

ЧАСТЬ IV. НАУКА И ИННОВАЦИИ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ И ИЗМЕНЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫХ ЦЕННОСТЕЙ

Кравец Александр Витальевич

Карицкая Ирина Михайловна

СОЦИАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ КУРСАНТОВ

(НА ПРИМЕРЕ НОВОСИБИРСКОГО ВОЕННОГО ИНСТИТУТА ВНУТРЕННИХ ВОЙСК) И ЕЕ ПОСЛЕДУЮЩАЯ ДИНАМИКА ПРИ ПРОХОЖДЕНИИ СЛУЖБЫ В ВОЙСКАХ

Ключевые слова: социальная адаптация, социальный институт, курсант, актор, общество, нормы, ценности, военное образование, служба в войсках, офицеры.

В статье рассматривается процесс социальной адаптации курсантов и проблемы, связанные с этим процессом. Выделены этапы социальной адаптации обучаемых. Отдельно рассматривается данный процесс при прохождении службы в войсках.

Keywords: social adaptation, social institution, student, actor, society, norms, values, military education, service in the army, the officers.

The article deals with the process of social adaptation of cadets and the problems associated with this process. Stages of social adaptation of students. Separately, the process is considered during service in the armed forces.

После поступления в военный институт у курсантов коренным образом изменяется вся система общения. Во-первых, резко ограничиваются контакты с родными и близкими, с группами старых знакомых и друзей. Во-вторых, возникает необходимость адаптироваться к командирам и начальникам, общение с которыми может оказаться не всегда приятным. Тем не менее, избежать такого общения в условиях достаточно замкнутого курсантского коллектива практически невозможно. В-третьих, общение между курсантами и начальниками регламен-

тируется требованиями документов, которые для юношей зачастую являются совершенно непривычными, новыми. Под влиянием данных факторов у курсантов формируются различные стратегии социальной адаптации в рамках военного института.

Как следует из результатов, представленных графически (рисунок 1), при поступлении на первый курс у 24,4% курсантов мнение об институте изменяется в худшую сторону и 9% хотят написать рапорт на отчисление (у 20,2% мнение изменилось в лучшую сторону и у 46,4% ожидания соответствуют тому, с чем они столкнулись на первом курсе) [4, с. 163–169].

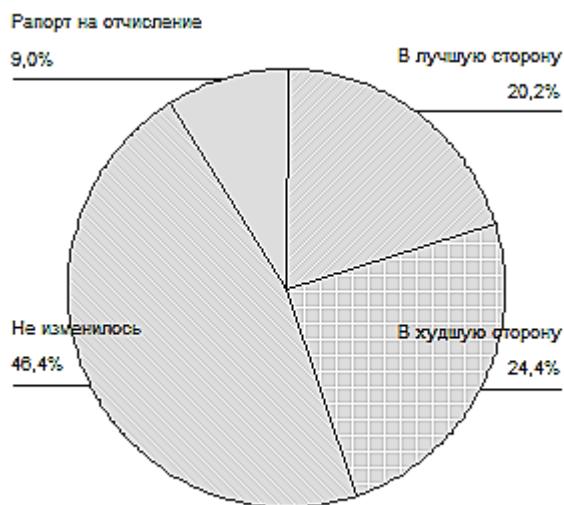


Рис. 1. Мнение о военном институте на 1 курсе

На втором курсе (рисунок 2) число респондентов у которых мнение не изменяется снижается до 36,7%, у кого мнение улучшилось до 9,4%, снижается также доля тех у кого мнение об обучении ухудшилось – 15,5%. Растет число наиболее крайнего решения – написать рапорт на отчисление из института – 38,4%.



Рис. 2. Мнение о военном институте на 2 курсе

К третьему курсу ситуация кардинально изменяется (рисунок 3). Написать рапорт на отчисление из института высказали желания всего 4,3% респондентов, в худшую сторону изменилось мнение у 16% респондентов. В лучшую сторону изменилось мнение у 24,5% респондентов и у 55,3% оно не изменилось.



Рис. 3. Мнение о военном институте на 3 курсе

На четвертом курсе ситуация снова меняется (рисунок 4). Рапорт на отчисление хотели бы написать 38% респондентов. У 16,9% мнение о продолжении обучения изменилось в худшую сторону, у 36,2% оно никак не изменилось и лишь у 8,9% оно поменялось в лучшую сторону.



Рис. 4. Мнение о военном институте на 4 курсе

Ответы респондентов 5 курса представляют особый интерес (рисунок 5). Снижается количество тех, у которых мнение изменяется в худшую сторону. Мнение тех, у кого оно не изменилось, составляет 27,3%. В лучшую сторону изменилось мнение у 5,8%. Снижается число респондентов, которые хотели бы написать рапорт на отчисление – 27,6%. Однако, доля тех, кто хотел бы уйти работать в органы внутренних дел составляет 30,3%.

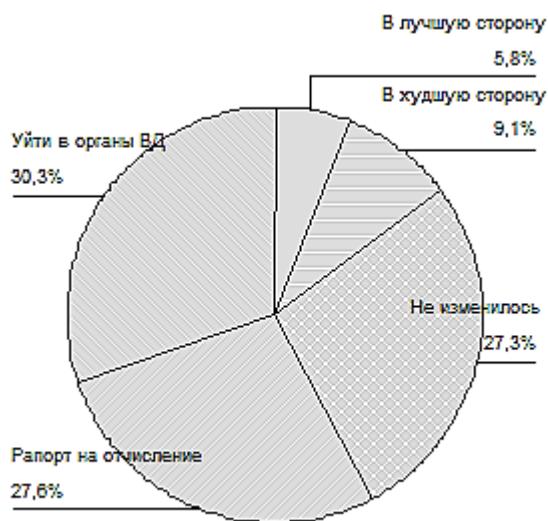


Рис. 5. Мнение о военном институте на 5 курсе

Полученные результаты позволяют выделить следующие этапы социальной адаптации курсантов [4, с. 163–169]:

– *первый этап* – это поступление на первый курс обучения и до 3 курса обучения, когда мнение в целом о продолжении обучения улучшается в сравнении с 1 курсом и данная социальная группа приходит в состояние социальной адаптивности. Основными стратегиями курсантов на данном этапе социальной адаптации являются: 1) продолжение обучения в военном институте, 2) написание рапорта и уход из военного института;

– *второй этап* начинается с четвертого курса и продолжается до стажировки на 5 курсе. Основными стратегиями курсантов на данном этапе социальной адаптации являются: 1) продолжение обучения в военном институте, 2) уход из военного института и поступление в гражданский вуз;

– *третий этап* начинается с момента стажировки на 5 курсе и продолжается до выпуска. Причем, стратегии социальной адаптации курсантов на 5 курсе становятся кардинально другими. К ним мы относим: 1) ориентация на увольнение и переход на работу в органы внутренних дел, 2) ориентация на службу в войсках в офицерской должности.

Проследить динамику социальной адаптации внутри самого военного института, усвоение норм и ценностей военной организации и соответственно стратегий поведения мы можем через анализ ответов респондентов на вопрос, какова причина того, что курсанта не отпускают в увольнение, поскольку санкция «Лишение очередного увольнения» наступает в любом случае и за любую провинность. С целью исследования вживания курсанта в военную среду и динамики усвоения норм и ценностей нами был проведен факторный анализ ответов респондентов по курсам на вопрос «Если Вас не отпускают в увольнение – что на Ваш взгляд является причиной этого»?

У курсантов первого курса (таблица 1) на первом месте стоит «сам отказываюсь» (0,611); на втором месте выполнение должностных обязанностей (0,578) и неуспеваемость по предметам обучения (0,710), на третьем месте неприязнь командира отделения (0,826) и командира взвода (0,721).

Таблица 1
Причины лишения увольнения на 1 курсе

Причины неувольнения	Факторы		
	1	2	3
Служба, выполнение должностных обязанностей	-	0,578	-
Сам не хочу, отказываюсь	0,611	-	-
Неприязнь командира отделения	-	-	0,826
Неприязнь командира взвода	-	-	-
Неприязнь командира роты	-	-	-
Неприязнь командира батальона	-	-	-
Сам виноват	-	0,820	-
Неуспеваемость по предметам обучения	-	0,710	-

У курсантов второго курса (таблица 2) на первом месте стоят неприязнь командира отделения (0,701) и командира взвода (0,690), сам отказываюсь (0,592), на втором месте неприязнь командира роты (0,777) и неприязнь командира батальона (0,808), на третьем месте сам виноват (0,666) и выполнение должностных обязанностей (0,734).

Таблица 2

Причины лишения увольнения на 2 курсе

Причины неувольнения	Факторы		
	1	2	3
Служба, выполнение должностных обязанностей	-	-	0,734
Сам не хочу, отказываюсь	-	-	-
Неприязнь командира отделения	0,701	-	-
Неприязнь командира взвода	0,690	-	-
Неприязнь командира роты	-	0,777	-
Неприязнь командира батальона	-	0,808	-
Сам виноват	-	-	0,666
Неуспеваемость по предметам обучения	-	-	-

У курсантов третьего курса (таблица 3) на первом месте стоят неприязнь командира взвода (0,485), неприязнь командира роты (0,876) и неприязнь командира батальона (0,730); на втором месте сам виноват (0,486) и неуспеваемость по предметам обучения (0,829); на третьем месте неприязнь командира отделения (0,822); на четвертом месте служба и выполнение должностных обязанностей (0,854).

Таблица 3

Причины лишения увольнения на 3 курсе

Причины неувольнения	Факторы			
	1	2	3	4
Служба, выполнение должностных обязанностей	-	-	-	0,854
Сам не хочу, отказываюсь	-	0,656	-	-
Неприязнь командира отделения	-	-	0,822	-
Неприязнь командира взвода	-	-	-	-
Неприязнь командира роты	0,876	-	-	-
Неприязнь командира батальона	0,730	-	-	-
Сам виноват	-	0,486	-	-
Неуспеваемость по предметам обучения	-	0,829	-	-

У курсантов четвертого и пятого курсов курса (таблица 4) на первом месте стоят неприязнь командира батальона (0,896); и на втором месте – неуспеваемость по предметам обучения (0,742) и выполнение служебных обязанностей (0,615).

Таблица 4

Причины лишения увольнения на 4 и 5 курсах

Причины неувольнения	Факторы	
	1	2
Служба, выполнение должностных обязанностей	0,615	-
Сам не хочу, отказываюсь	-	-
Неприязнь командира отделения	-	-
Неприязнь командира взвода	-	-
Неприязнь командира роты	-	-
Неприязнь командира батальона	-	-
Сам виноват	-	-
Неуспеваемость по предметам обучения	-	0,742

Иерархия выявленных факторов лежит в плоскости проблемы взаимоотношения между начальником и подчиненным и как подчиненный, в данном случае курсант определенного курса, оценивает свой статус [6, с. 100–104].

Факторный анализ показывает, что курсанты первого курса готовы мириться со своим статусом. На первом курсе они находятся в том же положении, что и солдат срочной службы, они в целом соглашаются с жесткой системой подчинения своим старшим начальникам, за исключением командира отделения, который такой же курсант, как и они, с тем же багажом знаний и не всегда грамотно выполняющий свои должностные обязанности. Однако этот фактор находится на последнем месте. Курсант первого курса готов мириться с этим. Основную долю трудностей составляют служебные нагрузки и неуспеваемость, которые в целом коррелируют между собой. Курсант первого курса вынужден совмещать две несовместимые вещи – нести службу в нарядах и при этом успевать готовиться к групповым и семинарским занятиям. Выполняя свои служебные обязанности, последние пропускают занятия, что еще больше осложняет усвоение учебного материала [5, с. 76–83].

На втором курсе ситуация меняется. На первый план выходят натянутость отношений со своими старшими начальниками – в первую очередь это командир отделения и командир взвода. Проблемы службы отходят на последний план. В первую очередь это связано с тем, что в конце первого курса, перед отпуском курсанты подписывают свой первый контракт. Они становятся такими же по статусу, как рядовой и сержантский состав войск, проходящий военную службу по контракту. Однако требования и отношения к ним остаются на том же уровне [5, с. 80–84].

На третьем курсе иерархия факторов снова изменяется. На первое место выходят, командир роты и командир батальона. На третьем курсе роль командира взвода снижается, проблема здесь в первую очередь в том, что это не только бывший выпускник, не служивший в войсках, а еще и то, что курсанты в своей военно-профессиональной подготовленности сравниваются с командиром взвода. Уровень образования и профессиональные навыки командира взвода рассматриваются курсантами как степень его авторитета. Что касается командира роты – то здесь играют в первую очередь такие значимые факторы как опыт и профессиональные навыки управления воинскими коллективами. В отношении командира батальона то это и высшее военное образование, полученное в Военной академии. Именно по причине падения авторитета командира взвода, эти должностные лица начинают на прямую управлять воинскими коллективами, напрямую влиять на внутри групповые процессы, минуя ступень командира взвода. На 4 и 5 курсах иерархия факторов одинакова – это неуспеваемость по предметам обучения вместе со службой и выполнением должностных обязанностей [7, с. 8–12].

Совместное рассмотрение с факторным анализом результатов ответов реципиентов на вопрос «Кто Вам оказывает помощь в становлении, является наставником» (таблица 5) показывает, что командир взвода, как должностное лицо, обязанное на протяжении всех курсов обучения влиять на внутригрупповые процессы, оказывать помощь в становлении своих подчиненных, работает только первые два года (1 курс – 33,3% и 2 курс – 33,3%). Далее он никакого участия не принимает. Командир роты (1 курс – 40%) и далее его роль снижается

(за исключением 4 курса – 25%). Командир батальона (40% – 3 курс и 37,1% 4 курс). Роль преподавателя института возрастает к 5 курсу (33,3%), также растет доля тех, кому помочь оказывает друг (знакомый), проходящий службу в войсках в офицерской должности (4 курс – 23,5%, 5 курс – 29,4%). С первого и до пятого курса растет доля тех, кому помощи никто не оказывает (1 курс – 11,2%, 5 курс – 24%).

Таблица 5

Помощь в профессиональном становлении, наставничество

		Курс обучения				
		1 курс	2 курс	3 курс	4 курс	5 курс
Кто Вам оказывает помощь, является наставником	Командир роты	40,0%	15,0%	10,0%	25,0%	10,0%
	Офицер управления института	20,0%	20,0%	25,0%	20,0%	15,0%
	Командир батальона	5,7%	2,9%	40,0%	37,1%	14,3%
	Друг (знакомый) который в данный момент служит в войсках	21,6%	17,6%	7,8%	23,5%	29,4%
	Преподаватель института	14,8%	13,0%	24,1%	14,8%	33,3%
	Командир взвода	33,3%	33,3%	14,2%	9,2%	9,9%
	Никто	11,2%	16,2%	23,5%	25,1%	24,0%

Анализ социальных коммуникаций в курсантских коллективах, в плане обсуждения своей будущей профессии, показывает аналогичную динамику. До 3 курса данные обсуждения носят регулярный характер (1 курс 20,0%, 2 курс 23,9%). К 5 курсу число респондентов, регулярно обсуждающих свою будущую профессию, снижается до 17%. Начиная с 3 курса обучения, растет число респондентов, которые никогда не обсуждают свою будущую профессию (на 3 курсе – 10%, далее показатель увеличивается до 37,5%). В результате этого изменяется и характер обсуждений своей будущей профессии. Достигнув некоторой стабилизации на уровне 2–3 курсов обучения, начиная с третьего курса, снижается количество обсуждений, которые имеют конструктивный характер «Что бы я сделал, чтобы облегчить службу офицера?» (3 курс – 23,4%, 5 курс – 4,7%). Возрас-

тает число тех, у которых характер обсуждений носит сугубо негативный характер «Говорим о том, что плохо в войсках» (1 курс – 13%, 5 курс – 22,2%). До третьего курса растет интерес в обсуждениях материальной составляющей будущей профессии и, начиная с 3 курса обучения данный показатель стабилен вплоть до выпуска из института (показатель колеблется в пределах 19% на 1 курсе и 21–22% на последующих курсах обучения).

Проведение факторного анализа ответов респондентов на вопрос «От кого Вы больше всего получаете информации о будущей профессии» показал наличие двух латентных факторов. Первый фактор сильно положительно связан с младшими курсами обучения (+ 0,510), получением информации от командира взвода (+ 0,785), командира роты (+ 0,828), командира батальона (+ 0,737), офицеров управления института (+ 0,627); второй фактор имеет сильную положительную связь со старшими курсами обучения (+ 0,490), курсантской стажировки (+ 0,748), друзей и знакомых, которые служат в войсках (+ 0,650). Таким образом, в «информационном обеспечении» курсантов о своей будущей деятельности присутствуют два фактора. Первый фактор характеризует ориентацию курсантов младших курсов на получение информации от своих непосредственных командиров, они им больше доверяют, командиры в большей степени ориентируют курсантов на службу в войсках, передают им в целом положительный опыт прохождения службы, необходимость добросовестно и честно служить Отечеству. В целом это положительно влияет на профессиональную ориентацию курсантов и их мотивацию на продолжительную службу в офицерской должности по окончании военного института и в целом на социальную адаптацию обучаемого. Однако на третьем курсе наступает перелом в ориентации курсантов на источники получения информации о своей профессии. Именно это показывает второй фактор. Начиная с третьего курса обучения, курсанты в получении информации больше ориентируются на курсантскую стажировку, рассказы своих друзей и бывших выпускников института, проходящих службу в войсках. В результате

этого, сравнивая образ своего будущего с теми реалиями офицерской жизни, особенно в начальном ее этапе, у части обучаемых наступает переориентирование целей в получении образования [8, с. 284–294].

Дальнейший процесс профессионализации [2, с. 87–93], а именно усвоение роли офицера в первую очередь связано с усвоением профессиональных ценностей офицерского корпуса (таблица 6).

Таблица 6

Интернализация ценностей курсантами

	Курс обучения				
	1 курс	2 курс	3 курс	4 курс	5 курс
Престижность профессии	23,7%	24,1%	19,8%	19,8%	12,6%
Умение брать на себя ответственность	19,8%	23,6%	15,1%	23,6%	17,9%
Четкость и порядок в работе	21,9%	21,9%	21,9%	22,7%	11,7%
Уважение к дисциплине	18,2%	26,0%	20,8%	14,3%	20,8%
Гарантированная материальная обеспеченность	20,0%	16,9%	25,4%	20,8%	16,9%
Власть над другими	14,3%	33,3%	9,5%	19,0%	23,8%
Мне нравится оружие и военная техника	19,1%	26,4%	20,2%	16,3%	18,0%
Красивая форма одежды	24,0%	20,0%	24,0%	4,0%	28,0%
Денежное довольствие	20,0%	20,0%	26,7%	26,7%	6,7%
Социальная защищенность	14,8%	25,9%	37,0%	11,1%	11,1%
Гарантированный заработок	17,8%	24,4%	28,9%	17,8%	11,1%
Патриотические чувства	25,0%	28,4%	25,0%	15,9%	5,7%
Проверить себя в жизни	17,9%	25,8%	25,2%	21,2%	9,9%
Хорошая жизненная школа	18,4%	25,4%	25,9%	18,0%	12,3%

Данные ценности можно представить как осознанные, социально значимые явления и процессы или их свойства и стороны, функционирующие в системе военно-профессиональных отношений и связанные с проявлением духовной культуры военнослужащего, пониманием себя как личности и защитника Отечества. Поскольку жизнедеятельность любого военнослужащего, независимо от воинского звания и должности, характеризуется спецификой целей и выполняемых задач, особыми отношениями к товарищам, старшим начальникам, оружию и боевой технике, выполнению Военной присяги, Уставов и приказов, то и со-

держание профессиональных ценностей по-своему специфично. Иными словами, ценности военнослужащих составляют те логические образы сознания, мировоззрения или духовного мира, которые являются устойчивым отражением процессов военной практики и имеют ценностное значение [9, с. 50–62].

Как показывает наше исследование патриотические чувства респондентов на 1, 2, 3 курсах довольно высоки (25–28,4%), а на 4–5 курсах 15,9% и 5,7% соответственно. Причина на наш взгляд, «непатриотичности» курсантов старших курсов состоит в том, что последние не идентифицируют себя с теми или иными социальными слоями и группами в обществе, в том числе экономическими и политическими элитами, с их интересами. Социальная неоднородность общества, кардинальные различия в интересах различных социальных слоев общества, отсутствие механизма сглаживания социальных противоречий со стороны государства, насаждение средствами массовой информации (в первую очередь это телевидение) норм и ценностей, не способствующих патриотическому воспитанию молодежи.

Негативное воздействие на ценностные ориентации курсантов оказывает деформация в общественном сознании идей и представлений о действительном предназначении армии и в том числе внутренних войск, падение престижа военной службы в целом. Такие ценности военной службы, как четкость и порядок в работе (1 курс – 21,9%, 5 курс – 11,7%), умение брать на себя ответственность (1 курс – 19,8%, 5 курс – 17,9%), уважение к дисциплине (1 курс – 18,2%, 5 курс – 20,8%), оружие и военная техника (1 курс – 19,1%, 5 курс 18,0%) имеют довольно низкие показатели на протяжении всех курсов обучения и мало изменяются. Ситуация в социуме уже заранее программирует их на другие ценности, связанные в первую очередь с достижением социального статуса и материального положения в жизни [2, с. 87–93]. Офицерская служба пока ни того, ни другого предоставить не может. Денежное довольствие на 1, 2, 3 и 4 курсах привлекает в среднем 20–26% респондентов и на 5 курсе его привлекательность снижается до 6,7%. Некоторые курсанты 5 курса, многие из которых уже женаты и имеют так назы-

ваемый свободный выход, работают в личное время. Исследование также выявило непривлекательность таких ценностей как социальная защищенность, гарантированный заработок. Появились такие ценностные ориентации, как просто попробовать себя в жизни и хорошая жизненная школа.

Таким образом, анализ ценностей курсантов различных курсов показывает снижение от курса к курсу ценностей военной службы, которые являются базовыми и обязательными для усвоения в рамках обучения в военном институте, что касается материальной составляющей военной службы, то она является малопривлекательной и бесперспективной, по мнению выпускников.

Социальная адаптация и отношение к получаемому образованию взаимосвязаны [3, с. 54–58]. Сложность изучаемых в военных вузах специальных дисциплин, отличие вузовской системы обучения от школьной, ограниченность времени на самостоятельную подготовку, необходимость освоения целого ряда специальных дисциплин, отношение к образованию и востребованность его в войсках непосредственным образом влияют на социальную адаптацию курсантов.

Проанализировать данный аспект нам позволит анализ ответов респондентов на вопросы анкеты «Ваше отношение к учебе?» и «Как, по Вашему мнению, полученные юридические знания после окончания учебного заведения будут определять Ваш доход и карьеру?» По первому вопросу интерес представляют распределение ответов респондентов в двух направлениях: а) считающих, что необходимо учить все предметы в равной степени, что характеризует склонность к получению общего образования и возможность диверсифицировать риск, в случае увольнения из войск и устройства на гражданке; б) считающих, что военные предметы необходимо учить в большей степени, что можно охарактеризовать как ориентацию на получение профессионального образования (таблица 7).

Таблица 7

Отношение к получаемому образованию

	Курс обучения				
	1 курс	2 курс	3 курс	4 курс	5 курс

Ваше отношение к учебе	Мне она вообще не нужна, научусь в войсках	2,0%	4,0%	4,0%	2,0%	3,0%
	Военные предметы нужны, остальные нет	2,0%	4,0%	2,0%	19,0%	1,0%
	Учить все предметы, но военные в большей степени	41,0%	36,0%	46,0%	18,0%	26,0%
	Нужно учить все предметы в равной степени	55,0%	56,0%	48,0%	61,0%	70,0%

Как показывает анализ, на первом курсе соотношение ориентации на общее – профессиональное образование отличается незначительно (55% и 41% соответственно). К окончанию второго курса соотношение изменяется в сторону ориентации на общее образование (56% и 36% соответственно). К концу третьего курса соотношение мнений респондентов в отношении ориентации общее образование – профессиональное образование становится как 1:1 (48% и 46% соответственно). По окончании третьего курса обучения данная динамика снова изменяется: растет ориентация на получение общего образования (4 курс – 67% и 5 – 70%). Что касается ориентации на получение профессионального образования, то она снижается на четвертом курсе до 18% с возрастанием доли тех, кто считает, что нужны только военные предметы (19%) и снова возрастает до 26% на пятом курсе.

В основе данной динамики лежат в целом социальные факторы. На первом курсе курсанты, поступив в военный институт, в целом не определились, чего они хотят. Их представления еще далеки от той социальной реальности с которой они сталкиваются на втором курсе. Равное соотношение ответов в ориентации на общее – профессиональное образование демонстрируют наличие двух пока еще равнонаправленных стратегий, которые можно условно назвать как ориентация на усвоение роли офицера и вторая – на уход в дальнейшем из внутренних войск [5, с. 63–65].

Ориентация курсантов второго курса на получение общего образования характеризуют усиление стратегии не в ориентации на усвоение роли офицера, а на гражданскую специальность. Третий курс характеризуется отсутствием стажировки, курсанты в течение всего периода времени находятся в стенах института, еще сильно влияние непосредственных начальников, впереди стажировка на 4 курсе в должности командира взвода, усиливаются ожидания того, что что-то изменится, поэтому соотношение стратегий на получение общего – профессионального образования снова выравнивается (48% и 46%) соответственно. Четвертый курс это стажировка в войсках в должности командира взвода. В это время курсанты в полной мере сталкиваются со своими будущими функциональными обязанностями, они в полной мере несут служебную нагрузку, как и штатные командиры взводов. Первое, с чем они сталкиваются, это отсутствие личного времени, сложности в работе с личным составом, незавидное материальное и финансовое обеспечение командира взвода, грубость и хамство со стороны старших начальников. Кроме всего прочего – это невостребованность самого образования, которое они получают в стенах института. Те спорные вопросы и проблемы, которые должны решаться в рамках существующего законодательства, как правило, разрешаются в форме приказа старшего начальника.

В результате формируются три стратегии в отношении получаемого образования: первая – это получение общего образования, их доля увеличивается до 61%, что касается стратегии на получение профессионального образования то последняя принимает в некотором виде гипертрофированную форму: снижается доля тех, кто считает, что необходимо изучать все предметы, но военные в большей степени до 18% и увеличивается доля считающих, что нужны только военные предметы, а остальные нет (19%). В первую очередь это связано с подобным мнением в войсках. Пятый курс в распределении ответов отличается. Распределение ориентации курсантов на стратегии получения общего – профессионального образования снова изменяется. 70% пятикурсников ориентируются на изучение всех предметов в равной степени и 26% всех предметов, но военных в большей степени.

Данные выводы также подтверждаются анализом ответов респондентов на вопрос о том, как получаемое образование будет влиять в будущем на карьеру и материальные доходы (таблица 8).

Таблица 8

Влияние получаемого образования на доход и продвижение по службе

		Курс обучения				
		1 курс	2 курс	3 курс	4 курс	5 курс
Как получен-ные знания бу-дут опреде-лять доход и карьеру	Не будут ока-зываТЬ никакого влияния	1,0%	6,0%	5,0%	8,0%	2,0%
	Будут оказы-ваться слабое влияние	10,0%	15,0%	9,0%	7,0%	17,0%
	Будут иметь ре-шающее значе-ние	32,0%	25,0%	21,0%	18,0%	16,0%
	Будут иметь ве-сомое влияние	57,0%	54,0%	65,0%	67,0%	65,0%

Если суммировать строки полученных результатов по курсам в строках решающее и весомое значение то получим результат: 1 курс – 89%, 2 курс – 79%, 3 курс – 86%, 4 курс – 85%, 5 курс – 81%.

Как показывает наше исследование, в целом у курсантов военного института имеется устойчивый интерес к традициям внутренних войск. Однако выраженность данного интереса зависит от курса обучения (таблица 9).

Таблица 9

Отношение к традициям внутренних войск

		Как Вы относитесь к символике и традициям внутренних войск?		
		Мне все равно	Гордость за внутренние войска	Вызывает положительные эмоции
Курс обучения	1 курс	13,0%	42,0%	45,0%
	2 курс	18,0%	40,0%	42,0%
	3 курс	15,0%	47,0%	38,0%
	4 курс	26,0%	35,0%	39,0%
	5 курс	38,0%	15,0%	47,0%

Исследование показало две взаимосвязанные тенденции, одна из которых характеризует высокий и устойчивый интерес курсантов к традициям, патриотическим идеям, другая – неудовлетворенность организацией и содержанием работы по патриотическому воспитанию на воинских традициях в военном институте. От 45,0% респондентов на 1 курсе до 47% респондентов на 5 курсе отвечали, что традиции и символика внутренних войск вызывает положительные эмоции. У данной группы респондентов наиболее значимыми ценностями являются: воинская честь и достоинство, воинские ритуалы, верность Отечеству, мужество и отвага, военная геральдика и символика. Однако наблюдается динамика увеличения числа респондентов, для которых традиции и символика внутренних войск безразличны (4 курс – 26%, 5 курс – 38%), что соответствует второму и третьему этапам социальной адаптации курсантов. Для данной категории наиболее характерны ценности достижения высокого социального статуса, высокая заработная плата, с одновременным отрицанием таких ценностей как гарантированная заработка плата и социальная защита в войсках. В данной связи следует отметить отсутствие в настоящее время реального механизма в рамках государства, который бы решал вопросы воспитания, как молодежи, так и курсантов военных институтов. Налицо противоречие между общественной потребностью в формировании профессиональных качеств офицера и реальным состоянием решения данной проблемы. Как результат рассмотренных процессов – готовность и желание выполнять роль офицера снижается (таблица 10).

Таблица 10

Готовность выполнять роль офицера

		Если бы Вы сейчас получили первое офицерское звание, то Вы бы:		
		Останусь служить	Служить до конца первого контракта	Сразу же уволился
Курс обучения	1 курс	61,0%	31,0%	8,0%
	2 курс	58,0%	28,0%	14,0%
	3 курс	59,0%	29,0%	12,0%
	4 курс	37,0%	50,0%	13,0%
	5 курс	41,0%	43,0%	16,0%

Увеличивается число респондентов которые сразу же бы уволились (1 курс – 8%, а на 5 курсе таковых 16%), увеличивается число респондентов, которые бы уволились по окончании первого контракта (1 курс – 31%, 5 курс – 43%), что в сумме составляет 59%, по сравнению числом пятикурсников, которые бы служили и дальше (41%).

Можно констатировать, что в настоящее время, в целом конкурс абитуриентов при поступлении в военные институты ниже, чем это было в «советское время» и соответственно видна еще одна проблема «А выбор то есть?». Анализ результатов социологических исследований, проведенных в 1997–1999 годах в шести военно-учебных заведениях различного профиля, Министерства обороны Российской Федерации показали, что «в настоящее время реальные профессиональные и моральные качества их выпускников не соответствуют потребностям Вооруженных Сил».

Таким образом, подводя итоги проведенных социологических исследований, можно сделать выводы.

Стремительные изменения в нашем обществе: распад Советского Союза, смена общественно-политического строя в стране, снижения жизненного уровня населения, замена старых образцов социально-культурного поведения новыми не могли не оказать влияния на процесс социальной адаптации курсантов [7, с. 16–17].

В результате несоответствия образа будущей профессии офицера у поступающих в военный институт и тех реалий, с которыми сталкивается старшекурсник (начиная с третьего курса обучения), а также молодой лейтенант по прибытию к месту службы, последние начинают выстраивать новые модели адаптационного поведения, в соответствии со своими жизненными потребностями и ценностными ориентациями. Данный процесс имеет два результата: первый – курсант увольняется со старшего курса (как 4–5 курсы), что позволяет последнему закончить обучение в гражданском вузе и получить специальность (как правило это заочная форма обучения) и второй – увольнение молодого офицера либо сразу, либо по окончании действия первого контракта.

Такое отношение будущих офицеров к перспективам своей военной службы объясняется рядом причин:

- во-первых, недостаточно качественным военно-профессиональным и психологоческим отбором кандидатов для поступления в военно-учебные заведения;
- во-вторых, падением духовно-нравственных ценностей, престижа военной службы в обществе;
- в-третьих, слабой работой командиров и начальников, воспитательных структур, профессорско-преподавательского состава по воспитанию у будущих офицеров государственно-патриотического сознания, верности России, конституционному долгу, гордости за принадлежность офицерскому корпусу.

Существенное влияние на отношение курсантов к перспективам военной службы оказывает мнение родственников об их службе в армии. Отсутствие моральной поддержки со стороны своих невест, жен, родных и близких подталкивает часть курсантов к принятию решения о досрочном уходе из военного института.

На основе проведенных исследований можно утверждать, что в настоящее время наибольшее влияние на формирование ценностных ориентаций и мотивационной готовности курсантов к военной службе оказывает трансформация общества, породившая смену форм собственности и социальное расслоение населения страны, смещение приоритетов в системе терминальных и инструментальных ценностей и как следствие – падение престижа военной службы в обществе.

Главный вывод проведенного социологического исследования заключается в том, что существующая система подготовки офицеров и введение в строй молодых лейтенантов, получивших военное образование, требует определенных корректировок [1]. Решение проблемы лежит в плоскости управления процессом социальной и профессиональной адаптации как в ходе обучения в военном институте, так и в начале офицерской карьеры выпускника.

Особый интерес представляет социальная адаптация офицеров в войсках.

Основными проблемами социальной адаптации выпускника становятся вхождение в новую социальную среду с ее специфическими особенностями, традициями, образом жизни, необходимостью самому принимать ответственные решения.

Изучению вопросов социальной адаптации выпускников военного института к службе в войсках, качества их профессиональной подготовки к выполнению служебных обязанностей по назначению, была посвящена работа целевой группы Новосибирского военного института в Сибирском и Уральском округах ВВ МВД России в июле 2001 года. Целевой группой были подготовлены анкеты, проведены беседы и анкетирование с 90 выпускниками НВИ ВВ МВД РФ и 6 выпускниками других военных учебных заведений (Министерства внутренних дел и Министерства обороны РФ) [5, с. 61–82].

Анализ ответов респондентов показал, что увольнение молодых офицеров из войск происходит, как правило, в течение 1,5–2 лет после выпуска из института. Данная тенденция подтвердилась и в ответах выпускников на вопросы анкеты, разработанной НИРИО Новосибирского военного института. Так, например, на вопрос «Изменились ли Ваши взгляды на выбор профессии в настоящее время?», те, кто выбрал ответ «Намерен уволиться из войск», прослужили после окончания военного института 1,5–2 года.

Из общего количества выпускников 2000 года на момент работы Целевой группы было уволено из войск по различным причинам – 40 человек (12,9%). Из них:

- по невыполнению условий контракта – 28 чел. (9%);
- по семейным обстоятельствам – 2 чел. (0,6%);
- по собственному желанию – 5 чел. (1,6%);
- по организационно-штатным мероприятиям – 4 чел. (1,3%);
- по болезни – 1 чел (0,3%).

Количество молодых офицеров, уволенных из войск по невыполнению условий контракта и переведенных в другие округа, имеет равный количественный показатель. При этом совпадает и мотивировка: трудные бытовые условия,

проблемы с жильем, низкое денежное довольствие и стремление получить поддержку по месту жительства от своих родителей или родителей жены.

Полученные данные в целом коррелируют с ответами офицеров на вопросы нашей анкеты (таблица 11).

Таблица 11

Трудности в офицерской службе

	Продолжительность службы					
	Менее года	От 1 до 5 лет	От 5 до 10 лет	От 10 до 15 лет	От 15 до 20 лет	Свыше 20 лет
Слабые навыки работы с личным составом по призыву	-	-	7,4%	31,4%	20,8%	36,0%
Трудности в работе с личным составом по контракту	-	-	6,4%	31,4%	18,1%	30,7%
Отсутствие жилья	100,0%	64,4%	71,3%	49,0%	63,9%	48,0%
Низкий уровень денежного довольствия	100,0%	81,6%	73,4%	37,3%	40,3%	28,0%
Низкая социальная защищенность	100,0%	46,0%	31,9%	25,5%	30,6%	24,0%
Не нормированный рабочий день	-	35,6%	25,5%	31,4%	29,2%	38,7%
Выполнение не нужных задач и в не реальные сроки	-	9,2%	16,0%	27,5%	25,0%	16,0%
Высокие служебные нагрузки	-	44,8%	48,9%	39,2%	30,6%	37,3%
Слабая методическая подготовка сержантов	-	4,6%	1,1%	-	5,6%	10,7%
Частые командировки	-	9,2%	-	-	-	5,3%
Жесткая подчиненность	-	-	-	-	-	2,7%

Именно у молодых офицеров, прослуживших менее года в войсках, на первом месте стоят проблемы: отсутствие жилья – 100%, низкий уровень денежного

довольствия – 100%, низкая социальная защищенность – 100%. У офицеров прослуживших от 1 до 5 лет наряду с вышеуказанными факторами (64,1% – 81,6% – 46% соответственно) добавляются высокие служебные нагрузки – 44,8% и ненормированный рабочий день – 35,6%. У остальных категорий офицеров данные факторы также получили наибольшую оценку.

Наряду с этим 53,4% офицерского состава отметили, что в начале своей служебной карьеры столкнулись с грубостью и хамством со стороны старших начальников (рисунок 6).

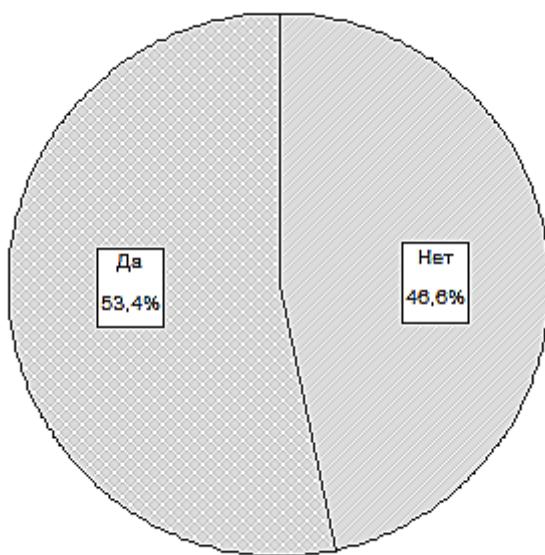


Рис. 6. Грубость и хамство со стороны старших начальников

Грубость и хамство со стороны начальников, по сути, влияют на институализацию критериев отбора для продвижения и успеха по службе. Негативный кадровый отбор – это ситуация, когда «худшие» систематически и целенаправленно выдвигают «худших». Эти факторы и критерии негативного отбора напрямую связаны с подобострастием и заискиванием перед вышестоящими, закулисными играми, погоней за дешевой популярностью.

Отрицательным фактором, обеспечивающим пролонгацию негативного кадрового отбора в армии, является то, что ее собственная военная юридическая система, система кадровых органов и структур воспитания, то есть, структуры,

по определению предназначенные для недопущения такого развития событий в армии, сами стали первой жертвой такого отбора, и, переродившись, стали неким гарантом его функционирования.

Изменилась и система ценностей офицерского состава. Самопожертвование – сменили собственные интересы, принципиальность и честность – сменились гибкостью и лояльностью, обязанность, долг и ответственность сменились карьеризмом и личной безопасностью, стремление к служебному росту сменилось нежеланием нести бремя личной ответственности за состояние дел, качество и последствия принимаемых решений, решительность и воля сменились равнодушием, ленью и личной трусостью.

Из общего числа опрошенных офицеров 73,2% не стали бы поступать в военный институт (военное училище) (рисунок 7).

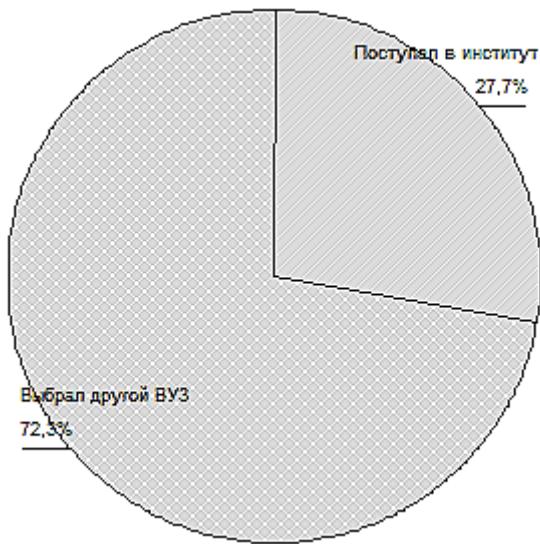


Рис. 7. Поступили бы Вы снова в военное училище?

В нашем исследовании 80% офицеров отметили, что обществу безразлично положение офицера, а 15,7% считают, что отношение общества стало еще хуже. Лишь только 4,3% офицерского состава считают, что отношение общества к проблемам офицерской службы изменилось в лучшую сторону (рисунок 8).

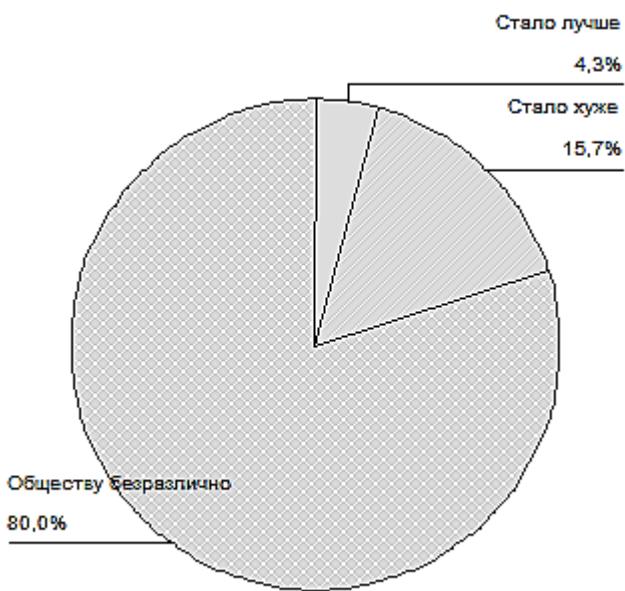


Рис. 8. Отношение к офицерской службе в обществе

Признавая, что падение престижа офицерской службы в России в настоящее время – это факт, а процессы расслоения и поляризации, происходящие в гражданском обществе проникают и в военную среду, есть все основания полагать, что утрачивается смысловая основа предназначения офицерских кадров – быть морально, умственно и физически подготовленным к выполнению самого высокого долга – долга жертвовать собой при защите Отечества.

Основной функцией военного института является подготовка офицерских кадров, основной функцией внутренних войск – защита интересов граждан. Однако, в результате проведенных исследований, мы констатируем наличие еще одной функции – латентной – подготовка специалистов для работы вне сферы военной деятельности.

Военный институт дает бесплатное образование и стартовые позиции молодому человеку для социализации в гражданских сферах деятельности. Это свойственно в первую очередь малообеспеченным семьям (хотя, в некоторой степени это снижает социальную напряженность в стране). Что касается внутренних войск, то уволившемуся из войск молодому офицеру всегда предложат работу в так называемых «комерческих структурах».

Начиная с 90-х годов, в средствах массовой информации нам постоянно внушился (и можно даже сказать – насаждался) тезис о том, что государству такую большую армию не прокормить и необходимо ее сокращать (в принципе основания для этого были) и, за счет освободившихся средств, повысить денежное содержание и социальную защищенность военнослужащих. Армию и другие силовые структуры сократили (в том числе и внутренние войска), но материальное положение военнослужащих не только не приблизилось к «советскому периоду», оно стало хуже.

Офицерский корпус в условиях транзитивного состояния российского общества испытывает состояние смены своего социально – государственного статуса, со всеми вытекающими отсюда последствиями. Смена социального статуса, последствия которой до сих пор не компенсированы, означает не что иное, как потерю привычных и устоявшихся способов жизнеобеспечения самих офицеров и их семей. Военная служба теряет свою привлекательность. В нашем исследовании привлекательность денежного довольствия получила самую низкую оценку. Все категории офицеров довольно низко оценивают свои патриотические чувства: офицеры воинских частей – 21,7%, офицеры военного института – 25,4%, офицеры управлеченческих структур – 29,5% (таблица 12).

Таблица 12

Привлекательность офицерской службы

	Категория		
	Офицеры воинских частей	Офицеры военного института	Офицеры управлеченческих структур
Денежное довольствие	0,0%	0,8%	9,1%
Социальная защищенность	19,6%	17,2%	18,2%
Гарантированный заработок	23,9%	17,2%	27,3%
Патриотические чувства	21,7%	25,4%	29,5%
Ничего не привлекает	39,1%	48,4%	36,4%

Поскольку реальное содержание денежного довольствия военнослужащих и его повышение не соответствует росту индекса потребительских цен, то покупательная способность получаемых на руки денег падает из года в год. Невозможность компенсации привычного социального статуса побуждает офицерский состав искать способы удовлетворения своих интересов на путях, далеких от прямых обязанностей кадровых военных. Воинские отношения начинают развиваться не по логике военно-профессиональной деятельности, а по логике выживания самих офицеров. Неизбежно возникают явления коррупции, коммерциализации и политизации взаимоотношений – закономерные спутники смены социального статуса офицерского корпуса.

Процессы, связанные с изменением социального статуса военнослужащих лишает офицерский корпус ценностно-ориентированных основ, что привело к выпадению данной социальной группы из среднего слоя. Недовольство данной социальной группы трансформируется в различные формы социального поведения не соответствующие как интересам силовых структур, так и социума в целом.

В целях уточнения позиции тех респондентов, которых ничто не привлекает в службе, был задан вопрос «Если Вас ничего не привлекает, что сдерживает Вас от увольнения?» (рисунок 9).



Рис. 9. Что сдерживает от увольнения в настоящее время

На первом месте в ответах стоит получение пенсии и ее размер (54,7%), на втором месте возможность получить сертификат на квартиру (39,7%), далее действие контракта (3,4%) и предстоящие организационно-штатные мероприятия (2,2%).

Офицерам был задан вопрос о том, что необходимо предпринять с целью поднятия престижа офицерской службы и улучшения процесса социальной адаптации офицерского состава. Были получены следующие результаты (рисунок 10).

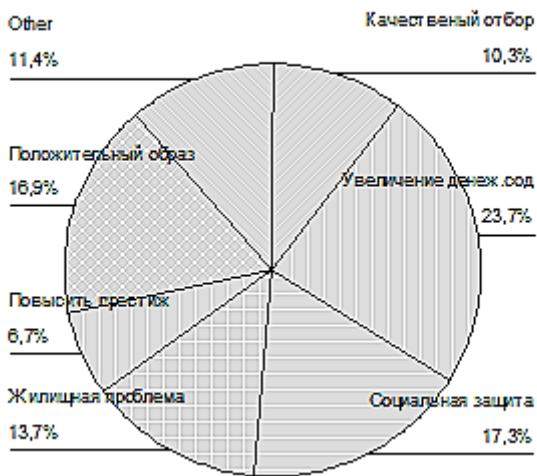


Рис. 10. Что необходимо сделать для поднятия престижа службы

На первом месте стоит увеличение денежного содержания (23,7%), на втором месте – улучшение социальной защиты военнослужащих (17,3%), на третьем месте – создание положительного образа профессии офицера (16,9%), на четвертом месте – решение жилищной проблемы (13,7%), на пятом месте – улучшение качественного отбора в военные институты (10,3%) и на последнем месте – повысить престиж профессии офицера (6,7%). Остальные ответы набрали менее 2%, поэтому мы их не рассматриваем и выносим в категорию «остальные» (11,4%).

1. Как показывают наши социологические исследования, офицерский корпус находится в «подвешенном» состоянии, с полным отсутствием всяких видимых и прозрачных служебных перспектив, так как планы высшего государственного руководства в отношении внутренних войск в том числе, не определены, постоянно меняются.

2. Низкий уровень профессиональной корпоративной морали, вызван вышеуказанными институциональными патологиями, в первую очередь в социуме и как результат в войсках, приведшими к изменению господствующих корпоративных ценностей.

3. Снижение общего профессионального и нравственного уровня офицерского корпуса, привело к тому, что ежегодно снижаются профессиональные

стандарты и профессиональные кондиции кандидатов на выдвижение или учебу в высшие военные учебные заведения.

Список литературы

1. Карицкая И.М. Компетентность выпускника вуза как продукт социального взаимодействия производителя и потребителя образовательных услуг: управленческий аспект // Диссертация канд. социол. наук / Карицкая И.М., – ГОУ ВПО «Новосибирский государственный университет экономики и управления – Новосибирск, 2010.
2. Карицкая И.М. Композиционное социологическое исследование сферы профессиональной деятельности на примере туризма / И.М. Карицкая // Идеи и идеалы. – 2013. – Т. 2. – №1 (15). – С. 87–93.
3. Карицкая И.М. Социально-профессиональная компетентность как основа успешной профессиональной деятельности / И.М. Карицкая // Омский научный вестник. – 2009. – №1 (75). – С. 54–58.
4. Кравец А.В. Социальная адаптация курсантов военного вуза в контексте объективных последствий функционирования социального института военного образования / А.В. Кравец // Вестник Новосибирского государственного университета. Серия: Социально-экономические науки. – 2006. – Т. 6. – №1. – 163–169 с.
5. Кравец А.В. Управление процессом социальной адаптации курсантов (на примере Новосибирского военного института внутренних войск МВД России) // Диссертация кандидата социологических наук // Кравец А.В., – ГОУ ВПО «Новосибирский государственный университет экономики и управления – Новосибирск, 2006.
6. Кравец А.В. Проблемы офицерской идентичности в современной России: ценностно-нормативный подход / А.В. Кравец // Научный портал МВД России. – 2009. – №2. – 100–104 с.
7. Кравец А.В. Управление процессом социальной адаптации курсантов (на примере Новосибирского военного института внутренних войск МВД России) //

Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидат социологических наук // Кравец А.В., – Новосибирск, 2006.

8. Наумов П.Ю., Утюганов А.А., Кравец А.В. Технологический подход к формированию и развитию системы ценностей военнослужащих внутренних войск МВД России / П.Ю. Наумов, А.А. Утюганов, А.В. Кравец // Вестник Университета (Государственный университет управления). – 2014. – № 12. – 284–284 с.

9. Соловьев С.С. Менталитет российского офицера: вызовы XXI века / С.С. Соловьев // Социологические исследования. – 2003. – №12. – 50–62 с.

Кравец Александр Витальевич – канд. социол. наук, доцент ФГБОУ ВО «Новосибирский государственный университет экономики и управления», Россия, Новосибирск.

Карицкая Ирина Михайловна – канд. социол. наук, доцент ФГБОУ ВО «Новосибирский государственный университет экономики и управления», Россия, Новосибирск.
