

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОТБОРА НА ВОЕННУЮ СЛУЖБУ ПО КОНТРАКТУ: ПРОБЛЕМЫ И ВЫВОДЫ

И.А. Пишко

старший научный сотрудник

Научно-исследовательского центра

гуманитарных проблем Вооруженных Сил Украины

Стаття містить аналіз економічних, соціально-психологічних, професійних, соціально-побутових проблем, які не дозволяють кількісно та якісно комплектувати у військових частинах і об'єднаннях Збройних Сил України посади рядового й сержантського складу військовослужбовцями контрактної служби, забезпечити їх становлення на посадах та виконання покладених на них завдань у повному обсязі. Викладено об'єктивні та суб'єктивні причини, які впливають на прийняття рішення про проходження військової служби за контрактом або про її продовження, а також надано соціальний портрет потенційного кандидата.

Ключові слова: професійний відбір, соціальний портрет кандидата на контрактну військову службу.

Государственная программа перехода Вооруженных Сил Украины на комплектование военнослужащими, которые проходят военную службу по контракту [1; 2], предусматривает до конца 2015 г. поэтапное проведение мероприятий, направленных на укомплектование должностей рядового и сержантского состава военнослужащими контрактной службы.

Целью этих мероприятий является создание современной боеспособной, высокопрофессиональной армии за счет укомплектования Вооруженных Сил профессионально подготовленным личным составом, который может в условиях сокращения численности Вооруженных Сил решать сложные военно-профессиональные и технические задачи в процессе выполнения служебных обязанностей на штатных должностях.

Опыт поэтапного комплектования должностей военнослужащими на контрактной основе в Вооруженных Силах Украины на примере Сухопутных войск свидетельствует, что на сегодня существуют определенные экономические, социально-психологические, профессиональные, социально-бытовые проблемы, которые не позволяют количественно и качественно комплектовать воинские части и объединения данной категорией военнослужащих, обеспечить их становление на должностях и выполнение возложенных на них задач в полном объеме. Кроме этого, анализ современной практики набора военнослужащих на контрактной основе позволяет утверждать, что единая система профессионального отбора кандидатов на военную службу по контракту еще не сформирована. Не реализован главный принцип профотбора - комплексность. Реализация его базиру-

ется на всестороннем изучении личности кандидата, а решение о профессиональной пригодности должно выноситься с учетом состояния здоровья, образовательных, социальных, психологических, психофизиологических характеристик.

По данным проведенного мониторинга в течение 2004 г. уволилось 2782 военнослужащих-контрактника, в том числе 570 женщин, на отбор и подготовку которых были затрачены значительные средства. Причиной увольнения явились:

- «Окончание контракта» (398 человек);
- «По возрасту» (83 человека);
- «По состоянию здоровья» (127 человек);
- «Сокращение штата» (658 человек);
- «Семейные обстоятельства» (166 человек);
- «Служебное несоответствие» (405 человек);
- «Невыполнение условий контракта» (923 человека);
- «Невыполнение условий командиром» (22 человека).

Падение престижа военной службы, разрушение системы военно-профессиональной ориентации и профессионального отбора и другие причины привели к отсутствию необходимого количества кандидатов (ориентировочная численность личного состава Вооруженных Сил из числа военнослужащих контрактной службы в 2006 г. должна составить 54100 человек) и низкому качеству личного состава, который заключает контракты о прохождении военной службы, к невыполнению в полном

объеме программы комплектования должностей рядового и сержантского состава военнослужащими – контрактниками.

Возникла реальная необходимость усовершенствовать методы и средства системы военно-профессиональной ориентации и профессионального отбора, в том числе приемов оценки профессиональной мотивации [5].

Такое состояние проблемы обуславливает актуальность проведенных исследований, целью которых было выявление совокупности объективных и субъективных причин, влияющих на принятие решения о прохождении военной службы по контракту или о ее продолжении, то есть о заключении нового контракта, а также получение социального портрета потенциального кандидата. Результаты исследования были проанализированы, что позволило внести предложения для военных комиссариатов по совершенствованию социально-психологического аспекта профессионального отбора, включающего оценку направленности мотивационной сферы личности, моральных качеств, военно-профессиональной направленности [9].

Изучение состояния мотивационной сферы кандидатов является неременным условием определения уровня профессиональной пригодности. Мотивационная сфера личности представляет собой сложную систему мотивов (установок, потребностей, интересов и т.д.), отражающих различные стороны деятельности человека и его социальные роли [6]. В практической психофизиологии влияние мотивации на уровень профессиональной пригодности рассматривается в двух аспектах: изменение эффектов влияния тех или иных мотивов на процесс достижения профессиональных результатов и с позиции реализующей функции мотивов в формировании заданного уровня пригодности [3].

В литературных источниках приводится достаточное количество исследований, посвященных существенному влиянию мотивации (совокупность факторов, которые побуждают, организуют, направляют поведение человека) на успешность освоения и выполнения конкретной деятельности [8; 10], а также роли «мотиваторов», как психологических факторов, которые принимают участие в конкретном мотивационном процессе (моральный контроль, предпочтения, интересы и т.д.) и определяют

принятие человеком той или иной линии поведения [4; 7].

Выборка социально-психологического изучения в нашем исследовании составила 801 респондент и охватывает различные категории военнослужащих:

- военнослужащие срочной службы – 294 респондента (36,7 %);
- военнослужащие, которые проходят военную службу по контракту – 322 респондента (40,19 %);
- военнообязанные – 185 респондентов (23,09 %).

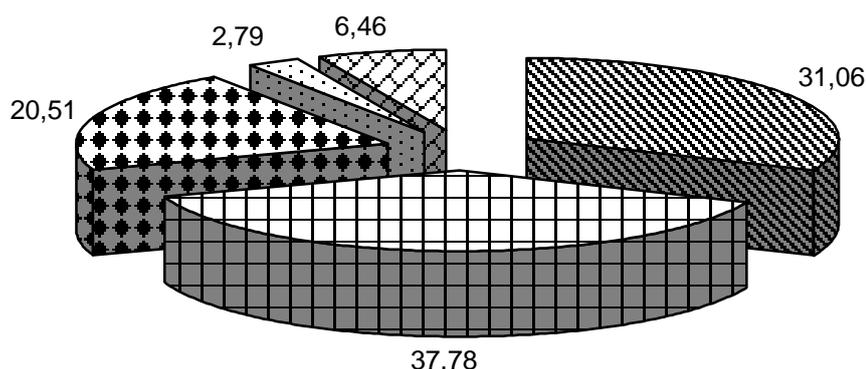
Выборка является репрезентативной. Социально-психологическое изучение указанного контингента проводилось по 4 основным направлениям. Результаты проанализированы и изложены в соответствии с направлениями исследования.

1. *Отношение респондентов к военной службе в целом.* Анкетирование, проведенное на базе оперативных командований, показало, что около 38 % респондентов оценивают военную службу как «обязательный этап в жизни «настоящего мужчины», более 31 % – как «установленную законом обязанность, которую я должен выполнять», до 21 % – как «школу приобретения и проявления профессионального мастерства». Вместе с тем, 2,79 % опрошенных выбрали вариант ответа «к службе я отношусь отрицательно», а 6,46 % респондентов воздержались от ответа, выбрав вариант «тяжело ответить» (диаграмма 1).

Почти половина респондентов (49,96 %) служат в Вооруженных Силах с желанием, 22,79 % респондентов – скорее с желанием, чем нет. Служат в Вооруженных Силах без желания 5,49 % респондентов, а 8,11 % опрошенных – скорее без желания, чем с желанием. Приблизительно такой же процент составляют респонденты, которые гордятся своей службой в Вооруженных Силах (да – 50,48 %; скорее да, чем нет – 22,79 %) и те, которые не гордятся своей службой (нет – 5,24 %, скорее нет, чем да – 11,18 %).

Результаты анкетирования относительно ответа респондентов на вопрос «Что в военной службе для Вас есть наиболее ценным?» представлены в таблице 1.

Отношение респондентов к военной службе



- Установленная законом обязанность, которую я должен выполнять
- Это обязательный этап в жизни "настоящего мужчины"
- Школа обретения и проявления профессионального мастерства
- К службе я отношусь отрицательно
- Тяжело ответить

Таблица 1

№	Ценности военной службы	% опрошенных	Ранг значимости
1	Интересная профессия, которая просто нравится	19,58 %	3
2	Возможность подвергнуть испытанию себя в сложных условиях	43,44 %	1
3	Достижение достойного положения в жизни	23,08 %	2
4	Воинская честь и достоинство	19,49 %	4
5	Решение жилищной проблемы	9,88 %	8
6	Специальные льготы и преимущества	10,23 %	7
7	Возможность переждать трудные времена	6,73 %	12
8	Уважение и интерес со стороны окружающих	10,49 %	6
9	Упорядоченный, организованный образ жизни	11,80 %	5
10	Возможность стать настоящим профессионалом	9,79 %	9
11	Бесплатное получение специальности, образования, которое поможет устроиться в гражданской жизни	8,83 %	10
12	Причастность к делу защиты Отчизны	8,04 %	11
13	Воинские традиции, ритуалы, форма одежды	5,24 %	13
14	Другое	0,44 %	14

Более 43 % опрошенных наиболее ценным в военной службе считают наличие возможности испытать себя в сложных условиях; 19,58 % респондентов отдают предпочтение таким ценностям военной службы, как интерес к профессии; 19,49 % – воинской чести и достоинству. Такие ценности военной службы, как «воинские традиции, ритуалы, форма одежды» занимают по рейтингу 13-е место, «возможность пере-

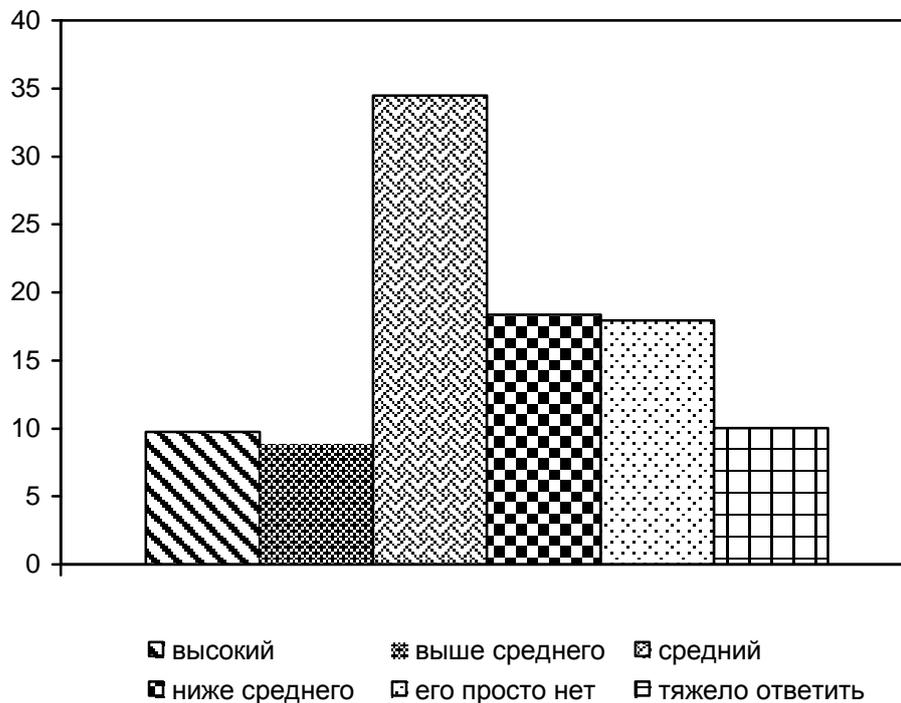
ждать трудные времена» – 12-е место, «причастность к делу защиты Отчизны» – 11-е место.

2. *Отношение респондентов к военной службе по контракту.* По оценкам респондентов уровень престижа военной службы по контракту в обществе невысокий: 34,45 % опрошенных оценили его как средний, 18,37 % опрошенных считают его ниже

среднего, а 17,93 % опрошенных считают, что его просто нет. Только 9,75 % и 8,79 % респондентов характеризуют престиж военной службы

по контракту соответственно как высокий и выше среднего (гистограмма 1).

Гистограмма 1

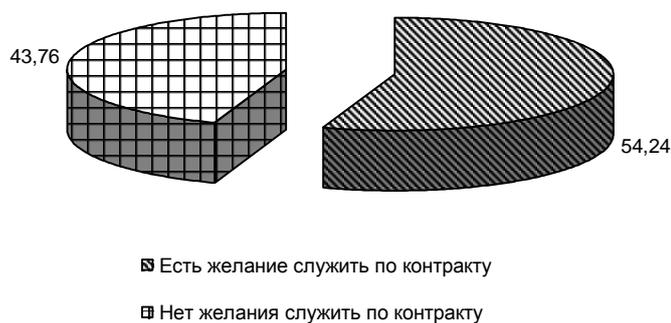


Оценка респондентами уровня престижа военной службы по контракту в обществе

Несмотря на низкую оценку уровня престижа военной службы по контракту, более половины респондентов (56,24 %) изъявили жела-

ние продолжить срок контракта или поступить на военную службу по контракту; 43,76 % опрошенных такого желания не выявили (диаграмма 2).

Диаграмма 2

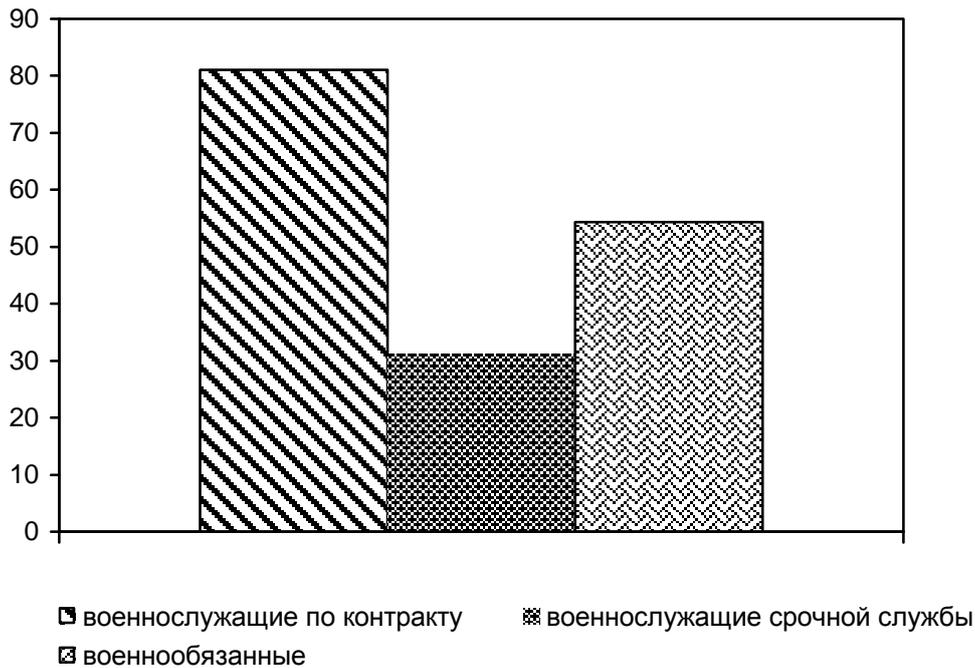


Желание респондентов служить по контракту

Среди военнослужащих, которые на момент опроса проходили военную службу по контракту, желание ее продолжить выявили 81,06 %;

среди военнослужащих срочной службы желающих заключить контракт – 31,21 %, а среди военнообязанных – 54,35 % (гистограмма 2).

Гистограмма 2



Желание проходить военную службу по контракту среди разных категорий респондентов

Социальная характеристика тех, кто желает проходить военную службу по контракту, и тех, кто не имеет такого желания, представлена в таблице 2.

Анализ результатов социологического опроса показал, что желающие проходить военную службу по контракту до службы в армии преимущественно работали на государственном предприятии (32,70 %) или учились (30,62 %). Из общего числа желающих служить по контракту военнослужащие-контрактники составляют 61,45 %, военнослужащие срочной службы – 22,10 %, военнообязанные – 16,13 %. Около 41 % желающих служить по контракту состоят в браке.

Контингент желающих проходить военную службу по контракту имеет такие жилищные условия: своя отдельная квартира – 33,50 %, свой дом – 34 %, коммунальная квартира – 8,50 %, – то есть около 76 % из них обеспечены жильем. Остальные респонденты живут в общежитии (11,50 %) или используют другие варианты решения жилищного вопроса (12,50 %).

Респонденты, которые изъявили желание проходить военную службу по контракту, имеют образование: базовое общее среднее (5,23 %),

полное общее среднее (33,99 %), неполное высшее (43,46 %), базовое высшее (8,50 %), полное высшее (6,21 %). Позитивным является наличие у значительной части кандидатов на военную службу по контракту полного общего среднего и неполного высшего образования, негативным – невысокий процент респондентов с базовым и полным высшим образованием.

Местом проживания желающих проходить военную службу по контракту до воинской службы или на момент опроса было:

- г. Киев – 4,15 % респондентов;
- большой город – 27,69 % респондентов;
- районный центр – 30,02 % респондентов;
- поселок городского типа – 12,11 % респондентов;
- военный городок – 3,98 % респондентов;
- село – 22,06 % респондентов.

В целом, место проживания контингента, который изучался, представлен разнопланово, с преобладанием сельской местности.

Таблица 2

№ п/п	Социальная характеристика потенциального контингента на военную службу по контракту	Желание проходить военную службу по контракту	
		да	нет
1.	Занятие до службы в армии: - работал на государственном предприятии; - работал на частном предприятии; - учился; - учился и работал; - не работал и не учился.	32,70 % 12,92 % 30,62 % 16,85 % 6,90 %	15,33 % 19,28 % 34,91 % 22,17 % 8,22 %
2.	Категории респондентов: - военнослужащие по контракту; - военнослужащие срочной службы; - военнообязанные.	61,45 % 22,26 % 16,13 %	18,35 % 64,32 % 17,26 %
3.	Семейное положение: - женат; - не женат.	40,65 % 59,35 %	21,39 % 78,61 %
4.	Наличие детей: - не имею; - один ребенок; - двое детей; - трое детей и больше.	64,46 % 25,73 % 9,73 % 0,68 %	81,68 % 10,69 % 6,87 % 0,76 %
5.	Наличие работы у супруги: - работает; - не работает.	34,19 % 65,81 %	35,27 % 64,73 %
6.	Условия проживания семьи: - своя отдельная квартира; - свой дом; - коммунальная квартира; - общежитие; - другое.	33,50 % 34,00 % 8,50 % 11,50 % 12,50 %	36,23 % 40,69 % 9,18 % 7,69 % 6,25 %
7.	Уровень образования: - базовое общее среднее образование; - полное общее среднее образование; - неполное высшее образование; - базовое высшее образование; - полное высшее образование.	5,23 % 33,99 % 43,46 % 8,66 % 6,31 %	9,89 % 34,43 % 36,87 % 10,89 % 7,92 %
8.	Воинские звания: - рядовой (солдат, матрос); - сержант (старшина); - прапорщик (мичман).	50,90 % 45,68 % 3,43 %	66,34 % 31,48 % 2,18 %
9.	Возраст: - до 20 лет; - от 20 до 25 лет; - от 25 до 30 лет; - свыше 30 лет.	25,57 % 43,97 % 16,12 % 14,33 %	51,82 % 34,79 % 10,46 % 2,92 %
10.	Место проживания до военной службы или на сегодняшний день: - г. Киев; - крупный город; - районный центр; - поселок городского типа; - военный городок; - село.	4,15 % 27,69 % 30,02 % 12,11 % 3,98 % 22,06 %	9,82 % 35,77 % 18,89 % 16,12 % 2,77 % 16,62 %

3. Анализ влияния личностных мотивационных факторов на принятие решения о про-

хождении военной службы по контракту. Основные личностные мотивационные фак-

торы, которые влияют на принятие решения о прохождении военной службы по контракту, по результатам анкетирования, можно проранжировать следующим образом: невозможность трудоустройства в гражданской жизни – 31,01 % опрошенных; желание защищать Украину – 26,43 %; стремление занять достойное место в обществе – 19,38 %; желание стать независимым, самостоятельным – 18,94 %; стремление реализовать себя в качестве военнослужащего, как сильной, смелой, разносторонней личности – 18,15 %; стремление к физическому и психологическому совершенствованию – 16,83 %; любовь к военной службе, желание жить в среде «воинского братства» – 16,65 %; стремление к самоутверждению – 14,80 %; желание иметь перспективу профессионального совершенствования – 12,42 %; переждать определенное время, находясь на полном обеспечении, чтобы потом определиться в жизни, – 11,10 %; стремление заслужить уважение окружающих – 9,34 %; попытка избавиться от хлопот гражданской жизни – 7,93 % опрошенных.

4. *Анализ влияния патриотического воспитания на принятие решения о прохождении военной службы по контракту.* О прямом влиянии патриотического воспитания на принятие решения о прохождении военной службы по контракту свидетельствует тот факт, что желающих проходить контрактную службу больше среди тех, кто до призыва на военную службу занимался военно-прикладными видами спорта, получил военно-учетную специальность.

Результаты социально-психологического изучения подтверждают необходимость воспитания у военнослужащих чувства патриотизма, сознательного и ответственного отношения к овладению военными знаниями. Уровень развития патриотизма как высокий оценили только 10,19 % респондентов, близким к высокому его назвали 11,25 % респондентов. Основная часть респондентов (41,74 %) оценивают уровень развития патриотических чувств у своих сослуживцев как средний. Около 15 % и 11 % респондентов оценили его соответственно как низкий и близкий к низкому.

Опрошенные военнослужащие и военнообязанные в качестве факторов, которые не способствуют формированию у их ровесников высоких нравственно-патриотических чувств, назвали следующее: отсутствие четкой патриотической идеи в обществе – 38,0 % опрошенных; падение престижа военной службы в обществе – 34,80 %; сложная ситуация в стране – 25,81 %; наличие качественно новых интересов и ценностей в молодежной среде – 19,03; негативное влияние друзей, товарищей – 18,85 %; отсутствие дружеских отношений в коллективе

– 15,33 %; культ «западного образа жизни» в общественной жизни – 10,40 %; неблагоприятная ситуация в семье – 9,96 %; недостатки в воспитательной работе учителей – 7,75 %; отрицательное освещение в средствах массовой информации отечественной истории – 3,17 % опрошенных.

Полученные результаты социально-психологического изучения потенциальных кандидатов на военную службу по контракту позволяют сделать следующие выводы.

Проведенное исследование еще раз подтвердило необходимость изучения мотивационной сферы личности. Именно мотивация является фактором, побуждающим индивида к совершению определенных действий и определяющим их направленность и цели. В ходе социально-психологического исследования выявлены факторы, которые влияют на принятие гражданами Украины решения о прохождении службы по контракту.

Основные личностные мотивационные факторы, которые влияют на принятие решения о прохождении военной службы по контракту, – это желание защищать Украину и занять достойное место в обществе. Ведущими личностными ценностями являются семейное благосостояние и равенство всех перед законом.

Результаты исследования подтверждают необходимость совершенствования системы военно-патриотического воспитания молодежи и повышение эффективности ее функционирования, так как военно-профессиональная ориентация молодежи фактически не является на сегодняшний день фактором, который реально влияет на принятие решения об избрании военной службы по контракту в качестве своей будущей деятельности.

Полученные результаты могут быть использованы на предварительном этапе социально-психологического изучения личности кандидата, которое является важнейшей частью профессионального психологического отбора и предполагает оценку нравственных качеств кандидата, интересов, мотивов его поведения и деятельности, военно-профессиональной направленности и других социально-обусловленных психических свойств личности.

Изучение условий и динамики становления личности, предшествующее заключению контракта с потенциальным кандидатом, повысит надежность прогнозирования его профессиональной пригодности.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Указ Президента Украины №348 от 17 апреля 2002 года “Державна програма переходу Збройних Сил України до комплектування військовослужбовцями, які проходять військову службу за контрактом”.*
2. *Приказ Министра обороны Украины от 30.09.2002 № 322*
3. *Бодров В.А.* Психология профессиональной пригодности. – М.: ПЕР СЭ, 2001. – 511с.
4. *Бодров В.А., Ложкин Г.В., Плющ А.Н.* Нелинейная модель мотивационной сферы личности // Психологический журнал. – 2001. – №2. – С. 90-100.
5. *Бодров В.А., Сыркин Л.Д.* Диагностика и прогнозирование профессиональной мотивации в процессе психологического отбора // Психологический журнал. – 2003. – Т. 24. – №1. – С. 73-81.
6. *Ильин Е.П.* Мотивация и мотивы. – С.-Пб.: Питер, 2000. – 322 с.
7. *Кальниш В.В., Ена А.И.* Біоетичні проблеми професійного психофізіологічного відбору і шляхи їх вирішення // Гигиена труда. – Вып.34. – Т.2. – 2003. – С. 610-621.
8. *Леонтьев Д.А.* Динамика смысловых процессов // Психологический журнал. – 1997. – № 6. – С. 87-96.
9. *Макаренко Н.В.* Теоретические основы и методики профессионального психофизиологического отбора военных специалистов. – К.: НИИ проблем военной медицины Украинской военно-медицинской академии, 1996. – 336 с.
10. *Хойос К.* Мотивация // Человеческий фактор. – М.: Мир, 1991. – Т.1. – С. 268-297.

Стаття надійшла до редакції 27.11.2006 р.

