия «Психологические науки». № 2. Т. 2 . 2008. С. 77–89.

детерминированные их видовым и штатным предназначением, численностью и принципами комплектования личным составом. В рамках подготовки диссертационного исследования он сделал попытку своей классификации изученных им армейских организаций. Для реализации данной цели был использован метод теоретического моделирования, в основу которого были заложены два основополагающих допущения в пределах двух континуумов, что позволило образовать условную систему координат:

— служебное администрирование или степень «уставной тотальности», обеспечивающей выполнение задач по основному предназначению части;

— «включенность» командного состава разных уровней управления в процесс функционирования организации как дифференциация служебных полномочий командиров.

Графическое отображение данной системы координат можно представить в виде рамочной конструкции 4 квадрантов, позиционируемых в качестве типовых конструктов организационных субкультур войсковых частей разного должностного предназначения, которые изображены на рисунке 3.

<table>
<tr><td rowspan="3">Включенность командного состава</td><td>высокая</td><td>2. «Специального предназначения»</td><td>4. «Дисциплинарные»</td></tr>
<tr><td>низкая</td><td>1. «Линейные»</td><td>3. «Учебные»</td></tr>
<tr><td colspan="2">низкая</td><td>высокая</td></tr>
<tr><td></td><td colspan="3">Служебное администрирование («уставная тотальность»)</td></tr>
</table>

Рисунок 3. Организационные конструкты войсковых частей разного должностного предназначения

Перед описанием этих организационных конструктов необходимо сделать существенное уточнение. Авторская организационная типологизация не является попыткой классификации представленных частей в контексте их штатного

предназначения в структуре Вооруженных сил. Более того, каждая часть содержит в своих рамочных конструкциях все эти описываемые квадранты. Данная схема служит иллюстрацией различий доминирующих организационных паттернов, знание которых позволяет понять их особенности с целью обеспечения эффективности управленческого процесса по социализации военнослужащих.

Конструкт № 1 — «Линейные части». В основном это части, имеющие достаточно большую штатную численность. Взаимодействия командиров и подчиненных определяются временны*ы*ми рамками продолжительностью службы ВСС (1 год) и контракту (3–5 лет), одному или нескольким для офицеров и контрактников. Подразделения разнотипны, т.к. имеют свою специфику действий. Качество взаимодействий зависит от численности подразделений, контрактным или смешанным принципом комплектования, наличием или вакансиями должностных лиц. Вероятна определенная фрагментарность в социализационной деятельности начальников: у офицеров по причине повышенной служебной нагрузки, у сержантов — выпускников учебных частей — вследствие затруднений служебной и личностной идентификации на новом месте службы у контрактников — при отсутствии навыков методических навыков работы с подчиненными. Доминирующие типы ОК (в терминах Р. Камерона и К. Куинна) — иерархия и рынок.

Конструкт № 2 — Такой тип относится к организациям с названием «Специального предназначения». Это условное обозначение не несет какую-либо особую военно-смысловую нагрузку, а предполагает выполнение узкопрофильного служебного функционала. Сценарий наиболее применим в частях с небольшим числом военнослужащих, либо в армейских организациях, выполняющих нетипичные, в сравнении с линейными, задачи (склады, базы хранения и ремонта и пр.). Применительно к ним можно говорить о случаях незначительных отступлений от нормативно-уставных принципов служебной иерархии. Причина этого — возникновение неформальных отношений в ходе выполнения повседневных специфических задач. Профессионализм командного состава и участие в организации деятельности, как правило, обязательны, т.к. они

влияют на успешное выполнение задач. Доминирующие типы ОК — иерархия с элементами клановости и адхократии.

Конструкт № 3 — «Учебные части». Организационное предназначение данного типа части – профессиональное обучение основам военной деятельности будущих младших командиров. Соотношение числа командного и рядового звена аналогично линейной части; различие между ними в том, что обучаемые являются военнослужащими только начального периода службы. Время служебного взаимодействия определяется сроком обучения воинской специальности. Значительная доля взаимодействий молодых солдат, прежде всего, с сержантским составом. Общий контроль офицеров. Доминирующие типы ОК — аналогично «линейным» с б*о*льшим, нежели у первых, присутствием элементов рынка за счет служебной конкуренции среди однотипных подразделений.

Конструкт № 4 — «Дисциплинарные части». Организационная основа – строгое и четкое соответствие условий прохождения службы уставным требованиям. Офицер является ключевой фигурой, осуществляющей служебное взаимодействие в строгих рамках законодательства, в том числе и уголовно-процессуального. Сержант имеет лишь те полномочия, которые делегированы ему офицером. Доминирующий тип ОК — выраженная иерархия.

Применение такого авторского классификационного подхода, демонстрирующего неоднородность организационных условий воинских частей различного предназначения, имеет определенное значение для агентов социализации. Благодаря ему можно определить характер социальных взаимодействий в конкретной воинской части между военнослужащими с целью оптимизации социализирующих мероприятий в контексте характера управленческой деятельности. Можно предположить — на примере частей «линейной» и «учебной» направленности, — что условия для осуществления системной социализирующей деятельности могут иметь определенные барьеры

реализации по причине существования т. н. «организационного трения»[1], связанного с неэффективным взаимодействием подразделений внутри организации или между управлением (штабом) части и подразделениями. К общему для всех частей барьеру можно отнести и одну из «проблем роста», связанной с нарушением динамичности развития любой организации[2]. Эта проблема на «кривой жизненного цикла организации»[3] И. Адизеса отмечена прохождением этапа бюрократизации в виде ориентации лишь на бюрократические нормы.

Применяя такой типологический подход к контексту нашего исследования, можно установить ресурс профориентационной социализации каждого организационного конструкта. Так, например, максимальный проармейский профориентационный потенциал имеют части «специального предназначения». Несколько меньше его размер у «учебных» частей — вследствие временно*й* ограниченности воздействий, влияющей на социализационное целеполагание агентов (работа по адаптации ВСС к службе «от набора до отправки в войска»). «Линейные» части, обладая более сильным социализирующим проармейским заделом, по причине своей достаточно большой численности не в состоянии ориентировать всех солдат на продолжение военной службы. Особенность же «дисциплинарных» организаций состоит в их специфике службы, весьма похожей на деятельность системы ФСИН и, частично, — на работу в органах МВД РФ. Если рассматривать проблему с позиций програжданского профориентационного ресурса, то им, прежде всего, обладают те организации, где штатные расписания предусматривают наличие воинских специальностей, схожих с профессиями гражданского профиля: водители, ремонтники в «линейных» и частях «специального предназначения», механики-водители, проходящие обучение в подразделениях «учебных» организаций. К не совсем типичным для воинской

[1] Цит. по: Каррисон Д., Уэлш Р. Всегда верен! Управленческие секреты самой эффективной организации в мире: как подбирать и готовить успешных сотрудников, используя опыт морской пехоты США. М.: Добрая книга, 2006. 320 с.
[2] Майорова Н.В. Социология управления: учебное пособие. Воронеж: Научная книга, 2011. С. 43–46.
[3] Цит. по: Adizes I. Corporate Lifecycles: how and why corporations grow and die and what to do about it. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall, 1988.

деятельности, но востребованным для гражданской сферы навыкам можно отнести основы логистической деятельности, мероприятия которой реализуются практически в каждой части.

1.2.2. Повседневные взаимодействия военнослужащих как индикатор социальных воздействий агентов армейской социализации

К основным принципам системы воинского воспитания отнесены её следующие положения: целеустремленность социализационных воздействий, персонифицированный подход к объекту, а также преемственность и согласованность действий должностных лиц. Социализационные воздействия должны представлять собой целостную систему[1], в которой агенты, прежде всего из числа командиров, должны решать задачи социализации в соответствии со своим штатно-должностным предназначением. Положения основного руководящего документа, регламентирующего деятельность ВС РФ, — устава внутренней службы, — определяют, что «…командир (начальник) на основе задач, решаемых в государстве и Вооруженных Силах, обязан постоянно воспитывать подчиненных военнослужащих…»[2].

Автор, опираясь на эмпирические данные проведенного им в 2008–2014 гг. социологического исследования панельного типа[3], проанализировал характер повседневных взаимодействий между военнослужащими в войсковых частях различного предназначения. Благодаря полученным данным можно охарактеризовать условия для выполнения социализационных мероприятий в армейской повседневности, т.н. «естественный фон» их реализации. Очевидно, что в профориентационном контексте акцент данного подраздела работы сознательно смещен автором в сторону проармейского социализационного развития.

В качестве респондентов были привлечены солдаты и сержанты, проходящие военную службу по призыву и контракту в подразделениях

---

[1] URL: http://arhiv.inpravo.ru/data/base321/text321v674i288.htm (дата обращения: 08.02.2014).
[2] Устав внутренней службы Вооруженных Сил Российской Федерации. М.: Военное издательство, 2007. С. 49.
[3] Власкин В.Ю. Повседневные взаимодействия в армейских организациях: социализационный аспект // Международный научный журнал «Инновационная наука». Уфа: АЭТЕРНА, 2015. № 12: в 3-х ч. Ч.3. С. 233–236.

общевойсковых, учебных и войсковых частей, подразделения охраны части Министерства обороны РФ, имеющих разную численность. Общая выборка — 320 военнослужащих. В ходе исследования были определены количественные показатели повседневных воздействий должностных лиц на подчиненных, когда ВСС было предложено перечислить перечень должностных лиц из числа командного состава, проводящими с ними индивидуальные беседы. В качестве параметра, характеризующего качество т.н. «обратной связи» был предложен вопрос о потенциальной готовности ВСС обратиться за содействием в решении своих личных проблем к своим начальникам. Сразу необходимо отметить одну особенность: продолжительность военной службы по призыву во время проведения исследования претерпела существенные изменения: респонденты общевойсковых подразделений (МСР и ТР) — ВСС, призванные на два (в 2006 г.) и полтора (в 2007 г.) года, остальные — (УП, РО) — проходили годичную службу. Количественные параметры интенсивности индивидуальных бесед представлены в таблице 6.

Таблица 6

Количественные характеристики повседневных взаимодействий, %

Позиции анкеты	**Подразделения, год проведения анкетирования**					
	Общевойсковые		Учебные		Охраны	
	МСР	ТР	УП		РО	
	2008г.		2010г.	2013 г.	2012 г.	2014 г.
Кто из должностных лиц части проводил с военнослужащим индивидуальные беседы:						
- офицеры управления части;	0	8	10	12	10	34
- командир подразделения и его заместитель;	28	52	16	21	28	55
- заместитель командира по РЛС;	22	-	-	-	-	-
- командир взвода;	40	32	32	41	20	45
- старшина подразделения;	3	48	3	3	16	39
- сержантский состав подразделения.	0	8	37	47	30	66
Суммарный показатель:	93	148	98	124	104	239
Готовность обращений солдат к своим командирам из числа офицерского состава при возникновении проблемных ситуаций	3	4	10	6	7	14

В таблице 6 процентные суммы ответов респондентов могут превышать 100% по причине вариативности перечня должностных лиц, проводивших индивидуальные беседы.

Показатели, характеризующие результаты повседневных взаимодействий начальников с подчиненными, позволяют сделать ряд определенных выводов. Прежде всего, можно сказать о достаточно низком числе респондентов,

рассматривающих командный состав в качестве субъектов для обращения за помощью; в большинстве своем военнослужащие считают, что справятся с ними самостоятельно или получат помощь от своих сослуживцев – рядовых или сержантов, составляющих нормативную для них свою референтную группу и имеющих более высокий кредит доверия вследствие малой социальной дистанции между солдатами, проходящими службу по призыву.

К другой особенности, характерной для изученных подразделений, можно отнести фрагментарность в воздействиях должностных лиц на своих подчиненных, выражающаяся в неравномерном распределении ответов респондентов о количестве бесед с ними. Исключив из полученных данных ответы о беседах сержантского состава и старшин подразделений-прапорщиков, можно установить, что в части воинских коллективов выявлено определенное количество ВСС, показавших в своих ответах отсутствие, на момент проведения исследования, каких-либо индивидуальных воздействий со стороны офицерского состава. Можно предположить, что такая ситуация обусловлена низкой личностной значимостью индивидуальной беседы, позволяющей не помнить о факте ее проведения, либо тем, что солдат только прибыл в это подразделение. С большой долей вероятности можно сделать вывод, что такие взаимотношения в отношении офицеров в полной мере нельзя отнести к социальным «атомам общественной жизни» (по М. Веберу), так как, по его определению «… не все типы взаимоотношений людей носят социальный характер; социально только то действие, которое по своему смыслу носит осмысленный характер и ориентировано на поведение других»[1], иллюстрируя свой тезис примером столкновения двух велосипедистов с разными сценариями развития дальнейших событий.

При проведении анализа полученных данных необходимо отметить один важный фактор. Установлено, что временн*ая* продолжительность взаимодействий в рамках нахождения солдат в подразделении — в учебных это 3–4 месяца или общая продолжительность службы по призыву для всех остальных, — не показала

[1] Вебер М. Избранные произведения. М., 1990. С. 626.

каких-либо значимых корреляций с показателями индивидуальных воздействий. Минимальное их количество (93%) определено в общевойсковом (для нас «линейном» конструкте № 1) подразделении, где солдаты были призваны на два и полтора года службы, максимальный же показатель (239%) — в «дисциплинарном» конструкте № 4 (РО) при годовой её продолжительности. Также показательны результаты долей участия отдельных агентов воздействия: старшины (категория прапорщиков) ТР и РО — 48% и 39% бесед, их командиры — 52% и 55% соответственно, а также степень включенности в процесс индивидуальных воздействий сержантского состава как одной из категорий должностных лиц армейской социализации: низкий для общевойсковых подразделений и достаточно высокий для подразделений охраны и учебных.

Особой строкой необходимо отметить динамику данных по РО за 2012–2014 гг. Результаты фиксируют очевидный рост показателей направленности должностных лиц части на индивидуальную работу с военнослужащими. Можно предположить, что в этом подразделении имеются конкретные условия для успешной социализации военнослужащих по причине высокого долевого участия агентов. К одному из косвенных доказательств верности данного посыла можно отнести максимальный, среди прочих, показатель готовности обращений к своим командирам — 14%.

Очевидно, что данные исследований, особенно в вопросе гипотетической способности обращений к командирам, способны лишь косвенно отображать положение дел. В качестве сравнительных данных целесообразно привести результаты мониторинговых исследований социологического центра ВС РФ, изучающих работу командования по решению проблем подчиненных[1]. Они были проведены примерно в то же время и показали следующие результаты. Так, из общего числа опрошенных в 2008–2010 гг. военнослужащих, которые обращались к своему командованию с просьбами, вопросами и личными проблемами (в 2010 году — 53%, в 2009 году — 58%, в 2008 году — 48%), получили реальную помощь: в 2010 году — 40%, в 2009 году — 36%, в 2008 году — 28%

[1] URL: http://dyn.ens.mil.ru/science/sociological_center/actual.htm (дата обращения: 21.5.2015).

респондентов. Следует отметить, что при позитивном для нас росте процентных показателей обратившихся и получивших помощь определенную озабоченность вызывают данные по тем военнослужащим, кто затруднился с ответом на поставленный вопрос: в 2010 году — 47%, в 2009 году — 42%, в 2008 году — 52% респондентов. В данном случае превалирование или равенство этих показателей с теми, кто получил помощь (или просто обратился), может быть результатом самодостаточности солдат в своем повседневном окружении; либо речь идет о недоработках в повседневных социализирующих практиках агентов, придающих армейскому воспитанию черты определенной фрагментарности.

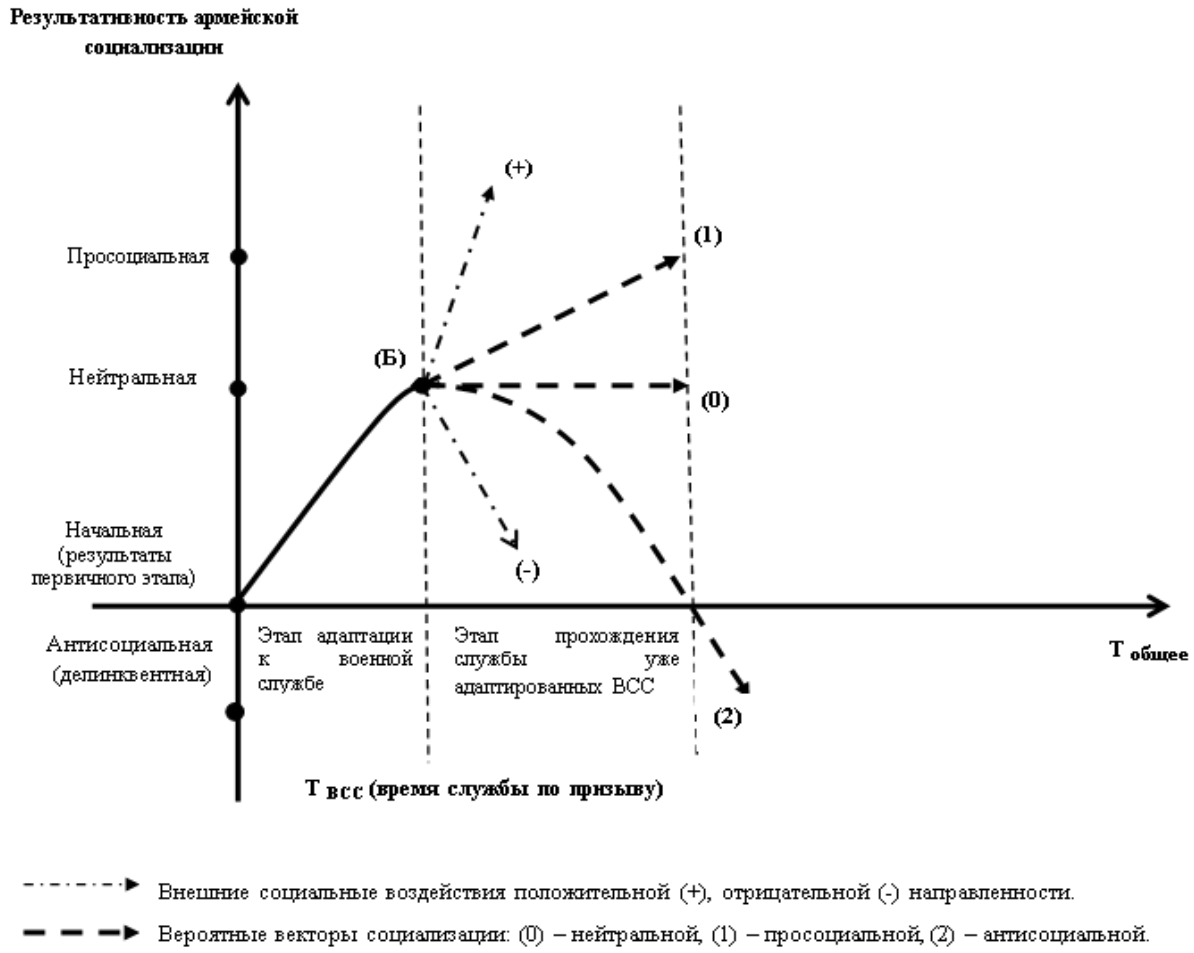
Можно сделать вывод, что управление социальными процессами в условиях военной службы может и должно достигаться целенаправленным и систематизированным воздействием на подчиненных. В качестве иллюстрации своего посыла диссертант счел целесообразным представить авторский график вероятных социализационных траекторий солдат при прохождении ими службы по призыву. В качестве методологической основы разработки была взята концепция А. И. Ковалевой[1], базируемая на динамике процесса социализации в ходе пройденного индивидом этапа жизненного пути; изменения основных характеристик процесса социализации в её трактовке коррелируют с временными параметрами. Результативность процесса рассматривается как совокупность двух фаз социализации: социальной адаптации и интериоризации[2]. Социализационной нормой при этом является проекция социальности на человека, осуществляемая агентами социализации и самим индивидом. В результате оптант актуализирует свою социальную природу, осуществляя в предложенных социальной системой границах свой собственный выбор.

Вероятные траектории армейской социализации диссертант представил в виде графического изображения векторов социализации солдат, результирующих соотношение уровня их социальности и социализирующими воздействиями и представленных на рисунке 4.

---

[1] Ковалева А.И. Концепция социализации молодежи: нормы, отклонения, социализационная траектория // Социологические исследования. 2003. № 1. С. 109–115.

[2] Ковалева А.И. Социализация // Знание. Понимание. Умение. 2004. № 1. С. 141.



где:
— (Б) — точка условной социализационной «бифуркации»;
— (0) — нейтральная;
— (1) — просоциальная;
— (2) — асоциальная.

Рисунок 4. Вероятные социализационные траектории ВСС в ходе прохождения службы

Анализируя изображенные вероятностные траектории, можно предположить, что в лучшем случае можно вести речь о ресоциализации личности отдельного молодого солдата во временных рамках всего периода службы («просоциальная» направленность социализации), в худшем — о его контрсоциализации, — при условии наличия у оптанта опыта асоциальной направленности («асоциальная» направленность социализации). Траектория № 2 на графике не случайно выходит за временн*ы*е рамки общей продолжительности службы. По данному социализационному сценарию идет прохождение службы в отношении военнослужащих, совершивших проступки делинквентного характера и понесших за это дисциплинарное наказание. К наиболее неблагоприятному

развитию этого сценария можно отнести вариант асоциального организационного функционирования командного состава[1]. В ходе исследований диссертанта, посвященных проблемам дезадаптации военнослужащих, было установлено, что командный состав, вследствие не недостаточного социального контроля, неосознанно создает предпосылки к совершению девиантных действий подчиненных. Зачастую можно констатировать факт «сужения» поля социализирующего воздействия в границах рамок превентивных мероприятий пенитенциарной направленности[2].

Третий, «нейтральный», вариант реализуется при условии, что командный состав подразделения, проведя работу по адаптации солдат (точка «Б»), в дальнейшем реализует попустительский стиль руководства — «нищее» управление в терминологии Блейка-Моутона[3]. Высока вероятность того, что и в этом случае социализационная траектория может изменить вектор своего движения в сторону асоциальности.

С большой степенью уверенности можно сделать вывод, что в качестве основной причины возникновения антисоциального и нейтрального сценариев является нивелирование социального управления со стороны командиров, следствие которого — дисбаланс армейской иерархии, количественным признаком которого служит динамика воинских правонарушений. Если, например, нарушения уставных правил взаимоотношений между военнослужащими в общей структуре противоправных действий в 1969 году составили 9%, в 1970 году — 10%, в 1980 году — 11%, в 1985 году — 17% (прирост 8% за 16 лет), то только в период с 1997 года (26%) по 1999 год (41%)

---

[1] Захарова Л.Н., Власкин В.Ю. Типология проблемного поведения военнослужащих // Девиация и делинквентность: социальный контроль. Сборник материалов международной конференции: в 2-х т. Том 2 / Под ред. проф. З.Х. Саралиевой. Н. Новгород: Изд-во НИСОЦ, 2006. С. 153–154.

[2] Власкин В.Ю. Детерминанты социальной дезадаптации военнослужащих // Социология, политология, философия и история: тенденции развития в современном мире: материалы международной заочной научно-практической конференции (17 сентября 2012 г.). Новосибирск: Изд-во «Сибирская ассоциация консультантов», 2012. С. 42–46.; Власкин В.Ю. Актуальная и перспективная социализация военнослужащих как условие сокращения насилия в вооруженных силах // Социокультурные корни насилия в современном обществе / Под общ. ред. проф. З.Х. Саралиевой. Н. Новгород: Изд-во НИСОЦ, 2013. С. 67–71.; Власкин В.Ю. Организационные условия процесса социализации военнослужащих срочной службы // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. М.: Литера, 2014. № 10 (69). С. 435.

[3] URL: http://de.ifmo.ru/--books/0062/69.html (дата обращения: 12.3.2015).

прирост составил 15%[1]. В итоге на период времени преобразования Советской армии в Российскую пришлось почти двукратное увеличение числа подобных правонарушений; осмысление подобных статистических данных необходимо для совершенствования действующих подходов воинского воспитания.

Основатель отечественной теории психологии отношений В.Н. Мясищев[2] небезосновательно указывал, что если не происходит постоянного «подкрепления» хода деятельности провоцированием взаимоотношений, побуждающих к нравственным поступкам, то сама по себе деятельность по формированию нравственного ядра личности может не иметь никакой социальной значимости. Во многих работах отечественных социологов также присутствуют подобные аналогии в выводах о результатах социализационного процесса. Так, к примеру, Ж.Т. Тощенко, со своих позиций классифицируя уровни социализированности индивидов по признакам усвоения ими объема знаний и культуры данной социальной группы, их актуальности и протяженности по времени, говорит о полной, неполной и частичной социализированности[3]. А.И. Ковалева, говоря о социализационной норме, упоминает о трех ее основных типах: идеальном, нормативном и реальном[4].

Таким образом, достижение целей армейской социализации имеет ресурс своей оптимизации в тех организациях, где командование части, представляя себе значимость процесса социализации в деле создания позитивной социальной атмосферы в воинских подразделениях, выстраивает целенаправленную систему работы с подчиненными. Прежде всего, это возможно достичь посредством расширения списка агентов индивидуальных воздействий и активного привлечения их к работе с личным составом.

---

[1] Цит. по: Специальный доклад Уполномоченного по правам человека в Российской Федерации: О нарушении уставных правил взаимоотношений между военнослужащими при отсутствии между ними отношений подчиненности. М.: ППО «Известия», 2000. 99с.

[2] Цит. по: Мясищев В.Н. Психология отношений. М.: Изд-во «Институт практической психологии», Воронеж: НПО МОДЭК, 1995. 356 с.

[3] Тезаурус социологии. Тематический словарь – справочник / Под ред. Ж.Т. Тощенко. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2009. С. 240–244.

[4] Ковалева А.И. Концепция социализации молодежи: нормы, отклонения, социализационная траектория // Социологические исследования. 2003. №1. С. 109–115.

1.3. Нормативно-управленческий подход и должностные практики армейской социализации в первичном войсковом звене

Основной целью единой Концепции воспитания военнослужащих Вооруженных Сил РФ является определение содержания, места и роли системы воздействия на военнослужащих в осуществлении государственной политики в области военного строительства, в деятельности субъектов системы воспитания по подержанию высокого уровня морально-психологического состояния и воинской дисциплины личного состава, повышению престижа военной службы и авторитета Вооруженных Сил. В ней обозначено, что личность военнослужащего является наиболее приоритетным ориентиром строительства и развития Вооруженных Сил является человек: «… он не только средство любых преобразований, но и их цель. Утверждение его духовно-нравственных ценностей, личностной позиции, социального самочувствия — решающее условие успеха любой социальной деятельности, в том числе военной. Без соответствующего морального настроя всех категорий военнослужащих, без их психологической готовности добросовестно исполнять обязанности военной службы нельзя ожидать весомых результатов в реформировании современной российской армии»[1].

В 2016 году Министерство обороны ВС РФ опубликовало нормативный акт[2], детализирующий направления работы и обязанности должностных лиц из состава армейских воспитательных структур. Особой строкой в документе прописан тезис о системном и целостном принципах взаимодействия субъектов и объектов воспитания, в ходе которого агенты воздействия (командиры, воспитатели и иные должностные лица) в процессе своей работы обязаны решать задачи армейской социализации в соответствии с уровнями своей организационной иерархии.

К основным должностным лицам органов работы с личным составом воинской части относятся:

---

[1] URL: http://www.innovbusiness.ru/pravo/DocumShow_DocumID_103319.html (дата обращения: 7.11.2016).
[2] URL: http://docs.cntd.ru/document/456046040 (дата обращения: 7.11.2016).

1. Заместители командиров частей и подразделений по работе с личным составом (ЗК по РЛС); с 1 декабря 2018 года переименованы в заместителей по военно-политической работе (ЗК по ВПР) — должностные лица из числа офицерского состава. Общевоинские уставы ВС РФ предписывают данным должностным лицам ответственность за организацию и обеспечение действенности всего диапазона социализационного взаимодействия в части и подразделениях: «…формировать у военнослужащих верность Российской Федерации, воинскому долгу и Военной присяге, патриотизм…, …а также проводить мероприятия по нравственному, духовному и культурному воспитанию…»[1].

В отношении этой должностной категории следует дать важную уточняющую ремарку. Несмотря на неоднократные переименования офицеров-воспитателей (комиссары, заместители или помощники командиров по воспитательной работе и работе с личным составом, заместители по военно-политической работе), их служебные функции во многом близки командным. Именно в отношении данной категории в приказе № 307 НКО СССР И.В. Сталина от 9 октября 1942 г., который назывался «Об установлении полного единоначалия и упразднении института военных комиссаров в Красной Армии», было указано: «Командирам …более решительно выдвигать подготовленных в военном отношении политработников на командные должности в звене — командир роты, командир батальона… Главному управлению кадров создать при курсах «Выстрел» с 1 ноября с. г. двухмесячные курсы по подготовке из наиболее овладевших военным делом комиссаров и политработников 200 командиров полков и 600 командиров батальонов»[2]. Справочно: все вышеперечисленные воинские должности являются наиболее значимыми на уровне подразделений и воинской части.

---

[1] Устав внутренней службы Вооруженных Сил Российской Федерации. М.: Военное издательство, 2007. С. 73.

[2] Об установлении полного единоначалия и упразднении института военных комиссаров в Красной Армии: указ президиума Верховного совета СССР и приказ Народного Комиссара обороны № 307 от 9 октября 1942 г. М.: Воениздат НКО СССР, 1942. 7 с.

2. Психологи воинской части. Психологическая деятельность в настоящее время осуществляется как начальниками групп психологической работы, так и психологами (ведущими психологами) групп психологической работы. Свою повседневную деятельность соотносят с требованиями «Руководства по психологической работе в Вооруженных Силах Российской Федерации». Военно-психологический словарь трактует следующее определение психологической работы в ВС РФ: «… деятельность, проводимая … должностными лицами ВС РФ — психологами, командирами, офицерами органов воспитательных структур, — и направленная на выполнение служебных и учебно-боевых задач, а также на сохранение их психического здоровья»[1]. Рассматривая деятельность психолога с позиций просоциальной активности[2], необходимо дать определение Я. Рейковского, который охарактеризовал ее с позиций действий, направленных на «сохранение, защиту, облегчение функционирования или содействие развитию того или иного «социального объекта»[3].

3. Инструкторы по общественно-государственной подготовке и информированию части (с 1 декабря 2018 года по военно-политической подготовке). Они отвечают за организацию, методическое обеспечение, проведение общественно-государственной подготовки и информирование личного состава.

4. Инструкторы по социальной работе и профилактике правонарушений части, которые несут ответственность за состояние и организацию военно-социальной работы, проведение воспитательных мероприятий по поддержанию воинской дисциплины и профилактике правонарушений. Также в круг его обязанностей входит работа по рассмотрению и реализации жалоб, заявлений и предложений военнослужащих[4].

---

[1] Военно-психологический словарь – справочник / Под общ. ред. Ю.П. Зинченко. М.: ИД Куприянова / Общество психологов силовых структур, 2010. С. 223.

[2] Цит. по: Болучевская В.В. Профессиональное самоопределение будущих специалистов помогающих профессий: монография. Волгоград: Изд-во ВолГМУ, 2010. 264 с.

[3] Рейковский Я. Просоциальная деятельность и понятие собственного «Я» // Вестник Московского университета. Серия 14. 1981. № 1. С. 14–22.

[4] Краткий справочник офицера по законодательству / Под ред. Г.А. Золотухина. М.: Управление делами МО РФ, 2002. С. 215–216.

Мероприятия по работе с личным составом включаются в регламент служебного времени, распорядок дня части и расписания занятий подразделений. Для каждого направления работы установлена своя периодичность, позволяющая говорить об определенной тотальности и разносторонности социализационных воздействий на военнослужащих.

При рассмотрении вопросов осуществления практической деятельности следует выделить некоторые аспекты ее реализации.

Первый из них — различия в категориальной принадлежности агентов армейской социализации. Если ЗК по РЛС и начальники групп психологической работы в настоящее время принадлежат к категории военнослужащих, имеющих офицерские звания, то все остальные специалисты — гражданский персонал ВС РФ. Следует отметить одно уточнение, связанное с изменением общих принципов подхода к организации системы воспитательной работы при реорганизации ВС РФ в 2008–2009 гг. В это время в Вооруженных силах были проведены мероприятия организационно-штатного характера, затронувшие категориальные принципы комплектования армейских воспитательных структур. До этого, к примеру, военные психологи, начиная с их появления в штатах воинских частей в середине 90-х годов (1994 год), являлись офицерами-выпускниками Военного Университета[1] (во внутренних войсках МВД РФ в 1996 году[2]). Другие специалисты сферы воспитания получали образование в профильных военных ВУЗах. В ходе реорганизации произошло их категориальное перемещение в гражданский персонал ВС РФ. В итоге квалификационные требования соответствия своим специальностям предусматривают обязательность высшего профильного образования применительно лишь к офицерскому составу и специалистам психологической службы. Для сравнения: наибольший потенциал армейской психологической науки сосредоточен в США, где в составе их вооруженных сил насчитывается около 5000 военных и 3000 гражданских

[1] Дьяченко М.И. История отечественной военной психологии: учебник / Под редакцией проф. Л.А. Кандыбовича. М.: ОАО «Московская типография № 2», 2009. С. 167.

[2] Рабочая книга психолога внутренних войск. Учебно-методологическое пособие под ред. С.Ф. Кавуна. М.: Типография ВВ МВД России, 1997. С. 1.

дипломированных психологов при ежегодном поступлении на службу 800 новых специалистов[1]. Военное руководство ФРГ также уделяет серьезное внимание проблемам наиболее эффективного использования человеческого фактора в своих вооруженных силах. О значимости данного направления свидетельствует то, что в бундесвере существует специальный род войск – «психологическая оборона», имеющая с 1987 года на территории земли Северный Рейн-Вестфалия свою академию. Имея сравнительно небольшую штатную численность, психологическая служба бундесвера достаточно эффективно работает, опираясь на офицеров специальных «органов воспитания», имеющих педагогическое или психологическое образование, а также на многочисленных гражданских специалистов, обучая все категории командного состава. При этом руководство бундесвера придерживается мнения о том, что совместная работа военных и гражданских специалистов способствует повышению эффективности научных исследований и учебного процесса в целом.

Второй аспект связан с изменением, в меньшую сторону, численности агентов социализации — в отношении офицеров по работе с личным составом низового армейского звена. И.Ю. Суркова, исследователь в области социальной политики, отмечает: «… начавшаяся в 2008 году реорганизация привела к парадоксальной ситуации … если сравнить с Советской армией 1980-х годов, то один офицер-политработник приходился на 100 курсантов в военном училище, 100 солдат в воинской части, 50–75 матросов на боевых кораблях, а в настоящее время один офицер-воспитатель или социальный работник на 500 военнослужащих[2]. Необходимо уточнить про аналогичные численные показатели в отношении войсковых психологов. Сложившуюся ситуацию осложняют и определенные нормативно-служебные «смещения границ» должностных функций агентов. В частности, в войсках, по мнению военных исследователей, наблюдается своеобразный «дефицит восприятия» психологов вследствие проведения при этом аналогий, относящих их к бывшим представителям военно-политических органов и

[1] Военная психология: методология, теория, практика. Учебно-методическое пособие. М.: ВУ, 1996. 287 с.
[2] Суркова И.Ю. Социальная политика в системе гражданско-военных отношений. М.: ООО «Вариант», ЦСПГИ, 2013. С. 304.

затрудняющими понимание специфики их возможностей. Зачастую операциональная сторона деятельности специалиста этой профессии «…представлена и профессионалу, и окружающим свернуто: обеспечить, организовать… и предъявляет особые требования к индивидуально-творческому процессу реализации деятельности»[1]. Типичной является ситуация расширительного толкования профессиональных функций психолога, перекладывания на него отдельных сфер ответственности, являющихся объектом коллективных усилий различных должностных лиц[2].

Аналогичные выводы о «размытости» сферы служебной деятельности отмечены и в отношении специалистов армейской социальной работы[3], их идентификации армейским сообществом с омбудсменами, психологами или воспитателями[4]. Необходимо добавить, что действующий государственный стандарт профессии социального работника, детализированный приказом Минтруда России от 18.11.2013 № 677н[5] допускает наличие у работника среднего профессионального образования либо среднего общего образования. К особым условиям допуска к работе отнесены лишь ограничения для лиц, имеющих или имевших судимость за преступления.

Для сравнения: особенностью организации социальной работы в армии США является универсальность категориального подхода к отбору специалистов, где их деятельность, получила свое официальное признание в ноябре 1943 года с момента принятия «кодекса специальности» психиатрической социальной работы. В январе 1946 года социальным работникам Пентагона было разрешено присваивать офицерские звания.

---

[1] Эннс Е. А. Психологическая характеристика помогающих профессий // Современная психология: материалы международной заочной научной конференции (г. Пермь, июнь 2012 г.). Пермь: Меркурий, 2012. С. 92.

[2] Караяни А.Г., Сыромятников И.В. Прикладная военная психология. СПб.: Питер, 2006. С. 10.

[3] Карлова Е.Н. Военно-социальная политика в условиях эволюции отношений армии и общества // Журнал исследований социальной политики. 2014. Т. 12. № 1. С. 141.; Власкин В.Ю. Социальная работа в армейских организациях // Специфика профессиональной деятельности социальных работников / Под общ. ред. проф. З.Х. Саралиевой. Н. Новгород: Изд-во НИСОЦ, 2015. С. 213–221.

[4] Суркова И.Ю. Социальная политика в системе гражданско-военных отношений: монография. М.: ООО «Вариант», 2013. С. 304.

[5] Приказ Минтруда России от 18.11.2013 № 677н «Об утверждении профессионального стандарта «Социальный работник» (Зарегистрировано в Минюсте России 18.12.2013 № 30627).

Также небезынтересен подход к работе специалистов этой категории в армии Бундесвера. В них социальные работники, как гражданские лица, непосредственно подчинены своему социальному агентству и не входят в состав служебно-командной иерархии. В сферу их деятельности, помимо защиты прав солдат и связи с их семьями, входят задачи по разрешению конфликтов, налаживанию взаимоотношений, продолжение их образования[1].

Таким образом, действующую систему армейского социализационного воздействия можно охарактеризовать следующим образом:

1. Изменение принципов комплектования армейских воспитательных структур способствовало смещению акцентов данного рода деятельности в сторону основных субъектов воспитания подразделений с большей численностью личного состава либо воинской части в целом, возлагая дополнительную компетентностную нагрузку на командный состав первичного армейского звена.

2. Действующий принцип кадрового распределения других специалистов по работе с личным составом способен создавать предпосылки к созданию функциональной неопределенности их социализационной деятельности, размытости границ зон их служебной ответственности.

Все это свидетельствует о необходимости совершенствования системы деятельности агентов армейского воспитания, позволяющей оптимизировать весь процесс социализации военнослужащих

1.4. Профориентация и пути ее реализации в условиях военной службы

На рубеже XX–XI вв. вследствие активного развития индустриальных обществах возникла потребность в высококвалифицированных кадрах. Данное обстоятельство обусловило собой появление новой научной дисциплины, названной профориентологией, одной из составляющих которой является профориентация[2].

Истоки профориентационного подхода, применимого к деятельности по подготовке людей к обоснованному выбору профессии на основании их

---

[1] Социальное взаимодействие в системе социальной работы: учебник / Под общ. ред. З.Х. Саралиевой. Н. Новгород: Изд-во Нижегородского госуниверситета, 2011. С. 84.

[2] Цит. по: Зеер Э.Ф. Основы профориентологии. М., 2005. 157 с.

личностных склонностей способностей и возможностей, соотнесенных с потребностями общества, ведут к моменту возникновения истории человечества как общественной формации. Начиная с трудов мыслителей древней Греции, Китая и Японии, прослеживается мысль о связи результатов труда с личными особенностями человека. В середине III тысячелетия до н.э. в Древнем Вавилоне проводили испытания выпускников школ, которые мы сейчас назвали бы элитными. Печь идет о писцах, которые обладали обширными практическими знаниями: умели измерять поля, делить имущество, петь, играть на музыкальных инструментах, разбирались в тканях, металлах, растениях, знали четыре арифметических действия. В древнем Египте искусству жреца как представителя особого сословия обучали тех, кто выдержал систему испытаний. С этой целью проводили испытания огнем, водой, угрозой смерти в отношении тех, кто не был уверен в своих способностях к учению, кто сомневался в возможности выдержать все тяготы длительного периода образования. Наиболее показательны в этой связи слова Пифагора, в свое время выдержавшего эти испытания: «не из каждого дерева можно выточить Меркурия». Платон в своих работах «Государство и политика» говорил, что люди рождаются не слишком похожими друг на друга по способностям к тому или иному делу, «…поэтому можно сделать все в большем количестве, лучше и легче, если выполнять одну какую-нибудь работу соответственно своим природным задаткам»[1].

Непосредственно термин «профориентация» связывают с появлением первого кабинета профориентации в Страсбурге в 1903 году и бюро по выбору профессий в Бостоне (США) в 1908 году. Примерно до 1950-х годов XX века выбор профессии рассматривался с довольно ограниченной позиции: как поиск соответствия между требованиями профессии и индивидуальностью. Среди исследователей такой подход получил название «диагностического» и был причислен к разряду директивных форм профконсультации, абсолютизировавших человеческие способности. К одному из наиболее выдающихся представителей этого направления по праву можно отнести Фрэнка Парсонса, который разработал

[1] URL: http://iknigi.net/avtor-platon/131478-gosudarstvo-i-politika-platon.html (дата обращения: 10.10.2017).

трехфакторную модель профориентации. Главная идея его концепции состояла в вычленении трех фаз работы по профориентации: изучение психических и личностных особенностей претендента на профессию, анализ требований профессии и наделение их психологическими терминами, а также сопоставление этих двух рядов факторов на фазе принятия решения о рекомендуемой профессии.

В наши дни исследование профориентации продолжает иметь свою особую актуальность по причине взаимосвязи между правильно организованной профориентационной работы среди населения и успешностью всей кадровой политики государства. Можно перефразировать данный посыл формулой классической триады профориентации: «хочу» — «могу» — «надо» («Треугольник Е.А. Климова»). Его дефиниция «хочу» — отражает склонности, интересы и запросы человека, «могу» — его способности, навыки и физиологические показатели, «надо» — потребности общества[1].

В.К. Нагибин, исследуя в своей диссертационной работе проблемы профориентации и профотбора молодежи при подготовке специалистов народного хозяйства, отмечает, что профессиональный психологический отбор должен выявить из числа тех претендентов, которые при устойчивом интересе к будущей профессии имели бы адекватные личностные качества для обучения и трудовой деятельности. В своем исследовании он указывает о недостаточности выявления лишь соответствия какой-либо одной особенности или даже группы особенностей личности требованиям конкретной профессии. По его мнению, важно изучать и учитывать различные потребности личности, ее мотивацию, целостные ориентации, характер, тип нервной системы и темперамент, отношение к людям, труду, обществу[2].

Еще более детализированный подход в своей диссертационной работе «Подготовка старшеклассников к осознанному выбору профессии в процессе социальной работы с молодежью» предлагает Т.Э. Дусь. Она отмечает: «…в быстро изменяющемся мире профориентация не статична и развивается по мере

[1] Цит. по: Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. Ростов-на-Дону: Феникс, 1996. 512 с.
[2] Нагибин В.К. Профориентация и профотбор молодежи в системе совершенствования подготовки специалистов народного хозяйства: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.03. Тверь, 1991. 21 с.

того, как меняются представления общества о целях, задачах, формах, методах и, вообще, о сущности профориентации»[1]. Она предложила следующую классификацию научных подходов к изучению профориентации. В ее перечень вошли педагогический, психологический, социологический, экономический, медико-биологический, управленческо-организационный и подход правового регулирования профориентации. Проблемам поэтапного управления системой профессиональной ориентации, ее структурности при профессиональном самоопределении молодежи посвящены работы И.А. Сазонова и Е.Н. Шаровой[2].

В контексте задач нашей работы в этом перечне наибольший интерес представляют принципы социологического подхода, исследующего социальные факторы выбора той или иной профессии, и управленческо-организационного подхода, решающего проблемы управления профориентацией: сбор и обработку информации, цели и порядок реализации всего комплекса профориентационной работы, контроль и рекомендации должностных лиц.

Профориентационная составляющая армейской социализации в настоящее время реализуется в рамках профессионального психологического отбора, который представляет собой комплекс мероприятий, направленных на достижение качественного комплектования воинских должностей на основе обеспечения соответствия профессионально-важных качеств (ПВК) социально-психологического, психологического и психофизиологического плана у призываемых или добровольно поступающих на военную службу граждан требованиям военно-профессиональной деятельности[3]. Необходимость проведения такого рода мероприятий определяется повышенными требованиями к индивидуально-психологическим качествам военнослужащих, включенных в сложные системы «человек — военная техника», «человек — человек». К сравнению: раскрывая проблемы профессионального отбора в статье «Психология

---

[1] Дусь Т.Э. Подготовка старшеклассников к осознанному выбору профессии в процессе социальной работы с молодежью: дис. … канд. пед. наук: 13.00.01. Омск, 2004. 255 с.

[2] Сазонов И.А. Теория и практика профессиональной ориентации школьников: дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.01. Оренбург, 2001. 386 с.; Шарова Е.Н. Профессиональное самоопределение молодежи в условиях социокультурной трансформации общества: дис. ... канд. социол. наук: 22.00.04. Архангельск, 2012. 214 с.

[3] Основы военного профессионального психологического отбора: учебное пособие / Под общ. ред. В.И. Лазуткина, В.А. Жильцова, Г.М. Зараковского, Н.П. Островского. М.: Военное издательство, 2005. С. 7.

и военное ведомство» из журнала «Американский психолог», Дж. Дрискелл и Б. Олмстед пишут о ежегодных 2-х миллиардных затратах в долларовом эквиваленте на отбор и подготовку молодых военнослужащих для армии США. При этом к одному из наиболее эффективных методов экономии этих средств является продление срока службы наиболее квалифицированных специалистов. С целью повышения вероятности правильного назначения специалистов на должность, Пентагон занимается разработкой систем исследования военнослужащего, сочетающих требования по отбору и классификации с необходимыми профессиональными показателями. В частности, одной из основных исследовательских программ Армейского института исследований, именуемой «Проект-А», предусмотрены разработки интегрированных наборов личностных стандартов военнослужащего, базирующихся на усовершенствовании систем профессиональной диагностики. К одной из задач проекта принадлежит разработка систем оценки эффективности военнослужащих по его тренинговым показателям[1].

В частях ВС РФ мероприятия профессионального психологического отбора организуются и проводятся в соответствии с требованиями приказа Министра обороны РФ № 50 от 26 января 2000 года[2]. Проводимые при этом мероприятия последовательно реализуются на двух организационных уровнях — при военных комиссариатах по месту призыва на военную службу и непосредственно в воинских частях.

В военных комиссариатах для проведения мероприятий по профессиональному психологическому отбору создаются нештатные группы профотбора, которые выполняют следующие функции:

— определяют степень профессиональной пригодности граждан к военной службе по призыву и контракту на конкретных воинских должностях

[1] Цит. по: Военная психология: методология, теория, практика. Учебно-методическое пособие. М.: ВУ, 1996. 287 с.
[2] URL: http://poisk-zakona.ru/169310.html (дата обращения: 5.4.2017).

— вырабатывают рекомендации о распределении граждан, подлежащих призыву на военную службу, по воинским должностям, замещаемым солдатами, матросами, сержантами и старшинами.

Ответственным начальником данной нештатной группы назначается штатный специалист по профессиональному психологическому отбору военного комиссариата. При этом в состав группы включаются должностные лица военного комиссариата. Могут привлекаться также врач-специалист (психиатр), представители территориальных органов по вопросам занятости населения, центров профессиональной ориентации молодежи и психологической поддержки населения, общественных объединений, преподаватели по основам военной службы и психологи образовательных учреждений среднего (полного) общего и начального (среднего) профессионального образования.

Мероприятия профессионального психологического отбора в военном комиссариате проводятся в несколько этапов:

— на этапе первоначальной постановки граждан на воинский учет, когда потенциальные призывники проходят обучения в средних общеобразовательных учреждениях и возраст их составляет в среднем 16 лет; нештатная группа профотбора военного комиссариата проводит их военно-профессиональную ориентацию, социально-психологическое изучение, психологическое и психофизиологическое обследование;

— на отрезке времени от первоначальной постановки граждан на воинский учет до их явки на заседание призывной комиссии; в это время нештатная группа профотбора военного комиссариата проводит мероприятия по военно-профессиональной ориентации граждан на приобретение гражданских профессий (специальностей), родственных военным, а также проводит дополнительное психологическое и психофизиологическое обследование в целях уточнения уровня нервно-психической устойчивости граждан, подлежащих призыву на военную службу;

— непосредственно к моменту явки гражданина, подлежащего призыву на военную службу; на заседании призывной комиссии она выносит заключение о

его профессиональной пригодности к военной службе на конкретных воинских должностях и вырабатывает рекомендации по его рациональному использованию.

Схематическое изображение одного из видов армейского профотбора — с указанием направленности исследований — иллюстрировано рисунком 5.

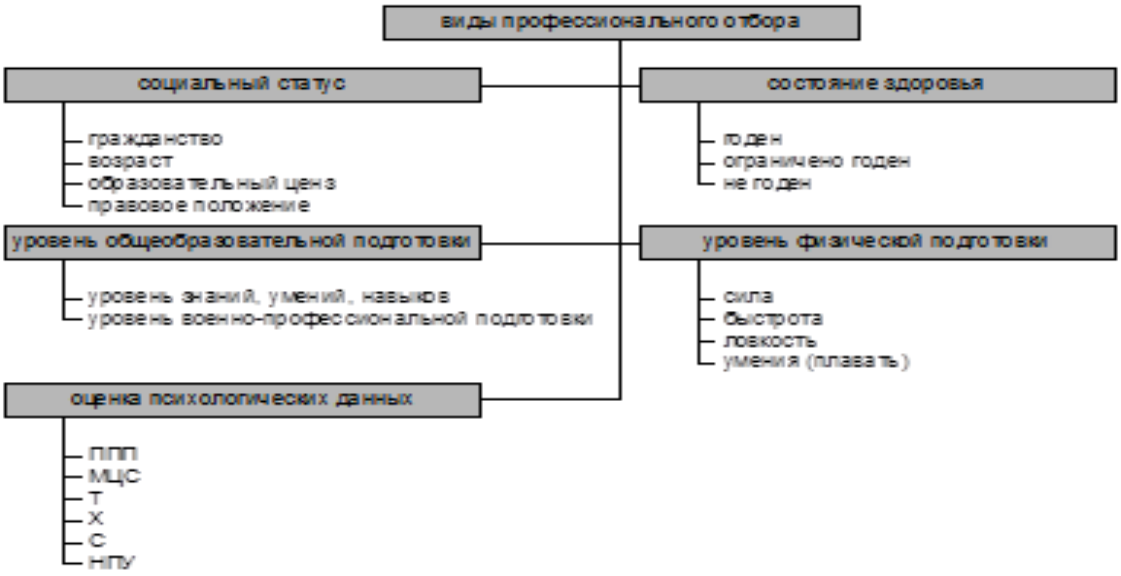


Рисунок 5. Виды профессионального психологического отбора (вариант)

Проводимые при этом психодиагностические методики, заносимые в карты ППО призывника, определяют:

— двухлетнюю динамику уровня нервно-психической устойчивости (НПУ) призывника;

— уровень его общих познавательных способностей (ОПС);

— направленность на военную службу (Н) и предрасположенность (ПП) к определенным n-видам воинских специальностей (ПП/n).

Определение категорий профессиональной пригодности (К) можно отобразить формулой 1:

$$К_n = (НПУ+ОПС+Н)\times(ПП/n) \quad (1)$$

В войсковом звене мероприятия по профессиональному психологическому отбору имеют некоторые отличия:

— штатные подразделения (специалисты) профотбора в виде организационных единиц предусмотрены лишь в учебных частях; на период приема и распределения молодого пополнения они могут усиливаться до

необходимой численности — как военнослужащими всех категорий, так и гражданским персоналом в качестве технических работников;

— для всех остальных частей разработан вариант создания аналоговых нештатных подразделений.

Нештатные подразделения (группы) профотбора соединений и воинских частей, как правило, имеют в своем составе заместителя командира по работе с личным составом, психолога части, иных лиц; распространена положительная практика консультативного взаимодействия с командным составом администрации сборов молодого пополнения, создаваемых на период прибытия молодого пополнения в часть.

На специалистов профотбора войскового звена могут возлагаться:

— участие в методической подготовке представителей воинских частей, направляемых в военные комиссариаты для изучения, отбора и приема граждан, подлежащих призыву и призванных на военную службу;

— определение профессиональной пригодности ВСС при поступлении их на службу по контракту;

— рациональное распределение военнослужащих по профилям подготовки и воинским должностям;

— военно-профессиональная ориентация военнослужащих на обучение в военно-учебных заведениях;

— участие в отборе военнослужащих в предварительном отборе для поступления в военно-учебные заведения;

— проведение методической работы с командирами подразделений по освоению ими порядка учета данных профессионального психологического отбора, содержащихся в картах профессионального психологического отбора;

— ведение отчетной документации;

— занесение сведений о результатах служебной деятельности военнослужащих в карты ППО, их направлением в военные комиссариаты по месту их жительства при увольнении.

Необходимо отметить проблемные вопросы, возникающие вследствие реализации штатного или нештатного подхода к проведению профессионального психологического отбора на уровне войскового звена:

1. Деятельность данного рода для специалистов штатного подразделения является основной в своем должностном предназначении; должностные лица же нештатных подразделений, имея круг своих должностных обязанностей, во время призыва совмещают их с данными функциями.

2. Существуют воинские части, где укомплектование осуществляется лишь по принципу соответствия ПВК какой-либо одной воинской специальности — например «стрелок…»; данный отбор реализуется посредством работы специалистов военного комиссариата и проведение мероприятий ППО в части должно иметь иное содержательное наполнение.

3. Вся текущая деятельность специалистов подразделений профотбора — распределение военнослужащих по специальностям, уточнение их ПВК на соответствие требованиям службы по контракту или поступлению в военные ВУЗы — в настоящее время ориентирована либо на тех, кто начал проходить военную службу, либо потенциально готов продолжать ее на профессиональной основе в качестве офицера или контрактника.

Принципиальное отличие обновленного подхода к решению задач армейской профориентационной социализации состоит в том, что деятельность агентов должна быть ориентирована на проведение мероприятий помогающего характера и в отношении тех ВСС, кто ещё не определился со своей основной деятельностью и тех, чья будущая профессия связана с гражданской сферой деятельности силовыми структурами.

При таком подходе возможна реализация социального заказа государства об эффективной социализации своих граждан во время прохождения ими службы в Вооруженных силах.

Выводы по первой главе

Резюмируя вышеизложенный материал первой главы работы, можно сделать следующие выводы:

1.Транзитивный характер современного российского общества ведет к росту ценностных различий между армейским укладом жизни и жизнью гражданского сообщества. Это обусловлено сменой экономической парадигмы и сопровождающими её ценностными трансформациями, — в первую очередь в отношении к трудовой деятельности и воинской службе, — что усложняет процесс армейской социализации, включая и её профориентационную составляющую.

2. Несмотря на объективные трудности переходного периода, социальные установки россиян по отношению к прохождению службы по-прежнему позволяют персонифицировать институт армии как общественный «транслятор социального опыта»[1], к которому граждане страны испытывают доверие.

3. Иерархия существующих ценностей прохождения службы военнослужащими позволяет сделать вывод о наличии определенного социализационного потенциала развития личности солдат срочной службы, т.к., по их мнению, ее прохождение способствует формированию у молодых людей качеств, универсальных для деятельности в армейских условиях и на предприятиях гражданского сектора экономики. Ценность причастности к военному сообществу — клановая компонента ОК — может играть значимую роль при выполнении задач армейской профориентационной социализации, реализуемой с целью формирования из молодых людей как потенциальных защитников своего Отечества с одной стороны, так и привлечения их к службе на профессиональной основе — с другой.

4. Организационные особенности различных войсковых частей, рассмотренные автором с позиций моделирования их типологических конструктов, позволяют говорить нам о том, что их можно отнести к значимым факторам реализации мероприятий армейской социализации. Применяя изложенный в работе подход, можно определять характер социальных взаимодействий, нередко фрагментарных и не имеющих целеполагания со стороны агентов социализации, применительно к конкретной воинской части.

[1] Андреева Г.М. Социальная психология. М.: МГУ, 1998. 170 с.

Применяя этот посыл к тематическому контексту исследования, можно установить ресурс профориентационной социализации, соответствующий конкретной военной организации.

5. Деятельность агентов армейской социализации нуждается в определенном усовершенствовании, детерминированном организационными различиями военных организаций, ценностями военной службы применительно к различным категориям военнослужащих, а также реализуемыми агентами социализационного воздействия их служебно-должностными практиками, включающими сюда и профориентационную социализационную компоненту.

6. Существующая система профотбора в частях в большей степени ориентирована на выполнение задач проармейской профориентации, что свидетельствует о необходимости внесения в неё определенных доработок, позволяющих армейским организациям быть успешным общественным институтом государства и в полной мере соответствовать статусу успешного социального лифта.

Располагая данными теоретического анализа, можно приступить к сбору и анализу эмпирические данных в соответствии с определенными задачами; конечная цель — обоснование элементов и разработка модели управления профориентационной социализации ВСС, необходимая для разработки практических рекомендаций по усовершенствованию системы армейской социализации и оптимизации деятельности её агентов.

ГЛАВА 2. ЦЕННОСТНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ В КОНТЕКСТЕ ИХ ГОТОВНОСТИ К АРМЕЙСКОЙ СЛУЖБЕ ИЛИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ГРАЖДАНСКОГО СЕКТОРА ЭКОНОМИКИ

Во вступительной части второй главы работы обозначены основные параметры эмпирического исследования: его цели, социально-категориальные характеристики и численность респондентов, примененные методики, в том числе и авторские, способы обработки полученных данных.

Цели эмпирического исследования были сформулированы следующим образом:

— выявление особенностей профессионального самоопределения и ценностных ориентаций военнослужащих срочной службы в отношении организационных условий их будущей профессиональной занятости;

— анализ ценностной приверженности агентов социализации армейской социализации;

— анализ социализирующего потенциала должностных лиц армейских организаций.

Выборочная совокупность респондентов была представлена основными категориями военнослужащих из состава войсковых частей МО РФ и территориально размещенных в пределах одного гарнизона. Возраст респондентов: офицерского состава и военнослужащих-контрактников — от 21 года до 45 лет, военнослужащих, проходящих военную службу по призыву — от 18 до 26 лет. Состав выборки соответствует пропорциональному соотношению служебных категорий военнослужащих в воинских частях, что позволяет ей быть репрезентативной по отношению к своей генеральной совокупности.

На первом этапе исследования использована методика «Инструмент оценки организационной культуры» (Organizational Culture Assessment Instrument — сокр. OCAI) К. Камерона и Р. Куинна[1], позволяющая определить тип организационной культуры воинской части с целью определения организационно-ценностных

[1] Цит. по: Cameron K.S., Quinn R.E. Diagnosing and changing organizational culture. Addison-Wesley, 1999.

ориентаций сотрудников организации. В данном случае к исследованию были привлечены офицеры (n = 60) и военнослужащие-контрактники (n = 140).

На втором этапе методика OCAI была применена в отношении военнослужащих срочной службы. Необходимо отметить ситуативную особенность ее применения: оригинальный и адаптированный диссертантом варианты. Если ВСС обозначали свое намерение работать в условиях предприятий или организаций гражданского профиля (далее — $ВСС_{ГР}$), им предлагалось заполнить бланк оригинального варианта опросника с показателями предпочтительных организационных выборов, оптимальных, на их взгляд, для этих организаций (приложение 1). В тех же случаях, когда военнослужащие планировали связать будущее профессиональное поприще со службой в силовых структурах ($ВСС_{ВС}$), они, как офицеры и контрактники, использовали вариант, адаптированный диссертантом для армейских условий (приложение 2).

С целью решения одной из задач исследования внутри бланка методики OCAI была помещена авторская анкета с рабочим названием «Профессиональные выборы ВСС», позволяющая выявить перспективные профессиональные выборы солдат после окончания службы по призыву. Заполнение бланка рабочей анкеты предусматривало ответы по следующим позициям:

— служебная категория, возраст и образование респондента;

— род деятельности, место работы (учебы) и должность до призыва на военную службу;

— планируемые после увольнения род деятельности, место работы (учебы) и перспективная карьерная позиция;

— причины сделанного выбора, время принятия решения и перечень лиц из состава социального окружения респондента, чьи мнения могли оказать помощь в принятии решения (родители, родственники, друзья, сослуживцы).

Групповое анкетирование проведено путем самозаполнения раздаточных анкет. Всего для анализа было отобрано 589 бланков методики. Из выборки были изъяты 24 бланка по причине математических ошибок при заполнении. Данные, полученные от офицеров и военнослужащих-контрактников, использованы для

проведения сравнительного анализа, направленного на выявление специфических особенностей профессионального самоопределения и организационных ценностей военнослужащих срочной службы.

В ходе третьего этапа было проведено анкетирование с применением анкет, разработанных диссертантом (рабочее название — «Социализирующий потенциал должностных лиц воинской части»). Оно было направлено на определение качества воздействий должностных лиц применительно к четырем служебным категориям: командному составу из числа офицеров, заместителям командиров по работе с личным составом, сержантскому составу-контрактникам и войсковым психологам. Такой выбор должностных лиц определен тем, что эти должностные лица, в соответствии со своим штатно-должностным предназначением, непосредственно взаимодействуют с ВСС. Позиции разработанной диссертантом анкеты были скомпонованы по трем основным блокам:

1. Социально-стереотипические оценки. К данному блоку относятся характеристики, показывающие общие стереотипные представления о деятельности данного должностного лица: степень его квалификации и разносторонность его подготовки, востребованность деятельности в организации и мера ответственности за ее результаты и т.п. Иными словами, эти характеристики являются показателями социальной перцепции.

2. Качество воздействия. В этом блоке помещены те параметры деятельности, которые можно отнести к непосредственно к социализационным ее аспектам, — причем, что особенно важно, — в организационных условиях конкретной воинской части. При составлении параметров этого блока предполагалось рассмотрение таких параметров, которые можно отнести и как к условиям, так и к факторам социализации. К ним относятся: помощь в адаптации солдат к новому виду деятельности, участие в процессе ресоциализации, социальная дистанция акторов в ходе повседневных воздействий, их интенсивность и качество, — все то, что может способствовать процессу

социальной фасилитации, — когда, благодаря стимулирующему влиянию поведения одних людей, возникает обратная связь.

3. Показатели перспективной реализации в качестве дальнейшего направления вектора социализационных траекторий ВСС как итог профориентационной социализации. Анализ результатов по этим вопросам дает нам понимание того, насколько армейская организация эффективна в плане института социализации, — вне персональных предпочтений отдельных военнослужащих.

Содержательные характеристики позиций анкеты представлены в таблице 7.

Таблица 7

Содержательные характеристики позиций анкеты

№ пп	**Характеристики деятельности должностных лиц**	**№№ вопросов**	**Позиции анкеты**
1	Социально-стереотипические оценки	1	Квалифицированная
		2	Многосторонняя
		3	Высокоответственная
		5	Востребованная командованием части
		8	Спокойная / нервная
		10	Исполняющая / руководящая
2	Качество воздействия	4	Помогает адаптироваться к службе при призыве
		6	Помогает в прохождении службы
		7	Способствует развитию личности подчиненных
		9	Объединяет подчиненных
		11	Вызывает доверие у подчиненных
		12	Одобряемая подчиненными
		13	Нормированная временем
		14	Понятная для подчиненных
		15	Значимая для подчиненных
		16	Имеет выраженные цели
		17	Значимая для должностного лица
		18	Решает проблемы подчиненных
		19	Коллективная / индивидуальная
		21	Необходимая
		20	Творческая / шаблонная
		22	Близкая к проблемам подчиненных
3	Показатели перспективной социализационной реализации	23	Располагает к продолжению военной службы
		24	Развивает нужные для гражданской жизни навыки
		25	Способствует трудоустройству после службы

В состав выборки данного этапа исследования включены военнослужащие двух войсковых частей, прослужившие разное время службы по призыву. На первом этапе численность выборки составила 250 солдат подразделения охраны (РО) воинской части (125 человек из состава молодого пополнения и 125 — из числа прослуживших промежуток времени от 6 до 12 месяцев). Численность выборки респондентов на втором этапе была увеличена за счет привлечения к анкетированию военнослужащих общевойсковой части (ОВЧ) гарнизона (n = 125). К данной категории принадлежали ВСС, прослужившие более 6 месяцев. Групповое анкетирование проведено путем самозаполнения раздаточных анкет. Всего по данной методике опрошено 397 военнослужащих, отобрано для анализа 375 бланков методики; 22 бланка были изъяты по причине ошибок при заполнении.

При обработке полученных эмпирических данных использован метод семантических универсалий Е.Ю. Артемьевой[1]. Семантической универсалией она назвала список выделенных для данного стимула координат, одинаково оцениваемых значимым большинством однородной группы испытуемых. При разработке своего метода Е.Ю. Артемьева использовала в основном биполярные варианты семантического дифференциала (далее — СД)[2]. При этом была предложена рекомендация равномерного распределения по левому и правому полюсам рассматриваемой шкалы предпочитаемых и не предпочитаемых характеристик (чтобы не создавать у респондентов ориентацию на один полюс шкалы при оценивании). Способом обработки результатов является подсчет частоты встречаемости определенного признака по группе испытуемых. Совокупность таких признаков является семантической универсалией оцениваемого объекта. Если оценки испытуемых в группе разбросаны в стороны разных полюсов шкалы СД (от –3,00 левого до +3,00 правого), то среднее значение оценки по группе будет близко к нулю (сумма оценок со знаками «минус» и «плюс»). Если же оценки сдвинуты к одному из полюсов шкалы, то

[1] Цит. по: Артемьева Е.Ю. Психология субъективной семантики. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1980.
[2] Серкин В.П. Алгоритм метода семантических универсалий // Психологическая диагностика. 2007. № 5. С. 5–29.

среднее по группе будет также сдвинуто к этому полюсу шкалы. Бланк анкеты представлен в приложении 4, алгоритм определения семантических групповых универсалий оцениваемого признака – в приложении 4.1.

В ходе проведения эмпирической части также применялись методы наблюдения и беседы по вопросам заполнения с респондентами предложенного стимульного материала. Обобщенные данные методик, категориям и численности респондентов, принявших участие в исследовании, представлены в таблице 8.

Таблица 8

Категории военнослужащих, принявших участие в исследовании

Методики исследования	**Категории военнослужащих**		
	ВСС	Офицеры	Контрактники
Методика OCAI	389 (2 полугодие службы)	60	140
Анкета «Профессиональные выборы ВСС»	389 (2 полугодие службы)	–	–
Анкета «Социализирующий потенциал должностных лиц воинской части»	125 (1 полугодие службы)	–	–
	250 (2 полугодие службы)	–	–
Итого по категориям:	764	60	140
Всего:	**964**		

Статистический анализ данных исследования проведен с применением автоматизированной программы IBM SPSS-21 и расчётным способом (метод углового преобразования Фишера).

2.1. Профессиональные выборы военнослужащих срочной службы

С целью изучения групповых траекторий профессиональной деятельности военнослужащих срочной службы применялась авторская анкета, имеющая рабочее название «Профессиональные выборы ВСС». Из 389 респондентов 162 ВСС провели оценивание ОК организаций силовой направленности (МО РФ, МВД РФ, ФСБ, ФСИН, МЧС, охрана, инкассация; далее — $ВСС_{вс}$), 227 ВСС — предприятий гражданского сектора экономики ($ВСС_{ГР.}$) (таблица 9).

Анализ показателей в отношении респондентов, которые не ответили на вопросы анкеты, показал, что профориентационные выборы респондентов обеих групп характеризуются своей низкой конкретикой вследствие большого числа не ответивших на некоторые позиции в анкетах; особенно это характерно для группы $ВСС_{ГР.}$ (приложение 3).

Таблица 9

Данные анкетного опроса по выявлению перспективных профессиональных выборов ВСС

№ п/п	Пункты анкеты	$ВСС_{вс}$	$ВСС_{гр}$
1	**Образование:**		
- высшее профессиональное (ВУЗ)		10	12
- среднее профессиональное (техникум, колледж, лицей)		48	52
- общее среднее (11 классов)		34	28
- общее основное (9 классов)		8	8
2	**Род деятельности до призыва:**		
- учились / имели подработки во время учебы		49 / 4	55 / 11
- работали		51	45
3	**Перспективные варианты деятельности:**		
- служба по контракту в силовых организациях, работа в них		81	15
- учеба в военных ВУЗ		10	–
- учеба в гражданских ВУЗ (СУЗ)		15	31
- трудовая деятельность		34	62
- частное предпринимательство		–	8
- не дали ответа		3	11
4	**Причины выбора:**		
- интерес к данному роду деятельности		41	46
- материальная заинтересованность		49	40
- желание остаться в данной организации		8	50
- проблемы с трудоустройством в связи с кризисом		8	2
5	**Время, когда было принято решение:**		
- до призыва на военную службу		69	89
- во время прохождения службы		31	11
6	**Значимые мнения:**		
- самостоятельное решение		53	69
- родители или иные родственники		35	25
- друзья		13	4
- учителя, тренеры		1	2
- сослуживцы по службе		3	–

В таблице 9 данные представлены в процентах от числа тех, кто дал ответ на данный вопрос анкеты; сумма показателей превышает 100% по причине вариативности выборов респондентов.

Обобщенные процентные показатели выборов профессиональных предпочтений представлены в таблице 10.

Таблица 10

Обобщенные показатели профессиональных выборов

Определились с профессиональными выборами	%	**Не определились с профессиональными выборами**	%
Служба по контракту в силовых структурах, охране или инкассация	81	Неопределенные выборы, указывающие вариативность сфер деятельности	15
Получение образования в ВУЗ (ВВУЗ, СУЗ)	56	Не дали ответ о своих предпочтениях	14
Предпринимательская деятельность	8		
Работа по найму в гражданской сфере	62		

В таблице 10 сумма показателей превышает 100% по причине вариативности выборов респондентов.

В ответах респондентов, выбравших для себя после службы силовую деятельность, отмечена одна особенность: большинство желаемых мест службы связано с организациями военизированного профиля, априори не известными респондентам, предъявляющими специфические требования к кандидатам, а также особенностями прохождения службы. Так, из 81% выборов данной направленности вариации ответов респондентов были ранжированы следующим образом: 34% — служба в системе МВД или Национальной гвардии, 26% — в МО или Военной полиции, 13% — в ФСБ, ФСО, МЧС или СК России и 8% выразили готовность служить в ОМОНе или спецназе. В этой связи велика вероятность того, что столкнувшись с определенными трудностями трудоустройства в этих, во многом закрытых структурах, многие молодые люди вынуждены будут пополнить собой ряды работников различных охранных структур. На фоне таких показателей прослеживается интересная деталь, касающаяся профориентационных выборов молодых россиян. Согласно данных опроса, проведенного 10–11 декабря 2017 года Всероссийским центром изучения общественного мнения (ВЦИОМ)[1], в числе наиболее перспективных, с точки зрения начала карьеры, респонденты, помимо помощника специалиста в финансовой организации или юриста, отметили **рядового полиции (выделено мной — В.В.).** Одномоментно: доля перспективности работы посредством прохождения военной службы составляет всего 7%.

Несмотря на все эти факторы, следует отметить, что полученные ответы содержат определенный потенциал для реализации профориентационной деятельности проармейской направленности. Прежде всего, к нему можно отнести потенциальную готовность 26% респондентов продолжить службу в частях МО РФ или военной полиции, желание 10% военнослужащих поступить в военные ВУЗ, а также прохождение службы в части в качестве названной причины для обоснования своего выбора (8%) и участие в нем сослуживцев (3%). Отдельно следует выделить показатель «Время принятия решения» — 31% респондентов этой категории (почти треть) указали, что приняли его во время

[1] URL: https://vz.ru/news/2017/12/18/900124.print.html (дата обращения: 18.12.2017).

прохождения службы. Социализационный ресурс выборов расширяют и указанные в качестве причин профессионального самоопределения ценности, которые можно отнести к терминальным: семейные традиции, патриотизм и интерес к службе (41% в выборке $ВСС_{вс}$); при этом необходимо указать на достаточно высокую социальную значимость мнений родителей и близких родственников — 35%.

Ответы же респондентов, выбравших для себя гражданскую деятельность после увольнения, отмечаются, прежде всего, достаточно большим количеством выборов «военизированной» направленности (15%). К таким выборам респонденты отнесли практически весь диапазон «силовых» и им подобным структурам: МО РФ, МВД, МЧС, ОМОН, ФСИН. Данное обстоятельство говорит нам о том, что данная категория респондентов, — при возникновении проблем с трудоустройством, — в качестве альтернативы готова быстро переориентироваться на силовые структуры; различия гражданских и военных структур для них не значимы. В качестве примера можно привести ряд обозначенных выборов такого плана: «специалист в автоцентре или служба в МВД», «учеба в ВУЗ или работа в ГАИ», «сфера физкультуры и спорта (по полученному образованию) или МЧС, ФСИН, служба по контракту в ВС РФ», «свой бизнес, ВУЗ… в запасе контракт в ВС РФ». Тенденцию к инновациям в качестве причины выбора деятельности отметили лишь 4%. Необходимо отметить еще одну особенность данной группы — превалирование, в сравнении с $ВСС_{ВС}$, тех, кто планирует получить высшее гражданское образование — 31% респондентов. Если значительное количество респондентов $ВСС_{ГР}$ планирует работать по прежнему месту работы или по полученной до армии специальности, которая им нравится (50% и 46% соответственно), то планирующие получить образование могут столкнуться с проблемой выбора ВУЗа, готовящего востребованных специалистов. Отсутствие армейских социализационных мероприятий в отношении данной категории может способствовать тому, что ВСС по окончании службы будут «отодвигать» профессиональное самоопределение до момента окончания учебного заведения или, как отмечают

исследователи[1], будут стремиться поступить в ВУЗ, подавая документы сразу на несколько специальностей и даже факультетов.

Обобщенные данные также свидетельствуют, что около четверти ВСС (26%), кто непосредственно намерен продолжить службу в силовых структурах (выборы в пользу МО РФ), могут получить достаточно полную военно-профессиональную ориентированность. Для 10% ВСС, планирующих получить высшее образование для службы в силовых структурах, профориентационными моделями могут быть офицеры части, в которой они проходят службу, — при условии доверия к ним как поведенческим и моральным моделям. 55% $ВСС_{ВС}$ (выборы МВД, МЧС, ОМОН, ФСИН и пр.) получат частичную профессиональную ориентированность, ограниченную частью сходства деятельностей в ВС и иных, схожих с ними структурами. Остальные ВСС в настоящее время вынуждены отложить свою профессионализацию на момент окончания службы; 29% респондентов продемонстрировали неопределенные выборы или не дали ответа вообще. В этой связи целесообразно обратиться к показателям неопределенных профессиональных выборов ВСС в 2014 году, когда число не определившихся со своими профессиональными предпочтениями составила 20% респондентов[2].

Суммарные проценты выборов в обеих группах (особенно для $ВСС_{ВС}$), учитывая неопределившихся с выбором или не давших ответы, превышают показатели в 100%, что говорит нам о том, что ВСС, по большей части, не имеют четких, полных представлений о той деятельности, которую они намерены осуществлять.

Отдельной строкой следует выделить результаты ответов по позиции графы из таблицы 9, обозначенной как «причина выбора сферы деятельности в связи с проблемами трудоустройства в связи с кризисом»: 8% для $ВСС_{ВС}$ и 2% для $ВСС_{ГР}$. Проведя сопоставление выборок по качественно определяемому признаку

[1] Шарова Е.Н. Профессиональное самоопределение молодежи в условиях социокультурной трансформации общества: дис. ... канд. социол. наук: 22.00.04. Архангельск, 2012. 214 с.

[2] Саралиева З.М., Захарова Л.Н., Власкин В.Ю. Профессиональное самоопределение и организационные ценности военнослужащих срочной службы // Известия Уральского федерального университета. Серия 3. Общественные науки. Екатеринбург, 2016. № 1 (149). С. 41–51.

(«влияние кризиса») с помощью применения метода углового преобразования Фишера (φ^*), получим его эмпирическое значение, находящееся в зоне статистической значимости различий полученных результатов: $\varphi^*_{эмп} = 2{,}81$ при $\varphi^*_{кр} > 1.64$ ($\rho \leq 0.05$) и $\varphi^*_{кр} < 2.31$ ($\rho \leq 0.01$). Вместе с тем, анализируя низкие процентные данные по группе $ВСС_{ГР}$, можно предположить, что ВСС этой группы, только начавшие трудовую карьеру, не имели повода задуматься о будущих трудовых реалиях в силу своей неопытности. В этом месте уместно привести выводы исследователей В.П. Бабинцева, И.В. Бояриновой и Е.В. Реутова, которые в своей работе «Проблема социального аутсайдерства молодежи региона» озвучили тезис о том, что фрустрирующие обстоятельства современной жизни характерны для представителей более старшего поколения, нежели для молодых людей[1]; Можно также предположить, что превалирование в ответах $ВСС_{ВС}$ говорит нам о том, что представители этой группы надеются решить проблемы будущего трудоустройства в «стабильной организации по месту проживания»; данные лингвистические конструкции наиболее часто употребляются в ответах респондентов этой группы.

Как отмечалось ранее, условия армейского уклада изначально имеют широкие возможности для поддержки процесса профессионального самоопределения молодого человека. Армия более успешно выполнила бы отводимую ей руководством страны роль успешного социального института, если предложить армейским агентам социализации видоизмененную систему работы с военнослужащими, включающую в себя, помимо прочих направлений воспитания, профессиональную ориентацию солдат. Целью данного направления армейской социализации можно обозначить как обеспечение готовности военнослужащих к предстоящей трудовой деятельности как на современных российских предприятиях, так и в Вооруженных силах страны на профессиональной основе, т.е. разработать и внедрить в практическую

[1] Бабинцев В.П., Бояринова И.В., Реутов Е.В. Проблема социального аутсайдерства молодежи региона // Регионология. 2008. №2 (63). С. 245.

деятельность мероприятия профориентационной социализации ВСС, имеющей двухвекторную направленность[1].

2.2. Ценностная готовность военнослужащих срочной службы к армейской службе и трудовой деятельности в гражданском секторе экономики

Для проведения анализа ценностной готовности ВСС к армейской службе и трудовой деятельности в гражданском секторе экономики были использованы результаты оценивания предпочтительного типа организационной культуры силовой организации (применительно к $ВСС_{ВС}$) либо гражданского предприятия для тех, кто избрал для себя деятельность вне военизированных структур ($ВСС_{ГР}$). Данные представлены в таблице 11. Определение статистически значимых различий для сопоставления показателей проведено с помощью метода углового преобразования Фишера.

Таблица 11

Оценивание ВСС предпочтительного типа ОК и ОД, %

Респонденты	**Предпочтительный тип организационной культуры**									
	К	А	Д	И	**Удельный вес организационных диад**					
					К-А	К-Д	К-И	А-Д	А-И	Д-И
$ВСС_{ВС}$ (n = 162)	33	21	22	24	32	27	26	7	5	11
$ВСС_{ГР}$ (n = 227)	32	23	23	22	27	21	27	15	6	14
Статистически значимые различия (φ^* — угловой критерий Фишера; $\rho \leq 0.05$)										
ВССвс — ВССгр	–	–	–	–	–	–	–	*	–	–

В таблице 11: в состав ОД входят компоненты, имеющие максимальное и следующее за ним значение; суммы процентных оценок ОД превышают 100% по причине вариативности ответов в тех случаях, когда альтернативы выборов имеют одинаковые значения; символ «*» — различия статистически значимы.

Данные таблицы показывают, что различия, предпочтительные для военнослужащих, планирующих остаться в армии и силовых структурах и тех, кто желает работать в гражданской сфере, очень незначительны. Все они едины в необходимости улучшения клановости в отношениях — одни в организационных условиях армии (33%), а другие по месту будущей работы в гражданской сфере (32%). Здесь целесообразно привести данные исследований по изучению ценностных ориентаций менеджеров предприятий г. Набережные Челны,

[1] Власкин В.Ю. Профориентационный аспект деятельности субъектов армейской социализации в контексте организационно-культурных ценностей военнослужащих // Общественные науки. М.: АНО «Международный исследовательский институт», 2016. № 5. С. 281–289.

проведенных в период с 1995 по 2016 гг. и представленных в статье С.П. Дырина и Н.Д. Егоровой «Ценностные ориентации и характер самооценки современного менеджера»[1]. Авторы статьи указали, что 75,2% самих работников считают приоритетным в работе руководства именно результат работы организации; «работа в дружном и сплоченном коллективе» заняла среди ценностей менеджеров второе место с показателем 59,1% при доминировании авторитарного характера принятия решений.

Тем не менее, зафиксирован важный факт в желаниях ВСС, ориентированных на гражданскую деятельность ($ВСС_{гр}$). Данная группа респондентов в несколько большей степени, нежели $ВСС_{вс}$, показала тенденцию увеличения новаторских ценностей в выбранной сфере деятельности: общая компонента инновации (А — 23%) и инновационно-деловой диады А-Д (15% соответственно). Но и этот факт не может рассматриваться как безусловно позитивный, поскольку общая ценностная доминанта в этой группе все же остается клановой, а инновационные ценности не являются статистически более выраженными, чем иерархические и деловые, создавая достаточно **аморфную** (**выделено мной — В.В.**) ценностную среду с приоритетом отношений. Можно сделать вывод, что военнослужащие этой группы продемонстрировали тождественность с ценностными ориентациями работников отсталых предприятий с традиционным типом менеджмента. По этой причине современная профориентационная работа в условиях военной службы должна включать широкую ориентацию военнослужащих в специфике требований менеджмента высокотехнологичных инновационных предприятий к активной личностной позиции сотрудника, поведению сотрудников на предприятии, способности поддерживать своим отношением к работе и предприятию перспективные формы ОК рыночно-инновационной модели, являющейся, по мнению исследователей, социальным ресурсом модернизации и инновационного развития.

Важность выполнения данного социального заказа подчеркнул и Президент

[1] Дырин С.П., Егорова Н.Д. Ценностные ориентации и характер самооценки современного менеджера // Казанский социально-гуманитарный вестник. 2017. №1. (24). С. 31.

РФ В.В. Путин, сделавший в одном из своих выступлений акцент на том, что в отечественной экономике есть огромные сектора, где наша технологическая и организационная культура «… застряла в прошлом веке»[1]. Этот важный посыл стал отправной точкой для проведения Н.И. Дряхловым, Л.Н. Захаровой, Е.В. Коробейниковой[2] и ряда других ученых исследований по изучению ценностно-мотивационных условий становления инновационной экономики в нашей стране.

2.3. Ценностные ориентации агентов армейской социализации

С целью проведения анализа ценностной приверженности агентов армейской социализации, отражающей действующее состояние социальных взаимодействий между военнослужащими и готовность должностных лиц к социальному воздействию на ВСС, были использованы результаты текущего оценивания типа организационной культуры силовой организации и статистически значимые различия сравнения групповых результатов. Группу ВСС в этом случае представили те военнослужащие по призыву, кто в своих профессиональных предпочтениях показал армейские и иные организации силовой направленности ($ВСС_{вс}$). Данные представлены в таблице 12.

Таблица 12

Оценивание фактического типа ОК и ОД, %

Респонденты	**Фактический тип организационной культуры**									
	К	А	Д	И	**Удельный вес организационных диад**					
					К-А	К-Д	К-И	А-Д	А-И	Д-И
1. Офицеры (n= 60)	16	14	32	38	0	3	10	7	3	80
2. Военнослужащие-контрактники (n= 140)	24	16	26	34	4	19	35	6	4	46
3. Военнослужащие срочной службы — $ВСС_{ВС}$ (n=162)	27	17	24	32	12	21	40	4	3	38
Статистически значимые различия (φ^* — угловой критерий Фишера; $\rho \leq 0.05$)										
Офицеры — ВК	–	–	–	–	–	*	*	–	–	*
Офицеры — ВССвс	*	–	–	–	*	*	*	–	–	*
ВК — ВССвс	–	–	–	–	*	–	–	–	–	–

В таблице 12 суммы процентных оценок ОД превышают 100% по причине вариативности ответов в тех случаях, когда альтернативы выборов имеют одинаковые значения; символ «*» — различия статистически значимы.

[1] Путин В.В. О наших экономических задачах // Ведомости. 30.01.2012. С. 1–2.

[2] Дряхлов Н. И. Корпоративная культура и корпоративная эффективность // Корпоративная культура: проблемы и тенденции развития в мире и в России / Ин-т социал.-полит. исслед. РАН (М.); ред. Н. И. Дряхлов. М.: Наука, 2011. С. 11–23.; Захарова Л.Н. Ценностно-мотивационные условия становления инновационной экономики в России // Вестник ННГУ. Серия «Социальные науки». 2012. №1. С. 28–34.; Коробейникова Е.В. Парадигма управления как социально-психологический инструмент организационных изменений // Проблемы теории и практики управления. 2010. № 5. С. 90–96.

Результаты показали, что в существующем типе ОК воинской части доминирует иерархический компонент (И), что совершенно естественно для армии. В оценке остальных компонентов мнения разнятся. Наиболее близкими к теоретической модели данного тотального института является оценки ОК офицерским составом и контрактниками: выраженный иерархически-деловой тип ОК, предполагающий строгое соблюдение устава, служебной иерархии, обязательности и личной ответственности за результаты. При этом у всех категорий предельно минимизировано присутствие ориентации на творчество. Во время проведения исследования все респонденты отмечают минимально присутствие ценности инновационности, что характерно в первую очередь для офицеров (14%). Присутствие ценности отношений у контрактников и $ВСС_{ВС}$ (24% и 27% соответственно) против офицерских показателей (16%) свидетельствует о том, что вне офицерского влияния военнослужащие выстраивают свое служебное взаимодействие в значительно большей части как детерминированное межреферентными отношениями солдатских и сержантских групп. Очевидно, что такое положение дел неблагоприятно для реализации социализационных мероприятий, предусматривающих рост клановой компоненты; этот фактор свидетельствует об определенных трудностях во взаимодействии между военнослужащими в диаде командиры подразделений — его подчиненные, нивелировании социализационных воздействий в отношении солдат, ориентированных на деятельность в организациях силовой направленности; прямым подтверждением данного посыла может свидетельствовать наличие статистически значимых различий при сравнении текущих показателей клановой составляющей для групп: офицеры — ВССвс.

Более детальное изучение армейского организационного конструкта диссертант счел целесообразным провести с позиций анализа оценок шести характеристик метода OCAI, рассмотрение которых в достаточной степени позволяет изучить организационные принципы и приоритеты всех категорий военнослужащих (таблица 13).

Таблица 13

Организационные диады оценивания содержательных параметров методики

Оцениваемый параметр	Соотношения альтернатив в групповых выборах						
	В позиции «теперь»			В позиции «предпочтительно»			
	Оф.	К.	Солдаты ВСС $_{ВС}$	Оф.	К.	Солдаты	
						ВСС $_{ВС}$	ВСС $_{ГР}$
1. Важнейшие характеристики организации	И-Д	И-Д	И-Д	Д-К	К-Д	К-И	К-Д
2. Общий стиль лидерства в организации	Д-И	И-Д	И-К	И-К	К-И	К-И	К-И
3. Управление подчиненными в организации	И-Д	И-Д	И-Д	И-Д	К-Д	К-И	К-Д
4. Связующая сущность организации	И-Д	И-Д	К-И	К-Д	К-Д	К-А	К-Д
5. Стратегические цели	И-Д	И-Д	И-Д	И-Д	И-К	К-А	К-А
6. Критерии успеха	И-Д	И-К	К-И	И-К	К-И	К-И	К-А
Итоговая организационная диада	И-Д	И-Д	И-К	И-К	К-И	К-И	К-Д

Результаты оценивания показали, что, несмотря на тождественность ряда групповых диад, характеризующих различные категории армейской иерархической структуры, военнослужащие по-разному подходят к оценкам организационного построения своей воинской части. Прежде всего, это относится к позиции офицерского состава и контрактников, оценивших итоговый принцип существования армейской организации со служебно-деловых позиций (И-Д). Солдаты же оценили его иначе, как иерархически-клановое. Фактическое оценивание ими стиля лидерства, связующей сути организации и критериев ее успехов посредством иерархически-клановой (И-К) диады, одномоментно сочетаемое со служебно-деловой оценкой принципа управления ими со стороны начальников (п. 3 для $ВСС_{ВС}$ в позиции «теперь») может служить в качестве доказательства выраженности клановой самодостаточности солдат-срочников вследствие принадлежности этой категории респондентов к своей референтной группе, исключающей в настоящее время иные, помимо служебных, взаимодействия со своими начальниками.

Отмечено, что в оценках респондентов по вопросу управления подчиненными в организации наблюдаются как единство мнений (диада И-Д для всех военнослужащих в позиции «теперь»), так и определенные их различия:

наличие в предпочтительном варианте клановой компоненты для солдат и контрактников. Офицеры же своего мнения как в вопросе соотношения базовых диад (И-Д) в текущее время, так и в варианте предпочтительного распределения альтернатив предпочли не изменять. Можно выдвинуть гипотетическое предположение о низкой значимости для них организационных изменений, предполагающих определенный сдвиг объективной и оправданной для силовой структуры позиции «начальник — подчиненный» в сторону увеличения желаемой для подчиненных клановой составляющей[1]. И такая тенденция была сохранена на протяжении всего эмпирического исследования[2]. Это может быть объяснимо выводами теории тотальных институтов И. Гофмана о том, что «… в организации, деятельность которой осуществляется на основе лишь … предписаний, планов, идущих от целей данного института и мало соотносимых с целями и установками рядового состава, а нередко и руководящих кадров, последние также оказываются заложниками целей организации»[3]. Подобное обстоятельство свидетельствует о наличии определенных трудностей во взаимодействиях между участниками, нивелировании их социализирующей составляющей.

К важному выводу при анализе полученных результатов можно отнести предпочтительное, по мнению, увеличение клановой организационной составляющей в ответах всех респондентов. Практически все организационные изменения, прямо или косвенно отражающие значимость причастности респондентов к армейскому сообществу (альтернатива К), имеют более высокий удельный вес в оптимальных выборах, чего нельзя сказать об отношении к новаторским изменениям в конкурентной и служебной сферах. Самым же значимым для всех военнослужащих оптимальным организационным изменением можно признать рост кланово-новаторских (К-А) составляющих. Необходимо

---

[1] Власкин В.Ю. Организационные условия процесса социализации военнослужащих срочной службы // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. М.: Литера, 2014. № 10 (69). С. 432–436.; Власкин В.Ю. Профессиональная поддержка процесса социализации военнослужащих срочной службы // Социальные инновации в развитии трудовых отношений и занятости в XXI веке / Под общ. ред. проф. З.Х. Саралиевой. Н. Новгород: Изд-во НИСОЦ, 2014. С. 578–582.

[2] Власкин, В.Ю. Организационные взаимодействия военнослужащих: социализационный аспект // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. Серия: Социальные науки, 2017. № 2 (46). С. 96–100.

[3] Агранат Д. Л. Тотальные институты // Знание. Понимание. Умение. 2004. № 1. С. 144–145.

учитывать, что процесс введения инноваций в тотальном институте социализации может быть сопряжен с определенными трудностями, требует осмысления и усилий всех должностных лиц, осуществляющих взаимодействие с подчиненными. Сокращение времени продолжительности военной службы может создавать определенный социализационный барьер по причине того, что офицерский состав, занимаясь лишь проблемами адаптации подчиненных, возникающими по прибытии молодых солдат в подразделения, в процессе воинского обучения не в полном объеме осуществляет социализирующее воздействие на них, ограничиваясь решением задач повседневной жизнедеятельности.

В связи с этим необходимо сделать важный промежуточный вывод. Введение метода OCAI в систему армейской диагностики, изложение параметров и принципов его работы имеет большой социализационный ресурс. Помимо высокой валидности для военных организаций, главным его достоинством служит возможность организации эффективной служебной деятельности. Он позволяет выявлять противоречия, зачастую возникающие на уровне структурных единиц организации, например, в звеньях штабы — подразделения, между подразделениями с различным служебным функционалом. Наконец — внутри самого подразделения, что особо значимо для нас. В этом качестве он может быть применен как учебный материал при проведении инструкторско-методических занятий с командирами подразделений. Усвоение положений метода и правильное применение его на практике, по мнению автора, способно содействовать их становлению как образца поведенческой модели для всех ВСС, а для тех солдат, кто намерен связать судьбу с армией — в особенности. В этом, на взгляд автора, состоит его достаточно важное проармейское профориентационное значение.

2.4.Анализ качества социализирующих воздействий должностных лиц как агентов армейской социализации

Как уже отмечалось ранее, семантической универсалией какого-либо оцениваемого объекта служит список-перечень значимых для большинства

респондентов признаков (характеристик или, иначе, дескрипторов). В данном случае стимульный материал оценки повседневных социальных взаимодействий был предложен в виде авторской анкеты специализированного 25-ти шкального семантического дифференциала. Рабочие шкалы методики — дихотомические дескрипторы, характеризующие исследуемый объект: «квалифицированная — неквалифицированная», «односторонняя — многосторонняя» и т.п. Эмпирический результат — семантические универсалии деятельности должностных лиц как следующих субъектов армейской социализации: представители командного состава (далее — К) и их заместители по работе с личным составом (ЗК) офицерской категории, сержанты подразделений — контрактники (С) и войсковые психологи из числа офицерского состава и специалистов гражданского персонала ВС РФ (ВПС). Групповые результаты общей выборки представлены в приложениях 4.2 и 4.3.

Для проведения детального анализа полученных данных диссертантом было принято решение сгруппировать их следующим образом:

— результаты оценивания респондентами разных периодов службы одной воинской части (в начале и к концу военной службы);

— результаты оценивания респондентами одного (второго) периода службы двух войсковых частей разного штатно-должностного предназначения (сравнительный анализ показателей ВСС, проходящих службу в частях, имеющих различия в своих организационных конструктах);

— результаты оценивания респондентами качества профориентационного социализирующего потенциала агентов различных служебных категорий (с учетом общей выборки респондентов, что позволит сделать выводы и наметить методические рекомендации применительно к генеральной совокупности военнослужащих).

В одной воинской части. На данном этапе исследования численность выборки составила 250 солдат подразделения охраны (РО) воинской части: из них 125 человек из состава молодого пополнения части, только прибывшего для прохождения военной службы; остальные 125 — военнослужащие по призыву,

прослужившие от 6 до 12 месяцев. Групповые результаты оценивания представлены в таблице 14.

Таблица 14

Групповые оценки деятельности должностных лиц одной воинской части

№ пп	Характеристики	Молодое пополнение				Прослужившие солдаты			
		К	ЗК	С	ВПС	К	ЗК	С	ВПС
1	Квалифицированная	2.06	1.97	1.52	2.54	1.49	1.32	–0.02	2.22
2	Многосторонняя	0.35	0.91	0.66	1.63	0.68	0.46	–0.38	1.85
3	Высокоответственная	2.08	1.78	1.23	2.19	1.16	0.94	–0.16	1.98
4	Помогает адаптироваться при призыве	1.62	1.48	1.62	2.09	0.92	0.78	0.09	1.80
5	Востребованная командованием части	1.00	1.35	1.26	1.50	0.98	0.81	0.14	1.49
6	Помогает в прохождении службы	1.53	1.42	1.57	1.91	1.05	0.81	0.14	1.62
7	Способствует личностному развитию	0.78	0.81	1.14	1.54	0.60	0.54	–0.31	1.35
8	Спокойная	0.68	0.76	0.68	1.84	0.12	0.46	–0.14	1.62
9	Объединяет подчиненных	1.25	1.26	1.41	1.53	0.69	0.79	0.20	1.58
10	Исполняющая (–) / руководящая (+)	0.82	0.18	–0.90	–1.26	0.38	–0.02	–0.37	–0.92
11	Вызывает доверие у подчиненных	1.14	0.94	1.15	1.90	0.77	0.83	–0.02	1.77
12	Одобряемая подчиненными	1.16	1.07	1.37	1.87	0.49	0.71	–0.14	1.74
13	Нормированная временем	0.89	0.76	0.80	1.16	0.56	0.74	0.15	1.26
14	Понятная для подчиненных	1.18	1.10	1.14	1.43	0.62	0.50	0.10	1.62
15	Значимая для подчиненных	1.35	1.41	1.14	1.81	0.69	0.58	–0.10	1.58
16	Имеет выраженные цели	1.60	1.49	1.38	1.94	0.74	0.80	0.13	1.99
17	Значимая для должностного лица	1.27	1.27	1.00	1.37	0.94	0.72	0.04	1.42
18	Решает проблемы подчиненных	1.08	0.95	0.99	1.69	1.04	0.56	0.02	1.36
19	Коллективная	1.42	1.04	0.80	0.60	0.68	0.48	0.28	0.55
20	Шаблонная (–) / творческая (+)	–0.16	0.14	0.14	1.00	–0.26	0.17	–0.81	1.10
21	Необходимая	1.49	1.46	1.26	1.80	0.48	0.53	–0.22	1.62
22	Близкая к проблемам подчиненных	0.31	0.54	0.79	1.25	0.34	0.38	–0.27	1.22
23	Располагает к службе в ВС	0.77	0.73	0.88	1.26	0.27	0.60	–0.26	1.35
24	Развивает нужные на гражданке навыки	0.58	0.59	0.69	1.13	0.35	0.41	–0.38	1.06
25	Способствует трудоустройству вне ВС	1.08	0.95	0.85	1.13	0.54	0.38	–0.44	0.97

В таблице 14 результаты представлены в абсолютных числовых значениях.

Согласно алгоритму взятой за основу методики определения групповых семантических универсалий какого-либо оцениваемого признака, в них входят те выделенные респондентами характеристики шкал-дихотомий, средние значения оценивания которых попадают входят в один из диапазонов отступа от своих полюсов (10%-ные значения размаха средних показателей относительно правых и левых границ максимальных значений).

Важно еще раз уточнить, что арифметические знаки обозначает не оценку качества признака, а только полюсы шкал. В качестве примера: для группы молодых солдат семантическую универсалию объекта «деятельность должностных лиц командного состава» составили признаки, средние значения групповых оценок которых вошли в диапазоны отступа: слева от –2,08 до –1,75,

справа — от 0,85 до +1,18 (диапазон размаха средних арифметических от –2,08 до +1,18 составил 3,26; 10%-ный размер отступа относительно полюсов шкалы — 0,33). Соответственно — количество значимых дескрипторов оценивания деятельности командиров молодыми солдатами в их групповой универсалии составляет 6 признаков: «квалифицированная», «высокоответственная», «востребована командованием части», «вызывает доверие у подчиненных», «понятная для подчиненных», «решает проблемы подчиненных». Аналогично проводятся расчёты и по всем другим категориям (таблица 15).

Таблица 15

Групповые семантические универсалии оценки деятельности должностных лиц одной воинской части

№ пп	Характеристики	Молодое пополнение				Прослужившие солдаты			
		К	ЗК	С	ВПС	К	ЗК	С	ВПС
1	Квалифицированная	2.06	1.97	1.52	2.54	1.49	1.32	–	2.22
2	Многосторонняя	–	–	–	1.63	–	–	–	1.85
3	Высокоответственная	2.08	1.78	–	2.19	–	–	–	1.98
4	Помогает адаптироваться при призыве	–	–	1.62	2.09	–	–	–	–
5	Востребована командованием части	1.00	1.35	1.26	1.50	0.98	0.81	–	1.49
6	Помогает в прохождении службы	–	–	1.57	–	–	–	–	–
7	Способствует личностному развитию	–	–	1.14	1.54	–	–	–	–
8	Объединяет подчиненных	–	–	1.41	–	–	–	–	–
9	Вызывает доверие у подчиненных	1.14	–	1.15	1.90	–	0.83	–	1.77
10	Одобряемая подчиненными	–	–	1.37	–	–	–	–	–
11	Понятная для подчиненных	1.18	1.10	1.14	–	–	–	–	1.62
12	Имеет выраженные цели	–	–	1.38	–	–	–	–	1.99
13	Решает проблемы подчиненных	1.08	–	0.99	1.69	1.04	–	–	–
14	Шаблонная (-) / творческая (+)	–	–	–	–	–	–	–0.81	–
15	Способствует трудоустройству вне ВС	–	–	–	–	–	–	–0.44	–

В таблице 15 результаты представлены в абсолютных числовых значениях.

Полученные семантические универсалии показали определенные расхождения во взглядах респондентов на деятельность должностных лиц; статистически значимые различия групповых оценок характеристик представлены в таблице 16.

Таблица 16

Статистическая значимость различий в оценках признаков из состава групповых семантических универсалий молодых и прослуживших солдат

№ пп	Характеристики	Статистически значимые различия			
		К	ЗК	С	ВПС
1	Квалифицированная	0.001	0.001	0.000	0.010
2	Многосторонняя	–	–	0.000	–
3	Высокоответственная	0.000	0.000	0.000	–
4	Помогает адаптироваться при призыве	0.002	0.001	0.000	–

5	Востребована командованием части	–	0.009	0.000	–
6	Помогает в прохождении службы	0.008	0.003	0.000	–
7	Способствует личностному развитию	–	–	0.000	–
8	Объединяет подчиненных	0.010	0.021	0.000	–
9	Вызывает доверие у подчиненных	–	–	0.000	–
10	Одобряемая подчиненными	0.002	–	0.000	–
11	Понятная для подчиненных	0.001	0.007	0.000	–
12	Имеет выраженные цели	0.000	0.001	0.000	–
13	Решает проблемы подчиненных	–	–	0.000	–
14	Шаблонная (-) / творческая (+)	–	–	0.000	–
15	Способствует трудоустройству вне ВС	0.016	0.009	0.000	–

В таблице 16 символ «–» означает, что различия статистически не значимы (Т-критерий Вилкоксона; $p \leq 0.05$).

Прежде всего, необходимо отметить снижение абсолютных числовых значений групповых оценок и количества значимых характеристик во всех универсалиях к моменту завершения службы по призыву. Данный факт может объясняться тем, что в этот период службы военнослужащие, уже вполне адаптированные к службе, гипотетически выстраивают свои социализационные траектории вследствие изменений социальных экспектаций солдат перед увольнением их в запас: варианты предстоящего трудоустройства, продолжение или получение образования, создание семьи и т.п.

Другим значимым признаком является оценка солдатами непосредственно «помогающего» характера деятельности своих начальников и иных должностных лиц части. Если, к примеру, молодые солдаты нуждаются в помощи сержантов и войсковых психологов непосредственно на момент призыва (1,62 и 2,09 баллов по пункту 4 таблицы 14), то прослужившие этот аспект деятельности столь значимым для себя уже не считают. Аналогичный подход респонденты из числа молодых солдат продемонстрировали и при оценивании гипотетической помощи сержантов во время всей службы (1,57 баллов по пункту 6 таблицы 14). Наиболее устойчивым оцениваемым признаком можно признать лишь характеристику помогающей деятельности командного звена части и подразделения, обозначенную как «решает проблемы подчиненных» (1,08 и 1,04 баллов соответственно по пункту 13 таблицы 14). Большинство других признаков деятельности, включая сюда и описательные характеристики с указанием квалификации должностного лица, востребованности его в организации, целенаправленности, — оцениваются респондентами разноплановo, как правило,

— при наличии статистически значимых различий в своих групповых оценках. Безусловно, адаптация молодого пополнения — один из значимых аспектов деятельности агентов социализации армейской организации. Но при этом необходимо иметь в виду, что руководством страны должностным лицам армейских структур определены задачи совершенствования процесса социализации, сделав ее максимально разносторонней и имеющей долгосрочные перспективы.

Необходимо отметить еще одну особенность, касающуюся оценок качества «обратной связи» деятельности агентов социализации — это степень персональной ответственности за результаты своей работы. Если в начале службы молодые солдаты дескриптор «высокоответственная» включили в семантические универсалии командиров, их заместителей по работе с личным составом и войсковых психологов, то к концу службы подобный признак был применим для персонификации деятельности только войскового психолога[1], что говорит о его организационной значимости.

В этой связи необходимо сделать некоторые уточнения по поводу деятельности данной категории. В настоящее время в руководстве МО РФ ведется определенная кадровая полемика по оптимальному категориальному укомплектованию войсковых частей специалистами психологической работы: военнослужащими или гражданским персоналом. Автор считает, что действующая с 2015 года система штатной численности, включающая начальника группы-военнослужащего и нескольких гражданских психологов, является оптимальной для решения задач армейской социализации, особенно её профориентационных аспектов.

Для аргументации своего посыла автор ссылается на результаты исследований, проведенных им в период 2012–2013 гг., когда респондентам из числа офицерского состава, имеющих / не имеющих подчиненных, ВСС и самим

[1] Захарова Л.Н., Власкин В.Ю. Помогающий характер деятельности должностных лиц армейской организации в контексте временной периодизации военной службы по призыву // Помогающие профессии: научные обоснования и инновационные технологии / Под общ. ред. проф. З.Х. Саралиевой. Н. Новгород: Изд-во НИСОЦ, 2016. С. 127–136.

войсковым психологам было предложено дать социально-перцептивные характеристики профессии «войсковой психолог». Результаты изучения подтвердили ее принадлежность, согласно четырехъярусного классификатора Е.А. Климова[1], к группе помогающих профессий социономического типа. Респонденты в своих оценках подтвердили выраженную просоциальную направленность деятельности, предусматривающей высокую степень квалификации специалиста и ответственность за результаты его работы[2]. Необходимо указать, что максимальные значения оценок показали сами войсковые психологи. Это говорит нам о том, что для психологов их профессия зачастую представляется сферой творческой самореализации, в то время как военнослужащие видят ее в качестве сферы оказания квалифицированной помощи. Определенную сдержанность в абсолютных значениях оценок продемонстрировали солдаты учебного центра, по количеству значимых характеристик профессии — группа офицеров, не имеющая в своем подчинении личного состава. В отношении первой группы можно предположить, что такой подход к оцениванию может быть объясним малым сроком нахождения в части и предельно формализированной деятельностью специалиста.

Также было установлено, что служебная деятельность войскового психолога рассматривается солдатами, прежде всего, с позиций агентов социализационного воздействия на ВСС, способных позитивно воплощать, помимо социальных и гражданских ролей, функционал внутриорганизационного посредника. Так, в частности, в работе «Деятельность психолога армейской организации в контексте социальных ожиданий военнослужащих по призыву» отражены результаты семантического анализа социальных ролей, которыми его охарактеризовали солдаты разных периодов срочной службы. Иными словами, респондентам в вопросах рабочей анкеты было предложено дать ответ о гипотетическом времени пика обращений солдат за помощью и произвольным

[1] Цит. по: Климов Е.А. Введение в психологию труда. Учебник для вузов. М.: Культура и спорт. ЮНИТИ, 1998. 350 с.

[2] Захарова Л.Н., Власкин В.Ю. Отношение военнослужащих к профессии войскового психолога // Личность. Культура. Общество. М.: ЛКО, 2014. Том XVI. Вып. 3–4. № 83–84. С. 218.

образом продолжить фразу «Психолог воинской части …». В итоге было установлено следующее. Если превалирование количества обращений (91% солдат молодого пополнения к 88% прослуживших) и числа социальных ролей в отношении молодых солдат (205 и 148 обращений соответственно) можно объяснить запросом на помощь по адаптации их с момента призыва до полугода службы, то прослужившие более 6 месяцев солдаты своими ответами несколько расширили пределы организационных рамок. В их ответах используются следующие смысловые характеристики: «… необходимый и полезный человек, связующее звено между военнослужащими, надежда командиров, отвечает за психологический климат»[1].

Изучая желаемые для ВСС социально-перцептивные характеристики «оптимального» войскового психолога, автор установил интересную особенность. Эмпирически было установлено, что какие-либо социальные и демографические характеристики специалиста — категориальные, гендерные, образовательные или иные признаки — не имеют принципиального значения. Военнослужащие «воспринимают» того психолога, который реально осуществляет служебную деятельность в данной части с позиций тех социальных ролей, носителем которых является[2], что позволяет отнести его к одному из наиболее значимых агентов армейской социализации. Сопоставление результатов данной части диссертационного исследования с данными предыдущих авторских наработок говорит о необходимости доработок социализирующих практик специалистов войсковой психологии, позволяющих оптимизировать свою деятельность в соответствии с запросами военнослужащих. Особенностью подготовки должно являться усиление компетентностных составляющих, обеспечивающих перевод реализации профессиональной деятельности на уровень конкретных технологий в сфере социализации личности военнослужащего, системно охватывающих весь

[1] Власкин В.Ю. Деятельность психолога армейской организации в контексте социальных ожиданий военнослужащих по призыву // Теоретические и методологические проблемы современных наук: материалы XVI Международной научно-практической конференции (Новосибирск, 16 ноября 2015 г.). Новосибирск: ООО «ЦСРНИ», 2015. С. 57–65.

[2] Власкин В.Ю. Субъекты социализации военнослужащих: войсковой психолог как специалист профессии социономического типа // Альманах современной науки и образования. Тамбов: Грамота, 2014. № 10 (88). С. 46–53.

комплекс актуально и перспективно значимых социальных ролей современного молодого человека[1]. Как уже было отмечено, действующий с 2015 года принцип кадрового «дуализма» штатного комплектования частей психологами-военнослужащими и гражданскими специалистами расширяет возможности профориентационной социализации как в отношении силовых структур (агент социализации — начальник группы в офицерском звании), так и для ВСС, выбравших обучение в ВУЗ или сугубо гражданскую деятельность (агент социализации — психолог группы как гражданское лицо).

В двух войсковых частях разного штатно-должностного предназначения. В ходе этого этапа эмпирического исследования панельного типа численность выборки респондентов была увеличена за счет привлечения к анкетированию военнослужащих общевойсковой части (ОВЧ) гарнизона (n = 125), что дало возможность путем сравнения интегральных групповых показателей определить удельный вес «вклада» должностных лиц в процесс социализации в разных армейских организациях. Подобное увеличение выборки, по мнению автора, способно дать более объективные данные о деятельности субъектов воздействия и позволит наметить ресурсные возможности для оптимизации всего социализационного процесса. Групповые результаты деятельности должностных лиц двух войсковых частей проиллюстрированы в приложении 4.3. Аналогично предыдущему примеру, определен состав групповых семантических универсалий (таблица 17).

Таблица 17

Групповые семантические универсалии оценки деятельности должностных лиц различных войсковых частей солдатами, прослужившими более 6 месяцев

№ пп	Характеристики	К		ЗК		С		ВПС	
		ДВЧ	ОВЧ	ДВЧ	ОВЧ	ДВЧ	ОВЧ	ДВЧ	ОВЧ
1	Квалифицированная	1.77	1.72	1.64	1.68	0.75	1.17	2.38	2.10
2	Многосторонняя	–	–	–	0.66	–	–	1.74	1.33
3	Высокоответственная	1.62	1.52	–	1.50	–	1.14	2.09	1.84
4	Помогает адаптироваться при призыве	–	–	–	–	0.86	1.11	–	1.80
5	Востребована командованием части	0.99	0.68	1.08	0.84	0.70	0.64	1.50	–
6	Помогает в прохождении службы	–	–	–	–	0.86	1.21	–	–
7	Способствует личностному развитию	–	–	–	–	–	–	1.45	–

[1] Захарова Л.Н., Власкин В.Ю. Отношение военнослужащих к профессии войскового психолога // Личность. Культура. Общество. М.: ЛКО, 2014. Том XVI. Вып. 3–4. № 83–84. С. 222.

8	Объединяет подчиненных	–	–	–	–	0.80	1.10	–	–
9	Вызывает доверие у подчиненных	0.95	0.88	0.88	0.71	0.56	0.73	1.84	1.32
10	Понятная для подчиненных	0.90	0.80	–	0.90	0.62	0.57	1.53	1.21
11	Имеет выраженные цели	–	–	–	–	0.75	1.01	1.97	–
12	Решает проблемы подчиненных	1.06	0.84	–	0.84	–	0.74	1.52	1.11
13	Необходимая	–	–	–	–	–	1.06	–	–
14	Близкая к проблемам подчиненных	–	–	–	–	–	–	–	1.19

В таблице 17 результаты представлены в абсолютных числовых значениях.

В контексте заявленной к рассмотрению проблемы итоговые эмпирические данные заслуживают детального рассмотрения. Принципиально важно отметить, во-первых, значительную тождественность оценок солдатами деятельности своих командиров и начальников. Изначально из 25 предложенных к оцениванию дескрипторов 11 составили групповые семантические универсалии применительно ко всем без исключения респондентам. Некоторые характеристики — «способствует личностному развитию», «одобряемая подчиненными» в РО, а также «понятная для подчиненных» и «необходимая» в ОВЧ — вошли в состав только своих универсалий. Вместе с тем, в перечень значимых не вошли следующие важные признаки, изначально предложенные респондентам к оцениванию: «значима для подчиненных», «значима для должностного лица», «располагает к продолжению службы в Вооруженных силах», «развивает необходимые для гражданской жизни навыки».

Полученные данные можно интерпретировать как свидетельство малого ресурса реализации социализационных возможностей ряда должностных лиц по причине не достаточной их субъектной включенности в процесс армейского воспитания. Косвенным доказательством данного посыла может служить позиция оценивания увольняемыми солдатами РО младших командиров своих подразделений; семантическая универсалия деятельности данной сержантской категории претерпела наиболее значительные трансформации. Наличие статистически значимых различий по всем групповым сержантским показателям указывает на определенные упущения в реализации принципа системности воздействия, непоследовательности работы командования в вопросе повышения уровня методического мастерства младших командиров. В этой связи необходимо подчеркнуть, что при проведении сравнительного анализа общегрупповых оценок

позиция респондентов в отношении сержантского состава тождественна предыдущей (таблица 18).

Таблица 18

Статистическая значимость различий в оценках признаков из состава групповых семантических универсалий

№ пп	Характеристики	Статистически значимые различия групповых оценок прослуживших солдат ОВЧ и РО			
		К	ЗК	С	ВПС
1	Квалифицированная	–	–	0.000	–
2	Многосторонняя	–	–	0.003	0.016
3	Высокоответственная	–	0.003	0.000	–
4	Помогает адаптироваться при призыве	–	0.036	0.000	–
5	Востребованная командованием части	–	–	0.034	0.006
6	Помогает в прохождении службы	–	–	0.000	–
7	Объединяет подчиненных	–	0.025	0.000	–
8	Вызывает доверие у подчиненных	–	–	0.004	0.026
9	Понятная для подчиненных	–	–	–	0.039
10	Имеет выраженные цели	0.005	–	0.001	–
11	Значимая для должностного лица	–	0.002	0.000	–
12	Решает проблемы подчиненных	–	–	0.005	–
13	Шаблонная / творческая	–	–	–	0.036
14	Необходимая	0.005	0.000	0.000	–
15	Близкая к проблемам подчиненных	–	–	0.005	–
16	Способствует трудоустройству вне ВС	0.027	0.032	0.000	–

В таблице 18 символ «–» означает, что различия статистически не значимы (критерий Вилкоксона; $p \leq 0.05$).

Значимость методического аспекта социализации обуславливается тем, что в настоящее время Министерство обороны позиционирует кадровую установку на поэтапное категориальное замещение должностей сержантского звена военнослужащими, проходящими службу по контракту. Очевидно, что решение этой задачи не одномоментный процесс и способно занять достаточно много времени. Очевидно, что подход к комплектованию младших командиров по смешанному принципу по-прежнему актуален и имеет определенные возможности для своей оптимизации. В данном случае речь идет о подготовке будущих контрактников из числа военнослужащих, проходящих службу по призыву, — профориентационном армейском рекрутинге». Перспективность развития такого направления армейской профессиональной социализации эмпирически подтверждается тем, что респонденты позиционируют сержантский состав как категорию наиболее значимых для них агентов социализации в подразделениях. Сюда можно отнести превалирование количества значимых

дескрипторов в групповых универсалиях (8 и 11 признаков РО и ОВЧ соответственно) сержантского состава над офицерскими, наделение их вида деятельности характеристиками «помогает в адаптации при призыве и в ходе службы», «объединяет подчиненных», «имеет выраженные цели». Необходимо отметить, что в общевойсковой части, комплектование сержантами которой происходит именно за счет контрактников и выпускников учебных частей — солдат срочной службы, — абсолютные значения групповых оценок по всем показателям оказались выше, чем у их коллег-контрактников из РО. Именно в общевойсковой части дескриптор «решает проблемы подчиненных», наряду с офицерами и войсковыми психологами, не только вошел в состав своей групповой семантической универсалии, но и по своему абсолютному числовому значению уступил лишь соответствующим показателям специалистов психологической работы. В данной связи уместно привести определенные данные других исследований, посвященных проблемам межличностных отношений. В частности, в работах И.В. Антоненко были установлены закономерности, позволяющие установить устойчивую корреляционную связь между социальной дистанцией и доверием к субъектам социализации: «… субъектная значимость доверия тем выше, чем меньше социальная дистанция между субъектом и объектом доверия»[1]. Она приводит данные, что «… в межличностных отношениях наиболее значимо доверие в близких отношениях (100%), затем деловых-партнерских (75%), далее — между сотрудниками организации (56%), к людям с более высоким социальным статусом 49%[2]. Таким образом, профориентационное рекрутирование ВСС позволит решить проблему кадрового укомплектования части и оптимизировать механизм социализирующих воздействий на подчиненных вследствие малой социальной дистанции и высокой релевантности по отношению к референтному сообществу солдат срочной службы. Войсковая практика показывает, что в настоящее время поступление на военную службу по контракту в свою воинскую часть из отдельных прецедентов

[1] Антоненко И.В. Социальная психология доверия: автореф. дис … д-ра психол. наук. Ярославль. 2006. С. 16.
[2] Там же. С. 31.

может получить систематизированное распространение. Очевидно, что такой подход к реализации социализационной деятельности применим и в иных силовых организациях, где действующим законодательством определен принцип смешанного комплектования призывниками и контрактниками[1].

Профориентационный социализирующий потенциал агентов различных служебных категорий. Выполнение социального заказа по модернизации армейской социализации требует определенных изменений в действующей системе воспитательной работы. Для выполнения этой задачи, прежде всего, необходимо определить качество деятельности должностных лиц по социализирующему воздействию на подчиненных.

Анализируя полученные данные, необходимо иметь в виду один значимый позитивный фактор, выявленный в ходе исследования. Все позиционированные в методики агенты получили наглядное подтверждение кредита доверия со стороны респондентов. Это выражается в том, что все респонденты общей выборки включили в свои групповые семантические универсалии дескриптор «вызывает доверие у подчиненных». Очевидно, что без доверия не может быть и успешной социализации. При этом диапазон оценивания абсолютных значений достаточно разнообразен — от 0,56 для сержантов РО (0,73 в ОВЧ) до 1,84 до гражданского специалиста-психолога в РО и 1,32 для гражданских и военного специалиста в ОВЧ. Всё это — свидетельство того, что социализирующее воздействие всех должностных лиц имеет свой ресурс оптимизации, но при этом требуются его определенные корректировки посредством расширения своих предметных полей. На рисунке 6 представлена гистограмма с показателями доверия ВСС к должностным лицам, детерминированного контекстом их профориентационной социализации.

[1] Власкин В.Ю. Социализационный потенциал должностных лиц армейских организаций // Успехи современной науки. Белгород: «Эпицентр», 2017. Том 7. № 1. С. 20–26.

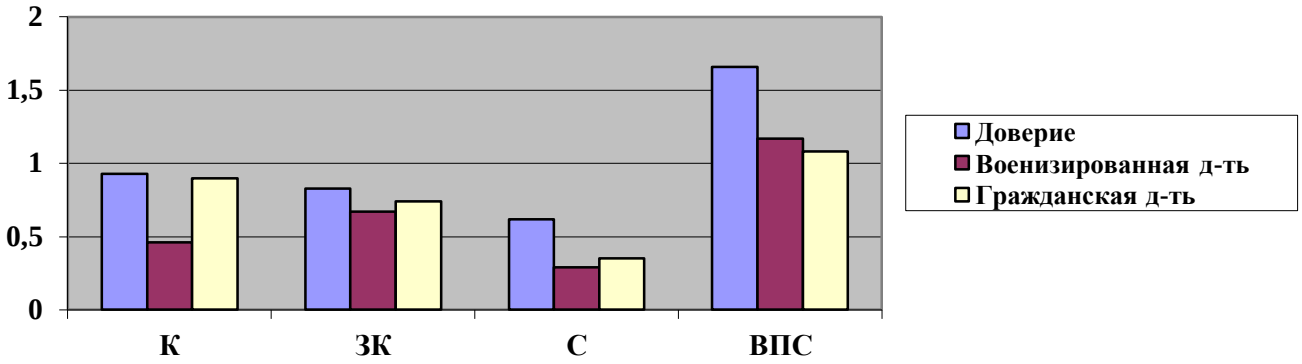


Рисунок 6. Гистограмма показателей доверия к должностным лицам и профориентационной социализирующей направленности их деятельности

Видно, что доверие к каждой категории агентов имеет различия в своих числовых показателях: максимальных для психологов и минимальных для сержантов-контрактников. Та же закономерность отмечается и в отношении мероприятий профориентационной социализации. Иерархии профориентационных социализирующих влияний в отношении должностных лиц от максимальных к минимальным выглядят следующим образом:

— в выборах военизированной деятельности: войсковые психологи, ЗК по РЛС, командиры, сержанты-контрактники;

— в выборах гражданской деятельности: войсковые психологи, командиры, ЗК по РЛС, сержанты-контрактники.

Таким образом, в качестве основного вывода данной части исследования можно считать эмпирическое подтверждение предположения о разных уровнях «человековедческой компетентности»[1] должностных лиц воинской части. Имея высокие социализационные показатели отдельных ее агентов, система армейской социализации нуждается в существенных доработках, детерминированных задачами социализации на различных этапах службы. Сущность данного подхода заключается в учете категориальных особенностей и различий реализуемых социализирующих практик агентов воздействия. Так, должностные лица командного звена, чья воинская деятельность является основным видом их профессиональной занятости, свою повседневную социализирующую активность должны сосредоточить на развитии, прежде всего, методических и

[1] Шепель В. М. Человековедческая компетентность менеджера. Управленческая антропология. М.: Дом педагогики, 2000. С. 60.

социализаторских навыков своих помощников — младших командиров (срочников или контрактников), что позволит им, благодаря приобретенным навыкам, увеличить кредит доверия к ним со стороны солдат. В этом случае сержанты, как персонифицированные солдатами гаранты социального благополучия подразделения, способны, наряду с офицерским составом, быть проармейскими рекрутерами в подразделении. Должностные лица органов воспитания — заместители по работе с личным составом и войсковые психологи как агенты, обладающие достаточно большим кредитом доверия — должны обеспечить информационную поддержку проводимой профориентационной работы, наполнив ее информационным, диагностическим, консультативным и тренинговым содержанием. Наиболее ресурсным для нас фактором является то обстоятельство, что наиболее высокие социализационные оценки в ходе последнего этапа исследования получили должностные лица войсковых частей, непосредственно отвечающие за профориентацию военнослужащих — войсковые психологи.

2.5. Модель управления профориентационной социализацией военнослужащих срочной службы

Как уже было отмечено, профориентационная армейская социализация в своей реализации предполагает целенаправленную подготовку как офицерского корпуса, выполняющего воспитательные функции, так и иных субъектов армейской социализации — войсковых психологов, инструкторов по общественно-государственной подготовке и информированию, армейских социальных работников, способных решить задачи ценностно-мотивационной психологической подготовки военнослужащих срочной службы с использованием методов поведенческого тренинга и тренингов принятия решений. Комплексный подход к проблеме профориентационной социализации может существенно снизить уровень социальной фрустрации молодых людей, прибывших на военную службу[1]. Такая социализационная поддержка по своему содержанию шире рамок

[1] Захарова Л.Н., Власкин В.Ю. Профориентационная социализация как обновленная парадигма социально-психологической подготовки в условиях военной службы // Трансформация человеческого потенциала в контексте столетия / Под общ. ред. проф. З.Х. Саралиевой: в 2 т. Т 1. Н. Новгород: Изд-во НИСОЦ, 2017. С. 416–424.

сугубо нормативной воспитательной работы и требует ее усовершенствования посредством создания специальных моделей (модулей) профориентационной социализации[1]. Их разработка и внедрение позволит ВСС обеспечить готовность к самореализации как в армейской деятельности, так и в будущей социально-экономической реальности. На рисунке 7 представлено графическое изображение авторской модели управления профориентационной социализацией ВСС. При ее разработке за основу были взяты положения теории административного управления А. Файоля и трехфакторной модели профориентации Ф. Парсонса, включающей в себя профессионально-диагностическую и профессиографическую фазы, а также фазу принятия решения оптантом.

Рисунок 7. Графическое изображение модели управления профориентационной социализацией военнослужащих срочной службы

[1] Захарова Л.Н., Власкин В.Ю., Орлова О.М. Профориентационная социализация как обновленная парадигма социально-психологической подготовки к трудовой деятельности // Фундаментальные и прикладные исследования современной психологии: результаты и перспективы развития / Отв. ред. А. Л. Журавлёв, В. А. Кольцова. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2017. С. 2603–2611.

Предусмотрено, что в ходе реализации мероприятий традиционная часть армейской профориентации обогащается своей социализационной составляющей. Эффективность действия модели предусматривает выполнение таких базовых условий, как раннее выявление профессиональных выборов ВСС, предметная и целеполагающая деятельность агентов социализации в контексте вариативности сфер трудовой занятости солдат. Детальное рассмотрение основных этапов предусматривает их временные рамки и перечень мероприятий, реализуемых агентами армейской социализации.

Этап первичного выявления профессиональных предпочтений ВСС. Наиболее оптимальное время и место его проведения — начало службы по призыву при нахождении призывников на сборном пункте военного комиссариата (пунктах отбора) или в подразделениях молодого пополнения войсковых частей. Необходимо отметить, что в некоторых войсковых частях существует практика привлечения специалистов армейской психологической службы к проведению мероприятий профессионального психологического отбора призывников непосредственно в военных комиссариатах до начала и во время призыва. Такой подход перспективен также в войсковых частях или на пунктах отбора, где осуществляется подбор кандидатов для прохождения службы на контрактной основе.

Диссертантом разработана анкета, имеющая рабочее название «Исходные профориентации», заполнение которой позволит провести их первичный анализ в контексте персональных социализационных траекторий военнослужащих, приходящих на военную службу. Анкета включает в себя следующие смысловые компоненты:

— общая направленность на гражданскую деятельность или военную службу (вопросы 1, 4);

— гипотетическая возможность заключения контракта во время или после службы (вопросы 3, 8, 9, 10);

— уровень потенциальной готовности к профориентационной социализации в условиях прохождения службы (вопросы 2, 4, 5, 6, 7).

АНКЕТА

призывника, прибывшего на сборный пункт военного комиссариата (пункт отбора)

Уважаемый товарищ. Убедительно просим Вас ответить на поставленные вопросы. Выбранный вариант ответа обозначьте любым удобным способом. Ваше мнение очень важно, так как полученные результаты будут использованы в индивидуальной работе с военнослужащими.

1. Укажите Ваше личное предпочтение в способе прохождения службы:

- служба по призыву - служба по контракту - альтернативная гражданская служба
- служба в запасе после военной кафедры - затрудняетесь с ответом

2. Укажите оптимальный, на Ваш взгляд, временной интервал продолжительности службы (в том числе и по контракту), за время которой военнослужащий способен овладеть служебной специальностью:

- 6 месяцев - 12 месяцев - 18 месяцев - 24 месяца - за время первого контракта

3. Есть ли, по Вашему мнению, принципиальная разница между прохождением службы по призыву и контракту?

- определенно нет - скорее нет - и да, и нет - скорее да - определенно да

4. Укажите вероятный вариант Вашего трудоустройства (или обучения) после окончания службы:

- по прежнему месту работы - иное, чем прежде гражданское предприятие - обучение в ВУЗ
- силовое (или сходное с ним) ведомство - не определились с выбором

5. Оказывает ли служба в армейских структурах помощь при трудоустройстве в организациях, не входящих в состав Министерства обороны (охрана, МВД, МЧС, ФСИН)?

- определенно нет - скорее нет - и да, и нет - скорее да - определенно да

6. Оказывает ли служба в армейских структурах помощь при трудоустройстве на гражданских предприятиях?

- определенно нет - скорее нет - и да, и нет - скорее да - определенно да

7. Рассматриваете ли Вы возможность, проходя службу в армейской структуре, освоить какую-либо воинскую специальность, не связанную с Вашей основной профессией?

- определенно нет - скорее нет - и да, и нет - скорее да - определенно да

8. Считаете ли Вы возможным для себя заключить контракт во время прохождения службы по призыву?

- определенно нет - скорее нет - и да, и нет - скорее да - определенно да

9. Считаете ли Вы возможным для себя заключить контракт после прохождения службы по призыву?

- определенно нет - скорее нет - и да, и нет - скорее да - определенно да

10. Считаете ли Вы возможным для себя поступление в военное высшее учебное заведение?

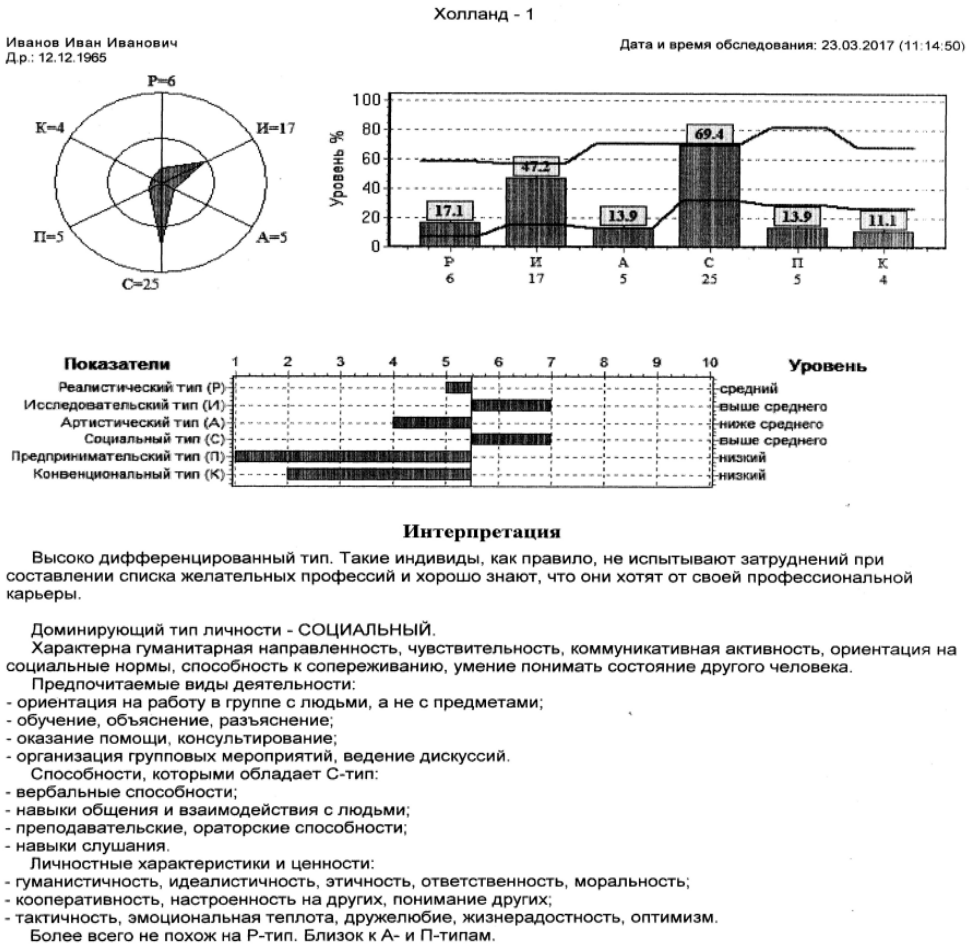
- определенно нет - скорее нет - и да, и нет - скорее да - определенно да

Привлекаемые к изучению агенты профориентационной социализации на данном этапе — войсковые психологи и начальники групп психологической

работы во взаимодействии с должностными лицами администрации молодого пополнения. Следует пояснить, что нормативными армейскими документами предусмотрено заполнение личных дел прибывающего пополнения, в которых, наряду с приходиагностическими данными по изучению солдат, указаны основные социально-демографические характеристики: уровень образования, место и стаж работы. В этой связи достаточно перспективна рекомендация по созданию психологами профориентационных электронных баз данных, включающих следующие аспекты: планируемая деятельность по увольнению, желание заключить контракт в армии или вне ее, возможность получения (продолжения) образования и его профиль.

Этап изучения ценностных ориентаций и личностных особенностей ВСС под перспективную сферу деятельности. Привлекаются войсковые психологи. Необходимо указать, что практически все рабочие места специалистов данной категории оборудованы автоматизированными комплексами АРМ ВП с комплексом методик, позволяющим реализовать следующие психодиагностические возможности: определение доминирующего типа личности (тест Дж. Холланда[1]), выявление структуры профессионально значимых мотивов («Мотивационный профиль» Ш. Ричи и П. Мартина [2]), карьерных ориентаций («Якоря карьеры» Э. Шейна[3]), ценностных ориентаций личности («Ценностные портреты» Ш. Шварца[4]). В качестве примера на рисунке 8 представлен вариант автоматизированной интерпретации методики Дж. Холланда, позволяющей выдать оптанту практические рекомендации по определению соответствующих его типу личности видов профессиональной деятельности.

[1] Опросник профессиональных предпочтений (ОПП). Руководство. 3-е изд., испр. М.: «Когито-центр», 2001.
[2] Ричи Ш., Мартин П. Управление мотивацией / Под ред. Е.А. Климова. М.: Юнити-Дана, 2004. 399 с.
[3] Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / Под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. СПб.: Речь, 2001. С. 177–181.
[4] Карандашев В.Н. Методика Шварца для изучения ценностей личности: Концепция и методическое руководство. СПб.: Речь, 2004. 72 с.



Интерпретация

Высоко дифференцированный тип. Такие индивиды, как правило, не испытывают затруднений при составлении списка желательных профессий и хорошо знают, что они хотят от своей профессиональной карьеры.

Доминирующий тип личности - СОЦИАЛЬНЫЙ.

Характерна гуманитарная направленность, чувствительность, коммуникативная активность, ориентация на социальные нормы, способность к сопереживанию, умение понимать состояние другого человека.

Предпочитаемые виды деятельности:

- ориентация на работу в группе с людьми, а не с предметами;
- обучение, объяснение, разъяснение;
- оказание помощи, консультирование;
- организация групповых мероприятий, ведение дискуссий.

Способности, которыми обладает С-тип:

- вербальные способности;
- навыки общения и взаимодействия с людьми;
- преподавательские, ораторские способности;
- навыки слушания.

Личностные характеристики и ценности:

- гуманистичность, идеалистичность, этичность, ответственность, моральность;
- кооперативность, настроенность на других, понимание других;
- тактичность, эмоциональная теплота, дружелюбие, жизнерадостность, оптимизм.

Более всего не похож на Р-тип. Близок к А- и П-типам.

Рисунок 8. Интерпретация результатов определения доминирующего типа личности (вариант)

Обучающий этап информационно-консультативной и тренинговой направленности. В их проведении помимо представителей командного звена, должны принимать участие должностные лица из числа специалистов отделений по работе с личным составом: офицеры по работе с личным составом, инструкторами по информированию, социальной работе и психологами. Значение этого этапа для нас сложно переоценить. Данные армейских исследований, опубликованные Д.А. Булычевым, показали, что мероприятия информационно-воспитательной работы реализуются не на должном социализирующем уровне: выступления командиров и начальников в качестве источника информации смогли назвать только 15% опрошенных военнослужащих[1].

В приложении 5 приведен вариант перечня мероприятий профориентационной социализации с детализацией действий ее агентов.

[1] Булычев Д.А. Имидж армии: реальность и перспективы // Ориентир. № 12. 2006. С. 30–32.

Так, в частности, в отношении мероприятий, реализуемых заместителями командиров частей и подразделений по работе с личным составом и инструкторов по общественно-государственной подготовке и информированию, предусмотрены проведения лекционных занятий следующего рекомендуемого содержания:

— проблематика развития предприятий традиционного и инновационного менеджмента, а также наличие ВУЗ и ВВУЗ по месту призыва (проживания) военнослужащих;

— порядок поступления в ВУЗы военного и гражданского профиля.

— вопросы развития предприятий традиционного и инновационного менеджмента, освещаемые в ходе проведения встреч с представителями бизнеса по месту прохождения военной службы.

Инструкторы по социальной работе на данном обучающем этапе могут привлекаться к подготовке и подаче справочных материалов для проведения занятий по детализации положений законодательства РФ по обеспечению трудовой занятости населения, порядку получения высшего образования и основам прохождения военной службы по призыву и контракту. Можно рекомендовать следующий перечень нормативных актов:

— Федеральный закон от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 3.07.2018 года) «О занятости населения в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 02.10.2018)[1];

— Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (с изм. 2018 года) «Об образовании в Российской Федерации»[2];

— Федеральный закон от 28.03.1998 № 53-ФЗ (ред. от 29.12.2017, с изм. и доп., вступ. в силу с 09.01.2018) «О воинской обязанности и военной службе»[3] ;

— Федеральный закон от 27.05.1998 № 76-ФЗ (ред. от 01.07.2017, с изм. от 16.11.2017) «О статусе военнослужащих»[1].

---

[1] Федеральный закон от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 3.07.2018) «О занятости населения в Российской Федерации»(с изм. и доп., вступ. в силу с 02.10.2018). Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

[2] Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (с изменениями 2018 года) «Об образовании в Российской Федерации». Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

[3] Федеральный закон от 28.03.1998 № 53-ФЗ (ред. от 29.12.2017,с изм. и доп., вступ. в силу с 09.01.2018) «О воинской обязанности и военной службе». Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

Войсковые психологи в ходе обучения готовят и проводят с военнослужащими тренинговые занятия по основным навыкам трудоустройства, необходимым после окончания службы. В работе автора «Социализационные аспекты профессиональной деятельности психолога армейской организации» было установлено, что при оценивании текущего и перспективного состояния проводимых психологом мероприятий, помимо индивидуального консультирования ВСС (5,12 балла по 7-и балльной шкале) и участии его в профотборе (5,12 балла), был сделан запрос на проведение именно тренинговой деятельности с солдатами-срочниками (5,4 балла). По своему абсолютному значению этот показатель уступил лишь нормативной деятельности специалиста по изучению молодого пополнения (6,1) и проведению промежуточных тестирований ВСС (5,98) и превалировал над методической подготовкой сержантов и офицеров (4,36 и 3,46 баллов соответственно)[2].

В случаях выбора гражданской сферы деятельности к элементам тренинга можно отнести навыки составления резюме, подготовке и проведению собеседования с потенциальным работодателем. Следует отметить, что тренинговая деятельность имеет перспективы своего развития также и в отношении тех военнослужащих, которые проходят службу или планируют свою будущую деятельность в силовых структурах[3]. Это, к примеру, могут быть навыки служебной субординации и военно-ролевого взаимодействия. Тренинги личностного роста и развития коммуникативных способностей можно отнести к универсальным упражнениям, находящимся вне выбора сфер будущей профессиональной деятельности.

Для сравнения надо отметить, что тренинговые мероприятия широко практикуются психологическими службами иностранных армий. Так, в США, в условиях острой конкуренции между гражданским и военным ведомствами за квалифицированные кадры, начиная с 90-х гг. прошлого века, ведется разработка

---

[1] Федеральный закон от 27.05.1998 № 76-ФЗ (ред. от 01.07.2017, с изм. от 16.11.2017) «О статусе военнослужащих». Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

[2] Власкин В.Ю. Социализационные аспекты профессиональной деятельности психолога армейской организации // Личность. Культура. Общество. М.: ЛКО, 2016. Том XVIII. Вып. 3–4. № 91–92. С. 176–184.

[3] Курс – на усовершенствование // На страже Родины. 2018. № 21. С. 4.

базовых профессиональных навыков военнослужащих. Руководство Пентагона считает, что подавляющее большинство поступающих на службу контрактников их не имеют, а школьная система обучения не предусматривает овладение ими. Ведутся исследования также и в области тренинга группового взаимодействия, руководства, инструкторской деятельности и совершенствования самих тренинговых систем. В ФРГ при подготовке кадров для бундесвера отрабатываются такие вопросы, как выработка умения правильно держаться в ходе выступлений и бесед, следить за жестикуляцией, внешним видом, положением головы и рук. Для этого тремя кинокамерами с разных точек делают запись речи. В результате каждый обучающийся может провести саморефлексию выступления с целью корректировки допущенных ошибок[1].

В качестве коллективного социального продукта деятельности агентов целесообразно предложить создание т.н. «имидж-пакетов» по формированию положительных образов перспективных видов деятельности с целью создания и закрепления обратной связи у оптантов (реализация принципа «to live up to one's image — «жить на уровне своего имиджа»[2]. Достоинством его применения служит то, что такой механизм реализации не требует кардинально новых подходов к ведению информационно-воспитательной работы. Он может быть представлен в виде восьми этапов:

1. Характеристика реального имиджа с позиций внутреннего и внешнего содержания профессии: духовные, экономические и правовые его составляющие.

2. Выделение целевых аудиторий путем формирования отдельных целевых групп: военнослужащие по контракту, $ВСС_{ГР}$ и $ВСС_{ВС}$, члены их семей, руководители предприятий и войсковых частей, представители ВУЗов и т.п.

3. Проектирование идеального имиджа профессии и наиболее желаемых его качеств.

4. Анализ и оценка реального и идеального образа, когда реальный и идеальный имидж сравниваются между собой и анализируются.

---

[1] Военная психология: методология, теория, практика. Учебно-методическое пособие. М.: ВУ, 1996. 287 с.
[2] Новик В.К., Передня Д.Г. Имидж современной Российской армии глазами молодежи // Военная социология. 2006.

5. Создание программы имиджирования на основе полученных данных: конкретные социальные, экономические и информационные методы воздействия на целевые аудитории с учетом обстановки в этом регионе (иных регионах).

6. Реализация программы в целевых аудиториях с помощью средств информационно-воспитательной работы.

7. Сбор и анализ промежуточных результатов программы с помощью социально-психологических исследований целевых групп.

8. Корректировка существующей программы имиджирования. В случае изменений социальной и информационной обстановки она может быть доработана и запущена с учетом полученного опыта.

Особенностью предложенного имидж-пакета является его непрерывность. Это объясняется тем, что имидж как явление есть динамическая система, которая будет существовать независимо от того, насколько активно занимаются этим вопросом. Но именно от умелых и слаженных действий на местах зависит ее эффективность.

На **завершающем этапе** профориентационной социализации, предваряющем итоговое решение ВСС, целесообразно проведение войсковым психологом SWOT-анализа ситуации выбора перспективной сферы профессиональной деятельности. Принимая во внимание то обстоятельство, что оптант, обладая к этому времени накопленным социализационным потенциалом, сможет детально проработать для себя сильные и слабые стороны, а также возможности и угрозы будущего профессионального выбора. Вариативным дополнением SWOT-анализа может служить выполнение методики Куна — Макпартланда, в основу которой заложена концепция социальных ролей и ролевого поведения, влияющих на самовосприятие человека в качестве носителя этих ролей. Справочно: оптанту за 12 минут предлагается дать как можно больше произвольных ответов на вопрос «Кто Я?»[1]. Специалист-психолог на основе указанных категорий (прежде всего, рекомендовано рассмотрение глагольных

[1] Тест Куна. Тест «Кто Я?» (М. Кун, Т. Макпартланд; модификация Т.В. Румянцевой) / Т.В. Румянцева. Психологическое консультирование: диагностика отношений в паре. СПб., 2006.

форм слов или словосочетаний) проводит анализ временного аспекта идентичности двух (из семи нормативных) показателей методики: общего контекста деятельности (способности, компетенции, достижения) и ее перспективы посредством обозначения будущей учебно-профессиональной сферы. Полученные данные могут быть использованы в качестве основы для индивидуального профориентационного консультирования. Вариант бланка стимульного материала в своем модифицированном виде представлен в приложении 6.

Следует помнить, что при проведении мероприятий этого этапа ВСС имеет возможность сопоставления своего решения в ситуации «здесь и сейчас» как со своими первичными выборами, так и с результатами этапа определения его личностных и профессионально-важных качеств.

Таким образом, можно полагать, что основные положения разработанной модели управления имеют определенный ресурс для совершенствования методической работы агентов армейской социализации. В качестве примера представлена система усовершенствования методической подготовки специалистов психологической работы, ориентированная на выполнение указаний МО РФ предусматривающих включение в систему армейской социализации мероприятий профориентации военнослужащих. Разработанный автором учебно-тренинговый модуль «Профориентация военнослужащих срочной службы» (объемом 12 учебных часов) может быть применен при проведении занятий по профессиональной подготовке специалистов психологических служб войсковых частей. Отработка вопросов лекционных и практических занятий модуля рассчитана на поэтапную реализацию мероприятий профориентацинной социализации и предусматривает выполнение мероприятий с учетом годичного пребывания ВСС на военной службе. Программа УТМ содержит основные методические рекомендации по изучению вынесенных для обсуждения учебных вопросов, а также список рекомендуемой литературы (таблица 19). Данный УТМ принят к практической реализации в одной из войсковых частей Нижегородского гарнизона (акт о внедрении № 237 от 22.02.2018 г.) (приложение 7).

Таблица 19

Профориентационная социализация военнослужащих, проходящих службу по призыву

№ пп	Разделы УТМ и рассматриваемые вопросы	Компетенции обучающихся	Количество часов
1	**Профориентация как составная часть социализации**		
1.1	Практическое занятие 1.Профориентационные предпочтения молодого пополнения.	ОПК–3	1
1.2	Лекционное занятие по теме «Профориентационный аспект социализации».	УК–2	1
2	**Практическая реализация мероприятий попрофориентационной социализации военнослужащих срочной службы**		
2.1	Практическое занятие 2. Анализ профессиограмм различных профессий.	УК–2	2
2.2	Практическое занятие 3.Возможности комплекса АРМ ВП по определению профессиональной направленности личности.	ОПК–3	2
2.3	Практическое занятие 4. Составление индивидуального резюме и подготовка к собеседованию с работодателем.	УК–2	2
2.4	Практическое занятие 5. Тренинговое занятие по навыкам трудоустройства.	УК–2	2
2.5	Практическое занятие 6.SWOT- анализ ситуации выбора сферы профессиональной деятельности. Методика Куна — Макпартланда.	УК–6	2
		Итого:	**12**

Важно подчеркнуть, что разработанная модель управления обладает своей универсальностью, так как имеет возможности применения и за рамками условий прохождения службы по призыву. Так, используя базовые положения разработанной модели управления, предусматривающие поэтапное социализирующее воздействие на военнослужащих, автор разработал УТМ «Психологическое обеспечение прохождения службы в частях и подразделениях военной полиции Министерства обороны Российской Федерации», где основной акцент сфокусирован на вопросах профориентационной социализации военнослужащих, проходящих службу по контракту. Составленная программа (объемом 12 учебных часов) предусматривает систематизированную реализацию мероприятий войсковой психологической практики, учитывающей специфику служебных задач военной полиции: служба в военных комендатурах и военно-автомобильной инспекции. Данный методический материал принят к практической апробации (приложение 7.1) с целью последующей реализации в Региональном управлении военной полиции по Западному военному округу (акт о внедрении от 3.8.2018 г.). Необходимо отметить, что временн*ы*е объемы

предложенных модулей (12 часов) рассчитаны таким образом, что выполнение этих социализирующих мероприятий не выходит за рамки программ нормативно-установленного методического обучения специалистов, ответственных за психологическое обеспечение прохождения военной службы.

Выводы по второй главе

Данные эмпирического этапа исследования позволяют сделать ряд выводов:

1. Перспективные профессиональные выборы ВСС показали свою достаточно большую разноплановость и неопределенность, детерминированные недостаточным уровнем профориентационных компетенций и малого стажа профессиональной деятельности у значительного числа солдат.

2. Организационные выборы тех ВСС, кто выбрал для себя гражданскую деятельность после службы в армии, во многом близки к ценностным ориентациям работников отсталых предприятий с традиционным менеджментом. Современная профориентационная работа в условиях военной службы должна включать более широкую ориентацию военнослужащих на специфику требований менеджмента высокотехнологичных инновационных предприятий с активной личностной позиции сотрудника, способностью поддерживать перспективные формы организационных культур рыночно-инновационного типа.

3. В ходе исследования было установлено, что командный состав, в силу своей приверженности к ценностям армейской организации, а также существующей специфики социализационной деятельности, зачастую ограниченной лишь рамками адаптации солдат к службе, не всегда в полной мере способен обеспечить становление информационной и ценностной готовности ВСС к перспективной трудовой деятельности вне военной службы.

4. В ходе анализа повседневной служебной деятельности должностных лиц воинской части было установлено, что должностные лица в качестве агентов вторичной армейской социализации имеют различный ресурс своего социализирующего воздействия на ВСС. Имея высокие социализационные показатели отдельных агентов, сама система армейского воспитания нуждается в своем усовершенствовании, детерминированном задачами социализации на

различных этапах службы по призыву. Сущность данного подхода заключается в учете категориальной принадлежности агентов воздействия и различиями в реализуемых ими служебно-должностных практиках.

5. Эмпирические данные показали, что наиболее высокие социализационные оценки у ВСС имеют те должностные лица, которые, согласно требований армейских руководящих документов, несут ответственность за профориентацию военнослужащих — войсковые психологи.

6. Введение предложенной модели управления профориентационной социализации, вследствие систематизированного и разнопланового подхода, в состоянии минимизировать имеющиеся организационные противоречия, затрудняющие процесс армейской социализации.

Комплексное и системное воздействие должностных лиц должно быть направлено как на выполнение задач руководства страны по оптимизации кадрового подбора военнослужащего-профессионала, так и на формирование гражданина, успешного в современном социуме после окончания военной службы.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В ходе проведенного диссертационного исследования было установлено, что теоретические положения, составившие его теоретико-методологическую основу, позволили рассмотреть процесс армейской социализации как социальное действие, обусловленное общественными ценностями, спецификой организационной культуры и собственной мотивацией военнослужащих срочной службы. Научные труды М.Вебера, Т. Парсонса, И. Гофмана, П.А. Сорокина, А. Файоля, Э. Шейна о ценностной основе, функциях организационной культуры и проблемах управления, — применительно к армейскому институту социализации, — позволили обосновать условия реализации процесса социализации при прохождении военной службы. Удалось показать, что на каждом уровне социального действия имеют место как особые специфические противоречия, затрудняющие процесс армейской социализации, так и те факторы, использование которых может иметь ресурсный потенциал.

Проведение эмпирической части работы, результаты которой были подкреплены ранее проведенными авторскими исследованиями на достаточно большой по численности репрезентативной выборке, позволило выявить основные особенности процесса армейской социализации и реализации мероприятий, в том числе и профориентационной ее составляющей. Диссертантом дано определение профориентационной социализации, которая представляет собой процесс и результат опережающего становления социальной роли современного субъекта трудовой деятельности в полноте социальных компетенций и системообразующим фактором в виде ценностной готовности к работе в условиях современного предприятия (ценности внутренней конкуренции, принятия технологических и управленческих инноваций, готовности к постоянному обучению, личной ответственности).

В отношении основных агентов армейской социализации выданы практические рекомендации, призванные способствовать совершенствованию данного процесса в подразделениях. Применительно к командному составу они имеют методическую направленность и призваны повысить уровень их

управленческой подготовки для успешного руководства своими подразделениями.

В качестве основного результата исследования представлена разработанная авторская рабочая модель управления профориентационной социализацией военнослужащих срочной службы. В основу ее создания были заложены теоретические положения поэтапного административного управления А. Файоля и трехфакторной модели профориентации Ф. Парсонса. Практическое применение модели позволяет усовершенствовать процесс системы армейской социализации, так как профориентационная социализация должна рассматриваться как один из наиболее значимых факторов в проектировании социализационных траекторий каждого человека. На основе этой модели были разработаны и предложены к практической апробации методические рекомендации, оформленные в виде учебно-тренинговых модулей. Значимость этого методического материала заключается в том, что они предназначены, прежде всего, для должностных лиц армейских организаций, нормативно предназначенных к выполнению служебных задач по социализации военнослужащих: командирам, заместителям по работе с личным составом (военно-политической работе) и специалистам отделений по работе с личным составом. То есть тем агентам армейской социализации, чьи воспитательные и диагностические функции непосредственно должны иметь социализирующий акцент в повседневной служебной деятельности. С большой долей вероятности можно утверждать, что совершенствование учебно-методической базы армейской профориентационной социализации представляется перспективным направлением совершенствования процесса социализации в военных организациях. Она может иметь вид методических пособий, демонстрационного материала, компьютерных программ и информационных презентаций, новых тренинговых разработок. К перспективному направлению социализирующей деятельности можно также отнести разработку и проведение в рамках информационно-консультативной работы занятий с военнослужащими, покидающими вооруженные силы, по эффективному поведению на современном рынке труда: социальной,

экономической и финансовой грамотности. Предлагаемая тематика: открытие своего дела, написание бизнес-плана, получение кредита на открытие дела, фрилансерство, лидерство, привлечение людей в команду и иные коммуникативные навыки из области soft-skills (т.н. «мягких навыков»).

Внедрение модели управления в воспитательную практику позволит систематизировать и конкретизировать систему социальных воздействий как агентов социализации армейской социализации, так и иных силовых структур. Представителям научного сообщества можно предложить совершенствование исследовательских наработок по проблемам профориентационной социализации. К числу наиболее востребованных тематических ракурсов, на взгляд автора, можно отнести сравнительный анализ процессов профориентационной социализации в условиях армии и иных силовых организациях, в силовых и гражданских организациях с традиционным или инновационным типами менеджмента, профориентационная социализация военнослужащих согласно категориальной принадлежности (офицеры и контрактники), вида и уровня их образования, времени нахождения в армейских структурах с разными организационными конструктами, а также в отношении тех, кто выполнял служебные задачи в условиях вооруженных конфликтов и по каким-либо причинам принял решение об увольнении с военной службы в запас.

Задачи исследования были выполнены в полном объеме. Поставленная цель достигнута. Заявленная к рассмотрению рабочая гипотеза подтвердилась.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Законодательные акты

1. Конституция (Основной Закон) Российской Социалистической Федеративной Советской Республики. Принята V Всероссийским съездом Советов 10 июля 1918 года [Электронный ресурс]. – URL: http://www.hist.msu.ru/ER/Etext/cnst1918.htm (действие документа отменено).

2. Конституция (Основной Закон) Союза Советских Социалистических Республик. Утверждена Чрезвычайным VIII съездом Советов Союза ССР 5 декабря 1936 года [Электронный ресурс]. – URL: http://www.hist.msu.ru/ER/Etext/cnst1936.htm (действие документа отменено).

3. Конституция (Основной Закон) Союза Советских Социалистических Республик. Принята на внеочередной седьмой сессии Верховного Совета СССР [Электронный ресурс]. – URL: http://www.hist.msu.ru/ER/Etext/cnst1977.htm (действие документа отменено).

4. Конституция Российской Федерации [Электронный ресурс]. – URL: http://www.constitution.mvk.ru/content/view (дата обращения: 20.6.2012).

5. Концепция воспитания военнослужащих ВС РФ [Электронный ресурс]. – URL: http://www.innovbusiness.ru.html (действие документа отменено).

6. О дальнейшем совершенствовании военной службы в Российской Федерации: указ Президента РФ № 604 от 7 мая 2012 г. [Электронный ресурс]. – URL: http://base.garant.ru/70170936/#friends#ixzz4rk3XCPBT (дата обращения: 5.9.2017).

7. О совершенствовании воспитательной работы в ВС РФ: приказ Министра обороны РФ № 79 от 28.02.2005 г. [Электронный ресурс]. – URL: http://arhiv.inpravo.ru/data/base321/text321v674i288.htm (действие документа отменено).

8. Об органах воспитательной работы в ВС РФ: приказ Министра обороны РФ № 70 от 11.3.2004 г. [Электронный ресурс]. – URL: http://www.innovbusiness.ru/pravo/DocumShow_DocumID_103319.html (действие документа отменено).

9. Об организации работы с личным составом в ВС РФ: приказ Министра обороны РФ № 655 от 12.10.2016 г. [Электронный ресурс]. – URL: http://docs.cntd.ru/document/456046040 (дата обращения: 7.11.2016).

10. Об утверждении руководства по профессиональному психологическому отбору в ВС РФ: приказ Министра обороны РФ № 50 от 26.01.2000 г. [Электронный ресурс]. – URL: http://poisk-zakona.ru/169310.html (дата обращения: 5.4.2017).

11. Приказ Минтруда России от 18.11.2013 № 677н «Об утверждении профессионального стандарта «Социальный работник» (Зарегистрировано в Минюсте России 18.12.2013 № 30627).

12. Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования. Утвержден приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от «17» декабря 2010 г. № 1897.

13. Федеральный закон от 28.03.1998 № 53-ФЗ (ред. от 29.12.2017, с изм. и доп., вступ. в силу с 09.01.2018) «О воинской обязанности и военной службе». Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

14. Федеральный закон от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 3.07.2018) «О занятости населения в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 02.10.2018). Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

15. Федеральный закон от 27.05.1998 № 76-ФЗ (ред. от 01.07.2017, с изм. от 16.11.2017) «О статусе военнослужащих». Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

16. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (с изменениями 2018 года) «Об образовании в Российской Федерации». Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

Монографии (книги одного или нескольких авторов)

17. Аберкромби, Н. Социологический словарь: пер. с англ. / Н. Аберкромби [и др.]. – Казань: Изд-во Казанского университета, 1997.

18. Аксеновская, Л.Н. Ордерная концепция организационной культуры: вопросы методологии / Л.Н. Аксеновская. – В 3 кн. – Саратов: Изд-во Сарат. ун-та, 2005. – 348 с.

19. Актуальные проблемы социологии молодежи / под общ. ред. Ю. Р. Вишневского. – Екатеринбург, 2010.

20. Андреева, Г.М. Социальная психология / Г.М. Андреева. – М.: МГУ, 1998. – 170 с.

21. Артемьева, Е.Ю. Психология субъективной семантики / Е.Ю. Артемьева. – М.: Изд-во Московского университета, 1980.

22. Ахиезер, А.С. Критика исторического опыта России / А.С. Ахиезер. – М.: 2005.

23. Бауман, З. Индивидуализированное общество / З. Бауман. – М.: Логос, 2005.

24. Бергсон, А. Два источника морали и религии / А. Бергсон; пер. с фр. – М.: «Канон», 1994.

25. Болучевская, В.В. Профессиональное самоопределение будущих специалистов помогающих профессий: монография / В.В. Болучевская. – Волгоград: Изд-во ВолГМУ, 2010. – 264 с.

26. Большая Российская Энциклопедия: в 30 т. – М.: ОАО Научное издательство «Большая Российская Энциклопедия», 2007.

27. Булгаков, А.В. Психология межгрупповой адаптации: учебное пособие / А.В. Булгаков. – М.: изд-во МГОУ, 2008. – 230 с.

28. Вебер, М. Избранные произведения / М. Вебер.– М., 1990. – 808 с.

29. Военная психология: методология, теория, практика: учебно-методическое пособие – М.: ВУ, 1996. – 287 с.

30. Военно-психологический словарь – справочник / Под общ. ред. Ю.П. Зинченко. – М.: ИД Куприянова. Общество психологов силовых структур, 2010. – 592 с.

31. Гидденс, Э. Устроение общества: очерк теории структурации. / Э. Гидденс. – 2-е изд. – М.: Академический Проект, 2005. – 528 с.

32. Даль, В. Толковый словарь живого великорусского языка: в 4 т. / В. Даль. – М., 1989. – Т. 2.

33. Данакин, Н.С., Андрюшина, О.Е. Социальное регулирование организационного поведения: монография / Н.С. Данакин, О.Е. Андрюшина. – Белгород: Издат. центр «ООО Логия», 2003 – 174 с.

34. Дизель, П. Поведение человека в организациях / П. Дизель, У. Мак-Кинси, Д. Ренан.– М.: Дело, 2000. – 212 с.

35. Дубовская, Е.М. Социализация в изменяющемся мире / В кн.: Г.М. Андреева, А.И. Донцов (Ред.). Социальная психология в современном мире. – М.: Аспект Пресс, 2002. – С. 148–162.

36. Дьяченко, М.И. История отечественной военной психологии: учебник / Под редакцией профессора Л.А. Кандыбовича. – М.: ОАО «Московская типография № 2», 2009. – 288 с.

37. Дюркгейм, Э. О разделении общественного труда / Э. Дюркгейм.– М.: Канон, 1996.

38. Захарова, Л.Н. Психология управления: учебное пособие / Л.Н. Захарова. – М.: Логос, 2009. – 375 с.

39. Захарова, Л.Н. Ценностный конфликт и психологическая жизнеспособность персонала российских предприятий»: монография / Л.Н. Захарова, И.С. Леонова, Е.В. Коробейникова. – Н. Новгород: Изд-во ННГУ, 2017. – 412 с.

40. Зборовский, Г.Е. История социологии: учебник / Г.Е. Зборовский. – М.: Гардарики, 2004. – 608 с.

41. Здравомыслов, А.Г. Изменения мотивов трудовой деятельности / А.Г. Здравомыслов. – М., 1986. – С. 204–214.

42. Здравомыслов, А.Г. Человек и его работа в СССР и после: учебное пособие для вузов / А.Г. Здравомыслов, В.А. Ядов. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Аспект Пресс, 2003. – 485 с.

43. Зеер, Э.Ф. Основы профориентологии / Э.Ф. Зеер, А.М. Павлова, Н.О. Садовникова. – М., 2005. – 157 с.

44. Игнатьев, А.А. Пятьдесят лет в строю / А.А. Игнатьев. – М.: Гослитиздат, 1950. – 591 с.

45. Кавецкий, И.Т. Основы психологии и педагогики / И.Т. Кавецкий [и др.]. – Минск: Изд-во МИУ, 2010.

46. Карандашев, В.Н. Методика Шварца для изучения ценностей личности: концепция и методическое руководство / В.Н. Карандашев.– СПб.: Речь, 2004. – 72 с.

47. Караяни, А.Г. Прикладная военная психология / А.Г. Караяни, И.В. Сыромятников. – СПб.: Питер, 2006. – 480 с.

48. Каррисон, Д. Всегда верен! Управленческие секреты самой эффективной организации в мире: как подбирать и готовить успешных сотрудников, используя опыт морской пехоты США / Д. Каррисон, Р. Уэлш. – М.: Добрая книга, 2006. – 320 с.

49. Климов, Е.А. Введение в психологию труда: учебник для вузов / Е.А. Климов. – М.: Культура и спорт, ЮНИТИ, 1998. – 350 с.

50. Климов, Е.А. Психология профессионального самоопределения / Е.А. Климов. – Ростов-на-Дону: Феникс, 1996. – 512 с.

51. Конт, О. Дух позитивной философии (Слово о положительном мышлении) / О. Конт; пер. с фр. И. А. Шапиро. – Ростов на Дону: Феникс, 2003. – 256 с.

52. Краткий справочник офицера по законодательству / Под ред. Г.А. Золотухина. – М.: Управление делами МО РФ, 2002. – 785 с.

53. Купрейченко, А.Б. Психология доверия и недоверия / А.Б. Купрейченко. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2008. – 564 с.

54. Кухарчук, Д.В. Социология: краткий курс лекций / Д.В. Кухарчук. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Изд-во Юрайт, 2013. – 192 с.

55. Лермонтов, М.Ю. Стихотворения, поэмы / М.Ю. Лермонтов. – М.: Художественная литература, 1980, – 223 с.

56. Майорова, Н.В. Социология управления: учебное пособие / Н.В. Майорова [и др.]. – Воронеж: Научная книга, 2011. – 403 с.

57. Мид, М. Культура и мир детства / М. Мид. – М.: Наука, 1988.

58. Мудрик, А.В. Социализация человека / А.В. Мудрик. – М.: Моск. псих.соц. институт, 2011.

59. Мясищев, В.Н. Психология отношений / В.Н. Мясищев. – М.: Изд-во «Институт практической психологии», Воронеж: НПО МОДЭК, 1995. – 356 с.

60. Об установлении полного единоначалия и упразднении института военных комиссаров в Красной Армии: указ Президиума Верховного совета СССР и приказ Народного Комиссара обороны № 307 от 9 октября 1942 г. – М.: Воениздат НКО СССР, 1942. – 7 с.

61. Общая социология: учебное пособие / коллектив авторов; под ред. М.М. Вышегородцева. – М.: КНОРУС, 2011. – 280 с.

62. Опросник профессиональных предпочтений (ОПП). Руководство. – 3-е изд., испр. – М.: «Когито-центр», 2001.

63. Основы военного профессионального психологического отбора: учебное пособие / под общей редакцией В.И. Лазуткина, В.А. Жильцова, Г.М. Зараковского, Н.П. Островского. – М.: Военное издательство, 2005. – 464 с.

64. Основы социально-психологической теории: учебное пособие для социологов, психологов, преподавателей и студентов: Н.Н. Богомолова, А.А. Бодалев, Р.Б. Гительмахер и др. / Под общей ред. А.А. Бодалева и А.Н. Сухова. – М.: Международная педагогическая академия, 1995. – 421 с.

65. Охлябинин, С.Д. Повседневная жизнь Русской армии во времена суворовских войн / С.Д. Охлябинин. – М.: Молодая гвардия, 2004. – 345 с.

66. Парсонс, Т. О социальных системах / Т. Парсонс. – М.: Академический проект, 2002. – 832 с.

67. Парсонс, Т. О структуре социального действия / Т. Парсонс. – М.: Академический Проект, 2000. – 880 с.

68. Парсонс, Ф. Выбор профессии / Ф. Парсонс. 1909.

69. Пикуль, В.С. Моонзунд. Миниатюры / В.С. Пикуль; сост. А. Пикуль. – М.: Вече, АСТ, 2001. – 512 с.

70. Поппер, К.Р. Открытое общество и его враги / К.Р. Поппер; под ред. В.Н. Садовского. – Т.1: Чары Платона. – М.: Феникс, 1992.

71. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / Под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. – СПб.: Речь, 2001. – С.177–181.

72. Прокофьев, Е.А. Военные взгляды декабристов / Е.А. Прокофьев. – М.: Военное издательство Министерства обороны Союза ССР, 1953. – 176 с.

73. Рабочая книга психолога внутренних войск / Учебно-методологическое пособие под ред. С.Ф. Кавуна. – М.: Типография ВВ МВД России, 1997. – 226 с.

74. Ракурс: теория, практика, информация. Выпуск № 1. Методические рекомендации по морально-психологическому и информационному обеспечению / Под общей ред. Н.В. Бурбыги. – М.: 12 ЦТ МО, 2003. – 76 с.

75. Ричи, Ш., Мартин, П. Управление мотивацией / Под ред. Е.А. Климова. – М.: Юнити-Дана, 2004. – 399 с.

76. Романов, П.В., Ярская-Смирнова, Е.Р. Социология профессий: аналитические перспективы и методология исследований. (Библиотека Журнала исследований социальной политики) / П.В. Романов, Е.Р. Ярская-Смирнова. – М.: ООО «Вариант», 2015. – 234 с.

77. Сидоренко, Е.В. Методы математической обработки в психологии /. Е.В. Сидоренко. – СПб.: ООО «Речь», 2004. – 350 с.

78. Смелзер, Н. Социология / Н. Смелзер. – М.: Феникс, 1994. – 688 с.

79. Современная социальная теория: Бурдье, Гидденс, Хабермас. – Новосибирск: 1995. – С. 40–72.

80. Согомонов, А. Ю. Генеалогия успеха и неудач / А.Ю. Согомонов. – М.: «Солтекс» при участии «Невский простор», 2005. – С. 145.

81. Сорокин, П.А. Система социологии. Т.1. Социальная аналитика. Учение о строении простейшего (родового) социального явления / П.А. Сорокин. – М.: Наука, 1993. – 447 с.

82. Сорокин, П.А. Человек. Цивилизация. Общество. / Общ. ред., сост. и предисл. А. Ю. Согомонов: Пер. с англ. – М.: Политиздат, 1992. – 543 с.

83. Социальное взаимодействие в системе социальной работы: учебник / Под общ. ред. З.Х. Саралиевой. – Н. Новгород: Изд-во Нижегородского госуниверситета, 2011. – 299 с.

84. Специальный доклад Уполномоченного по правам человека в Российской Федерации: О нарушении уставных правил взаимоотношений между военнослужащими при отсутствии между ними отношений подчиненности. – М.: ППО «Известия», 2000. – 99 с.

85. Суркова, И.Ю. Социальная политика в системе гражданско-военных отношений: монография / И.Ю. Суркова. – М.: ООО «Вариант», ЦСПГИ, 2013. – 376 с.

86. Тезаурус социологии. Тематический словарь-справочник / Под ред. Ж.Т. Тощенко. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2009. – 487 с.

87. Тест Куна. Тест «Кто Я?» (М. Кун, Т. Макпартленд; модификация Т.В. Румянцевой) / Т.В. Румянцева. Психологическое консультирование: диагностика отношений в паре. – СПб., 2006.

88. Толковый словарь русского языка / Под ред. Д.Н. Ушакова. – Т. IV. – М.: 2000. – С. 771.

89. Тощенко, Ж.Т. Фантомы российского общества / Ж.Т. Тощенко. – М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2015. – 668 с.

90. Уилбер, К. Краткая история всего / К. Уилбер. – М.: Астрель, 2006. – 476 с.

91. Устав внутренней службы Вооруженных Сил Российской Федерации. – М.: Военное издательство, 2007. – 416 с.

92. Федоров, А.В. Общественно-политическое движение в русской армии (40-70 гг. XIX) / А.В. Федоров. – М.: Военное издательство Министерства обороны Союза ССР, 1958. – 232 с.

93. Фельдштейн, Д. И. Психология развития личности в онтогенезе /. Д.И. Фельдштейн. – М.: Педагогика, 1989. – 208 с.

94. Франк, С.Л. Духовные основы общества / С.Л. Франк. – М., 1992. – 512 с.

95. Фромм, Э. Иметь или быть? / Э. Фромм. – М: Прогресс, 1990.

96. Шабанов, Л.В. Социализация: Учебно-методическое пособие / Л.В. Шабанов. – Томск, 2006. – 19 с.

97. Шейн, Э. Организационная культура и лидерство: учебник для слушателей, обучающихся по программам «Мастер делового администрирования»: пер. с англ. / Под ред. Т.Ю. Ковалевой. – 3-е изд. – СПб.: Питер, 2007. – 336 с.

98. Шепель, В. М. Человековедческая компетентность менеджера. Управленческая антропология / В.М. Шепель. – М.: Дом педагогики, 2000.

99. Эриксон, Э. Идентичность: юность и кризис / Э. Эриксон. – М.: Издательская группа «Прогресс», 1996.

100. Ядов, В.А. Лекции о состоянии современной социологической теории в приложении к российским трансформациям / В.А. Ядов. – СПб.: Интерсоцис, 2009. – 138 с.

Авторефераты диссертаций

101. Абраменко, В.А. Организационная культура железнодорожных войск: состояние и пути оптимизации: дис. ... канд. социол. наук: 22.00.08 / Абраменко Владислав Аркадьевич. – М., 2006. – 287 с.

102. Антоненко, И.В. Социальная психология доверия: автореф. дис. … д-ра психол. наук: 19.00.05 / Антоненко Ирина Викторовна. – Ярославль, 2006. – 48 с.

103. Балюк, А.Д. Профессиональная ориентация в системе социализации молодежи (на примере Ростовской области): автореф. дис. … канд. социол. наук: 22.00.06 / Балюк Алексей Дмитриевич. – Тюмень, 2014. – 32 с.

104. Вагин, С.Н. Социальный институт армии в системе институциональных взаимодействий современного российского общества: автореф. дис. … канд. социол. наук: 22.00.04 / Вагин Сергей Николаевич. – Новочеркасск, 2009.

105. Валеева, А.В. Профессиональная социализация современной российской студенческой молодежи в технических вузах на примере г. Казани: дис. ... канд. социол. наук: 22.00.04 / Валеева Анна Валериановна. – Казань, 2007. – 216 с.

106. Дусь, Т.Э. Подготовка старшеклассников к осознанному выбору профессии в процессе социальной работы с молодежью: дис. … канд. пед. наук: 13.00.01 / Дусь Татьяна Эдуардовна. – Омск, 2004. – 255 с.

107. Марусенко, О.Н. Ценности военной службы в условиях трансформации общества и социального института армии (региональный аспект): автореф. дис … канд. социол. наук / Марусенко Олег Николаевич. – Хабаровск, 2008. – 22 с.

108. Нагибин, В.К. Профориентация и профотбор молодежи в системе совершенствования подготовки специалистов народного хозяйства: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.03 / Нагибин Валерий Кириллович. – Тверь, 1991. – 21 с.

109. Пробст, Л. Э. Профессиональная социализация школьной молодежи в современной России: дис. ... д-ра социол. наук: 22.00.04 / Пробст Людмила Эдуардовна. – Екатеринбург, 2004. – 354 с.

110. Сазонов, И.А. Теория и практика профессиональной ориентации школьников: дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.01 / Сазонов Игорь Александрович. – Оренбург, 2001. – 386 с.

111. Сотникова, А.В. Профессиональная мотивация студенческой молодежи в современных условиях развития рынка труда в России: дис. ... канд. социол. наук / Сотникова Александра Вадимовна. – Ростов-на-Дону, 2011. – 171 с.

112. Стекольников, В.И. Особенности социализации личности в процессе срочной воинской службы в современных условиях: автореф. дис. … канд. социол. наук: 22.00.08 / Стекольников Виктор Иванович. – М., 1995.

113. Шарова, Е.Н. Профессиональное самоопределение молодежи в условиях социокультурной трансформации общества: дис. ... канд. социол. наук: 22.00.04 / Шарова Екатерина Николаевна. – Архангельск, 2012. – 214 с.

114. Шопенко, А.Д. Социальные риски транзитивного общества: автореф. дис. … д-ра социол. наук / Шопенко Анатолий Дмитриевич. – СПб., 2011.

115. Щавлинский, Ю.А. Детерминанты профессионального выбора молодежи среднего города России: социокультурный анализ: автореф. дис. … канд. социол. наук: 22.00.06 / Щавлинский Юрий Александрович. – Ростов-на-Дону, 2009.

116. Щигорцова, Е.С. Социальная адаптация лиц, уволенных из органов наркоконтроля (региональный аспект): дис. ... канд. социол. наук: 22.00.04 / Щигорцова Елена Сергеевна. – Казань, 2013. – 166 с.

Научные статьи (статьи из журналов и сборников)

117. Абрамов, Р.Н. Профессиональный комплекс в социальной структуре общества (по Парсонсу) / Р.Н. Абрамов // Социологические исследования. – 2005. – № 1.

118. Агранат, Д. Л. Тотальные институты / Д.Л. Агранат // Знание. Понимание. Умение. – 2004. – № 1. – С. 144–145.

119. Агранат, Д. Л., Лобанов, М. А. Сущность и содержание социализации молодых сотрудников органов внутренних дел / Д.Л. Агранат, М.А. Лобанов // Социология и жизнь. – 2009. – № 3. – С. 99–105.

120. Агранович, В. Б. Содержание понятия «Инновация» как социально-философской категории / В.Б. Агранович // Известия Томского политехнического университета. – 2008. – Выпуск № 6. – С. 111–113.

121. Агранович, В.Б. Транзитивный период развития общества и качество образовательных процессов / В.Б. Агранович // Инженерное образование. – 2005. – № 3. – С. 158–163.

122. Аксеновская, Л.Н. Организационно – культурный консалтинг: ордерный подход / Л.Н. Аксеновская // Психология бизнеса. – СПб.: ИМАТОН, 2003. – С. 5–9.

123. Антипьев, А.Г, Волегов, В.С. Структура спроса на профессии (на основе контент-анализа объявлений о работе в г. Перми) / А.Г. Антипьев, В.С. Волегов // Вестник Пермского университета. Философия. Психология.

Социология. – Пермь. – 2011. – № 4 (8). – С. 107–114.

124. Бабинцев, В.П., Реутов, Е.В. Самоорганизация и «атомизация» молодежи как актуальные формы социокультурной рефлексии / В.П. Бабинцев, Е.В. Реутов // Социологические исследования. – 2010. – № 1. – С. 109–115.

125. Бабинцев, В.П., Бояринова, И.В., Реутов, Е.В. Проблема социального аутсайдерства молодежи региона / В.П. Бабинцев, И.В. Бояринова, Е.В. Реутов // Регионология. – 2008. – №2 (63). – С. 240–251.

126. Булгаков, А.В., Аксеновская, Л.Н. Межгрупповая адаптация в организации: ордерный аспект / А.В. Булгаков, Л.Н. Аксеновская // Вестник МГОУ. Серия «Психологические науки». – 2008. – № 2. – Т. 2. – С. 77–89.

127. Булычев, Д.А. Имидж армии: реальность и перспективы / Д.А. Булычев // Ориентир. – 2006. – № 12. – С. 30–32.

128. Взамен службы по призыву // На страже Родины. – 2018. – № 21. – С. 4.

129. Власкин, В.Ю. Актуальная и перспективная социализация военнослужащих как условие сокращения насилия в вооруженных силах / В.Ю. Власкин // Социокультурные корни насилия в современном обществе / Под общ. ред. проф. З.Х. Саралиевой. – Н. Новгород: Изд-во НИСОЦ, 2013. – С. 67–71.

130. Власкин, В.Ю. Детерминанты социальной дезадаптации военнослужащих // Социология, политология, философия и история: тенденции развития в современном мире: материалы международной заочной научно-практической конференции (17 сентября 2012 г.). – Новосибирск: Изд-во «Сибирская ассоциация консультантов», 2012. – С. 42–46.

131. Власкин, В.Ю. Деятельность психолога армейской организации в контексте социальных ожиданий военнослужащих по призыву / В.Ю. Власкин // Теоретические и методологические проблемы современных наук: материалы XVI Международной научно-практической конференции (Новосибирск, 16 ноября 2015 г.). – Новосибирск: ООО «ЦСРНИ», 2015. – С. 57–65.

132. Власкин, В.Ю. Организационные взаимодействия военнослужащих: социализационный аспект / В.Ю. Власкин // Вестник Нижегородского

университета им. Н. И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. – 2017. – № 2 (46). – С. 96–100.

133. Власкин, В.Ю. Организационные условия процесса социализации военнослужащих срочной службы / В.Ю. Власкин // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – М.: Литера, 2014. – № 10 (69). – С. 432–436.

134. Власкин, В.Ю. Повседневные взаимодействия в армейских организациях: социализационный аспект / В.Ю. Власкин // Международный научный журнал «Инновационная наука». – Уфа: АЭТЕРНА, 2015. –№ 12: в 3-х ч. – Ч.3. – С. 233–236.

135. Власкин, В.Ю. Профессиональная поддержка процесса социализации военнослужащих срочной службы / В.Ю. Власкин // Социальные инновации в развитии трудовых отношений и занятости в XXI веке / Под общ. ред. проф. З.Х. Саралиевой. – Н. Новгород: Издательство НИСОЦ, 2014. – С. 578–582.

136. Власкин, В.Ю. Профориентационный аспект деятельности субъектов армейской социализации в контексте организационно-культурных ценностей военнослужащих / В.Ю. Власкин // Общественные науки. – М.: АНО «Международный исследовательский институт», 2016. – № 5. – С. 281–289.

137. Власкин, В.Ю. Социализационные аспекты профессиональной деятельности психолога армейской организации / В.Ю. Власкин // Личность. Культура. Общество. – М.: ЛКО. – 2016. – Том XVIII. – Вып. 3–4. – № 91–92. – С. 176–184.

138. Власкин, В.Ю. Социализационный потенциал должностных лиц армейских организаций / В.Ю. Власкин // Успехи современной науки. – Белгород: «Эпицентр», 2017. – Том 7. – № 1. – С. 20–26.

139. Власкин, В.Ю. Социальная работа в армейских организациях // Специфика профессиональной деятельности социальных работников / Под общ. ред. проф. З.Х. Саралиевой. – Н. Новгород: Издательство НИСОЦ, 2015. – С. 213–221.

140. Власкин, В.Ю. Социологический анализ особенности реорганизации армейских структур при создании нового облика Вооруженных сил России / В.Ю.

Власкин // Государственное регулирование экономики. Инновационный путь развития: материалы. – В 2-х т. – Том II. – Нижний Новгород: Изд-во ННГУ им. Н.И. Лобачевского, 2011. – С. 101–103.

141. Власкин, В.Ю. Сравнительный анализ ценностных ориентаций военной службы различных категорий военнослужащих / В.Ю. Власкин // Система ценностей современного общества: сборник материалов XXIV международной научно-практической конференции / Под общ. ред. С.С. Чернова. – Новосибирск: Издательство НГТУ, 2012. – С. 113–118.

142. Власкин, В.Ю. Субъекты социализации военнослужащих: войсковой психолог как специалист профессии социономического типа / В.Ю. Власкин // Альманах современной науки и образования. – Тамбов: Грамота, 2014. – № 10 (88). – С. 46–53.

143. Власкин, В.Ю. Ценности воинской службы как ресурс социализации военнослужащих / В.Ю. Власкин // Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики. – Тамбов: Грамота, 2015. – № 12 (62): в 4-х ч. – Ч.1. – С. 40–44.

144. Военные комиссариаты: история создания и развития. 1918-2018 гг. / Е.В. Бурдинский, П.В. Каменев, Безугольный, В.О. Дайнес // Военно-исторический журнал. – 2018. – № 4. – С. 4–13.

145. Возьмитель, А.А. Образ жизни: от советского к российскому / А.А. Возьмитель // Россия реформирующаяся. Ежегодник –2011 / Отв. Ред. Академик РАН М.К. Горшков. Вып. 10. – М.; СПб.: Институт социологии РАН, Нестор-История, 2011.

146. Горемыкин, В. П. Система контрактного отбора доказала свою эффективность / В.П. Горемыкин // Ориентир. – 2017. – № 8. – С. 14–17.

147. Горшков, М. К., Седова, Н. Н. «Самодостаточные» россияне и их жизненные приоритеты / М.К. Горшков, Н.Н. Седова // Социологические исследования. – 2015. – № 12. – С. 4–16.

148. ГОСТ Р 7.0.11–2011. Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Диссертация и автореферат диссертации. Структура и правила оформления. – М.: Стандартинформ, 2012. – 12 с.

149. Грошев, И. Особенности влияния организационной культуры на эффективность деятельности персонала фирмы / И. Грошев // Проблемы теории и практики управления. – 2006. – № 7. – С. 114–119.

150. Дряхлов, Н. И. Корпоративная культура и корпоративная эффективность / Н.И. Дряхлов // Корпоративная культура: проблемы и тенденции развития в мире и в России / Ин-т социал.-полит. исслед. РАН (М.); ред. Н. И. Дряхлов. – М.: Наука, 2011. – С. 11–23.

151. Дырин, С.П. Управление персоналом: от кадрового подхода – к многоаспектному / С.П. Дырин // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2010. – № 9.

152. Дырин, С.П., Егорова, Н.Д. Ценностные ориентации и характер самооценки современного менеджера / С.П. Дырин, Н.Д. Егорова // Казанский социально-гуманитарный вестник. – 2017. – №1. (24). – С. 30–33.

153. Евдокимов, Л.В. Патриотизм в понятии народов / Л.В. Евдокимов // Военный сборник. – 1914. – № 4.

154. Жураковская, В.М. Профильная ориентация и профориентационная работа / В.М. Жураковская // Человек и образование. – 2005. – № 2. – С 36–41.

155. Заболотная, Г.М. Феномен доверия и его социальные функции / Г.М. Заболотная // Вестник РУДН, серия Социология. – 2003. – № 1 (4). – С. 67–73.

156. Захарова, Л.Н. Преемственность организационных культур как проблема стратегического управления в ВУЗе / Л.Н. Захарова // Стратегическое управление университетом: материалы международной конференции 3–4 июля 2004. – Н. Новгород: ННГУ, 2005. – С.79–92.

157. Захарова, Л.Н. Ценностно-мотивационные условия становления инновационной экономики в России / Л.Н. Захарова // Вестник ННГУ. Серия «Социальные науки». – 2012. – №1. – С.28–34.

158. Захарова, Л.Н., Власкин, В.Ю. Отношение военнослужащих к профессии войскового психолога / Л.Н. Захарова, В.Ю Власкин // Личность.

Культура. Общество. – М.: ЛКО, 2014. – Том XVI. – Вып. 3–4. – № 83–84. – С. 213–223.

159. Захарова, Л.Н., Власкин, В.Ю. Помогающий характер деятельности должностных лиц армейской организации в контексте временной периодизации военной службы по призыву / Л.Н. Захарова, В.Ю. Власкин // Помогающие профессии: научные обоснования и инновационные технологии / Под общ. ред. проф. З.Х. Саралиевой – Н. Новгород: Издательство НИСОЦ, 2016. – С. 127–136.

160. Захарова, Л.Н., Власкин, В.Ю. Профориентационная социализация как обновленная парадигма социально-психологической подготовки в условиях военной службы / Л.Н. Захарова, В.Ю. Власкин // Трансформация человеческого потенциала в контексте столетия / Под общей редакцией проф. З.Х. Саралиевой: в 2 т. – Т 1. – Н. Новгород: Изд-во НИСОЦ, 2017. – С. 416–424.

161. Захарова, Л.Н., Власкин, В.Ю. Типология проблемного поведения военнослужащих / Л.Н. Захарова, В.Ю. Власкин // Девиация и делинквентность: социальный контроль: сборник материалов международной конференции: в 2-х т. – Том 2 / Под ред. проф. З.Х. Саралиевой. – Н. Новгород: Изд-во НИСОЦ, 2006. – С.153–154.

162. Захарова, Л.Н., Власкин, В.Ю., Орлова, О.М. Профориентационная социализация как обновленная парадигма социально-психологической подготовки к трудовой деятельности / Л.Н. Захарова, В.Ю. Власкин, О.М. Орлова // Фундаментальные и прикладные исследования современной психологии: результаты и перспективы развития / Отв. ред. А. Л. Журавлёв, В. А. Кольцова. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2017. – С. 2603–2611.

163. Иванченко, Г.В. Стратегии профессионального самоопределения и репрезентация профессионализма / Г.В. Иванченко // Психология. Журнал Высшей школы экономики. – 2005. – Т.2. – № 2. – С. 24–51.

164. Каргопольцева, Н.А. Социализация и воспитание студентов вуза / Н.А. Каргопольцева / Вестник ОГУ. – 2002. – №2. – С. 80–85.

165. Карлова, Е.Н. Военно-социальная политика в условиях эволюции отношений армии и общества / Е.Н. Карлова // Журнал исследований социальной

политики. – 2014. – Т. 12. – № 1. – С. 138–142.

166. Карпухин, О.И. Молодежь России: особенности социализации и самоопределения / О.И. Карпухин // Социологические исследования. – 2000. – №3. – С. 124–128.

167. Клементьева, Р.П., Николаева, И.А. Призыв на военную службу / Р.П. Клементьева, И.А. Николаева // Социологические исследования. – 2000. – №10. – С. 72–76.

168. Ковалева, А.И. Концепция социализации молодежи: нормы, отклонения, социализационная траектория / А.И. Ковалева // Социологические исследования. – 2003. – №1. – С. 109–115.

169. Ковалева, А.И. Социализация / А.И. Ковалева // Знание. Понимание. Умение. – 2004. – №1. – С. 139–143.

170. Коробейникова, Е.В. Парадигма управления как социально-психологический инструмент организационных изменений / Е.В. Коробейникова // Проблемы теории и практики управления. – 2010. – №5. – С. 90–96.

171. Курс – на усовершенствование // На страже Родины. – 2018. – № 21. – С. 4.

172. Лапин, Н.И. Социальные ценности и реформы в кризисной России / Н.И. Лапин // Социологические исследования. – 1993. – № 9.

173. Лапин, Н.И. Ценности как компоненты социокультурной эволюции современной России / Н.И. Лапин // Социологические исследования. – 1994. – № 5.

174. Магура, М.И. Организационная культура как средство успешной реализации организационных изменений / М.И. Магура // Управление персоналом. – 2002. – № 1. – С. 24–29.

175. Мансуров, В.А., Юрченко, О.В. Социология профессий. История, методология и практика исследований / В.А. Мансуров, О.В. Юрченко // Социологические исследования. – 2009. – № 8. – С. 36–46.

176. Меренков, А. В., Мокерова, Ю. В., Смирнова, О. Г. Профессиональное самоопределение выпускников школ в современных условиях / А.В. Меренков,

Ю.В. Мокерова, О.Г. Смирнова // Известия Уральского федерального университета. Серия 3. Общественные науки. – 2015. – № 2 (140). – С. 107–117.

177. Новик, В.К., Передня, Д.Г. Имидж современной Российской армии глазами молодежи / В.К. Новик, Д.Г. Передня // Военная социология. – 2006.

178. Образцов, И.В., Соловьев, С.С. Социальные проблемы бывших кадровых военнослужащих / И.В. Образцов, С.С. Соловьев // Социологические исследования. – 1998. – № 4. – С. 70–81.

179. Осипов, С. Уклонисты наоборот / С. Осипов // Аргументы и факты. – 2016. – № 37. – С. 13.

180. Парсонс, Т. Понятие общества: компоненты и их взаимоотношение / Т. Парсонс // Американская социологическая мысль: сб. – М.: – 1996. – С. 503.

181. Певень, Л.А. Армия как институциональное звено социальной структуры российского общества / Л.А. Певень // Военно-социологические исследования: сборник статей. – 2012. – № 1 (37).

182. Певень, Л.А., Перемибеда, П.А. Модернизация российской армии: массовые установки и ожидания россиян / Л.А. Певень, П.А. Перемибеда // Мониторинг общественного мнения. – 2005. – № 1 (73).

183. Петухов, В.В. Российская трансформация и общественная мораль / В.В. Петухов // Социологические исследования. – 2015. – № 12. – С. 28–40.

184. Поликанова, Е. П. Социализация личности / Е.П. Поликанова // Философия и общество. – 2003. – № 2. – С. 84–108.

185. Путин, В.В. О наших экономических задачах / В.В. Путин // «Ведомости». – 30.01.12.

186. Рейковский, Я. Просоциальная деятельность и понятие собственного «Я» / Я. Рейковский // Вестник Московского университета. Серия 14. – 1981. – №1. – С. 14–22.

187. Саралиева, З.М., Захарова, Л.Н., Власкин, В.Ю. Профессиональное самоопределение и организационные ценности военнослужащих срочной службы / З.М. Саралиева, Л.Н. Захарова, В.Ю. Власкин // Известия Уральского федерального университета. Серия 3. Общественные науки. – Екатеринбург, 2016.

– № 1 (149). – С. 41–51.

188. Семенов, В.Е. Ценностные ориентации современной молодежи / В.Е. Семенов // Социологические исследования. – 2007. – № 4. – С. 37–43.

189. Серкин, В.П. Алгоритм метода семантических универсалий / В.П. Серкин // Психологическая диагностика. – 2007. – № 5. – С. 5–29.

190. Соловьев, С.С. Трансформация ценностей военной службы / С.С. Соловьев // Социологические исследования. – 1996. – № 9. – С. 17–25.

191. Татаринцев, Е.А., Рогачева, В.И. Ценностные ориентации современной молодежи в контексте общества массового потребления / Е.А. Татаринцев, В.И. Рогачева // Системная психология и социология. – 2014. – Т. 2. – № 10. – С. 111–117.

192. Тощенко, Ж.Т. Новые идеи в социологии / Ж.Т. Тощенко // Знания. Понимание. Умение. – 2006. – №3. – С. 48–50.

193. Уколов, Р.А. Основные агенты трудовой социализации российской молодежи: оценка социализационного потенциала / Р.А. Уколов // Историческая и социально-образовательная мысль. – Краснодар: ИСОМ, 2014. – № 5 (27).

194. Укрепление обороноспособности России остается важнейшей ключевой задачей // Красная Звезда. – 2018. – № 142. – С. 3–4.

195. Шабанова, М. А. Новое поколение российского бизнес-сообщества: особенности профессионализации и адаптации / М.А. Шабанова // Социологические исследования. – 2006. – № 12.

196. Шведова, Т.О. Организация системы адаптации новых сотрудников / Т.О Шведова // Справочник по управлению персоналом. –2010. – С. 41–42.

197. Эннс, Е. А. Психологическая характеристика помогающих профессий / Е.А. Эннс // Современная психология: материалы международной заочной научной конференции (г. Пермь, июнь 2012 г.). – Пермь: Меркурий, 2012. – С. 92–93.

198. Ядов, В.А. Социальная идентификация в кризисном обществе / В.А. Ядов // Социологические исследования. – 1993. – №1. – С. 41.

Монографии на иностранном языке

199. Adizes I. Corporate Lifecycles: how and why corporations grow and die and what to do about it. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall, 1988.

200. Fayol H. Administration industrielle et générale / Paris. – Dunodet Pinat, 1917. 174 p.

201. Giddings F. H. The Theory of Socialization: A Syllabus of Sociological Principles for the Use of College and University Classes, 1897.

202. Hitt M.A., Ireland R.D., Hoskisson R.E. Strategic Management: Competitiveness and Globalization. S-W College Publishing, 2003. 485 p.

203. Hurrelmann K. Social Structure and Personality Development. Cambridge: Cambridge University Press, 2009. 176 p.

204. Durkheim E. Professional Ethics and Civic Morals. London: Routledge and Kegan Paul, 1957. P. 29.

205. Cameron K.S., Quinn R.E. Diagnosing and changing organizational culture. Addison-Wesley, 1999.

206. Schaeffer D. Social and Personality Development. Belmont, CA: Wadsworth, 2009.

207. Snyder C.R., Lopez S.J., Pedrotti J.T. Positive Psychology. The Scientific and Practical Explorations of Human Strengths. SAGE publications, Inc., 2011.

Зарубежные научные статьи

208. Bauer T. N. Newcomer Adjustment During Organizational Socialization: A Meta-Analytic Review of Antecedents, Outcomes, and Methods / T. N. Bauer, B. Erdogan, D. Truxillo // Journal of Applied Psychology. 2007. 92(3). P.707-721.

209. Dalenberg S. Op den Buijs T. Military socialization: effects and effective leadership behavior in operations // Moral responsibility and military effectiveness /Edited by H Amersfoort et al. (eds.) - T.M.C. Asser press and Contributors, 2013. P. 97-116.

210. Goffman E. The Characteristics of Total Institutions // Edited by A. Etzioni A Sociological reader in complex Organizations. N.Y.: Rinehart & Winston, 1969. P. 312-356.

Интернет-источники

211. Восемь стадий развития Эриксона [Электронный ресурс]. – URL: http://www.baby.ru/blogs/post/22257400-452068/ (дата обращения: 17.3.2011).

212. Гудков Л. Доверие в России: смысл, функции, структура [Электронный ресурс]. – URL: http://magazines.russ.ru/nlo/2012/117/g25.html (дата обращения: 30.11.2016).

213. Деловая газета «Взгляд» [Электронный ресурс]. – URL: https://vz.ru/news/2017/12/18/900124.print.html (дата обращения: 18.12.2017).

214. Доверие к армии устойчиво растет [Электронный ресурс]. – URL: https://www.politanalitika.ru/sociology/10897/ (дата обращения 30.6.2018 г).

215. Методика оценки морально-психологического состояния личного состава [Электронный ресурс]. – URL: http://31f.ru/metoda/page,20,748-vospitatelnaya-rabota-opyt-organizaciya-metodika.html (дата обращения: 22.6.2015).

216. Министерство обороны РФ. Опросы [Электронный ресурс]. – URL: http://dyn.ens.mil.ru/science/sociological_center/actual.htm (дата обращения: 21.5.2015).

217. Мониторинг реализации мероприятий Стратегии социального развития ВС РФ на период до 2020 года [Электронный ресурс]. – URL: http://ens.mil.ru/science/sociological_center/more.htm?id=10370968@cmsArticle (дата обращения: 8.3.2016).

218. Платон. Государство и политика [Электронный ресурс]. – URL: http://iknigi.net/avtor-platon/131478-gosudarstvo-i-politika-platon.html (дата обращения: 10.10.2017).

219. Психология профессионального образования [Электронный ресурс]. – URL: http://de.ifmo.ru/--books/0062/69.html (дата обращения: 12.3.2015).

220. Путин В.В. Быть сильными: гарантии национальной безопасности для России [Электронный ресурс]. – URL: http://www.rg.ru/2012/02/20/putin-armiya.html (дата обращения: 12.02.2014).

221. Словарь Мюллера (англо-русский) [Электронный ресурс]. – URL: http://www.diclib.com/ (дата обращения: 08.02.2014).

222. Социологический центр ВС РФ [Электронный ресурс]. – URL: http://ens.mil.ru/science/sociological_center/more.htm?id=10370968@cmsArticle (дата обращения: 25.6.2018 г.).

223. Степин В.С. Эпоха перемен и сценарии будущего [Электронный ресурс]. – URL: http://spkurdyumov.narod.ru/progi.htm. 25.04.08. (дата обращения: 08.12.2018).

224. Уровень доверия к Вооруженным силам за последнее десятилетие в РФ стремительно вырос [Электронный ресурс]. – URL: https://ru.sputnik.md/russia/20160218/4750659.htmlhttps://ru.sputnik.md/russia/20160218/4750659.html (дата обращения: 25.6.2018).

225. Федотова М.Г. К вопросу о методологии исследования транзитивного общества. Теория и практика общественного развития, 2013. № 6 [Электронный ресурс]. – URL: http://www.teoria-practica.ru/-6-2013/philosophy/fedotova.pdf (дата обращения: 2.12.2016).

226. Хагуров Т.А. Девиации, социальный контроль и риски взросления в современной России // Вестник Института социологии, 2013. № 7. С. 159. [Электронный ресурс]. – URL: // www.vestnik.isras.ru (дата обращения: 14.4.2017).

227. Эльконин Д.Б. К проблеме периодизации психического развития в детском возрасте [Электронный ресурс]. – URL: http://psychology-online.net/articles/doc-736.html (дата обращения: 28.11.2014).

228. Югфельд Е.А. Проблема профессиональной социализации студентов: современный аспект // Интернет-журнал «Мир науки». 2015. №3. [Электронный ресурс]. – URL: http://mir-nauki.com/PDF/21PDMN315.pdf (дата обращения: 23.02.2017).

229. Allbest – выбери лучшее [Электронный ресурс]. – URL: http://www.allbest.ru/ (дата обращения: 15.7.2017).

230. Feldgrau-info. Военно-исторический сайт [Электронный ресурс]. – URL: http://feldgrau.info/other/19190-podborka-178 (дата обращения: 30.5.2015).

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

Методика диагностики типа организационной культуры предполагаемого места работы

Инструкция: Представьте, что представляет собой та организация, в которую Вы планируете трудоустроиться (или получить образование) после прохождения военной службы. Читайте текст, который может характеризовать положение дел в этой организации по предлагаемым шести разделам. В каждом разделе, исходя из предполагаемых четырех вариантов характеристик, проведите **предпочтительное**, с Вашей точки зрения, распределение их показателей (100 баллов) в выбранной организации.

Служебная категория: (рядовой, сержант), возраст_____, образование_____

Род деятельности, место работы (учебы) и должность до призыва на военную службу_____

Планируемые после увольнения род деятельности, место работы или учебы и должность_____

Причина выбора места работы после службы, время, когда было принято решение и те лица, мнения которых помогли сделать выбор_____

	1. Важнейшие характеристики организации	Предп-но
К	Организация подобна большой семье. Сотрудники выглядят имеющими много общего внешне и по своим поступкам	
А	Организация очень динамична и проникнута предпринимательством. Люди готовы жертвовать собой и идти на риск	
Р	Организация ориентирована на результат. Главная забота — добиться выполнения задания. Люди ориентированы на соперничество и достижение поставленной цели	
И	Организация жестко структурирована и строго контролируется. Действия людей, как правило, определяются формальными процедурами	
	Всего	100
	2. Общий стиль лидерства в организации	Предп-но
К	Общий стиль лидерства в организации представляет собой пример мониторинга, стремления помочь или научить	
А	Общий стиль лидерства в организации служит примером предпринимательства, новаторства и склонности к риску	
Р	Общий стиль лидерства в организации служит примером деловитости, агрессивности, ориентации на результаты	
И	Общий стиль лидерства в организации являет собой пример координации, четкой организации или плавного ведения дел в русле рентабельности	
	Всего	100
	3. Управление наемными работниками	Предп-но
К	Стиль менеджмента в организации характеризуется поощрением бригадной работы, единодушия и участия в принятии решений	
А	Стиль менеджмента в организации характеризуется поощрением индивидуального риска, новаторства, свободы и самобытности	
Р	Стиль менеджмента организации характеризуется высокой требовательностью, жестким стремлением к конкурентоспособности и поощрением достижений	
И	Стиль менеджмента в организации характеризуется гарантией занятости, требованием подчинения, предсказуемости и стабильности в отношениях	

	Всего	100
4. Связующая сущность организации		Предп-но
К	Организацию связывают воедино преданность делу и взаимное доверие. Обязательность организации находится на высоком уровне	
А	Организацию связывают воедино приверженность новаторству и совершенствованию. Акцентируется необходимость быть на передовых рубежах	
Р	Организацию связывает воедино акцент на достижении цели и выполнении задачи. Общепринятые темы — агрессивность и победа	
И	Организацию связывают воедино формальные правила и официальная политика. Важно поддержание плавного хода деятельности организации	
	Всего	100
5. Стратегические цели		Предп-но
К	Организация заостряет внимание на гуманном развитии. Настойчиво поддерживаются высокое доверие, открытость и соучастие	
А	Организация акцентирует внимание на обретении новых ресурсов и решении новых проблем. Ценятся апробация нового и изыскание возможностей	
Р	Организация акцентирует внимание на конкурентных действиях и достижениях. Доминирует целевое напряжение сил и стремление к победе на рынке	
И	Организация акцентирует внимание на неизменности и стабильности. Важнее всего рентабельность, контроль и плавность всех операций	
	Всего	100
6. Критерии успеха		Предп-но
К	Организация определяет успех на базе развития человеческих ресурсов, бригадной работы, увлеченности наемных работников делом и заботой о людях	
А	Организация определяет успех на базе обладания уникальной или новейшей продукцией. Это производственный лидер и новатор	
Р	Организация определяет успех на базе победы на рынке и опережении конкурентов. Ключ успеха — конкурентное лидерство на рынке	
И	Организация определяет успех на базе рентабельности. Успех определяют надежная поставка, гладкие планы-графики и низкие производственные затраты	
	Всего	100

Обработка результатов:

Тип культуры	Предпочтительно						
	1	2	3	4	5	6	∑/6
К (клановый)							
А (адхократический)							
Р (рыночный)							
И (иерархический)							

Приложение 1.1

Диагностика типа ОК предполагаемого места трудовой деятельности $ВСС_{ГР}$

1. Важнейшие характеристики организации		Предп-но
К	Организация подобна большой семье. Сотрудники выглядят имеющими много общего внешне и по своим поступкам	30,04
А	Организация очень динамична и проникнута предпринимательством. Люди готовы жертвовать собой и идти на риск	22,74
Р	Организация ориентирована на результат. Главная забота — добиться выполнения задания. Люди ориентированы на соперничество и достижение поставленной цели	28,04
И	Организация жестко структурирована и строго контролируется. Действия людей, как правило, определяются формальными процедурами	19,19
	Всего	100
2. Общий стиль лидерства в организации		Предп-но
К	Общий стиль лидерства в организации представляет собой пример мониторинга, стремления помочь или научить	34,52
А	Общий стиль лидерства в организации служит примером предпринимательства, новаторства и склонности к риску	20,35
Р	Общий стиль лидерства в организации служит примером деловитости, агрессивности, ориентации на результаты	20,26
И	Общий стиль лидерства в организации являет собой пример координации, четкой организации или плавного ведения дел в русле рентабельности	24,82
	Всего	100
3. Управление наемными работниками		Предп-но
К	Стиль менеджмента в организации характеризуется поощрением бригадной работы, единодушия и участия в принятии решений	31,48
А	Стиль менеджмента в организации характеризуется поощрением индивидуального риска, новаторства, свободы и самобытности	21,65
Р	Стиль менеджмента организации характеризуется высокой требовательностью, жестким стремлением к конкурентоспособности и поощрением достижений	24,57
И	Стиль менеджмента в организации характеризуется гарантией занятости, требованием подчинения, предсказуемости и стабильности в отношениях	22,29
	Всего	100
4. Связующая сущность организации		Предп-но
К	Организацию связывают воедино преданность делу и взаимное доверие. Обязательность организации находится на высоком уровне	37,1
А	Организацию связывают воедино приверженность новаторству и совершенствованию. Акцентируется необходимость быть на передовых рубежах	22,3
Р	Организацию связывает воедино акцент на достижении цели и выполнении задачи. Общепринятые темы — агрессивность и победа	20,46
И	Организацию связывают воедино формальные правила и официальная политика. Важно поддержание плавного хода деятельности организации	20,13
	Всего	100

5. Стратегические цели		Предп-но
К	Организация заостряет внимание на гуманном развитии. Настойчиво поддерживаются высокое доверие, открытость и соучастие	27,35
А	Организация акцентирует внимание на обретении новых ресурсов и решении новых проблем. Ценятся апробация нового и изыскание возможностей	25,09
Р	Организация акцентирует внимание на конкурентных действиях и достижениях. Доминирует целевое напряжение сил и стремление к победе на рынке	24,1
И	Организация акцентирует внимание на неизменности и стабильности. Важнее всего рентабельность, контроль и плавность всех операций	23,46
	Всего	100
6. Критерии успеха		Предп-но
К	Организация определяет успех на базе развития человеческих ресурсов, бригадной работы, увлеченности наемных работников делом и заботой о людях	32,44
А	Организация определяет успех на базе обладания уникальной или новейшей продукцией. Это производственный лидер и новатор	23,89
Р	Организация определяет успех на базе победы на рынке и опережении конкурентов. Ключ успеха — конкурентное лидерство на рынке	20,78
И	Организация определяет успех на базе рентабельности. Успех определяют надежная поставка, гладкие планы-графики и низкие производственные затраты	22,94
	Всего	100

Приложение 2

Методика диагностики типа организационной культуры силовой организации

Инструкция: Вспомните, что представляет собой Ваша воинская часть. Читайте текст, характеризующий **текущее** положение дел в ней по предлагаемым шести разделам, исходя из предполагаемых четырех вариантов характеристик и распределяя между ними 100 баллов. Затем, используя данный алгоритм оценивания, дайте **предпочтительное**, с Вашей точки зрения, распределение аналогичных показателей выбранной Вами силовой организации.

Служебная категория: (рядовой, сержант), возраст_____, образование_____

Род деятельности, место работы (учебы) и должность до призыва на военную службу_____

Планируемые после увольнения род деятельности, место службы или работы (учебы) и должность_____

Причина Вашего выбора места работы после службы, время, когда было принято решение и те лица, мнения которых помогли сделать выбор_____

1. Важнейшие характеристики организации		Т	Пр.
К	Ваша войсковая часть (ВЧ) подобна большой семье. Все военнослужащие выглядят имеющими много общего по внешнему виду и по своим поступкам		
А	ВЧ - динамичное место деятельности, ведутся поиски новых идей развития.		
Р	ВЧ ориентирована на результат. Главная забота — добиться выполнения указаний командования. Соперничество между подразделениями и военнослужащими в достижении поставленных целей и выполнении задач.		
И	ВЧ жестко структурирована и строго контролируется вышестоящим командованием. Действия военнослужащих определяются формальными процедурами, уставами, наставлениями и другими руководящими документами.		
	Всего	100	100
2. Общий стиль лидерства в организации		Т	Пр.
К	Общий стиль лидерства в ВЧ представляет собой пример обмена опытом, стремления помочь или научить.		
А	Общий стиль лидерства в ВЧ служит примером новаторства, экспериментирования, склонности к риску.		
Р	Общий стиль лидерства в ВЧ служит примером деловитости, ориентации на достижение результата.		
И	Общий стиль лидерства в ВЧ являет собой пример четкой организации или плавного ведения дел в соответствии со служебным регламентом.		
	Всего	100	100
3. Управление подчиненными в организации		Т	Пр.
К	Стиль управления в ВЧ характеризуется поощрением командной деятельности, участия военнослужащих в принятии решений.		
А	Стиль управления характеризуется поощрением самобытности и инициативности подчиненных.		
Р	Стиль управления характеризуется высокой требовательностью, стремлением к конкурентоспособности и достижениям.		
И	Управление в организации характеризуется гарантией занятости подчиненных, предсказуемости и стабильности в отношениях		
	Всего	100	100

4. Связующая сущность организации		Т	Пр.
К	ВЧ связывают воедино преданность делу защиты государства и взаимное доверие военнослужащих. Обязательность находится на высоком уровне.		
А	ВЧ связывает приверженность к совершенствованию организации и поиску новых путей ее развития.		
Р	ВЧ существует благодаря стремлению к достижению цели и выполнении задач командования.		
И	ВЧ связывают воедино формальные правила и политика государства. Важно поддержание в организации планомерности ее деятельности.		
	Всего	100	100
5. Стратегические цели		Т	Пр.
К	ВЧ заостряет внимание на гуманном развитии. Поддерживаются высокое доверие, сплоченность военнослужащих, их открытость и соучастие.		
А	ВЧ акцентирует внимание на поиске новых и уникальных способов и форм воинской деятельности. Ценятся апробация новых военных технологий и изыскание дополнительных возможностей для развития военнослужащих.		
Р	ВЧ акцентирует внимание на конкурентных действиях и достижениях. Приветствуется необходимость быть в числе наиболее успешных, по сравнении с другими, как отдельных военнослужащих, так и подразделений.		
И	ВЧ акцентирует внимание на неизменности и стабильности. Важнее всего контроль, планомерность, последовательность службы.		
		100	100
6. Критерии успеха		Т	Пр.
К	ВЧ определяет успех на базе развития человеческих ресурсов, сплоченной командной работы, увлеченности всех военнослужащих общим делом и заботой о подчиненных.		
А	ВЧ определяет успех на базе обладания новейшими военными технологиями.		
Р	ВЧ определяет успех на основе конкуренции среди подобных себе армейских организаций. Ключ успеха – признание первенства вышестоящим командованием.		
И	Успех ВЧ определяет четкое планирование, стабильное материальное обеспечение		
	Всего	100	100

Обработка результатов:

Тип культуры	Теперь							Предпочтительно						
	1	2	3	4	5	6	∑/6	1	2	3	4	5	6	∑/6
К (клановый)														
А (адхократический														
Р (деловой)														
И (иерархический)														

Приложение 2.1

Диагностика типа организационной культуры воинской части офицерами

1. Важнейшие характеристики организации		Т	Пр.
К	Ваша войсковая часть (ВЧ) подобна большой семье. Все военнослужащие выглядят имеющими много общего по внешнему виду и по своим поступкам	14,43	24,00
А	ВЧ - динамичное место деятельности, ведутся поиски новых идей развития.	14,20	17,00
Р	ВЧ ориентирована на результат. Главная забота — добиться выполнения указаний командования. Соперничество между подразделениями и военнослужащими в достижении поставленных целей и выполнении задач.	28,43	36,33
И	ВЧ жестко структурирована и строго контролируется вышестоящим командованием. Действия военнослужащих определяются формальными процедурами, уставами, наставлениями и другими руководящими документами.	42,93	22,67
	Всего	00	100
2. Общий стиль лидерства в организации		Т	Пр.
К	Общий стиль лидерства в ВЧ представляет собой пример обмена опытом, стремления помочь или научить.	18,52	31,00
А	Общий стиль лидерства в ВЧ служит примером новаторства, экспериментирования, склонности к риску.	13,35	14,75
Р	Общий стиль лидерства в ВЧ служит примером деловитости, ориентации на достижение результата.	37,35	19,33
И	Общий стиль лидерства в ВЧ являет собой пример четкой организации или плавного ведения дел в соответствии со служебным регламентом.	30,78	34,92
	Всего	100	100
3. Управление подчиненными в организации		Т	Пр.
К	Стиль управления в ВЧ характеризуется поощрением командной деятельности, участия военнослужащих в принятии решений.	13,02	24,83
А	Стиль управления характеризуется поощрением самобытности и инициативности подчиненных.	14,10	22,17
Р	Стиль управления характеризуется высокой требовательностью, стремлением к конкурентоспособности и достижениям.	33,27	25,17
И	Управление в организации характеризуется гарантией занятости подчиненных, предсказуемости и стабильности в отношениях	39,62	27,83
	Всего	100	100
4. Связующая сущность организации		Т	Пр.
К	ВЧ связывают воедино преданность делу защиты государства и взаимное доверие военнослужащих. Обязательность находится на высоком уровне.	18,77	31,67
А	ВЧ связывает приверженность к совершенствованию организации и поиску новых путей ее развития.	12,77	20,92
Р	ВЧ существует благодаря стремлению к достижению цели и выполнении задач командования.	30,27	24,58
И	ВЧ связывают воедино формальные правила и политика государства. Важно поддержание в организации планомерности ее деятельности.	38,53	22,33
	Всего	100	100
5. Стратегические цели		Т	Пр.
К	ВЧ заостряет внимание на гуманном развитии. Поддерживаются высокое доверие, сплоченность военнослужащих, их открытость и	12,93	23,67

	соучастие.		
А	ВЧ акцентирует внимание на поиске новых и уникальных способов и форм воинской деятельности. Ценятся апробация новых военных технологий и изыскание дополнительных возможностей для развития военнослужащих.	15,10	19,42
Р	ВЧ акцентирует внимание на конкурентных действиях и достижениях. Приветствуется необходимость быть в числе наиболее успешных, по сравнении с другими, как отдельных военнослужащих, так и подразделений.	29,52	26,17
И	ВЧ акцентирует внимание на неизменности и стабильности. Важнее всего контроль, планомерность, последовательность службы.	42,45	30,75
		100	100
6. Критерии успеха		Т	Пр.
К	ВЧ определяет успех на базе развития человеческих ресурсов, сплоченной командной работы, увлеченности всех военнослужащих общим делом и заботой о подчиненных.	17,68	28,92
А	ВЧ определяет успех на базе обладания новейшими военными технологиями.	16,37	18,92
Р	ВЧ определяет успех на основе конкуренции среди подобных себе армейских организаций. Ключ успеха – признание первенства части вышестоящим командованием.	32,77	18,58
И	Успех ВЧ определяет четкое планирование, стабильное материальное обеспечение	33,18	33,58
	Всего	100	100

Приложение 2.2

Диагностика типа организационной культуры воинской части контрактниками

1. Важнейшие характеристики организации		Т	Пр.
К	Ваша войсковая часть (ВЧ) подобна большой семье. Все военнослужащие выглядят имеющими много общего по внешнему виду и по своим поступкам	23,25	34,66
А	ВЧ - динамичное место деятельности, ведутся поиски новых идей развития.	14,82	19,65
Р	ВЧ ориентирована на результат. Главная забота — добиться выполнения указаний командования. Соперничество между подразделениями и военнослужащими в достижении поставленных целей и выполнении задач.	27,86	23,38
И	ВЧ жестко структурирована и строго контролируется вышестоящим командованием. Действия военнослужащих определяются формальными процедурами, уставами, наставлениями и другими руководящими документами.	33,89	22,31
	Всего	100	100
2. Общий стиль лидерства в организации		Т	Пр.
К	Общий стиль лидерства в ВЧ представляет собой пример обмена опытом, стремления помочь или научить.	27,21	37,75
А	Общий стиль лидерства в ВЧ служит примером новаторства, экспериментирования, склонности к риску.	15,04	15,43
Р	Общий стиль лидерства в ВЧ служит примером деловитости, ориентации на достижение результата.	25,71	18,18
И	Общий стиль лидерства в ВЧ являет собой пример четкой организации или плавного ведения дел в соответствии со служебным регламентом.	31,96	28,64
	Всего	100	100
3. Управление подчиненными в организации		Т	Пр.
К	Стиль управления в ВЧ характеризуется поощрением командной деятельности, участия военнослужащих в принятии решений.	21,59	30,96
А	Стиль управления характеризуется поощрением самобытности и инициативности подчиненных.	15,95	22,46
Р	Стиль управления характеризуется высокой требовательностью, стремлением к конкурентоспособности и достижениям.	28,60	24,39
И	Управление в организации характеризуется гарантией занятости подчиненных, предсказуемости и стабильности в отношениях	33,82	22,18
	Всего	100	100
4. Связующая сущность организации		Т	Пр.
К	ВЧ связывают воедино преданность делу защиты государства и взаимное доверие военнослужащих. Обязательность находится на высоком уровне.	26,21	37,54
А	ВЧ связывает приверженность к совершенствованию организации и поиску новых путей ее развития.	16,71	18,00
Р	ВЧ существует благодаря стремлению к достижению цели и выполнении задач командования.	28,21	23,11
И	ВЧ связывают воедино формальные правила и политика государства. Важно поддержание в организации планомерности ее деятельности.	28,86	21,36
	Всего	100	100
5. Стратегические цели		Т	Пр.
К	ВЧ заостряет внимание на гуманном развитии. Поддерживаются высокое доверие, сплоченность военнослужащих, их открытость и	19,46	28,89

	соучастие.		
А	ВЧ акцентирует внимание на поиске новых и уникальных способов и форм воинской деятельности. Ценятся апробация новых военных технологий и изыскание дополнительных возможностей для развития военнослужащих.	17,00	20,93
Р	ВЧ акцентирует внимание на конкурентных действиях и достижениях. Приветствуется необходимость быть в числе наиболее успешных, по сравнении с другими, как отдельных военнослужащих, так и подразделений.	24,91	20,37
И	ВЧ акцентирует внимание на неизменности и стабильности. Важнее всего контроль, планомерность, последовательность службы.	38,63	29,81
		100	100
6. Критерии успеха		Т	Пр.
К	ВЧ определяет успех на базе развития человеческих ресурсов, сплоченной командной работы, увлеченности всех военнослужащих общим делом и заботой о подчиненных.	26,49	32,49
А	ВЧ определяет успех на базе обладания новейшими военными технологиями.	14,58	18,51
Р	ВЧ определяет успех на основе конкуренции среди подобных себе армейских организаций. Ключ успеха – признание первенства части вышестоящим командованием.	22,02	18,45
И	Успех ВЧ определяет четкое планирование, стабильное материальное обеспечение	36,91	30,56
	Всего	100	100

Приложение 2.3

Диагностика типа организационной культуры воинской части и выбранной ВСС$_{ВС}$ силовой организации

1. Важнейшие характеристики организации		Т	Пр.
К	Ваша войсковая часть (ВЧ) подобна большой семье. Все военнослужащие выглядят имеющими много общего по внешнему виду и по своим поступкам	25,37	29,8
А	ВЧ - динамичное место деятельности, ведутся поиски новых идей развития.	17,5	21,8
Р	ВЧ ориентирована на результат. Главная забота — добиться выполнения указаний командования. Соперничество между подразделениями и военнослужащими в достижении поставленных целей и выполнении задач.	26,4	23,9
И	ВЧ жестко структурирована и строго контролируется вышестоящим командованием. Действия военнослужащих определяются формальными процедурами, уставами, наставлениями и другими руководящими документами.	30,8	24,5
	Всего	100	100
2. Общий стиль лидерства в организации		Т	Пр.
К	Общий стиль лидерства в ВЧ представляет собой пример обмена опытом, стремления помочь или научить.	30,24	33,3
А	Общий стиль лидерства в ВЧ служит примером новаторства, экспериментирования, склонности к риску.	15,3	19,6
Р	Общий стиль лидерства в ВЧ служит примером деловитости, ориентации на достижение результата.	22,9	22,5
И	Общий стиль лидерства в ВЧ являет собой пример четкой организации или плавного ведения дел в соответствии со служебным регламентом.	31,6	24,5
	Всего	100	100
3. Управление подчиненными в организации		Т	Пр.
К	Стиль управления в ВЧ характеризуется поощрением командной деятельности, участия военнослужащих в принятии решений.	23,43	31,6
А	Стиль управления характеризуется поощрением самобытности и инициативности подчиненных.	18,9	19,6
Р	Стиль управления характеризуется высокой требовательностью, стремлением к конкурентоспособности и достижениям.	24,1	22
И	Управление в организации характеризуется гарантией занятости подчиненных, предсказуемости и стабильности в отношениях	33,5	26,8
	Всего	100	100
4. Связующая сущность организации		Т	Пр.
К	ВЧ связывают воедино преданность делу защиты государства и взаимное доверие военнослужащих. Обязательность находится на высоком уровне.	30,81	39,4
А	ВЧ связывает приверженность к совершенствованию организации и поиску новых путей ее развития.	16,8	20,8
Р	ВЧ существует благодаря стремлению к достижению цели и выполнении задач командования.	26,1	20,5
И	ВЧ связывают воедино формальные правила и политика государства. Важно поддержание в организации планомерности ее деятельности.	26,2	19,3
	Всего	100	100

5. Стратегические цели		Т	Пр.
К	ВЧ заостряет внимание на гуманном развитии. Поддерживаются высокое доверие, сплоченность военнослужащих, их открытость и соучастие.	22,02	30
А	ВЧ акцентирует внимание на поиске новых и уникальных способов и форм воинской деятельности. Ценятся апробация новых военных технологий и изыскание дополнительных возможностей для развития военнослужащих.	18,1	24,6
Р	ВЧ акцентирует внимание на конкурентных действиях и достижениях. Приветствуется необходимость быть в числе наиболее успешных, по сравнении с другими, как отдельных военнослужащих, так и подразделений.	23,7	21,8
И	ВЧ акцентирует внимание на неизменности и стабильности. Важнее всего контроль, планомерность, последовательность службы.	36,1	23,7
		100	100
6. Критерии успеха		Т	Пр.
К	ВЧ определяет успех на базе развития человеческих ресурсов, сплоченной командной работы, увлеченности всех военнослужащих общим делом и заботой о подчиненных.	31,49	34,5
А	ВЧ определяет успех на базе обладания новейшими военными технологиями.	15,5	20,7
Р	ВЧ определяет успех на основе конкуренции среди подобных себе армейских организаций. Ключ успеха – признание первенства части вышестоящим командованием.	21,9	18,6
И	Успех ВЧ определяет четкое планирование, стабильное материальное обеспечение	31,15	26,2
	Всего	100	100

Приложение 3

Количественные показатели ответов респондентов по пунктам анкеты «Профессиональные выборы ВСС»

Группы респондентов, численность	Образование	Деятельность до призыва	Планы после службы	Причины выбора	Время принятия решения	Значимые мнения
Выборы деятельности, аналоговой прохождению службы ($ВСС_{ВС}$; n = 162)						
Дали ответ на вопрос анкеты (n)	155	140	157	93	88	112
Не ответили на вопрос анкеты (% от выборки)	4	14	3	43	46	31
Выборы деятельности гражданской направленности ($ВСС_{ГР}$; n = 227)						
Дали ответ на вопрос анкеты (n)	208	201	202	105	38	100
Не ответили на вопрос анкеты (% от выборки)	8	11	11	54	83	56

Приложение 4

Уважаемый товарищ. Вашему вниманию предлагается оценивание качества деятельности должностных лиц Вашего подразделения (части). Данное оценивание предполагает выделение любым удобным для Вас способом той цифры из указанного в бланке цифрового диапазона, которая соответствует качеству одной из двух предложенных противоположных характеристик. Если Вы испытываете затруднения в оценке качества какой-либо характеристики - в этом случае можно воспользоваться нейтральным ("нулевым") вариантом оценивания.

Бланк СД оценки деятельности должностных лиц (командиров, ЗК по РЛС, сержантов, войсковых психологов)

1	Квалифицированная	3	2	1	0	1	2	3	Неквалифицированная
2	Односторонняя	3	2	1	0	1	2	3	Многосторонняя
3	Высокоответственная	3	2	1	0	1	2	3	Низкоответственная
4	Помогает адаптироваться к службе при призыве	3	2	1	0	1	2	3	Не помогает адаптироваться к службе при призыве
5	Не востребована командованием части	3	2	1	0	1	2	3	Востребована командованием части
6	Помогает в прохождении службы	3	2	1	0	1	2	3	Не помогает в прохождении службы
7	Не способствует развитию личности подчиненных	3	2	1	0	1	2	3	Способствует развитию личности подчиненных
8	Спокойная	3	2	1	0	1	2	3	Нервная
9	Объединяет подчиненных	3	2	1	0	1	2	3	Не объединяет подчиненных
10	Исполняющая	3	2	1	0	1	2	3	Руководящая
11	Не вызывает доверия у подчиненных	3	2	1	0	1	2	3	Вызывает доверие у подчиненных
12	Одобряемая подчиненными	3	2	1	0	1	2	3	Не одобряемая подчиненными
13	Нормированная временем	3	2	1	0	1	2	3	Не нормированная временем
14	Не понятная для подчиненных	3	2	1	0	1	2	3	Понятная для подчиненных
15	Значимая для подчиненных	3	2	1	0	1	2	3	Не значимая для подчиненных
16	Имеет выраженные цели	3	2	1	0	1	2	3	Бесцельная
17	Личностно значимая для должностного лица	3	2	1	0	1	2	3	Личностно незначимая для должностного лица
18	Не решает проблемы подчиненных	3	2	1	0	1	2	3	Решает проблемы подчиненных
19	Коллективная	3	2	1	0	1	2	3	Индивидуальная
20	Шаблонная	3	2	1	0	1	2	3	Творческая
21	Необходимая	3	2	1	0	1	2	3	Бесполезная
22	Далекая от проблем подчиненных	3	2	1	0	1	2	3	Близкая к проблемам подчиненных
23	Располагает к продолжению военной службы	3	2	1	0	1	2	3	Не располагает к продолжению военной службы
24	Не развивает нужные в гражданской жизни навыки	3	2	1	0	1	2	3	Развивает нужные в гражданской жизни навыки
25	Способствует трудоустройству после службы	3	2	1	0	1	2	3	Не способствует трудоустройству после службы

Приложение 4.1

Алгоритм определения семантических универсалий.

Первый шаг. В матрице групповых результатов подсчитываются средние значения оценок по каждой шкале. Выделяется диапазон размаха средних значений по всем шкалам для группы испытуемых по максимальным по модулю значениям средних для левого (со знаком «минус») и правого (со знаком «плюс») полюсов шкалы. Знак здесь обозначает не оценку качества, а только полюс шкалы.

Второй шаг. Вычисляется 10%-ный диапазон размаха средних значений.

Третий шаг. Определяются диапазоны правого и левого отступов, равных 10%-ным значениям размаха средних значений.

Четвертый шаг. Выделяются все дескрипторы шкал (левый — при знаке «минус», правый — при знаке «плюс»), среднее значение по которым входит в один из диапазонов отступа. Список этих дескрипторов называется **групповой семантической универсалией** оценки стимула.

Эмпирическое правило. При выделении дескрипторов, входящих в универсалию, для группы менее 20 человек применим только 10%-ный. интервал допуска (отступа), для группы от 20 до 25 человек — 20%-ный интервал допуска, для группы более 25 человек — 25%-ный интервал допуска. С помощью критерия χ^2 подсчитано, что эти результаты являются значимыми *($p \leq 0,05$)*. Эмпирически установлено, что предпочтителен 10%-ный интервал допуска. При межгрупповом сравнении обсуждаются сходства и различия семантических универсалий разных групп при оценке одного или разных стимулов, сходства и различия оценки разных стимулов одной и той же группой. При обсуждении сходства можно сравнивать веса (средние по модулю) дескрипторов, входящих в свои групповые универсалии.

Приложение 4.2

Групповые результаты оценивания

№ пп	Характеристики	Командиры	ЗК по РЛС	Сержанты	Психологи
1	Квалифицированная	1,75	1,66	0,89	2,28
2	Многосторонняя	0,54	0,68	0,20	1,60
3	Высокоответственная	1,59	1,41	0,74	2,01
4	Помогает адаптироваться к службе при призыве	1,26	1,15	0,94	1,90
5	Востребована командованием части	0,89	1,00	0,68	1,27
6	Помогает в прохождении службы	1,26	1,09	0,97	1,76
7	Способствует развитию личности подчиненных	0,58	0,61	0,42	1,20
8	Спокойная	0,39	0,64	0,29	1,73
9	Объединяет подчиненных	1,02	1,11	0,90	1,55
10	Руководящая	0,50	0,00	–0,55	–1,13
11	Вызывает доверие у подчиненных	0,93	0,83	0,62	1,66
12	Одобряемая подчиненными	0,93	0,99	0,71	1,78
13	Не нормированная временем	–0,68	–0,74	–0,52	–1,23
14	Понятная для подчиненных	0,86	0,83	0,60	1,42
15	Значимая для подчиненных	1,08	1,03	0,65	1,63
16	Имеет выраженные цели	1,23	1,17	0,84	1,86
17	Личностно значимая для должностного лица	1,16	1,10	0,69	1,34
18	Решает проблемы подчиненных	0,99	0,78	0,58	1,39
19	Коллективная	1,11	0,87	0,67	0,65
20	Творческая	–0,22	0,02	–0,34	0,89
21	Необходимая	1,02	1,13	0,70	1,71
22	Близкая к проблемам подчиненных	0,34	0,45	0,33	1,22
23	Располагает к продолжению военной службы	0,46	0,67	0,29	1,17
24	Развивает нужные в гражданской жизни навыки	0,44	0,36	0,16	0,89
25	Способствует трудоустройству после службы	0,90	0,74	0,35	1,08

В таблице результаты даны в абсолютных числовых значениях.

Приложение 4.3

Групповые оценки деятельности должностных лиц двух войсковых частей

№ пп	Характеристики	Командиры		ЗК по РЛС		Сержанты		Психологи	
		ДВЧ	ОВЧ	ДВЧ	ОВЧ	ДВЧ	ОВЧ	ДВЧ	ОВЧ
1	Квалифицированная	1,77	1,72	1,64	1,68	0,75	1,17	2,38	2,10
2	Многосторонняя	0,52	0,58	0,68	0,66	0,14	0,31	1,74	1,33
3	Высокоответственная	1,62	1,52	1,36	1,50	0,54	1,14	2,09	1,84
4	Помогает адаптироваться при призыве	1,27	1,25	1,13	1,21	0,86	1,11	1,94	1,80
5	Востребованная командованием части	0,99	0,68	1,08	0,84	0,70	0,64	1,50	0,83
6	Помогает в прохождении службы	1,29	1,21	1,12	1,04	0,86	1,21	1,77	1,75
7	Способствует личностному развитию	0,69	0,37	0,68	0,46	0,41	0,43	1,45	0,70
8	Спокойная	0,40	0,36	0,61	0,70	0,27	0,34	1,73	1,74
9	Объединяет подчиненных	0,97	1,14	1,03	1,26	0,80	1,10	1,55	1,54
10	Исполняющая (-) / руководящая (+)	0,60	0,30	0,08	–0,15	–0,63	–0,38	–1,09	–1,21
11	Вызывает доверие у подчиненных	0,95	0,88	0,88	0,71	0,56	0,73	1,84	1,32
12	Одобряемая подчиненными	0,82	1,14	0,89	1,19	0,62	0,89	1,80	1,73
13	Нормированная временем	0,72	0,58	0,75	0,72	0,48	0,62	1,21	1,28
14	Понятная для подчиненных	0,90	0,80	0,80	0,90	0,62	0,57	1,53	1,21
15	Значимая для подчиненных	1,02	1,21	1,00	1,10	0,52	0,90	1,70	1,49
16	Имеет выраженные цели	1,17	1,35	1,14	1,21	0,75	1,01	1,97	1,65
17	Значимая для должностного лица	1,10	1,26	1,00	1,31	0,52	1,04	1,39	1,22
18	Решает проблемы подчиненных	1,06	0,84	0,76	0,84	0,51	0,74	1,52	1,11
19	Коллективная	1,05	1,22	0,76	1,10	0,54	0,92	0,58	0,81
20	Шаблонная (-) / творческая (+)	–0,21	–0,24	0,16	–0,24	–0,34	–0,34	1,05	0,58
21	Необходимая	0,98	1,08	1,00	1,39	0,52	1,06	1,71	1,70
22	Близкая к проблемам подчиненных	0,32	0,38	0,46	0,42	0,26	0,46	1,24	1,19
23	Располагает к продолжению службы в ВС	0,52	0,34	0,66	0,70	0,31	0,26	1,30	0,90
24	Развивает нужные на гражданке навыки	0,46	0,38	0,50	0,08	0,15	0,17	1,10	0,49
25	Способствует трудоустройству вне ВС	0,81	1,09	0,66	0,90	0,20	0,63	1,05	1,14

В таблице результаты даны в абсолютных числовых значениях.

Приложение 5

Содержание профориентационной деятельности агентов армейской социализации

№ пп	Этапы и мероприятия профориентационной деятельности	Агенты
1	**Этап первичного выявления профессиональных предпочтений ВСС**	
1.1	Первичное изучение на пунктах сбора военных комиссариатах (в подразделениях молодого пополнения войсковых частей)	Офицеры и сержанты администрации приема молодого пополнения, войсковые психологи
2	**Этап определения и сопоставления ценностных ориентаций, ПВК ВСС под их перспективную сферу деятельности**	
2.1	Практическое занятие. Профессиограммы различных профессий	Войсковые психологи
2.2	Практическое занятие. Использование возможностей комплекса АРМ ВП при определении профессиональной направленности личности	Войсковые психологи
3	**Обучающий этап информативной, консультативной и тренинговой направленности**	
3.1	Лекционное занятие, посвященное проблематике развития предприятий традиционного и инновационного менеджмента, ВУЗ и ВВУЗ по основному месту проживания ВСС	ЗК по РЛС, инструкторы по ОГП и информированию
3.2	Встречи с представителями предприятий традиционного и инновационного менеджмента, ВВУЗ, войсковых частей по месту прохождения военной службы	ЗК по РЛС, инструкторы по ОГП и информированию
3.3	Лекционное занятие по тематике законодательства РФ применительно к сферам трудовой занятости, высшего образования и прохождения военной службы: - Федеральный закон от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 29.07.2017) «О занятости населения в Российской Федерации»; - Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 29.12.2017) «Об образовании в Российской Федерации». Федеральный закон от 28.03.1998 № 53-ФЗ (ред. от 29.12.2017,с изм. и доп., вступ. в силу с 09.01.2018) «О воинской обязанности и военной службе». Федеральный закон от 27.05.1998 № 76-ФЗ с изм. от 16.11.2017) «О статусе военнослужащих».	Инструкторы по социальной работе и профилактике правонарушений
3.4	Лекционное занятие по порядку поступления в ВУЗы военного и гражданского профиля	ЗК по РЛС
3.5	Практическое занятие. Составление индивидуального резюме и подготовка к собеседованию с работодателем.	Войсковые психологи
3.6	Тренинговое занятие по навыкам трудоустройства	Войсковые психологи
3.7	Практическое занятие по составлению «имидж-пакетов»	Целевые выборки ВСС и должностные лица-агенты
3.8	Практическое занятие. SWOT- анализ ситуации выбора перспективной сферы профессиональной деятельности	Войсковые психологи
4	**Этап принятия решения профориентационно-социализированного ВСС**	
4.1	Итоговое изучение выборов ВСС профориентационных выборов, проводимое в подразделениях.	Войсковые психологи
5	**Мероприятия факультативных занятий (в рамках проведения воскресных лекториев)**	
5.1	Консультирование по эффективному поведению и экономической, финансовой грамотности: открытие своего дела, написание бизнес-плана, получение кредита на открытие дела, фрилансерство.	ЗК по РЛС, войсковые психологи, приглашенные специалисты

Приложение 6

Военизированная организация / гражданская организация	
Сильные стороны _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____	**Возможности** _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____
Слабые стороны _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____	**Угрозы** _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____

«Кто я?»

1._____
2._____
3._____
4._____
5._____
6._____
7._____
8._____
9._____
10._____
n…_____

Кто я через 5 лет? (на оборотной стороне бланка)

1._____
2._____
3._____
4._____
5._____
6._____
7._____
8._____
9._____
10._____
n…__

Приложение 7

МИНИСТЕРСТВО ОБОРОНЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Войсковая часть 12801

22. 02 2018 г.

№ 237

Город п Шуя

В Диссертационный совет по защите докторских и кандидатских диссертаций Д 212.166.14 при ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского» (ННГУ)

АКТ ВНЕДРЕНИЯ

результатов диссертационного исследования Власкина Виктора Юрьевича

Результаты диссертационного исследования Власкина В.Ю. в виде учебно-тренингового модуля «Профориентационная социализация военнослужащих, проходящих службу по призыву» приняты для практической апробации с целью последующего внедрения в качестве методического материала, позволяющего оптимизировать служебную деятельность специалистов психологической работы войсковых частей Министерства обороны Российской Федерации. Разработанные диссертантом концептуальные положения, посвященные проблемам профессиональной ориентации, имеют определенный потенциал применения при реализации задач эффективной социализации военнослужащих, а также для подбора кандидатов для прохождения военной службы на контрактной основе.

21.02. 2018 г.

Командир войсковой части 12801
подполковник В. Соловьев

М.П.

Приложение 7.1

Экз. № 1

УТВЕРЖДАЮ
Врио начальника
регионального управления
военной полиции
(по Западному военному округу)
полковник
Д. Пиконин
«3» февраля 2018 г.

АКТ
о практическом внедрении материалов диссертации
соискателя ученой степени кандидата социологических наук
ВЛАСКИНА Виктора Юрьевича
на тему: «Управление профориентационной социализацией военнослужащих срочной службы»

В региональное управление военной полиции (по Западному военному округу) представлен учебно-тренинговый модуль «Психологическое обеспечение прохождения службы в частях и подразделениях военной полиции Министерства обороны Российской Федерации», разработанный соискателем ученой степени кандидата социологических наук ВЛАСКИНЫМ Виктором Юрьевичем в рамках диссертационного исследования, выполненного на базе ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского», на тему: «Управление профориентационной социализацией военнослужащих срочной службы».

Основной акцент разработанного модуля сфокусирован на вопросе профориентационной социализации военнослужащих. Программа учебно-тренингового модуля предусматривает поэтапную и систематизированную реализацию мероприятий войсковой психологической практики, учитывающей специфику задач военной полиции.

Результаты диссертационного исследования Власкина В.Ю. в виде учебно-тренингового модуля «Психологическое обеспечение прохождения службы в частях и подразделениях военной полиции Министерства обороны

Российской Федерации» приняты к практической апробации с целью их последующего внедрения в качестве методического материала, позволяющего оптимизировать служебную деятельность специалистов психологической работы подразделений военной полиции Западного военного округа.

Начальник отделения (методического) отдела (правопорядка, комендантской службы и охраны) регионального управления военной полиции (по Западному военному округу) — подполковник Глухов А.В.

Начальник отделения (информационно-аналитического) регионального управления военной полиции (по Западному военному округу) — майор Сечный Д.А.

Врио начальника службы защиты государственной тайны регионального управления военной полиции (по Западному военному округу) — капитан Кравченко С.В.