

СОЦИОЛОГИЯ

Утюганов Алексей Анатольевич

канд. психол. наук, старший преподаватель
ФГКВОУ ВПО «Новосибирский военный
институт внутренних войск им. генерала
армии И.К. Яковлева МВД РФ»
г. Новосибирск, Новосибирская область

СОЦИАЛЬНЫЙ СТАТУС ОФИЦЕРА ВНУТРЕННИХ ВОЙСК В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

***Аннотация:** в данной статье рассматривается социальный статус офицера внутренних войск на современном этапе развития российского социума, описываются социальные характеристики офицеров на примере проведенных социологических исследований.*

***Ключевые слова:** социальный статус, внутренние войска, престиж, служба, ценности, нормы.*

Социальный статус офицера внутренних войск в современных условиях

Социальному статусу офицера внутренних войск посвящено множество публикаций. Авторы этих работ рассматривают эту проблему с различных точек зрения. На наш взгляд, было бы правильным рассмотреть данную проблему с точки зрения непосредственно самого офицера [4, с. 10–16].

Материал нашей статьи основывается на двух проведенных социологических исследованиях офицерского состава Новосибирского гарнизона: первое – в 2010–2011 гг. (выборка составила 395 человек), и втором социологическом исследовании в 2014–2015 гг. (офицеры Новосибирского военного института внутренних войск МВД России) [2, с. 65–97].

Среднестатистическому российскому офицеру сегодня 32 года, из семьи интеллигенции – сельской или городской провинциальной, окончил военный вуз, имеющий 1–2 детей.

Офицерская служба – это особый вид службы, который связан с определенными трудностями. В ходе проведенных социологических исследований были выявлены следующие трудности у офицеров, с которыми они сталкивались в своей работе [3, с. 100–104].

Таблица 1

Трудности в офицерской службе

	<i>Продолжительность службы</i>					
	<i>Менее года</i>	<i>От 1 до 5 лет</i>	<i>От 5 до 10 лет</i>	<i>От 10 до 15 лет</i>	<i>От 15 до 20 лет</i>	<i>Свыше 20 лет</i>
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%
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%.

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 [1, с. 163–169].

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 подбострастием и заискиванием перед вышестоящими, закулисными играми, погоней за дешевой популярностью.

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 [5, с. 284–294].

Из общего числа опрошенных офицеров 73,2% не стали бы поступать в военный институт (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 (рис. 1).

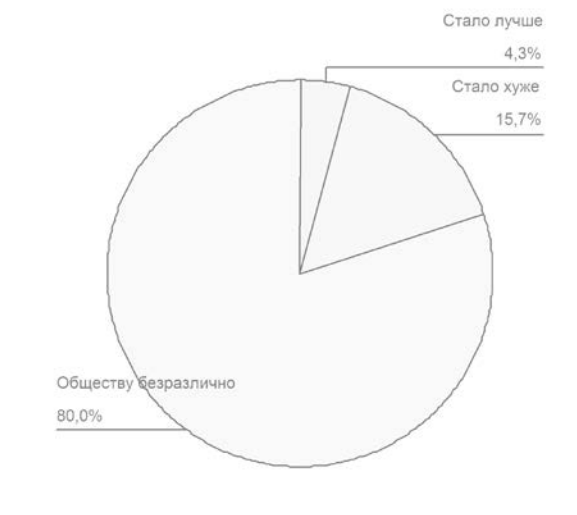


Рис. 1. Отношение к офицерской службе в обществе

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.

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 управленческих структур – 29,5% (табл. 2).

Таблица 2

Привлекательность офицерской службы

	Категория		
	Офицеры во- инских частей	Офицеры во- енного инсти- тута	Офицеры управ- ленческих струк- тур
Денежное довольствие	0,0%	0,8%	9,1%
Социальная защищен- ность	19,6%	17,2%	18,2%
Гарантированный зара- боток	23,9%	17,2%	27,3%
Патриотические чув- ства	21,7%	25,4%	29,5%
Ничего не привлекает	39,1%	48,4%	36,4%

В основе офицерской корпоративности лежит чувство органического профессионального единства, понимание офицерским корпусом своей групповой обособленности и особой социальной ответственности. По своей сути «офицерский корпус – это намного больше, чем креатура государства. Императивы обеспечения безопасности государства предопределяют создание комплекса профессиональных институтов, которые формируют офицеров как автономную социальную общность. Однако, существующая реальность говорит о том, что офицерский состав становится амбивалентной и конфликтной социально-профессиональной общностью, теряющей идентификацию себя с государственным служащим и самим государством и ориентированной на стандарты поведения, идущие в разрез с нормативными [5, с. 284–294].

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?» (рис. 2).



Рис. 2. 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 статуса офицерского состава. Были получены следующие результаты (рис. 3).

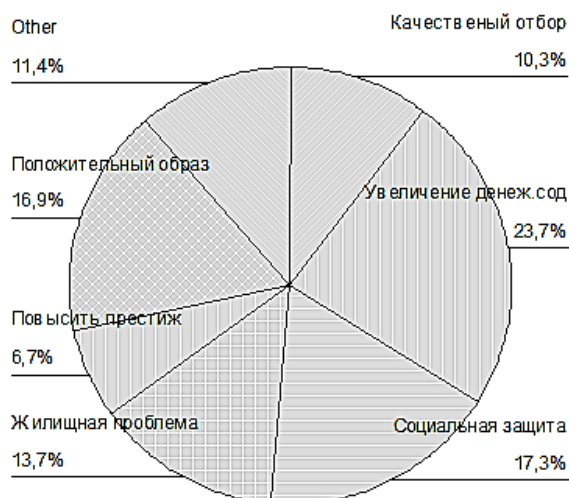


Рис. 3. Что необходимо сделать для поднятия престижа службы

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%).

Изложенные факты свидетельствуют, что в результате ограничения на законодательном уровне ранее декларированных прав военнослужащих, проходящих военную службу по контракту, у многих из них утрачена уверенность в государственных гарантиях поддержания на должном уровне статуса военнослужащих.

Необходимо признать, что нынешнее состояние статуса военнослужащих не позволяет с должной эффективностью решать возложенные на них задачи. В этой связи представляется, что поддержание социального статуса военнослужащих на достаточном уровне должно стать приоритетным направлением государственной политики в сфере обороны и национальной безопасности [6, с. 50–62].

Проанализировав динамику изменений правовых основ регулирования социального статуса военнослужащих и его нынешнее состояние, можно приходим к следующим выводам [7, с. 266–269]:

1. Снижение социального статуса военнослужащего привело к тому, что ежегодно снижаются профессиональные стандарты и профессиональные кондиции кандидатов на выдвижение или учебу в высшие военные учебные заведения.

2. До сих пор нет ответов на вопрос: «Во имя чего должен служить офицер?», и «За что и как – он должен умирать?», что такое патриотизм военнослужащего, и из каких компонентов он состоит.

Список литературы

1. 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.
2. 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.
3. Кравец А.В. Проблемы офицерской идентичности в современной России: ценностно-нормативный подход / А.В. Кравец // Научный портал МВД России. – 2009. – №2. – 100–104 с.
4. 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.
5. 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.
6. Соловьев С.С. Менталитет российского офицера: вызовы XXI века / С.С. Соловьев // Социологические исследования. – 2003. – №12. – 50–62 с.
7. Пфетцер С.А., Утюганов А.А. Гражданско-патриотические ценности в структуре политического сознания молодежи, обучающейся в военном вузе / С.А. Пфетцер, А.А. Утюганов // Казанская наука. – 2013. – №7. – 266–269 с.