

УДК 316.354:174  
ББК 60.55+87.754

DOI 10.22394/1682-2358-2017-3-95-101

*V.V. Nemolyaev, senior lecturer of the Tactics Department, Saratov Military Order of Zhukov Red Banner Institute of the National Guard of the Russian Federation*

*A.M. Pikhtelev, post-graduate student of the Humanities and Social Sciences Department, Saratov Military Order of Zhukov Red Banner Institute of the National Guard of the Russian Federation*

## DESIGNING SOCIAL-PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF THE RUSSIAN NATIONAL GUARD OFFICERS

The essence of designing social development of the military organization of the Russian National Guard is revealed. The necessity of activating the processes of the social development project design for Russian National Guard officers is substantiated, and the role of social diagnostics in their implementation is specified. It is proved that designing the processes of social, economic, and professional perfection of officers under new conditions is manifested as the locomotive of the socio-economic development of the National Guard military organizations' human potential in general.

*Key words and word-combinations:* social construction, professional development, military organization.

*В.В. Немоляев, старший преподаватель кафедры тактики Саратовского военного ордена Жукова Краснознаменного института войск национальной гвардии Российской Федерации (email: novochek2008@mail.ru)*

*А.М. Пихтелёв, адъюнкт кафедры гуманитарных и социальных наук Саратовского военного ордена Жукова Краснознаменного института войск национальной гвардии Российской Федерации (email: pikhtelev.a@bk.ru)*

## КОНСТРУИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ОФИЦЕРОВ НАЦИОНАЛЬНОЙ ГВАРДИИ РОССИИ

*Аннотация.* Раскрывается сущность конструирования социального развития военной организации национальной гвардии России. Обоснована необходимость активизации процессов проектного конструирования социального развития офицеров национальной гвардии России, уточнена роль социальной диагностики в их реализации. Доказано, что конструирование процессов социального, экономического, профессионального совершенствования офицеров проявляется как локомотив социально-экономического развития человеческого потенциала военных организаций в целом.

*Ключевые слова и словосочетания:* социальное конструирование, профессиональное развитие, военная организация.

**В** условиях поиска выхода России из кризиса возникает необходимость целевого конструирования процессов социального

развития отдельных профессиональных групп национальной гвардии России: солдат, сержантов, прапорщиков, офицеров. Важнейшим объектом данного конструирования являются офицеры. Социально-профессиональное развитие офицеров — это, с одной стороны, показатель эффективности функционирования национальной гвардии России, с другой — результат целевого конструирования социального развития военной организации, формирование человеческого фактора ее социально-экономического самосовершенствования, обновления культуры служебно-трудовой деятельности военнослужащих в целом. Именно поэтому социальное конструирование социально-профессионального развития офицеров национальной гвардии России имеет как социальное, так и экономическое значение. Данное конструирование нацелено на формирование нового качества профессионального капитала офицеров, а затем и их подчиненных, определяет организационный потенциал эффективного функционирования военной организации, рост результативности служебно-трудового взаимодействия военнослужащих, способствует росту социальной ответственности акторов национальной гвардии [1].

Следовательно, в условиях перехода России к экономическому росту создаются финансовые условия осуществления проектного конструирования социального развития офицеров национальной гвардии России. Служебно-трудовая эффективность в настоящее время определяется не только профессионализмом отдельных военнослужащих, но и уровнем профессиональной сплоченности, ответственностью офицеров, прапорщиков, сержантов, солдат. Основной объект данного социального конструирования — офицер. Конструирование процессов профессионального совершенствования офицеров в новых условиях проявляется, как локомотив социально-экономического развития человеческого потенциала военной организации национальной гвардии России в целом.

Рассмотрим подробнее теоретические и практические проблемы конструирования социально-профессионального развития офицеров на примере военных организаций национальной гвардии России. Общие теоретические принципы процесса социально-профессионального конструирования заложены в рамках концепции социального планирования. Социальное планирование традиционно рассматривается как механизм социально-профессионального конструирования социума, а также как фактор последующего преодоления социально-трудовых противоречий неопределенности функционирования организации различного типа [2].

Социальное конструирование должно осуществляться на основе анализа результатов социологической диагностики акторов военной организации. Его реализация связана с разработкой социальных проектов развития профессиональных групп организационного социума. Оно ориентировано на формирование оптимальных условий целевого развития профессионального потенциала тружеников [3]. Данное конструирование определяет формирование системы социально ориентированных целевых проектов, определяющих развитие не только трудовой культуры, образовательных и здравоохранительных практик, но и профессионального потенциала работников, обеспечение их «потребностей в жилье, коммунальных услугах, коммуникациях [4]. В ре-

зультате осуществления социального конструирования создаются условия разрешения трудовых противоречий в процессе адаптации трудовых субъектов к постоянно изменяющимся факторам внутренней, а также внешней среды военной организации [5]. При этом теоретики отмечают, что разработка и реализация процесса социального конструирования может быть эффективна только в двух случаях: 1) при создании социальной потребности (необходимости) в целевом достижении определенного типа социально-профессионального развития акторов; 2) при реализации проектов конструирования не только как приоритетной стратегии администрации организации, но и как необходимости и добровольного выбора членов отдельных организаций.

По сути, социальное конструирование является функцией социального внутриорганизационного регулирования, направленного на оптимизацию процессов социально-профессионального развития акторов. Социальное конструирование определяет целенаправленные трансформации, осуществляемые в рамках социально необходимых стратегий общества. На практике социальное конструирование представляется как процесс проектного формирования необходимых социальных изменений в качественных характеристиках работников организации. Социальное конструирование, с одной стороны, базируется на объективных предпосылках необходимости профессионального саморазвития работников, с другой — призвано обеспечить изменение качественных характеристик профессионального потенциала объекта конструирования.

Таким образом, процесс социального профессионального конструирования офицеров военной организации связан с решением следующих задач: 1) оценки процесса профессионального развития офицеров; 2) выявления проблем его осуществления; 3) уточнения механизмов проектного воздействия на офицеров как субъектов профессионального развития для обеспечения разрешения ранее обозначенных проблем [6]. В последующем логично выявить пути совершенствования профессионального развития офицеров в результате активизации механизмов социального конструирования, а также спрогнозировать влияние данного совершенствования на эффективность труда офицеров. При этом всякое социальное конструирование должно основываться на результатах оценки профессионального потенциала объекта проектирования.

Проанализируем некоторые результаты оценки профессионального потенциала офицеров; определим необходимость и возможность его дальнейшего социального проектного конструирования; проведем вторичный анализ социологического исследования «Профессиональное развитие офицеров войск национальной гвардии России». Анкетный опрос был проведен в феврале — марте 2016 г., в войсковых частях Татарстана (Казань — 134 человека (33%)), Нижегородской области (Богородск — 129 человека (31%)), Саратовской области (Саратов — 149 человека (36%)). В условиях полной определенности генеральной совокупности, наличия алфавитных списков исследуемого состава офицеров применена случайная выборка: механический отбор каждого второго из общего алфавитного списка офицеров исследуемых войсковых частей ( $n = 412$ ).

У офицеров возрастает в целом отношение к профессиональному потенциалу как жизненно важной ценности, формируется мотив, определяющий необходимость его целевого развития. В ходе эмпирического исследования

офицерам было предложено ответить на вопрос: «Что в профессиональной деятельности офицера для Вас является наиболее ценным?». Выяснилось, что наиболее важной профессиональной ценностью офицеров по-прежнему является «перспектива получения материальной обеспеченности» (46%). Второе место занимает ценность «интересной профессии» (39%). Третье — «возможность испытать себя в сложных условиях» (38%). Последующие ценности по значимости расположились следующим образом: «уважение со стороны окружающих» (38%), «возможность получения жилья» (30%), «возможность физического совершенствования» (30%), «социальные льготы и преимущества» (29%), «возможность реализации патриотизма» (27%). Несложно заметить, что потребность реализации патриотизма в процессе профессиональной деятельности хотя и стала существенно значимой, но не занимает первоочередных позиций.

Таким образом, прослеживается тенденция, согласно которой по мере прохождения военной службы у офицера возрастает значимость профессиональных ценностей. Логичны изменения в системе ценности профессиональной деятельности, связанной с материальными предпочтениями офицеров. Проявляется тенденция роста значимости для военнослужащих интересной военной профессии, возможности испытать свои способности в процессе реализации профессионального труда. «Интересная военная профессия» является второй по значимости ценностью в профессиональной деятельности офицера. В системе профессиональной деятельности офицера постепенно усиливается значимость профессионального потенциала, возможность проявить собственные силы в процессе реализации интересной и общественно важной профессии.

Наблюдается повышение устойчивости военно-профессионального выбора офицеров. Так, на вопрос: «Если бы у Вас была возможность снова выбирать профессию, то повторили бы Вы свой выбор?», — 65% респондентов ответили утвердительно. Только 17% дали отрицательный ответ. При этом в процессе реализации военной службы 64% офицеров изменили отношение к выбору профессии военнослужащего в лучшую сторону. Изменили свое отношение к военно-профессиональному выбору в худшую сторону только 8% респондентов.

В целом офицеры удовлетворены выбором своей профессией, по мере реализации проектов социальной реформы убежденность в правильности выбора только усиливается. Например, на время опроса у 59% офицеров нет желания уволиться с военной службы, у 34% — иногда возникало, но всегда проходило (в совокупности данный показатель составляет более 90%). Подобная ситуация подтверждает устойчивость желания осуществлять проектное развитие профессионального потенциала офицеров национальной гвардии.

Оказался предсказуем ответ на вопрос об удовлетворенности офицеров служебно-трудовой деятельностью в военной организации. В настоящее время 79% офицеров довольны своей профессиональной деятельностью, 15% — частично удовлетворены. Неудовлетворенными остаются только 6% опрошенных. Профессиональная удовлетворенность создает условия для успешности процесса последующего подписания контракта офицерами. 69% опрошенных хотят продлить контракт после окончания его предыдущего срока.

В то же время офицеры полагают, что в современных условиях проблема качественного выполнения офицерами своих профессиональных обязанностей

является актуальной (73%). Подавляющее большинство опрошенных уверены в необходимости рассматривать и решать проблему повышения качества выполнения офицерами своей профессиональной деятельности. В целом процесс профессиональной деятельности офицера оценивается положительно. 43% респондентов считают, что происходит постепенное, но уверенное повышение профессионализма офицерского состава. Выявлен высокий уровень самооценки собственного профессионального потенциала офицеров. Так, на вопрос: «Считаете ли Вы свой уровень профессионального потенциала достаточным для эффективного выполнения служебно-трудовой деятельности?», — 19% опрошенных отвечают положительно, а 43% констатируют скорее «да», чем «нет». В совокупности показатель положительной оценки составляет более 60%.

Представленный показатель демонстрируется респондентами в контексте их завышенной самооценки. Данное предположение подтверждает и результаты анализа ответов на последующие вопросы анкеты. На вопрос: «Насколько часто возникают ситуации, когда Вы чувствуете недостаток профессиональной компетенции?», 33% офицеров отвечают — «часто». 59% — «не часто», но имеют ситуации, когда чувствуют недостаток профессиональной компетенции. Только у 8% офицеров данные ситуации вообще не случаются (несомненно, это проявление некоторой неискренности).

Таким образом, ответы на два представленных вопроса входят в некоторое противоречие друг с другом. С одной стороны, полученный результат позволяет заключить, что респонденты склонны к завышенной самооценке. Ведь уровень профессионализма офицеров национальной гвардии явно нуждается в серьезной и существенной коррекции. Подавляющее большинство офицеров понимает, что их уровень профессионализма недостаточен в контексте современных требований. С другой стороны, можно констатировать, что респонденты были несколько не искренними. Ведь в новых условиях недостаточность уровня профессиональной компетентности офицеров проявляется по целому перечню направлений. В современной системе национальной гвардии быстро меняется среда профессионального взаимодействия, идет постоянный прием новой техники, технических средств обработки и сбора информации. К тому же постоянно повышаются нормативы профессиональных компетенций, формируются новые цели и задачи профессиональной деятельности современного офицера национальной гвардии России. С третьей стороны, проявляется дефицит саморефлексионных практик офицеров, а также частичная потеря офицерским корпусом способности к соотношению требований и уровня их профессионального потенциала. Офицеры отказываются от критической объективной самооценки собственного профессионального потенциала. Здесь проявляется одна из серьезнейших проблем — недостаточность широты и динамичности системы военно-профессионального образовательного проектного развития офицеров. В данном контексте офицеры не всегда могут четко определить, какие характеристики профессионального потенциала должны быть им присущи в современных условиях, как они должны оптимизировать трудовую деятельность, организовывать процесс профессионального потребительного и целевого конструирования процессов профессионального развития.

Не противоречат данным положениям и результаты анализа ответов рес-

пондентов на вопрос: «Выполнение каких профессиональных функций представляет для Вас наибольшую сложность в современных условиях?». Для 23% респондентов сбор информации представляет серьезной проблемой; для 19% профессиональные проблемы прежде всего связаны с анализом информации и уже на стадии типового планирования теряют остроту; только 6% опрошенных имеют профессиональные проблемы на стадии планирования служебно-трудовой деятельности.

Именно поиск, обработка, анализ и обобщение информационных потоков определяют основной блок проблем профессиональной деятельности современного офицера. Система профессионально-образовательной подготовки, видимо, не справляется с решением данной задачи, информационные программы профессиональной подготовки не являются достаточно адаптивными и эффективными в вопросах информационного обучения офицеров. В рамках профессиональных практик поиска и обработки информации офицер в большинстве случаев вынужден опираться прежде всего на свои предыдущие представления, здравый смысл, а порой просто на интуитивные представления. По-прежнему проявляются факты решения возникающих служебно-трудовых противоречий офицеров в рамках ранее имеющихся традиционных практик. Решение поставленных профессиональных задач на практике осуществляется без применения информационно-технологических средств сбора, анализа и обработки информационных потоков. В данных условиях у офицеров часто возникает завышенная самооценка собственного труда, иллюзия высокой эффективности собственной профессиональной деятельности. В современных условиях имеется множество проблем, связанных с неэффективностью работы офицеров с информационными потоками, что, как правило, приводит к снижению общей эффективности профессионального труда офицеров.

Таким образом, в условиях формирования структур национальной гвардии России обновляется система конструирования профессионального развития офицеров. В рамках военной организации осуществлен переход от упрощенного понимания профессионализма, рассматриваемого как комплекс формального профессионального образования офицера (результат формального профессионально-образовательного усвоения ограниченного перечня военно-профессиональных знаний, умений и навыков), к комплексной форме, ориентированной на комплексное социальное конструирование профессионального потенциала (результат комплексного образовательного и потребительского проектного развития общих и профессиональных знаний, умений, навыков, базовых профессиональных ценностей, норм, традиций).

Современный профессиональный потенциал офицера характеризуется преобладанием военно-профессиональных ценностей дисциплины, субординации, порядка, тотального контроля, послушания и всеобщего подчинения формальным, а также неформальным нормам, социально-административным ожиданиям вышестоящего руководства, жестким установлением индивидуальных ролей в организационной структуре подразделений. Профессиональный потенциал также характеризуется повышенной самооценкой офицеров, низкой мотивацией офицеров к профессиональному саморазвитию, недостаточным уровнем развития навыков информационного сбора, анализа, обработки ин-

формации, развития творческого инновационного потенциала офицеров. В рамках деятельности современных офицеров только зарождаются практики командного творчества, рационализаторских действий в системе служебно-профессиональной деятельности трудовых групп. Пока не созданы благоприятные условия для целевого устойчивого конструирования научно-интеллектуального профессионального потенциала офицеров.

В новых условиях разрешение проблемных противоречий предусматривает необходимость целенаправленного и планомерного обеспечения процесса конструирования комплексного профессионального развития офицеров: во-первых, через формирование многоуровневой системы стимулирования труда и профессионального развития (важно обеспечить не только постепенный рост материального довольствия офицеров, но и внедрить двойственный механизм дифференцированного материального стимулирования процесса непрерывного профессионального развития офицеров); во-вторых, создание организационных условий для трудового творчества, реальных возможностей для новаторской деятельности офицеров (формирование зон востребованности комплексных или частичных инновационных внедрений, реализации факторов материального и нематериального стимулирования профессиональной инициативы и творчества); в-третьих, обновление системы оценки профессионального развития и карьерного роста офицеров (интегральная оптимизация двух компонентов оценки: узкой части профессионального потенциала и широкой социокультурной части оценки профессионализма в целом); в-четвертых, повышение эффективности системы профессиональной подготовки офицерских кадров через модернизацию системы информационной подготовки, формирование рамок практической значимости процессов образовательного повышения квалификации, перспективного и стратегического карьерного роста офицеров; в-пятых, внедрение программы социокультурного развития офицеров посредством проектной коррекции и демократизации принципов нестратегического управления научной, образовательной, научно-инновационной, бытовой деятельности офицеров, формирование новых принципов в системе неформальных отношений офицерского корпуса, достижение постепенного сближения формальных и неформальных социальных ценностей, норм, принципов профессионального поведения офицеров.

#### Библиографический список

1. Пихтелёв А.М. Социально-экономические концепции социального партнерства // Среднерусский вестник общественных наук. 2017. № 1 (12). С. 70–76.
2. Быченко Ю.Г. Развитие человеческого капитала в современном обществе // Вестник Саратовского государственного университета. 2013. № 3. С. 132–138.
3. Баландина Т.М., Савенко А.А. Комплексная модель мотивационного принуждения трудоспособного населения к реализации трудовой деятельности // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. 2015. № 4 (58). С. 94–97.
4. Райзберг Б.А., Лобко А.Г. Программно-целевое планирование и управление. М., 2002.
5. Кожевников В.В. Проблемы профессионализма сотрудников ОВД // Социологические исследования. 1999. № 9. С. 55–59.
6. Немоляев В.В. Многофакторная социологическая оценка профессиональной культуры // Вестник Поволжского института управления. 2016. № 2 (52). С. 86–93.