

ВОЕННО-ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОРИЕНТАЦИЯ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ ПО ПРИЗЫВУ, КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

MILITARY AND PROFESSIONAL ORIENTATION OF MILITARY PERSONNEL ON CALL AS A FACTOR OF DEVELOPMENT OF THE PERSONNEL POTENTIAL OF THE ARMED FORCES OF THE RUSSIAN FEDERATION

*E. Polyakov
A. Kuraeva*

Summary: The relevance of the study lies in the fact that against the background of progressive organizational and managerial decisions on the problem of research, goals, content, forms and methods, pedagogical training of subjects of military professional orientation of military personnel on conscription, its other pedagogical components lag behind the actual requests of the Armed Forces of the Russian Federation, driven by the need to develop human resources. The tasks of attracting military personnel who are conscripted for subsequent service under a contract, set before the system of military-political work, do not yet have a ready-made solution that uses pedagogical means.

Keywords: military professional orientation, conscripts, personnel potential, Armed Forces, orientation, personality, rank.

Поляков Евгений Александрович

преподаватель, подполковник, Новосибирское высшее
военное командное училище
mongol-nsk@yandex.ru

Куряева Арина Александровна

Новосибирский государственный университет
экономики и управления «НИИХ»,
kuraeva.arina@yandex.ru

Аннотация: Актуальность исследования заключается в том, что на фоне прогрессивных организационных и управленческих решений по проблеме исследования, цели, содержание, формы и методы, педагогическая подготовка субъектов военно-профессиональной ориентации военнослужащих по призыву, другие ее педагогические составляющие отстают от актуальных запросов Вооруженных Сил Российской Федерации, обусловленных потребностью в развитии кадрового потенциала. Задачи привлечения военнослужащих, проходящих военную службу по призыву к последующей службе по контракту, поставленные перед системой военно-политической работы, пока еще не имеют готового решения, использующего педагогические средства.

Ключевые слова: военно-профессиональная ориентация, военнослужащие по призыву, кадровый потенциал, Вооруженные силы, направленность, личность, ранг.

Военно-профессиональная ориентация, не обеспечивая потребности Вооруженных Сил в отборе на контракт военнослужащих с развитой военно-профессиональной направленностью личности, не закрывает потребности военнослужащих по призыву в профессиональном самоопределении.

Комплексный характер проблем обоснованного выбора (проблемы в развитии когнитивного, мотивационного и, как следствие – деятельностного компонентов военно-профессиональной направленности) на фоне видимых потребностей в профессиональном самоопределении, свидетельствуют о необходимости специальной педагогической деятельности, которая не только «представит» военную службу по контракту как один из вариантов (чем ограничивается исследуемая практика), но будет целенаправленно развивать субъекта самоопределения для того, чтобы он смог в ней максимально реализоваться.

В ходе исследования данной проблемы авторами было выявлено противоречие между состоянием, реальными возможностями военно-профессиональной ориентации военнослужащих по призыву как педагогической системы и тем потенциальным значением для развития кадрового потенциала Вооруженных Сил Российской Федерации, которое имеет подготовленный, осознанный и мотивированный, сопровождающийся положительным отношением к военной службе, связанный с долгосрочными жизненными планами переход военнослужащих к военной службе по контракту.

Индивидуальные процессы развития военно-профессиональной направленности военнослужащих в ходе военной службы по призыву анализировались по различным компонентам направленности, которые выделены нами в ее структуре. Напомним, что мы исследуем военно-профессиональную направленность только в тех ее составляющих, которые прямо связаны с целями

военно-профессиональной ориентации военнослужащих по призыву в военно-политической работе воинской части. Для нас – это не только результат развития личности, но, прежде всего, результат организованных педагогических процессов, на основе которого можно предполагать дальнейшие взаимоотношения военнослужащего с Вооруженными Силами Российской Федерации.

Ключевым компонентом военно-профессиональной направленности, как следует из подавляющего большинства работ, выполненных по проблеме, выступает мотивационный, где основное содержание составляют мотивы выбора или отказа от военно-профессиональной деятельности. Условием развития мотивации выбора или отказа от военно-профессиональной деятельности выступает контакт с военно-профессиональной деятельностью, погружение в нее, освоение условий и содержания, что как раз и происходит в процессе службы по призыву. Ученые (А.Ю. Асриев [1], И.Б. Нагаев [2], В.В. Усманов [3]) особо подчеркивают, что контакт и погружение должны сопровождаться специальной педагогической деятельностью, которая, как мы уже установили, была не в полной мере эффективна. В изучаемой практике более других проявились четыре основных сценария выбора – отказа от контракта в процессе службы по призыву на основе допризывного отношения к военной службе.

Служба в Вооруженных Силах Российской Федерации предполагает три основных канала вхождения военнослужащего по призыву в профессию, в результате которых он:

- становится офицером;
- пополняет институт специалистов по обслуживанию высоко технологичных образцов вооружения и военной техники, управлению личным составом и обеспечению деятельности частей и подразделений;
- служит по контракту на должностях рядового и сержантского состава.

Как мы уже упоминали, эти пути способны образовывать многочисленные траектории профессионального развития, основной которых выступает актуальный для каждого военнослужащего уровень общего и профессионального образования, уровень развития военно-профессиональной направленности личности. Разумеется, для каждого из перечисленных выше путей есть установленные многочисленные требования интеллектуального, физического и морально-психического развития субъекта, тем не менее, нами установлено, что выбор каждого из каналов требует определенного развития военнослужащего, преодоления им проблем и противоречий профессионального самоопределения, сформированности военно-профессиональной направленности.

По этой, а также по ряду других причин, каналы вхождения военнослужащего по призыву в профессию нуждаются в педагогическом обеспечении, организуемом в системе военно-профессиональной ориентации. Проблемы и противоречия профессионального самоопределения и профессионального развития военнослужащих в дальнейшем, уже после выбора контракта и канала вхождения в профессию, также выявлялись нами в диагностическом исследовании.

Тенденции развития кадрового потенциала показывают, что нехватка контингента для привлечения на контрактную службу перестала быть самой большой сложностью для Вооруженных Сил. Самые большие сложности неизменно возникают в связи с адаптацией и самоопределением контрактника в профессии, его развитием в качестве субъекта профессионального труда. Среди многочисленных тенденций профессионального самоопределения военнослужащих, уже выбравших военную службу по контракту, для демонстрации результатов диагностического исследования нами отобраны только такие, которые по смыслу связаны с педагогическим обеспечением канала вхождения в профессию, или же с системой военно-профессиональной ориентации в целом. В этой части, для диагностики процессов профессионального самоопределения и профессионального развития сформированы три выборки:

- курсанты наборов 2015-2016 г., обучающиеся в военных вузах после службы по призыву. Всего в выборку включено 112 человек (68 – ОАБИИ, 44 – НВВКУ);
- курсанты, которые готовятся войти в категорию высоко квалифицированных технических специалистов и военных руководителей, проходящие обучение в военных вузах на программах среднего профессионального военного образования, или обучающихся в школах прапорщиков. В данную группу респондентов отобраны 102 человека (36 – ОАБИИ, 39 – НВВКУ, 31 – Новосибирская школа прапорщиков);
- военнослужащие, проходящие военную службу по контракту на должностях рядового и сержантского состава (первый контракт). Данную выборку составили 117 человек в двух воинских частях.

Среди контрактников рядового и сержантского состава, как нами установлено, 42 человека не собирались продлевать военную службу по окончании первого контракта, а еще 22 пока еще не приняли окончательного решения. С использованием метода индивидуальных бесед установлено, что эта группа респондентов, в своей части испытывает разочарование в военной службе по контракту, прежде всего, вызванное несопадением реальности и ожиданий (рис. 1)

По смыслу, в одну группу могут быть объединены во-

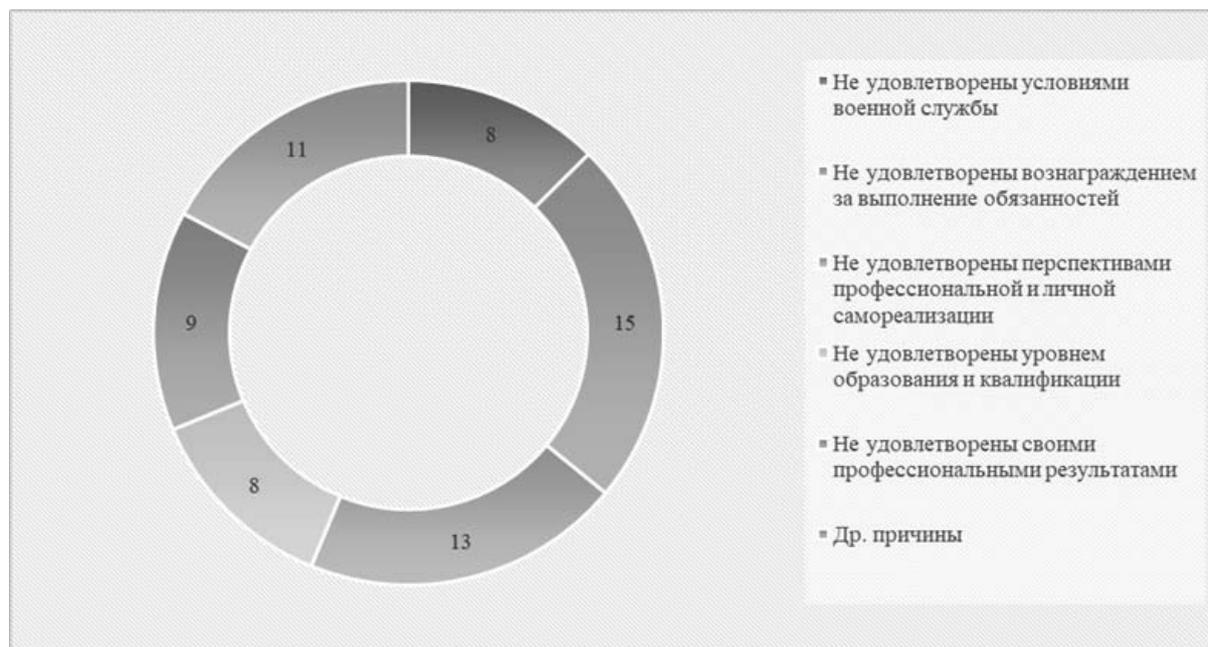


Рис. 1. Причины неудовлетворенности военной службой

еннослужащие, которые не удовлетворены условиями и вознаграждением за военную службу (35,9%), очень часто наши собеседники денежное, вещевое и продуктивное довольствие, социальный пакет военнослужащего считают именно условиями службы. В том, что это весьма обширная группа военнослужащих мы усматриваем очередное проявление проблемы прагматичной мотивации выбора. Реальные условия (напряженность, регламенты, права и обязанности, средства и технологии деятельности, опасные и вредные факторы, пр.) не сильно заинтересовали военнослужащих, хотя в процессе службы по призыву они имели возможность детально их изучить.

На деле реальные условия военной службы по контракту оказались отличными от службы по призыву и нашими собеседниками уже по-другому воспринимаются их оплата. В самой большой степени это справедливо для ответственности, которую контрактник имеет в сравнении со службой по призыву, а также для ограничений ряда свобод, которые, в отличие от призывника принимаются осознанно и добровольно.

Вторая, не менее интересная в рамках данного исследования группа – контрактники, не удовлетворенные перспективами профессиональной и личностной самореализации (20,3% от общего числа респондентов). В большинстве своем, это люди, обладающие образовательным уровнем, достаточным для вхождения в профессию по более сложным каналам. Выбор контрактной службы в рядовом и сержантском составе был, чаще всего, обусловлен настоящей рекомендацией со стороны командования части, заинтересованного в комплектовании определенной группы должностей, а также не

полной осведомленностью о путях профессиональной реализации. Часть респондентов данной группы, а именно- 6 человек, планируют получение высшего военного образования после первого контракта, часть собирается реализовываться «на гражданке». К этой же группе можно отнести респондентов, не удовлетворенных уровнем своего образования и профессиональной квалификации (12,5%). По сути, речь также идет о самореализации, которая, однако, оценивается респондентами по другим критериям.

Наконец, третья группа – респонденты, не удовлетворенные достигнутыми профессиональными результатами (14,6%). Можно предположить, что при выборе военной службы по контракту эти военнослужащие не имели возможности сопоставить свои качества с требованиями профессии и должности и тем более, не имели возможности заблаговременной подготовки к контракту.

Реализация такого пути развития кадрового потенциала Вооруженных Сил Российской Федерации, как привлечение военнослужащих по призыву к дальнейшей контрактной службе, как удалось установить в процессе диагностического исследования, не в полной мере имеет необходимое педагогическое обеспечение. Пути в военную профессию имеют множество сложностей и трудностей, прежде всего, связанных с необходимостью самоизменения, принятия ценностей и смыслов, содержания и условий военно-профессиональной деятельности на различном уровне (офицер, прапорщик, сержант и рядовой, гражданский персонал), причем далеко не все они преодолеваются самостоятельно. Исследование профессиональных и жизненных историй военнослужащих, выбравших военную службу по контракту через

каждый из описанных нами каналов вхождения в профессию, показало, что индивидуальные задачи педагогического обеспечения, которые в каждом случае могут выполняться в системе военно-профессиональной ориентации, практически не решены. В военно-политической работе пока нет и альтернативных педагогических инструментов, поддерживающих общие каналы и индивидуальные пути вхождения в профессию. В результате самостоятельного профессионального самоопределения, далеко не все военнослужащие по призыву в последствии находят возможности профессиональной и личностной самореализации в военной службе, адекватные их потенциалам и личностным качествам, далеко не все удовлетворены выбранным каналом. В исследуемой практике развития кадрового потенциала Воору-

женных Сил Российской Федерации через привлечение военнослужащих по призыву на контракт пока еще нет необходимой дифференциации педагогической работы по возможным каналам вхождения в профессию. Это очевидное противоречие с дифференцированным результатом развития военно-профессиональной направленности, профессионально важных качеств военнослужащих в процессе военной службы по призыву, с одной стороны, их жизненных планов и перспектив, с другой.

Таким образом, проведенная диагностика практики военно-профессиональной ориентации военнослужащих позволяет характеризовать ее как противоречивую, а научную задачу исследования оценить как актуальную и своевременную.

ЛИТЕРАТУРА

1. Асриев, А.Ю., Маврин, С.А. Технология педагогического сопровождения развития военно-профессиональной направленности воспитанников суворовских училищ и кадетских корпусов: монография / А.Ю. Асриев, С.А. Маврин. – Омск: ОмГПУ, 2009. – 133 с.
2. Нагаев, И.Б. Педагогическая технология развития военно-профессиональной направленности молодежи на этапе выбора военной профессии: дис. ... к.п.н.: 13.00.01 / Нагаев Игорь Борисович. – Омск, 2004. – 248 с.
3. Усманов, В.В. Формирование военно-профессиональной направленности допризывной молодежи: дис. ... к.п.н.: 13.00.01 / Усманов, Владимир Викторович. – Курган, 1998. – 177 с.

© Поляков Евгений Александрович (mongol-nsk@yandex.ru), Кураева Арина Александровна (kuraeva.arina@yandex.ru).

Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»