

4. Основные направления государственной семейной политики: утв. Указом Президента РФ от 14 мая 1996 г. № 712. М., 1996.
5. Социологический энциклопедический словарь: на русском, английском, немецком, французском и чешском языках. М., 1998.
6. *Ильиных С.А.* Представления о семье студентов Минска и Новосибирска // Социологические исследования. 2014. № 3.
7. *Ямкова З.А.* Семья как малая социально-психологическая группа // Семья в России. 1996. № 3–4.
8. *Шакиро М.А.* Семья в структуре государственного управления // Семья в процессе развития. М., 1994.
9. *Быченко Ю.Г., Лопухин В.Ю.* Человеческий фактор экономики в условиях перехода общества на инновационный путь развития // Вестник ПАГС. 2011. № 1 (26).

V.V. Yershov
**Cultural Capital of Soldiers
and Sergeants Serving
under Contract**

Basic and additional indicators of cultural capital are specified. It is proved that the study of cultural capital of contract soldiers should be based on the analysis of their values and education, and the change of the existing system of knowledge, abilities, and skills. The analysis of empirical study of the development of military contractors on the basic system of development indicators of the potential cultural capital is drawn.

Key words and word-combinations: cultural capital, values, education, military contractors.

Уточняются основные и дополнительные показатели культурного капитала. Доказывается, что исследование культурного капитала военнослужащих-контрактников должно быть основано на анализе их ценностей, а также образования, изменения имеющейся системы знаний, умений, навыков. Проводится анализ данных эмпирического исследования развития военнослужащих-контрактников по основной системе показателей развития потенциального культурного капитала.

Ключевые слова и словосочетания: культурный капитал, ценности, образование, военнослужащие-контрактники.

УДК 008.001:355
ББК 71.0+68.0

В.В. Ершов

КУЛЬТУРНЫЙ КАПИТАЛ СОЛДАТ И СЕРЖАНТОВ, ПРОХОДЯЩИХ ВОЕННУЮ СЛУЖБУ ПО КОНТРАКТУ

В последние годы в России увеличивается состав граждан, поступающих на военную службу по контракту. Все больше молодых людей идут служить в армию на должности солдат и сержантов и осуществляют трудовую деятельность по различным военным специальностям. Они не только несут военную службу, выполняют специфические профессиональные обязанности, но и осуществляют образовательную деятельность, осваивают специфические ценности, нормы, принципы трудового взаимодействия, развивают профессиональный потенциал, строят карьеру военного. На практике формируются новые тенденции культурного развития, карьерного роста, капитализации культурного потенциала в форме возрастающего дохода, повышения властных полномочий воен-

нослужащего. Данные явления в обобщенной форме представляют собой процесс развития культурного капитала солдат и сержантов. Между тем исследование данных процессов пока не осуществляется, но они требуют отдельного рассмотрения, осмысления и анализа, ввиду того что обеспечение развития и использования культурного капитала военнослужащих солдат и сержантов является фактором роста не только эффективности их труда, но и повышения функциональных возможностей военной организации, общества в целом.

Таким образом, целью нашего исследования стала социологическая интерпретация процессов развития культурного капитала солдат и сержантов, проходящих военную службу по контракту на примере функционирования отдельной военной организации. Согласно поставленной цели ограничим состав исследуемых военнослужащих отдельной их группой – солдатами и сержантами, проходящими военную службу по контракту. В дальнейшем, употребляя термин «военнослужащие», будем иметь в виду именно солдат и сержантов (контрактников).

Для реализации поставленной цели на начальном этапе выявим специфику данного социального процесса, уточним основные поверхностные показатели, по которым можно исследовать изменения культурного капитала военнослужащих солдат и сержантов. Комплексное рассмотрение развития культурного капитала солдат и сержантов предполагает анализ множества комплексных и взаимосвязанных процессов. Важнейшие из них следующие: совершенствование системных ценностей, традиций, установок; накопление профессиональных знаний, умений, навыков; рост эффективности реализации профессиональных действий акторов; оптимизация трудовых отношений; карьерный рост и повышение дохода индивидов. Комплексное рассмотрение развития культурного капитала военнослужащих – сложный и многогранный процесс, поэтому на начальном уровне исследования можно раскрыть некоторые основные показатели, например изменение ценностей, а также образовательных характеристик в рамках реализуемых социально-трудовых отношений военной организации.

Солдаты и сержанты, проходящие военную службу по контракту, являются акторами специфического труда, развитие которого связано прежде всего с качественным ростом ценностей, убеждений, а также образовательным совершенствованием профессиональных знаний, умений, навыков. Следовательно, анализ развития культурного капитала данной категории военнослужащих предполагает в первую очередь исследование трансформации ценностей, образовательных предпочтений, изменения имеющейся системы знаний, умений, навыков. Затем как внешнее проявление данного развития могут рассматриваться образ жизни военнослужащих, карьерный рост, доход и трансформация статуса и власти.

В научной литературе находим подтверждение изложенных теоретических суждений. Ряд ученых обосновывает универсальные принципы анализа развития культурного капитала работников различных организаций (в том числе военных). Они доказывают, что данная оценка может осуществляться по системе универсальных методик и основываться на анализе прежде всего ценностных и образовательных трансформаций. Исследователи предлагают ценности,

знания, умения, навыки рассматривать как базовую систему показателей культурного капитала работников не только на макро-, но и на микроуровне [1]. При этом изменения в системе трудовой сферы, затрагивающие социальную ответственность, социально-трудовые связи [2], социально-трудовые отношения, профессиональные сдвиги и перемещения [3], интерпретируются как внешнее социальное проявление культурного, социального и организационного [4] капитала работников. Доход, карьерный рост, статусные характеристики предлагается рассматривать как формы социальной реакции трудового накопления культурного капитала [5]. При данном подходе наиболее полно охарактеризовать конечное (внешнее) проявление культурного капитала можно только в отдельных случаях в контексте анализа статусных и властных изменений трудовых акторов [6, с. 2].

Исследователи, рассматривая развитие культурного капитала в различных формах проявления, не отрицают того, что первичные сущностные характеристики культурного капитала заложены в системе ценностей, а также в процессах освоения и трудового применения знаний, умений, навыков, идей акторов труда [7]. Поэтому представляется логичным, анализируя практики проявления культурного капитала военнослужащих, охарактеризовать процессы обновления ценностей, знаний, умений, навыков на примере функционирования отдельной военной организации.

Для подробного рассмотрения развития культурного капитала военнослужащих по данным характеристикам проанализируем некоторые результаты эмпирического исследования, проведенного нами методом сплошного анкетного опроса в январе – марте 2014 г. Опрошены все солдаты и сержанты Саратовского военного института внутренних войск МВД России, проходящие военную службу по контракту (N = 252).

Исходя из поставленных задач эмпирического исследования, можно уточнить систему ценностных параметров комплекса жизнедеятельности военнослужащих. Данную систему должны составлять два основополагающих блока: 1) показатели, отражающие общую характеристику ценностей солдат и сержантов в сфере образования и семьи; 2) показатели, отражающие общую характеристику ценностей военнослужащих в сфере профессионального труда. На основе данных по двум предложенным группам ценностей в дальнейшем можно рассмотреть показатели, отражающие образовательное развитие, а в последующем и изменения реального статуса, власти и дохода военнослужащих.

Таким образом, подвергнем исследованию базовые показатели развития культурного капитала на уровне не только ценностей, но и образовательного потенциала военнослужащих солдат и сержантов. Выявим характеристики дебюта трудового взаимодействия, перехода (или поступления) на военную службу, изменения в процессе реализации профессиональной деятельности военного. Данные компоненты исследования носят долговременный стратегический характер. С одной стороны, ценностные приоритеты в сфере формирования образовательного потенциала характеризуют выбор профессии, жизненные цели, поведенческие практики индивидов, с другой – являются показателем потенциального культурного капитала. Качественное изменение системы ценностей

раскрывает процесс развития культурного потенциала личности. На основе анализа процесса изменения ценностей можно охарактеризовать изменения интересов, мотивов, потребностей к труду. Именно обновление ценностей показывает не только изменения в системе потенциальных возможностей акторов, но и трансформацию характера деятельных стратегий, выбираемых и реализуемых военнослужащими в процессе трудового взаимодействия. Жизненные цели, а также трудовые предпочтения, мотивы поведения и деятельные стратегии в целом складываются в результате актуализации различных систем ценностей и ценностных предпочтений индивидов. По сути, ценности, их качественные преобразования, являются важнейшими индикаторами изменений не только потенциальной, но и трудовой формы культурного капитала солдат и сержантов.

С учетом изложенного основной акцент сделан в нашем эмпирическом исследовании на анализе процесса изменения ценностей военнослужащих. Первый вопрос анкеты, предложенной респондентам, был нацелен именно на выявление основных жизненных ценностей, а также уточнение их изменения в период до и после поступления на военную службу. Военнослужащим предлагалось выбрать наиболее важную из восьми вариантов жизненных ценностей. В результате обработки заполненных анкет четко прослеживается приоритет такой ценности, как «высокий заработок, рост материального благополучия». До поступления на военную службу ей отдали предпочтение 49,2% респондентов. После поступления на военную службу приоритетность данного сегмента резко возрастает (65,32% у опрошенных контрактников). Такая же тенденция прослеживается относительно второй по значимости ценности «дело по душе, а также интересная работа». До поступления на военную службу она преобладала у 31,74% респондентов. Военнослужащих, разделяющих данную ценность, насчитывается 43,65%. В данной категории военнослужащих повышается интерес к профессии военного. Растет число военнослужащих, считающих значимым, перспективным и интересным для себя военную службу.

Обратная тенденция наблюдается в рамках ценности «семья, хорошие отношения в семье». До поступления на военную службу данная ценность преобладала у 50,00% респондентов. После поступления на военную службу данный сегмент снижается. Уже в процессе военной службы 41,26% опрошенных заявляют о приверженности данной ценности. Для осуществляющих профессиональную деятельность военнослужащих постепенно теряется значимость семьи, потребности ориентированы прежде всего на достижение профессиональных целей и задач.

Исходя из приведенных результатов, считаем логичными трансформации в системе третьей по значимости ценности «профессиональный рост». До поступления на военную службу данная ценность преобладала у 27,77% респондентов; после поступления и на службе по контракту – 44,44%. Профессиональный рост рассматривается не только как результат образовательного развития и роста практического мастерства военного, но и как предпосылка карьерного роста и повышения благосостояния военнослужащего. Стабильный рост ценностей, связанных с повышением образования, наблюдается у 18,25% респондентов до поступления на военную службу и у 26,19% после ее реализации

в военной организации. Рост ценности образования хотя и несколько отстает от роста ценности профессионального роста, но в целом данные тенденции взаимосвязаны и взаимозависимы.

Место первоначального проживания и получения первоначального образования влияет на расстановку ценностей по степени социальной значимости для респондентов. Если для представителей сельской молодежи при поступлении на военную службу важны прежде всего «высокий заработок, материальное благополучие» (30,15% опрошенных), то для представителей городского населения данный показатель значительно ниже (17,46% опрошенных). Тем не менее в процессе военной службы данные различия постепенно нивелируются.

Согласно полученным результатам, у подавляющего большинства респондентов оправдались ожидания после поступления на военную службу. В полной мере ожидания соответствуют реалиям военной службы у 38,09% опрошенных (в начале поступления на военную службу). В процессе осуществления военной службы данный показатель возрастает: 42,85% опрошенных заявляют о соответствии ожидания реальному положению дел на военной службе.

Военнослужащие в целом удовлетворены уровнем образования, полученным до поступления на службу. Только 12,69% опрошенных отмечают, что полученные знания не пригодились им в процессе военной службы. Еще меньше (3,17%) считают профессионально не пригодными знания, полученные после школьного обучения (до поступления на военную службу). Подавляющее большинство респондентов уверены, что полученные знания в целом важны и необходимы в процессе военной службы (30,15% это относят к знаниям, полученным в школе, и 25,39% – к знаниям, полученным после окончания школы), а также что большинство знаний пригодилось в процессе реализации военной службы (34,92% относят это к знаниям, полученным в школе, и 33,33% – к знаниям, полученным после окончания школы). Несложно заметить, что военнослужащие высоко оценивают практическую профессиональную пригодность своих знаний, полученных в гражданских учебных заведениях. В целом такую оценку дают 65,07% респондентов по знаниям, полученным в школе и 58,72% – по знаниям, полученным после окончания школы. Незначительная часть военнослужащих полагают, что только некоторые знания им пригодились в процессе военной службы (22,22% – в отношении знаний, полученных в школе, и 17,46% – знаний, полученных после окончания школы). Удовлетворенность уровнем образования приводит к тому, что большинство респондентов стремятся работать по специальности, полученной в гражданских учебных заведениях.

Военнослужащие положительно оценивают изменения в их образовании за время прохождения военной службы: 16,66% – в начальном периоде военной службы и 45,23% – за весь период. Только 26,98% опрошенных считают, что их уровень образования за время прохождения военной службы повысился незначительно, а 27,77% не видят вообще изменений в уровне своего образования за данный период.

Военнослужащие высоко оценивают систему профессиональной подготовки в военной организации: 21,43% – на «отлично», 49,20% – на «хорошо» и 26,98% – на «удовлетворительно». При этом подавляющее большинство воен-

нослужащих (66,67%) считают необходимым постоянно и систематически повышать уровень своего профессионализма; 28,60% готовы частично, но не в полной мере повышать профессионализм (они уверены в том, что необходимы только кратковременные курсы по повышению профессионального потенциала военнослужащего); 4,76% считают, что данная деятельность в рамках службы по контракту не нужна.

Анализ результатов анкетирования показал, что большинство военнослужащих связывают образовательное развитие с ростом их трудовых возможностей, карьерным ростом, а значит, и повышением доходов. Высокие показатели профессионализма (по результатам аттестационных испытаний) позволяют военнослужащим занимать стабильную должность, получать премиальные выплаты, уверенно и устойчиво реализовывать свой культурный потенциал. В то же время военнослужащие современной военной организации считают неэффективными традиционные подходы к оценке компетентности военнослужащих, проходящих военную службу по контракту. В рамках реализации карьерного роста военнослужащих-контрактников пока не изжиты проблемы «блата» и «связей».

Таким образом, анализ различных теоретических разработок по культурному капиталу позволяет в комплексе рассмотреть его изменения. Конкретизированные параметры социальной оценки культурного капитала работников военной организации можно условно представить в виде трех относительно независимых комплексов. Первый комплекс – изменения в системе формирования культурного потенциала (первичная внутренняя форма – потенциальный культурный капитал): проявления в системе социально значимых компонентов потенциальной формы культурного капитала, прежде всего в системах ценностей, знаний, умений, навыков, социальных норм, профессиональных компетенций. Второй комплекс – изменения в системе трудовой сферы (вторичная базовая внутренняя форма – профессиональный культурный капитал): качественные сдвиги в системе профессиональной трудовой деятельности акторов проявляются в виде качественных изменений в системе так называемых «объективных заказов», а также «объективных профессиональных перемещений» военнослужащих-контрактников. Третий комплекс – изменения в системе внешнего проявления культурного капитала (внешняя форма – культурная социально-экономическая капитализация): качественные сдвиги в системе статуса и власти.

Исследование культурного капитала работников военной организации можно осуществлять как в целом по трем комплексным проявлениям, так и в рамках одного из его системных показателей. Проведя первый этап исследования, мы рассмотрели культурный капитал военнослужащих на уровне его первичной формы – потенциального культурного капитала. Анализируя изменения субъективных представлений о наличии и динамике роста культурного потенциала, практик профессиональной деятельности, изменения статусных характеристик акторов до и после поступления работника на военную службу по контракту, можно сделать следующие промежуточные выводы.

Во-первых, как до поступления так и после поступления на военную службу военнослужащих солдат и сержантов прослеживается приоритет ценности «высокий заработок, рост материального благополучия». Во время военной службы

данная ценность постепенно становится более значимой. Развиваются ценности интересной работы, удовлетворенности трудовых потребностей, профессионального карьерного роста. При этом в целом падает значимость семейных ценностей, улучшения отношений в семье.

Во-вторых, несмотря на то что военнослужащие положительно оценивают систему гражданского образования, они обосновывают ее постепенный отрыв от профессиональных требований военного-контрактника, построения профессиональной карьеры военнослужащего. Данное противоречие частично решается в результате постоянного роста эффективности системы повышения квалификации и профессиональной переподготовки военнослужащих-контрактников.

В-третьих, на протяжении военной службы солдаты и сержанты, проходящие службу по контракту, стремятся достичь в конечном итоге роста материального обеспечения, повышения благосостояния их семей. Реализация данной стратегии возможна в рамках эффективного профессионального образования, через реализацию успешной карьеры военнослужащего, получении в последующем профессии военного офицера. Военнослужащие определяют важнейшие факторы, которые позволяют добиваться хороших результатов в работе: усердие и ответственное отношение к работе, а также успешное профессиональное обучение, формирование современных знаний, умений и навыков военного специалиста. Поэтому респонденты нередко нацелены на профессиональный рост в рамках их основной гражданской специальности, если она гарантирует повышение оплаты труда.

В-четвертых, образовательное развитие представляет собой основной инструмент роста потенциального культурного капитала данной категории военнослужащих-контрактников. Практически 33,33% респондентов считают необходимым расширять систему образовательного профессионального развития военнослужащих как носителей культурного капитала. Одновременно акторы доказывают необходимость не только повышения эффективности, но и модернизации материальной, технологической и духовной системы образовательного накопления знаний и профессионализма военнослужащих. Предлагается организовать комплексное консультативное, образовательное и наставническое сопровождение развития компетенций солдат и сержантов военной организации.

Библиографический список

1. Bourdieu P. The Forms of Capital // Handbook of Theory and Research for the Sociology of education / ed. by J. Richardson. NY, 1986.
2. Fukuyama F. Trust: The Social Virtues and the Creation of Prosperity. NY, 1995.
3. Горбунова Н.В. Тенденции развития культурного капитала в современной России. Саратов, 2006.
4. Баландина Т.М., Зиновьева Е.А. Управленческое конструирование адхократической организационной культуры. Саратов, 2014.
5. Радаев В. Экономическая социология. М., 2000.
6. Быченко Ю.Г. Культурный капитал // Человеческие ресурсы. 2001. № 2.
7. Ершов В.В. Методологические основы исследования трансформации культурного капитала организации // Вестник ПАГС. 2014. № 6 (45).