

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ВИМІРИ ПЕРЕХОДУ НА ВІЙСКОВУ СЛУЖБУ ЗА КОНТРАКТОМ

В.В. Стасюк

(Національна академія оборони України, Київ)

Розглянуті проблеми, що ускладнюють перехід Збройних Сил України до комплектування військовослужбовцями-контрактниками, дії соціальних і психологічних чинників.

військовослужбовці-контрактники, соціальні та психологічні чинники

Військова служба є особливим видом людської діяльності, що характеризується не лише високою соціальною значимістю, але й виходить за межі буденного з огляду на її зміст і спрямованість. Вона має власні психологічні закономірності, певну внутрішню структуру, цілі, мотиви, способи, цінності, засоби, умови, труднощі. На неї впливає ціла низка факторів: воєнно-політичний, соціально-економічний, військово-технічний, морально-психологічний, вид зброї, керівництво колективом, бойова та гуманітарна підготовка особового складу тощо.

Армія завжди розглядалась як частка, “сколок” суспільства. Тому в ній знаходить віддзеркалення практично все, що відбувається в даному суспільстві. Складні трансформаційні процеси в українській державі досить суперечливо відбиваються на життєдіяльності Збройних Сил. Не виняток у цьому й перехід ЗС України на новий принцип комплектування – військової служби за контрактом.

Серед ряду проблем, що ускладнюють перехід Збройних Сил до комплектування військовослужбовцями-контрактниками зосередимо увагу на трьох: а) низький рівень грошового утримання; б) нерозвинутість системи надання службового житла; в) неспроможність (за рівнем фінансування) організувати бойову підготовку на належному рівні та, відповідно, викликати інтерес до військової служби.

Названі чинники (як і багато інших) суттєво впливають на характер, зміст і спрямованість психологічного супроводження. Визначальний вплив на цей вид забезпечення здійснюють також специфічні особливості діяльності військовослужбовців-контрактників.

По-перше, характер війн шостого покоління, сучасного бою, нові види зброї та військової техніки надзвичайно ускладнюють бойову діяльність, обумовлюють підвищені вимоги до моральної та психологічної готовності всіх категорій особового складу частин і підрозділів при досягненні цілей

збройної боротьби. Тому особливо актуальним є виявлення психологічних умов ефективності та надійності бойової діяльності військовиків.

Для військової теорії і практики дуже важливим є знання того, як впливає сучасна війна, бій на психіку людей, як управляти їх поведінкою в умовах бойової діяльності, попереджати і долати невпевненість, страх і спонукати до вмілих і самовідданих дій. Вивчення бойової діяльності (на прикладі сучасних локальних воєн і збройних конфліктів) дозволяє зрозуміти сутність і умови досягнення психологічної стійкості та готовності військовиків до бойових дій, шляхи створення психологічних моделей сучасних бойових дій.

По-друге, суттєві відмінності має психологічне супроводження військово-професійної діяльності військовиків-контрактників у різних видах та родах військ. Звичайно, на психологічні характеристики діяльності військовиків-контрактників накладають певний відбиток загальні умови, які є характерними для всіх військовослужбовців: воєнно-політичні, соціальні, тактичні, моральні, організаційні, військово-технічні тощо. Разом з тим, в аеромобільних чи танкових підрозділах, зенітно-ракетних чи радіотехнічних військах, на бойових кораблях ці умови мають специфічні особливості. Вагомим підґрунтям для вивчення цих відмінностей можуть слугувати спеціальні дослідження радянських, російських і військових психологів за останні десятиріччя.

По-третє, вимушені відмови від звичних стереотипів поведінки, свідоме підпорядкування власної волі, бажань волі іншої людини – командира, сувора регламентація військової служби своєрідно впливають на психіку військовика-контрактника. В соціальній психології такі умови називають обмеженням ступеня особистої свободи й активності вибору. Глибоке усвідомлення необхідності такого обмеження на військовій службі, зменшення амплітуди особистісних переживань з приводу цього є одним із специфічних завдань психологічного супроводження.

По-четверте, особливістю діяльності військовиків-контрактників є необхідність виконувати своє професійне призначення в будь-який час і за будь-яких умов, в тому числі пов'язаних з ризиком для власного життя, що викликає певне психологічне напруження.

По суті, військово-професійна діяльність у мирний час – це діяльність, що пов'язана з підготовкою до участі в бойових діях. Вона передбачає активне вивчення бойової техніки, оволодіння прийомами ведення сучасного бою, формування готовності застосовувати отримані знання в бою.

До цього слід додати, що психологічна напруга обумовлена також і відривом військовика-контрактника від звичайного соціального оточення (сім'ї, друзів), адаптацією до нового колективу, обмеженням життєвих перспектив, деякою “інформаційною блокадою” тощо.

Нарешті, по-п'яте, соціально-психологічне супроводження військово-професійної діяльності є досить складним і багатоплановим явищем в яко-

му перетинаються і взаємодоповнюють одна одну дві лінії. З одного боку, це органічна складова військово-управлінського процесу, всіх видів бойового забезпечення, оскільки діяльність людей в будь-якій сфері завжди наповнена глибоким психологічним змістом. Без належного врахування цієї складової важко сподіватися на ефективне задіяння людського фактору у вирішенні поставлених перед Збройними Силами України завдань.

З іншого боку, це цілий комплекс власне психологічних заходів, які напрацьовані та рекомендовані наукою для військової практики.

На цій особливості слід наголосити ще й тому, що перехід до служби за контрактом, кардинальним чином змінює об'єкт-суб'єктні відносини в управлінському процесі, вимагає по-новому поглянути на проблеми мотивації службової діяльності військовиків-контрактників, матеріального та морального стимулювання їх професійного становлення, ефективної регуляції поведінки військовиків на засадах суспільної моралі, статутних норм та військових традицій українського війська.

Таким чином, вищезгадані особливості військово-професійної діяльності військовиків-контрактників здійснюють визначальний вплив на характер, зміст і спрямованість психологічного супроводження військової служби контрактників. Проте завдання, організація, форми і методи психологічного супроводження на різних стадіях військово-службової діяльності окремих осіб (відбору, становлення, професіоналізації, майстерності) мають свої відмінності.

Стабільність основної частини військового персоналу тактичної ланки була й залишається суттєвою проблемою для органів військового управління. В умовах переходу до нової системи комплектування на принципах добровільності (військової служби за контрактом) ця проблема, ймовірно, може загостритися внаслідок поширення на військову сферу такого різновиду соціальної мобільності як плінність кадрів. Без усвідомлення глибинних причин такого явища не можливо ефективно впливати на нього, знаходити адекватні шляхи й засоби для відповідної регуляції пов'язаних з ним процесів.

Під плінністю в даному випадку слід розуміти процес стихійної (незапланованої) зміни персонального складу військовиків-контрактників у підрозділах і частинах ЗС України впродовж певного фіксованого часу під впливом різних соціальних, військово-професійних, психологічних та інших факторів. Однією з основних причин такого процесу може бути невідповідність або ж суперечливість між інтересами індивіда і можливостями військової організації для їх реалізації.

Мотивація завершення військово-професійної діяльності та звільнення з лав ЗС України досить рідко обумовлюється під впливом лише одного якогось мотиву. Рідше це буде результатом полімотиваційного впливу з пріоритетом одного чи декількох мотивів. Згідно теорії соціа-

льної мобільності на переміщення у сфері професійної діяльності вирішальний вплив здійснюють особливості поведінки людей при вирішенні питання щодо “вибору професії”. При цьому виділяють дві характерні моделі такої поведінки:

– усі професії та заняття суспільно-корисною працею є відносно рівноцінними в соціально-економічному плані, але індивіди зорієнтовані на різні види праці з урахуванням своїх особистих схильностей, прагнень і здібностей;

– в уявленнях членів суспільства завжди існує протиставлення між явно “кращими” та явно “гіршими” в соціально-економічному сенсі видами праці. Переважна більшість людей, звичайно, зорієнтована на “кращі” види, тобто на ті, що мають більший престиж у суспільній свідомості. При цьому індивідуальні особливості досить незначним чином впливають на вибір життєвого шляху.

Обидві моделі поведінки в сучасному динамічному суспільстві реалізуються відповідним чином при виборі тієї чи іншої професії (заняття) індивідом. Вони можуть співіснувати як відносно самостійні соціальні феномени, що важко піддаються соціальній регуляції. Можуть також конкурувати між собою, хоча за певних умов одна з двох моделей може домінувати.

На рівень і динаміку соціальної мобільності суттєво впливають також такі чинники, як освіта і рівень кваліфікації, вік і стаж роботи, сімейний стан, життєві обставини, поінформованість, ставлення до праці, почуття належності до трудового колективу тощо. Розглянемо специфічну дію цих соціальних і психологічних чинників більш детально.

Освіта і рівень кваліфікації. Даний показник має вирішальне значення для професіоналізації індивіда в будь-якій сфері діяльності. Таке твердження було справедливим для індустріального суспільства і набуває ще більшої ваги при вступі в інформаційну еру соціально-економічного розвитку. Додаткову аргументацію стосовно місця і ролі даного чинника в подальшому соціально-економічному розвитку нашої держави дала широка суспільна дискусія, що йде в засобах масової інформації навколо проблем реформування освіти і науки в Україні.

Дослідження вітчизняних соціологів (Лукашевич М.П., 2001) свідчать про те, що профіль професійної освіти і рівень кваліфікації визначають своєрідну амплітуду можливостей при виборі індивідом конкретного виду праці. Водночас вони детермінують професійно-трудова мобільність індивідів, можливості диверсифікації діяльності. З цього випливає той факт, що висококваліфіковані працівники є більш інертними, не схильними до радикальної зміни профілю та місця професійної діяльності. Від переміщень, пов’язаних зі зміною виду праці їх можуть утримувати додаткові витрати часу й зусиль на навчання (перекваліфікацію), накопичений досвід і майстерність на попередній роботі. Таким чином,

на рівні висококваліфікованої праці переміщення персоналу є малоефективними. Навпаки, низькокваліфіковані працівники можуть переміщуватися без особливих труднощів і переживань, адже для даної категорії проблема кваліфікації часто є менш значущою, а тому вони можуть бути основним резервом професійно-трудової мобільності.

Інтерполяція цих загальносоціологічних постулатів на сферу військово-професійної діяльності військовиків-контрактників приводить до наступних висновків:

- існуючий у суспільстві в даний час надлишок робочої сили серед працездатної молоді (20 – 25 років) формується переважно з працівників низького рівня кваліфікації; цей фактор є сприятливим для заповнення вакансій військовослужбовців за контрактом, але різко погіршує можливість їх професіоналізації, вимагає додаткових витрат для набуття ними необхідних військово-спеціальних знань, навичок і вмінь;

- поступове наближення військово-професійної сфери до натовських стандартів загострює проблему підготовки військовиків-контрактників до рівня працівників високої кваліфікації. Проте її вирішення буде продукувати й протилежну тенденцію – освіта і кваліфікація роблять людину психологічно більш мобільною, надаючи їй (в певних межах, звичайно) кращі шанси для самореалізації в інших, престижніших галузях суспільного життя. Тобто можливостей для переміщення у них стає набагато більше, ніж у малокваліфікованих.

Вік і стаж роботи. Чим вищі вікові параметри, тим більше виникає перешкод для зміни професії, місця роботи, оскільки з цим, як правило, пов'язується зниження адаптивних здібностей, посилення інертності й консерватизму.

Проте вік і стаж роботи можуть бути цілком сприятливими для стабілізації кадрового потенціалу військовиків-контрактників. По-перше, вони вже самі по собі засвідчують про певні військово-професійні заслуги, накопичений досвід, які слугують підставою для військово-адміністративного й соціально-психологічного підвищення статусу особистості.

По-друге, вік і стаж роботи дають людині моральне право домагатися підвищення свого військово-професійного й соціального статусу, більш повного забезпечення власних потреб.

Сімейний стан і життєві обставини. Утворення сім'ї, народження дітей, звичайно призводять до необхідності вирішення цілої низки матеріальних і сімейно-побутових проблем. Це, в свою чергу, може мотивувати людину як до стабілізації свого професійного статусу, так і (при неможливості вирішення основних проблем) до його кардинальної зміни.

Поінформованість. Відомо, що люди приймають рішення про переміщення у професійно-трудовій сфері, погоджуються чи не погоджуються з можливими змінами у власному житті з урахуванням і під вплив-

вом інформації, якою вони володіють і яка є їм доступною. Фактор поінформованості розповсюджується не тільки на актуальні, а й на потенційні характеристики сфери працевлаштування. Так, якщо одні при вирішенні питання про переміщення виходять виключно з реалій сьогодення, то інші намагаються “прогнозувати”, оцінювати перспективи. Ця відмінність у поглядах повинна чітко відслідковуватись органами військового управління й враховуватися при вирішенні проблем плинності кадрів серед військовиків-контрактників.

Ставлення до військової служби і почуття належності до військового колективу. Аналіз служби прапорщиків та надстроковців у колишній Радянській Армії свідчить про значний відсоток тих, хто не полишав військову службу навіть у непоодиноких випадках погіршення її соціально-економічних умов. причиною такої поведінки може бути не тільки певна соціальна інертність. По-перше, у цьому випадку відіграє велику роль особлива любов і відданість військовій професії, а інколи й конкретно виконуваним військово-професійним задачам і функціям. По-друге, цілком ймовірним є і фактор людських стосунків, особливої цінності й звичності для військовослужбовця-професіонала його колективу, небажання руйнувати якість стереотипи, сталий спосіб життя, сумісні плани, завойовувати авторитет і позитивне соціальне самопочуття в іншій галузі (людській свідомості).

Таким чином, попередження незапланованої та небажаної плинності кадрів серед військовиків-контрактників передбачає врахування й оптимальне вирішення цілого комплексу соціально-економічних, військово-професійних та психологічних проблем, забезпечення військово-професійної діяльності даної категорії військовослужбовців. Разом з тим, навіть стислий аналіз цих проблем вимагає особливої уваги органів військового управління до завдань соціально-психологічного супроводу на етапі можливого завершення військово-професійної діяльності військовиками-контрактниками.

ЛІТЕРАТУРА

1. Гриценко А.С. *Ми не очікували таких масштабів порушень і безвідповідальності керівників вищої ланки / Інтерв'ю Міністра Оборони України щотижневику “Дзеркало тижня”.* – Дзеркало тижня, № 10. – 19 березня 2005 року.
2. Корольчук М.С. *Психофізіологія діяльності.* – К.: Ельга Ніка-Центр, 2003. – 400 с.
3. Лукашевич Н.П. *Соціологія труда: Учеб. пособие.* – К.: МАУП, 2001. – 320 с.
4. Подоляк Я.В. *Личность и коллектив: психология военного управления.* – М.: Воениздат, 1989. – 346 с.

Надійшла 7.03.2006

Рецензент: кандидат технічних наук, професор Є.М. Мануйлов,
Харківський університет Повітряних Сил ім. І. Кожедуба.