УДК 316.354:355.1 DOI:10.12737/14290

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЕ РАЗВИТИЕ КУЛЬТУРНОГО КАПИТАЛА СОЛДАТ И СЕРЖАНТОВ

Ершов В. В.[1]

Рассмотрены процессы трудового развития культурного капитала военнослужащих солдат и сержантов, проходящих военную службу по контракту. Выявлены тенденции роста не только потенциального культурного капитала, но и его профессионального накопления.

Обоснована связь данных процессов с повышением доходов, улучшением материального положения, совершенствованием потребления военнослужащих-контрактников. Раскрываются особенности реализация трудового накопления культурного капитала военнослужащих солдат и сержантов.

Таким образом, в результате анализа эмпирических данных нами выявлены тенденции не только развития потенциального культурного капитала, но и его профессионального накопления, что в свою очередь проявляется в росте доходов, улучшении материального положении, благополучия, потребления военнослужащих-контрактников.

Ключевые слова и словосочетания: профессиональный культурный капитал, доход, материальное положение, карьера.

SOCIAL AND LABOR DEVELOPMENT OF CULTURAL CAPITAL OF SOLDIERS AND SERGEANTS

ERSHOV V.V. - Adjunct of Saratov Military Institute of Internal Troops of the Ministry of Internal Affairs of Russia, (Russian Federation, Saratov), e-mail: strelok-6622@yandex.com

The processes of the development of cultural capital of soldiers and sergeants having military service under the contract are considered. The trends of growth of not only the potential of cultural capital, but also of its professional accumulation are revealed.

The relationship of these processes with the increase of revenues, improvement of financial status and consumption of contract servicemen are substantiated. The peculiarities of the implementation of labor accumulation of cultural capital of military soldiers and sergeants are shown.

Thus, as a result of the analysis of empirical data, the trends not only of the potential of cultural capital, but also of its professional accumulation are identified, which manifests itself in the growth of revenues, improving financial status and prosperity, consumption of contract servicemen.

Keywords: professional cultural capital, income, financial status, career.

В России в течение последних лет активно реализуется реформа Вооруженных Сил, совершенствуются структуры подготовки военных кадров, расширяется состав солдат и сержантов, проходящих военную службу по контракту, трансформируется система социально-трудовых отношений военнослужащих. В целом реформа Вооруженных Сил в социально-трудовой сфере направлена на оптимизацию процессов развития культурного капитала военнослужащих.

Она должна обеспечить оптимальное развитие профессионального потенциала военнослужащих в результате их культурно-образовательного развития, карьерного роста, капитализации трудовых способностей в форме самовозрастающего дохода, повышения

Ершов Вячеслав Вячеславович – Саратовский военный институт внутренних войск Министерства внутренних дел России, адъюнкт (Российская Федерация, г. Саратов), e-mail: strelok-6622@yandex.com

эффективности труда военнослужащих [1]. В то же время комплексного исследования процессов социально-трудового развития культурного капитала военнослужащих в новых условиях пока не осуществляется. Между тем сегодня необходимо не только исследовать новые социокультурные тенденции в трудовой сфере военных организаций, но и уточнить процессы развития культурного капитала отдельных групп военнослужащих (солдат, сержантов, прапорщиков, офицеров). Ведь именно в рамках социально-трудовой сферы различные группы военнослужащих превращают собственный потенциал в реально накопленный культурный капитал. Культурный капитал как система ценностей, традиций, установок, профессиональных знаний, умений, навыков является фактором роста не только эффективности труда, но и повышения функциональных возможностей всей военной организации России[2]. В научной литературе мы находим разработки, подтверждающие предположение о том, что ценности и образовательные характеристики являются предпосылкой трудового накопления профессионального культурного капитала различных групп трудоспособного населения.[3] Т. Баландина в этой связи отмечает, что культурно-образовательные трансформации представляют собой предпосылку накопления всего профессионального комплекса культурного капитала[4]. Социальная оценка и контроль развития культурного капитала должны осуществляться с учетом данных о потенциальном общеобразовательном культурном капитале. При этом важным является анализ реально применяемых в процессе труда профессиональных знаний, динамики карьерного роста, повышения дохода и качества потребления.[5]

Важно выявить, как в условиях трансформации социальной и социально-экономической структуры общества подвергается содержательным изменениям культурный капитал, уточнить основные тенденции профессионального накопления специфических знаний, карьерного роста, потребительных практик личности.

Общеизвестно, что по мере повышения степени удовлетворения потребностей в материальных благах и услугах расширяется круг самих потребностей, проявляется тенденция к их возвышению и облагораживанию. И в этом наши гипотезы подтверждаются рядом исследователей. Так, Ч. Барнард предлагает рассматривать способности человека как результат развития потребностей человека труда[6]. Социально-трудовое развитие работников организаций (в нашем случае военных организаций) предусматривает постоянную разработку и реализацию проектов трудового накопления культурного потенциала работников, развитие образовательной коммуникационной составляющей трудового взаимодействия членов организации. Трудовая деятельность работников организации должна во все большей степени включать духовную инновационную составляющую. Аналогичные выводы мы встречаем и у Дж. Э. Мэйо, утверждающего, что помимо формальной организационной структуры современная организация имеет признаки социальной неформальной структуры.[7] Поэтому в новых условиях трудовая деятельность кроме физического труда во все

[1] Баландина Т.М. Социальные технологии управления организационной культурой. – Саратов: СГСЭУ, 2005. – С.150–155

[2] Баландина Т.М., Кузьмин А.В. Внешний социальный контроль хозяйственной организации // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. 2015. – № 1 (46). – С. 85 – 90.

[3] Быченко Ю.Г., Гильфанова М.Г. Мотивация труда как фактор развития человеческого капитала интактных профессиональных команд. – Саратов: Научная книга, 2012. – С. 84 - 91

[4] Ершов В.В. Социальная оценка трансформации культурного капитала работников военной организации // Российское общество в зеркале социологии. Саратов: Издательский центр «Наука», 2014. – С. 150 – 155.

[5] Ершов Д.О. Практики социально-трудового развития курсантов военных институтов России: Дис… на соис. уч. степ. кан. соц. наук. – Саратов. – 2015

[6] Barnard C. The Functions of the Executive. Harvard University Press. Cambridge. Mass. 1938.

[7] Mayo E. The Human Problems of an Industrial Civilization. New York, 1933.

большей степени включает в себя духовную составляющую, которая развивается в контексте совершенствования потребительных практик.

Для подтверждения теоретического этапа исследования рассмотрим непосредственные процессы трудового накопления культурного капитала военнослужащих, проходящих военную службу по контракту, на примере результата анализа проведенного нами в январе – марте 2014 года эмпирического исследования «Культурный капитал в оценках солдат и сержантов, проходящих военную службу по контракту в системе внутренних войск г. Саратова». Опрошены все солдаты и сержанты – контрактники Саратовского военного института ВВ МВД России (N = 252). Частично результаты проведенного исследования были опубликованы автором ранее. Не повторяясь, определим основные результаты, доказывающие научную новизну диссертационного исследования.

Исследуем трудовую сферу военнослужащих в контексте формирования их профессионального культурного капитала. Качественные изменения в системе профессиональной трудовой деятельности отразят ряд направлений развития профессионального культурного капитала военнослужащих.

1. Развитие профессионального культурного капитала и карьерный рост – качественные изменения в системе «объективных профессиональных перемещений» военнослужащих-контрактников.[1]

2. Трансформация трудового потребления – качественные изменения в системе «объективных заказов на труд» военнослужащих-контрактников.

3. Повышение дохода – качественные изменения потребления, проявление факторов выгоды использования потенциального культурного капитала военнослужащих-контрактников.

В результате обработки заполненных анкет четко прослеживается связь трансформационных сдвигов в системе ценностей военнослужащих (на протяжении всей военной службы респонденты делают акцент на достижении в конечном итоге роста материального обеспечения, повышения благосостояния) с формированием стратегических целей достижения социально-экономического результата в процессе дальнейшего прохождения военной службы. Большинство опрошенных военнослужащих наиболее важные результаты прохождения военной службы связывают прежде всего с карьерным ростом (48,42% респондентов), и только второй по значимости результат определяется как рост оплаты труда (27,78% респондентов). Профессиональный рост занимает только третью позицию (17,47% респондентов).

Последнее говорит о том, что военнослужащие повышение материального обеспечения рассматривают как проявление карьерного роста. Карьерный рост в данном контексте определяет не только долгосрочное, но и стабильное повышение всех форм достатка военнослужащих. При этом непосредственный рост оплаты труда видится как разовая, не долгосрочная акция, не определяющая стабильных трансформаций благосостояния семей солдат и сержантов. В данном контексте профессиональный рост рассматривается респондентами только как средство достижения основных значимых результатов военной службы.

Предсказуем ответ военнослужащих на вопрос «От каких основных факторов зависит рост Вашей профессиональной компетентности как военнослужащего?» Большинство респондентов выделяют прежде всего фактор – «специальное образование» (специальная образовательная военная подготовка и переподготовки) (на начальном этапе военной службы 31,74%, в процессе прохождения военной службы в целом 53,96%). Несложно заметить, что в процессе военной службы «специальное образование» играет все более и более весомую роль в повышении

[1]Немоляев В.В. Структурно-функциональная парадигма профессиональной культуры//Социальные проблемы модернизации российского общества. Саратов: Наука, 2015. – С. 84 – 91.

профессиональной компетентности военнослужащего. Вторым по значимости фактором являются «материальные факторы мотивации труда» (на начальном этапе военной службы отмечают 27,78% респондентов, в процессе прохождения военной службы в целом 21,42%). Третий фактор однозначно выделяется военнослужащими как физический потенциал (на начальном этапе военной службы отмечает 25,39% респондентов, в процессе прохождения военной службы в целом только 1,58%). По мере несения военной службы значение данного фактора уменьшается. Военнослужащие развивают необходимый физический потенциал и легко его поддерживают в нужной форме. Другие факторы имеют существенно более низкое значение для реализации роста профессиональной компетентности военнослужащего. Социально-бытовые и культурные условия труда как фактор роста профессиональной компетентности отмечают всего 4,77% военнослужащих, наличие технических средств интеллектуального саморазвития 5,57%). Респонденты не считают знаковым фактором роста профессиональной компетентности стиль управления военной организацией и организационную культуру.

Солдаты и сержанты видят четкую взаимосвязь между ростом дохода и специальным образовательным развитием. Повышение эффективности специальной военной подготовки и переподготовки определяет рост профессиональной компетентности, что является условием реализации успешной карьеры. Более половины опрошенных стремятся в конечном итоге стать офицером Российской армии.

Таким образом, военнослужащие определяют процесс образования и профессиональной переподготовки, а также мотивацию труда как основные факторы роста профессиональной компетентности. Одновременно растет число респондентов акцентирующих внимание на необходимости развития всего комплекса материальных и нематериальных факторов мотивации труда. Если в начале военной службы нематериальные факторы мотивации труда рассматривают как фактор роста профессиональной компетентности только 0,79% военнослужащих, то в процессе прохождения военной службы состав приверженцев комплексной мотивации возрастает до 7,94%. Предлагается активизировать следующие нематериальные факторы: улучшить условия не только труда, но и всей системы жизнедеятельности индивидов, разработать и осуществить ряд внутриорганизационных образовательных проектов, направленных на рост профессиональных компетенций. Растёт количество военнослужащих, которые считают, что основными факторами нематериального стимулирования являются также организационная поддержка и помощь в улучшении жилищных условий, дополнительном обучении детей, участии в дополнительных образовательных компьютерных программах развития военнослужащих, возможности осуществления санаторно-курортного отдыха, участия в программах по сохранению и укреплению здоровья, совершенствования условий труда и отдыха, модернизации культуры трудового взаимодействия сотрудников военной организации.

Можно выстроить следующую логическую цепочку взаимосвязи социально-трудовых процессов: специальная образовательная военная подготовка – профессиональное и образовательное развитие – рост профессиональной компетентности – совершенствование материальной и нематериальной мотивации – рост эффективности труда – успешная карьера – повышение материального благосостояния военнослужащих. Рассмотрим практики реализации данных процессов подробней. Можно отметить проявление некоторого расхождения между динамикой изменения факторов, определяющих рост профессиональной компетенции, и факторами роста карьеры военнослужащего.

Основной фактор данных изменений, по сути, совпадает – это специальное образование (фактор роста профессиональной компетентности отмечают 53,96% респондентов, фактор роста карьеры – 33,33%). Второй фактор по значимости уже различен. Для реализации карьерного роста

не имеют существенного значения материальные факторы мотивации труда, здесь преобладает фактор трудолюбия и упорства в достижении целей (мнение 31,74% опрошенных). Для достижения карьеры также важными являются уверенность в себе при достижении служебных целей (отметили 8,74% опрошенных), самопожертвование в достижении профессиональных целей (мнение 5,55% опрошенных). В то же время отходят на второй план такие факторы, как преданность интересам страны, готовность к самопожертвованию ради блага Родины, патриотизм (отмечают только 4,77% опрошенных), физические и интеллектуальные способности, связи в системе внутренних войск РФ (4,77%), порядочность и честность (3,96%), коммуникабельность (2,38%).

Можно предположить, что в рамках реализации карьерного роста в системе военнослужащих-контрактников полностью изжиты практики угодничества начальству. Никто из опрошенных не назвал данный фактор в качестве важного для построения карьеры.

Военнослужащие заявляют о необходимости не только повышения эффективности, но и модернизации материальной, технологической и духовной системы образовательного накопления знаний и профессионализма. Предлагается организовать комплексное консультативное, образовательное и наставническое сопровождение развития компетенций субъектов труда военной организации. Последнее призвано стабильно удерживать высокие показатели профессионализма (по результатам аттестационных испытаний), что позволит военнослужащим устойчиво занимать имеющуюся должность, получать премиальные выплаты, уверенно реализовывать свой культурный потенциал.

Военнослужащие видят недостатки целевой профессиональной переподготовки в военной организации: 1) отрыв профессиональной образовательной подготовки военнослужащих от требований практики (отмечают 43,65% респондентов); 2) увеличение разрыва между ростом сложности профессиональной деятельности военного и темпами совершенствования образовательных процессов (29,36% респондентов); неэффективность реализации морально-нравственной функции образовательной системы (26,19% респондентов), недостаточная ориентированность образовательной системы на развитие способностей к практическим преобразованиям, к творческому труду (19,04% респондентов). Можно резюмировать, что основные недостатки связаны с отрывом образовательной деятельности от требований практики, ослаблением морально-нравственной и творческой составляющей процесса повышения квалификации. Военнослужащие считают в целом неэффективными традиционные подходы к оценке компетентности военнослужащих, проходящих военную службу по контракту.

В то же время контрактники положительно оценивают условия труда в военной организации. Отличную оценку выставляют 15,08% респондентов, оценивают на «хорошо» 42,06% опрошенных. Неудовлетворительными условия труда считают только 6,35% военнослужащих. Соответствие необходимым требованиям условий труда приводит к формированию мотивации на продление контракта. Последнее, в свою очередь, определяет стабильность состава военнослужащих-контрактников, поддерживает низкий уровень текучести кадров. Подавляющее большинство опрошенных военнослужащих свое будущее по-прежнему связывают с деятельностью в системе Вооруженных Сил России (84,12%). В коллективе стабильно сохраняется жесткая дисциплина, военнослужащие стараются четко и в срок выполнять свои профессиональные обязанности. Они держатся за свое рабочее место и устойчиво ориентированы на продолжение государственной военной службы по контракту, видят амбициозные перспективы удовлетворения своих социальных потребностей, определяют службу как место реализации собственных социальных и экономических интересов. Подавляющее большинство военнослужащих солдат и сержантов на «хорошо» оценивают свои карьерные перспективы. Отлично оценивают свои будущие карьерные перспективы 18,25% респондентов. Рост результативности труда респонденты связывают, с одной стороны, с отдачей и всецелым посвящением себя работе, с другой стороны, с ростом

эффективности профессионального обучения. При этом респонденты не исключают и всячески нацелены на изменение основной гражданской специальности, если последнее определяет карьерный рост и повышение оплаты труда на военной службе.

При ответе на вопрос «Имеется ли связь между повышением Вашего образования и ростом Ваших доходов?» мнения респондентов разделились. 59,62% военнослужащих прослеживают прямую или косвенную зависимость роста доходов от образования. 40,48% заявляют, что не существует прямой зависимости. В то же время по параметрам оценки уровня потребления и благосостояния солдат и сержантов зависимость между процессом реализации военной службы (характеризующейся постоянной специализированной подготовкой и переподготовкой работников), а также их уровнем дохода все же в целом прослеживается.

Уровень материального положения военнослужащих за период военной службы постепенно увеличивается. До поступления на военную службу высокий уровень дохода был у 7,93% респондентов, после поступления он уже у 12,70% военнослужащих. Выявлен существенный рост состава военнослужащих, имеющих средний уровень дохода: 52,38% до поступления на военную службу, 57,14% – после поступления.

Обратная тенденция прослеживается по показателю низкого дохода. До поступления на военную службу низкий уровень дохода был у 24,60% респондентов. После поступления на службу низкий доход сохраняется у 22,22% опрошенных (незначительное сокращение). Очень низкий доход до и после поступления на военную службу сохраняется на одном уровне – 7,94% военнослужащих. Сохранение состава солдат и сержантов с очень низким доходом вызван внутрисемейными проблемами: многодетность, болезнь родителей, непредвиденные долги прошлых периодов жизнедеятельности индивидов. Важно отметить, что 7,14% опрошенных до поступления на военную службу были безработными и вообще не имели никаких доходов (данная категория военнослужащих кардинально повысила уровень своих доходов).

Можно отметить, что в целом четко прослеживается тенденция роста доходов военнослужащих-контрактников. Повысился состав военнослужащих, ощущающих рост благополучия. 18,25% солдат и сержантов отмечают существенный рост благополучия. 50,79% считают, что благополучие повысилось, но незначительно. Таким образом, в целом наблюдается устойчивая тенденция роста благосостояния (дохода и благополучия) военнослужащих солдат и сержантов, поступивших на военную службу по контракту, на протяжении длительного времени.

Нами выявлены рост благосостояния семьей военнослужащих и в системе показателей потребления. Так, 31,74% военнослужащих улучшили уровень своего питания после поступления на военную службу. При этом у 42,06% работников уровень питания не изменился. В некоторых группах военнослужащих прослеживаются положительные качественные трансформации потребления. 4,77% военнослужащих стали больше употреблять мясных и других белковых продуктов, такой же состав акторов стал больше употреблять фруктов, других небелковых продуктов. Существенное качественное развитие потребления мы наблюдаем в системе показателей «одежда» и «жилье». 24,60% военнослужащих после поступления на военную службу стали лучше одеваться, 29,36% – улучшили свои жилищные условия. Можно сделать вывод о том, что по ряду социально-экономических показателей (доход, материальное положение, благополучие, питание, одежда, жилье) за время службы в Вооруженных Силах проявляется устойчивый рост. Прослеживаются общие тенденции повышения дохода, роста общего благосостояния, оптимизации потребления в системах «питание», «одежда», «жилье». Последние можно рассматривать как косвенные показатели капитализации культурного капитала военнослужащих.

Таким образом, в результате анализа эмпирических данных нами выявлены тенденции не только развития потенциального культурного капитала, но и его профессионального накопления, что, в свою очередь, проявляется в росте доходов, улучшении материального положении, благополучия, потребления военнослужащих-контрактников. Можно констатировать, что процесс образовательного развития компетенций военнослужащих не ограничивается обновлением и наращиванием специализированных знаний, умений, а также навыков в виде потенциального культурного капитала. Данный процесс направлен на профессиональное развитие, рост результативности труда. Как итог, не только формируются новые социокультурные ценности военнослужащих различных профессиональных групп и рангов, но и осуществляется карьерный рост, повышаются доходы акторов, т.е. осуществляется развитие реального профессионального культурного капитала военнослужащих. Солдаты получают новые должности, переходят в ранг сержантов, прапорщиков, некоторые получают направления и поступают в военные институты внутренних войск России (в целях получения профессии военного офицера). Реализация трудового накопления культурного капитала военнослужащих-контрактников имеет ряд особенностей. Важнейшие из которых следующие.

Во-первых, образовательная активность военнослужащих и ориентация на постоянное саморазвитие профессионального культурного потенциала. Военнослужащие-контрактники готовы обучаться и заниматься организацией трудовой деятельности, планировать и реализовывать программы достижения конечных результатов труда, брать на себя ответственность за реализацию поставленных задач и целей. Поэтому на передний план выходит процесс обучения и повышения квалификации военного как метод преодоления негативных схем неформального протежирования карьерного роста, «кумовства» и «незаконных протекций».

Во-вторых, на протяжении военной службы солдаты и сержанты, проходящие службу по контракту, стремятся достичь в конечном итоге роста материального обеспечения, повышения благосостояния их семей. Прослеживается связь мотивации к получению специализированного образования, достижению карьерного роста и устойчивого стремления к получению дополнительного дохода. Данная стратегия возможна в рамках эффективного профессионального образования через реализацию успешной карьеры военнослужащего, получение в последующем профессии военного офицера. Военнослужащие определяют основные факторы, которые им позволяют добиваться хороших результатов в работе. Это прежде всего усердие и всецелое посвящение себя работе, а также успешное профессиональное обучение, формирование современных знаний, умений и навыков военного специалиста. Поэтому респонденты не исключают и всячески нацелены на профессиональный рост в рамках их основной гражданской специальности, если последнее определяет повышение оплаты труда.

Библиография/References:

1. Баландина Т.М. Социальные технологии управления организационной культурой. –Саратов: СГСЭУ, 2005. –108с.
2. Баландина Т.М., Кузьмин А.В. Внешний социальный контроль хозяйственной организации // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. – 2015. – №1(46).– С. 85 – 90.
3. Быченко Ю.Г., Гильфанова М.Г. Мотивация труда как фактор развития человеческого капитала интактных профессиональных команд. – Саратов: Научная книга, 2012. – 191с.
4. Ершов В.В. Социальная оценка трансформации культурного капитала работников военной организации // Российское общество в зеркале социологии. – Саратов: Издательский центр «Наука», 2014. – С. 150 – 155.

5.Немоляев В.В. Структурно-функциональная парадигма профессио-нальной культуры// Социальные проблемы модернизации российского общества. – Саратов: Наука, 2015. – С. 84 – 91.

6. Barnard C. The Functions of the Executive. Harvard University Press. Cambridge. Mass. 1938.

7. Mayo E. The Human Problems of an Industrial Civilization. – New York, 1933.

1. Balandina, T.M. (2005) Sotsial'nye tekhnologii upravleniia organizatsionnoi kul'turoi [Social management technologies organizational culture]. - Saratov: SGSEU – 108 p.(In Russ.)

2. Balandina, T.M., Kuz'min, A.V. (2015) Vneshnii sotsial'nyi kontrol' khoziaistvennoi organizatsii [External social control of economic organization] // Vestnik Saratovskogo gosudarstvennogo sotsial'no-ekonomicheskogo universiteta [Bulletin of the Saratov State Socio-Economic University] – № 1 (46). – P. 85 – 90. (In Russ.)

3. Bychenko, Iu.G., Gil'fanova, M.G. (2012) Motivatsiia truda kak faktor razvitiia chelovecheskogo kapitala intaktnykh professional'nykh komand [Motivation of labor as a factor in the development of human capital intact professional teams]. Saratov: Nauchnaia kniga – 191p. (In Russ.)

4. Ershov, V.V. (2014) Sotsial'naia otsenka transformatsii kul'turnogo kapitala rabotnikov voennoi organizatsii [Social Assessment of transformation of the cultural capital of the military organization of workers] // Rossiiskoe obshchestvo v zerkale sotsiologii [Russian society is a mirror of sociology]. Saratov: Izdatel'skii tsentr «Nauka» - P.150 – 155. (In Russ.)

5. Nemoliaev, V.V. (2015) Strukturno-funktsional'naia paradigma professio-nal'noi kul'tury [Structural and functional paradigm of professional culture] / Sotsial'nye problemy modernizatsii rossiiskogo obshchestva [Social problems of modernization of the Russian society].- Saratov: Nauka, P. 84 – 91. (In Russ.)