

На правах рукописи

ВЛАСКИН Виктор Юрьевич

**УПРАВЛЕНИЕ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ СОЦИАЛИЗАЦИЕЙ
ВОЕННОСЛУЖАЩИХ СРОЧНОЙ СЛУЖБЫ**

Специальность 22.00.08 — Социология управления

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук

Нижний Новгород – 2019

Работа выполнена на кафедре общей социологии и социальной работы факультета социальных наук ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского».

Научный руководитель:

Захарова Людмила Николаевна,
доктор психологических наук, профессор,
заведующая кафедрой психологии
управления ФГАОУ ВО «Национальный
исследовательский Нижегородский
государственный университет им.
Н.И. Лобачевского», г. Нижний Новгород

Официальные оппоненты:

Мансуров Валерий Андреевич,
доктор философских наук, профессор,
руководитель сектора социологии профессий
и профессиональных групп **ФНИСЦ РАН,**
г. Москва

Щигорцова Елена Сергеевна,
кандидат социологических наук, доцент
кафедры «Таможенное дело» Казанского
кооперативного института (филиала) АНОО
ВО «Российский университет кооперации»,
г. Казань

Ведущая организация:

ФГАОУ ВПО «Белгородский
государственный национальный
исследовательский университет (НИУ
БелГУ)», г. Белгород

Защита состоится «23» мая 2019 г. в 15.00 часов на заседании Диссертационного совета Д 212.166.14 на базе ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского» по адресу: 603000, г. Нижний Новгород, Университетский пер., д.7, ауд. 104.

С диссертацией можно ознакомиться в фундаментальной библиотеке и на сайте ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского» <http://diss.unn.ru>.

Автореферат разослан «__» _____ 2019 г.

Ученый секретарь диссертационного совета,
кандидат социологических наук, доцент



Е.Е. Кутявина

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Современный этап развития Вооруженных сил России характеризуется значительным усилением внимания к проблеме эффективной социализации человека в условиях военной службы, по времени совпадающей с этапом вторичной социализации, начатой в семьях призывников, образовательных учреждениях и первичных трудовых коллективах. Профессиональная составляющая социализации является одним из наиболее значимых показателей социализированности человека в онтогенезе его личностного развития. Работа с военнослужащими срочной службы в сфере их профессионального самоопределения может быть оптимизирована совершенствованием профориентационного направления армейской социализации, имеющей в качестве цели обеспечение становления целостной социальной роли субъекта будущей деятельности. Содержание социализационных мероприятий должно включать в себя, наряду с традиционной профориентацией, обеспечение компетентного поведения будущего работника на современном рынке труда посредством теоретической разработки и практического внедрения модели управления армейской профориентационной социализацией.

Степень научной разработанности проблемы. Исследование проблем социализации, ее профориентационного аспекта опирается на солидную базу научных работ. Условно их можно распределить по нескольким группам.

Первую из них составляют работы теоретиков зарубежной и отечественной социологической науки, посвященные базовым аспектам социализации (О. Конт, М. Вебер, Ф.Г. Гиддингс, Т. Парсонс, П.А. Сорокин, Г.Е. Зборовский, А.И. Ковалева, Ж.Т. Тощенко)¹. В эту группу входят также работы по изучению особенностей социализационных процессов в условиях переходного периода

¹ Конт О. Дух позитивной философии. (Слово о положительном мышлении), 2003; Вебер М. Избранные произведения, 1990; Giddings F.H. The Theory of Socialization: A Syllabus of Sociological Principles for the Use of College and University Classes, 1897; Парсонс Т. Понятие общества: компоненты и их взаимоотношение, 1996; Сорокин П.А. Система социологии, 1993; Зборовский Г.Е. История социологии, 2004; Ковалева А.И. Концепция социализации молодежи: нормы, отклонения, социализационная траектория, 2003; Тощенко Ж.Т. Новые идеи в социологии, 2006.

развития нашего общества, характеризующегося трансформациями ценностных ориентаций россиян (В.П. Бабинцев, А.А. Возьмитель, М.К. Горшков, А.Г. Здравомыслов, Н.И. Лапин, В.В. Петухов, Р.А. Уколов, Т.А. Хагуров, В.А. Ядов)¹.

Вторая посвящена рассмотрению вопросов социологии профессий (В.А. Мансуров, П.В. Романов, Е.Р. Ярская-Смирнова)², профессиональной составляющей социализации (А.В. Валеева, Л.Э. Пробст)³, проблемам профориентации (Ф. Парсонс, В.К. Нагибин, И.А. Сазонов, Е.Н. Шарова)⁴.

Третью группу составляют работы, посвященные аспектам социализации в организациях, относящихся к тотальным (дисциплинарным) институтам (И. Гофман, Д.Л. Агранат, Л.А. Певень, С.С. Соловьев, И.Ю. Суркова, Е.С. Щигорцова)⁵.

К четвертой — относящиеся к тематике управленческих процессов в организациях (А. Файоль, Э. Шейн, Л.Н. Аксеновская, Н.С. Данакин, С.П. Дырин, Л.Н. Захарова)⁶.

¹ Бабинцев В.П., Бояринова И.В., Реутов Е.В. Проблема социального аутсайдерства молодежи региона, 2008; Возьмитель А.А. Образ жизни: от советского к российскому, Горшков М. К., Седова Н. Н. «Самодостаточные» россияне и их жизненные приоритеты, 2015.; 2011; Здравомыслов А.Г., Ядов В.А. Человек и его работа в СССР и после, 2003; Лапин Н.И. Социальные ценности и реформы в кризисной России, 1993; Петухов В.В. Российская трансформация и общественная мораль, 2015; Уколов Р.А. Основные агенты трудовой социализации российской молодежи: оценка социализационного потенциала, 2014; Хагуров Т.А. Девиации, социальный контроль и риски взросления в современной России, 2013; Ядов В.А. Лекции о состоянии современной социологической теории в приложении к российским трансформациям, 2009.

² Мансуров В.А., Юрченко О.В. Социология профессий. История, методология и практика исследований, 2009.; Романов П.В., Ярская-Смирнова Е.Р. Социология профессий: аналитические перспективы и методология исследований. (Библиотека журнала исследований социальной политики), 2015.

³ Валеева А.В. Профессиональная социализация современной российской студенческой молодежи в технических вузах на примере г. Казани, 2007; Пробст Л.Э. Профессиональная социализация школьной молодежи в современной России, 2004.

⁴ Парсонс Ф. Выбор профессии, 1909; Нагибин В.К. Профориентация и профотбор молодежи в системе совершенствования подготовки специалистов народного хозяйства, 1991; Сазонов И.А. Теория и практика профессиональной ориентации школьников, 2001; Шарова Е.Н. Профессиональное самоопределение молодежи в условиях социокультурной трансформации общества, 2012.

⁵ Goffman E. The Characteristics of Total Institutions, 1969; Агранат Д.Л. Тотальные институты, 2004; Певень Л.А. Армия как институциональное звено социальной структуры российского общества, 2012; Соловьев С.С. Трансформация ценностей военной службы, 1996; Суркова И.Ю. Социальная политика в системе гражданско-военных отношений, 2013; Щигорцова Е.С. Социальная адаптация лиц, уволенных из органов наркоконтроля (региональный аспект), 2013.

⁶ Fayol H. Administration industrielle et générale, 1917; Шейн Э. Организационная культура и лидерство, 2008; Аксеновская Л.Н. Ордерная концепция организационной культуры: вопросы методологии, 2005; Данакин Н.С., Андришина О.Е. Социальное регулирование организационного поведения: монография, 2003; Дырин С.П., Егорова Н.Д. Ценностные ориентации и характер самооценки современного менеджера, 2017; Захарова Л.Н., Леонова И.С., Коробейникова Е.В. Ценностный конфликт и психологическая жизнеспособность персонала российских предприятий, 2017.

Несмотря на достаточно большой багаж научных знаний в области социализации, ее профессиональной составляющей, реализация задач эффективной профориентации военнослужащих во время прохождения службы по призыву нуждается в новых исследованиях и практических подходах.

Объект исследования: социализация военнослужащих срочной службы (далее — ВСС).

Предмет: профориентационная социализация ВСС.

Цель: разработать модель управления профориентационной социализацией военнослужащих в условиях прохождения службы по призыву.

Задачи:

1. Провести теоретический анализ проблемы профессионального выбора и управления процессом социализации в современных условиях.
2. Выявить особенности процесса армейской социализации и реализации мероприятий её профориентационной составляющей.
3. Определить профессиональные ориентации солдат-призывников и основные сферы их будущей трудовой занятости.
4. Проанализировать ценностные ориентации и качество социализирующих воздействий должностных лиц армейских организаций как агентов управления армейской социализацией применительно к основным сферам будущей трудовой занятости ВСС.
5. Обосновать элементы модели управления профориентационной социализацией ВСС применительно к социально-экономическим условиям современной России.

Гипотеза исследования: выполнение армией роли успешного социального института как для ВСС, ориентированных после увольнения на службу в армии или иных силовых организациях, так и ВСС, ориентированных на трудовую деятельность в гражданском секторе, — в условиях ценностных противоречий современной экономики и вариативности организационных условий возможно посредством целенаправленного использования агентами армейской

социализации механизмов управления профориентационной социализацией как составной частью социализационной работы.

Теоретико-методологические основы: теории социального действия Т. Парсонса, тотального института И. Гофмана, организационной культуры Э. Шейна, административного управления А. Файоля, трехфакторной модели профориентации Ф. Парсонса. Дополнением к ним послужили теории социальной стратификации П.А. Сорокина, типологизации организационных культур К. Камерона и Р. Куинна, социальной нормы А.И. Ковалевой.

Эмпирическая база:

I. Авторские исследования:

1. Исследование взаимодействий военнослужащих (анкета «Повседневное взаимодействие военнослужащих», 2008–2014 гг., n = 320).

2. Анализ ценностных ориентаций ВСС (ценностный блок методики «Оценка морально-психологического состояния», 2012–2014 гг., n = 257).

3. Экспертная оценка армейской организационной культуры должностными лицами войсковых частей из состава Министерства обороны РФ (методика ОСАИ — «Инструмент оценки организационной культуры» в авторской адаптации, 2014 г., n = 200.).

4. Исследование армейской организационной культуры и ценностных ориентаций ВСС (оригинальный и адаптированный автором варианты ОСАИ для военнослужащих срочной службы, 2014–2016 гг., n = 389).

5. Исследование профессиональных выборов ВСС (авторская анкета «Профессиональные выборы ВСС», 2014–2016 гг., n = 389).

6. Исследование социализирующего потенциала агентов социализации в условиях армейской службы (авторская анкета «Социализирующий потенциал должностных лиц воинской части», 2016–2017 гг.; n = 375).

II. Вторичный анализ баз данных:

— опросов Левада-центра, проведенных в период с 1993 по 2011 гг.;

— научно-исследовательского (социологического) центра Вооруженных сил РФ, проведенных в периоды с 2008 по 2010 гг., с 2015 по 2017 гг.;

— опросов ВЦИОМ, проведенных в октябре–ноябре 2015 г. и в декабре 2017 г.

Научная новизна диссертационного исследования:

1. Выявлены проблемы социализации применительно к современным условиям, показана продуктивность рассмотрения социализации в условиях армии как социального действия, что позволяет учесть весь комплекс детерминант армейского социализационного процесса: общекультурных, организационно-культурных, личностных. Раскрыта необходимость совершенствования профориентационной работы в армии для выполнения ею роли успешного социального института как в отношении ВСС, делающих свой профессиональный выбор в пользу военной службы, так и тех, кто ориентирован на трудовую деятельность в гражданском секторе. Обосновано использование понятия профориентационной социализации как этапа социализации, дано её рабочее определение.

2. Выявлены противоречия процесса армейской социализации в её профориентационной составляющей.

3. Определены ценностные ориентации, специфика профессионального выбора и типы сфер занятости ВСС после увольнения их в запас.

4. Выявлены ограничения социализационного воздействия и управления процессом социализации в условиях армейской службы в отношении той части ВСС, которые делают свой профессиональный выбор в пользу гражданского сектора экономики. Раскрыт механизм доверия в управлении процессом социализации.

5. Обоснована необходимость обновления профориентационного подхода в условиях службы по призыву применительно к условиям современной экономики, обоснованы элементы и разработана модель управления процессом профориентационной социализации ВСС.

Положения, выносимые на защиту:

1. Установлено, что армейская социализация может быть рассмотрена как социальное действие, обусловленное общественными ценностями, спецификой

организационной культуры и собственной мотивацией военнослужащих срочной службы. Такой подход определяет необходимость и возможность совершенствования управления профориентационной частью социализационного процесса за счет обогащения традиционной профориентационной работы, направленной на выбор профессии, профориентационной социализацией, обеспечивающей подготовку к трудовой деятельности применительно к усложнившимся организационным условиям, обусловленными изменением парадигмы экономического развития и управления от командно-административной к рыночно-инновационной. Профориентационная социализация представляет собой процесс, результатом которого является становление социальной роли современного работника в полноте социальных компетенций и ценностной готовности к трудовой деятельности в вариативных организационных условиях.

2. На основе теоретического анализа и серии социологических замеров обнаружены противоречия, оказывающие влияние на управление армейским социализационным процессом, между: исходными ценностными установками призывников и необходимостью исполнения гражданского долга; профориентационными ценностями личности и особенностями организационной культуры тотального института; общей направленностью армейской социализации и временным характером прохождения срочной службы. Эти противоречия существенным образом затрудняют выполнение задач армейской профориентационной социализации и обуславливают необходимость совершенствования управления ею со стороны агентов: командного состава, офицеров-воспитателей, специалистов из состава отделений по работе с личным составом.

3. Эмпирически установлено, что большая часть ВСС намерены связать своё профессиональное будущее с гражданской средой, третья их часть планируют посвятить себя службе в силовых структурах на контрактной основе. Третья часть ВСС к моменту увольнения не определились со своим профессиональным будущим. Различия в ценностных ориентациях, желательных

для солдат, планирующих остаться в силовых структурах, и теми, кто выразил желание работать в гражданской сфере, статистически не значимы; лишь малая часть ВСС из числа последних ориентированы на работу в рыночно-инновационных типах организационных культур современных эффективных предприятий. Установлено, что ценностные ориентации большей части ВСС, сделавших свой профессиональный выбор в пользу работы в гражданском секторе, соответствуют ценностным ориентациям персонала отсталых предприятий с традиционным типом менеджмента. Это делает актуальным разработку модели управления профориентационной социализацией ВСС.

4. На основе социологического исследования выявлено, что представители командного состава, в силу своей ценностной приверженности к армейской организации, содействуют формированию отдельных профессиональных компетенций, но далеко не в полной мере способны обеспечить становление готовности ВСС к эффективному поведению на современном рынке труда. Данные показали, что агенты армейской социализации различаются в интенсивности и качестве социализирующего воздействия на солдат. Выявлено, что одним из социализирующих механизмов является доверие, которое вызывают агенты социализации, успешные как внутри, так и вне военной организации.

5. Предложена и обоснована модель управления профориентационной социализацией военнослужащих на всех трех уровнях социального действия: культурном, организационно-культурном и личностном. Модель предполагает раннее выявление профессиональных ориентаций ВСС, осуществление профориентационной работы и реализации программы профориентационной социализации по освоению компетенций, актуальных на современном рынке труда.

Теоретическая значимость исследования:

Раскрыта роль индивидуальных и организационных ценностей как социальных регуляторов профориентационной работы с военнослужащими срочной службы. Раскрыта роль доверия к субъектам профориентационной работы как механизма социализации. Доказано, что деятельность в условиях

военной службы и на предприятиях гражданского сектора регулируется разными организационными ценностями. Предложенная модель управления даёт возможность совершенствования профориентационного подхода в системе всей армейской социализации в качестве её основного компонента.

Практическая значимость работы. Результаты диссертационного исследования могут быть использованы в вузовских курсах «Социология управления» и «Социология профессий», в качестве методического материала для профессиональной подготовки специалистов-воспитателей войсковых частей МО РФ и иных силовых структур.

Соответствие диссертации Паспорту специальностей ВАК РФ.

Содержание диссертационного исследования соответствует паспорту специальности 22.00.08 — «Социология управления» по следующим пунктам:

— п. 14. — типологические модели управленческого процесса: признаки, характер управленческих отношений, стили руководства;

— п. 24. — ценности, мотивы и ориентации личности в системе управления.

Достоверность и обоснованность результатов исследования определяются непротиворечивостью основных теоретических положений, а также сопоставлением собственных эмпирических материалов с данными социологических исследований по тематике диссертационной работы.

Апробация работы. Результаты исследования нашли свое отражение в 21 публикации общим объемом 7,8 п.л. (личный вклад — 6,3 п.л.), из них 6 статей в изданиях, рекомендованных ВАК РФ, и представленных:

— на 10-ти Международных научно-практических конференциях: «Девиация и делинквентность: социальный контроль», Нижний Новгород, 2006; «Государственное регулирование экономики. Инновационный путь развития», Нижний Новгород, 2011; «Система ценностей современного общества», Новосибирск, 2012; «Социология, политология, философия и история: тенденции развития в современном мире», Новосибирск, 2012; «Социокультурные корни насилия в современном обществе», Нижний Новгород, 2013; «Социальные

инновации в развитии трудовых отношений и занятости в XXI веке», Нижний Новгород, 2014; «Специфика профессиональной деятельности социальных работников», Нижний Новгород, 2015; «Теоретические и методологические проблемы современных наук», Новосибирск, 2015; «Помогающие профессии: научные обоснования и инновационные технологии», Нижний Новгород, 2016; «Трансформация человеческого потенциала в контексте столетия», Нижний Новгород, 2017;

— на Всероссийской научной конференции «Фундаментальные и прикладные исследования современной психологии: результаты и перспективы развития», посвященной 45-летию ИП РАН и 90-летию со дня рождения Б.Ф. Ломова, Москва, 2017.

Структура работы. Диссертационная работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованной литературы, приложений с основными статистическими данными, методическими рекомендациями и актами внедрения.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во **Введении** обосновывается актуальность темы исследования, анализируется степень научной разработанности проблемы социализации личности в современных социально-экономических условиях, центральными из которых являются ценностные противоречия в обществе. Определены объект, предмет, цель, задачи и сформулирована гипотеза исследования, представлены теоретико-методологические основы и эмпирическая база исследования, раскрыты положения научной новизны, выносимые на защиту, теоретическая и практическая значимость диссертационной работы и результаты апробации полученных результатов.

Первая глава **«Социализация в армейской организации: анализ факторов и проблемы управления»** посвящена рассмотрению особенностей реализации комплекса социализационных мероприятий в условиях военной службы.

В 1-ом параграфе **«Особенности социализации в современном российском обществе»** рассмотрены основные трансформации ценностных

ориентаций граждан современной России. В ходе теоретического анализа рассмотрены такие категории, характеризующие современное российское общество, как противоречивость ценностных ориентаций и формирование человека «рыночной ориентации». Анализируется динамика трансформаций отношения молодого поколения россиян к труду и военной службе. Показаны ценностные установки молодых граждан страны в отношении прохождения ими военной службы по призыву. Дан анализ результатов как опубликованных ранее другими авторами, так и проведенных диссертантом исследований ценностных ориентаций военнослужащих в виде сравнительного анализа различных их категорий, а также с позиций временной динамики у ВСС в начале и конце службы.

Во 2-м параграфе **«Характеристики социальных взаимодействий военнослужащих в условиях вариативности организационных субкультур войсковых частей»** раскрываются объективная и субъективная стороны отношений между военнослужащими. Представлена авторская классификация организационных особенностей войсковых частей, базирующаяся на различиях в служебном предназначении, штатной численности, продолжительности службы в них ВСС и позволяющая представить их в виде четырех условных конструктов — «линейных», «специального предназначения», «учебных» и «дисциплинарных», что позволит определить возможности и вероятные организационные барьеры социализации ВСС.

Включены данные анализа авторских исследований по изучению характера повседневных взаимодействий военнослужащих. Показано, что воздействия на ВСС со стороны должностных лиц зачастую имеют фрагментарный характер. Установлено, что численность подразделения и продолжительность пребывания ВСС в нём не являются значимыми факторами интенсивности индивидуальных воздействий. Можно предположить, что достижение целей эффективной армейской социализации более вероятно в тех организациях, где должностные лица части целенаправленно управляют социализацией своих подчиненных.

В 3-ем параграфе **«Нормативно-управленческий подход и должностные**

социализационные практики в первичном войсковом звене» представлены положения Концепции воинского воспитания как нормативной основы армейской социализации, утвержденной Президентом РФ в 2002 г., где указаны основные направления социализационной работы, агенты воздействия и их функциональные обязанности. Показано, что система армейской социализации нуждается в своем целеполагающем усовершенствовании, позволяющем повысить её качество.

4-ый параграф **«Профориентация и пути ее реализации в условиях военной службы»** посвящен рассмотрению проблем действующей системы армейской профориентации, реализуемой в рамках профессионально-психологического отбора: проводимая специалистами подразделений профотбора нормативная деятельность ориентирована на тех, кто поступил на военную службу или либо готов продолжить её на профессиональной основе в качестве офицера или контрактника. Существующий профориентационный подход нуждается в своем усовершенствовании за счет расширения поля социализирующих воздействий в отношении тех ВСС, кто планирует трудоустройство на предприятиях гражданского сектора экономики.

Вторая глава **«Ценностные ориентации военнослужащих в контексте их готовности к армейской службе или трудовой деятельности на предприятиях гражданского сектора экономики»** содержит анализ результатов изучения организационно-ценностных предпочтений военнослужащих разных категорий и готовности ВСС к предстоящей после службы профессиональной деятельности в условиях вариабельности существующих организационных культур (ОК).

1-ый параграф **«Профессиональные выборы военнослужащих срочной службы»** посвящен анализу выборов ВСС в отношении перспективной после службы сферы трудовой деятельности. Из 389 респондентов 162 провели оценивание ОК организаций силовой направленности (МО РФ, МВД РФ, ФСБ, ФСИН, МЧС, охрана, инкассация), 227 — предприятий гражданского сектора экономики.

Полученные данные свидетельствуют, что выборы солдат достаточно

разнообразны и во многих случаях предусматривают вариативность сфер предполагаемой трудовой деятельности. Обобщенные процентные показатели выборов профессиональных предпочтений представлены в таблице 1.

Таблица 1

Обобщенные показатели профессиональных выборов

Определились с профессиональными выборами	%	Не определились с профессиональными выборами	%
Служба по контракту в силовых структурах, охране или инкассация	81	Неопределенные выборы, указывающие вариативность сфер деятельности	15
Получение образования в ВУЗ (ВВУЗ, СУЗ)	56	Не дали ответ о своих предпочтениях	align="center">14
Предпринимательская деятельность	8		
Работа по найму в гражданской сфере	62		

В таблице сумма показателей превышает 100% по причине вариативности выборов респондентов.

Установлено, что значительная часть ВСС намерена связать своё профессиональное будущее с работой на гражданских предприятиях. Их профессионализация, как и тех респондентов, кто планируют продолжить или повысить уровень образования в гражданских учебных заведениях (46%), откладывается на неопределенное время. Респонденты, выбравшие профессии по принципу аналогии с военной службой, будут ограничены сходством деятельности в ВС и вне их. 29% ВСС сделали неопределенные выборы или не дали ответа вообще. И только те, кто готов поступить в военные ВУЗы (10%) или заключить контракты с МО РФ (26%), могут получить за время срочной службы достаточно полную военно-профессиональную ориентированность. Всё это свидетельствует о необходимости вариативного характера армейской профориентационной социализации по причине разнообразия выборов ВСС.

Во 2-ом параграфе **«Ценностная готовность военнослужащих к армейской службе или трудовой деятельности в гражданском секторе экономики»** дается определение ценностной готовности как соответствия индивидуальных ценностей ВСС ценностям корпоративной и организационной культуры предприятия. Представлен анализ показателей оценивания респондентами предпочтительных типов организационной культуры силовых организаций (ВСС_{ВС}) и предприятий гражданского профиля (ВСС_{ГР}). Показатели клановых (К), адхократических (А), деловых (в оригинале методики —

рыночных) (Д) и иерархических (И) компонент, а также сочетаний преобладающих значений характеристик в виде организационных диад (ОД) с различными удельными весами представлены в таблице 2. Определение статистически значимых различий показателей проведено с помощью метода углового преобразования Фишера.

Таблица 2

Оценивание ВСС предпочтительного типа ОК и ОД, %

Респонденты	Предпочтительный тип организационной культуры									
	К	А	Д	И	Удельный вес организационных диад					
					К-А	К-Д	К-И	А-Д	А-И	Д-И
ВСС _{Вс} (n = 162)	33	21	22	24	32	27	26	7	5	11
ВСС _{Гр} (n = 227)	32	23	23	22	27	21	27	15	6	14
Статистически значимые различия (ϕ^* — угловой критерий Фишера)										
ВСС _{Вс} — ВСС _{Гр}	–	–	–	–	–	–	–	*	–	–

Суммы процентных оценок ОД превышают 100% по причине вариативности ответов в тех случаях, когда альтернативы выборов имеют одинаковые значения; символ «*» — различия статистически значимы.

Результаты оценивания показали, что различия, предпочтительные для военнослужащих, планирующих для себя силовые структуры или желающих работать в гражданской сфере, очень незначительны. Все они едины в необходимости улучшения отношений без учета различий между организационными условиями силовой структуры и гражданского предприятия. Необходимо отметить, что в предпочтениях ВСС_{Гр}, ориентированных на гражданскую сферу деятельности, выявляется тенденция к увеличению инновационно-деловой диады А-Д (15%). При этом общая ценностная доминанта в этой группе все равно остается клановой — 32%, а инновационная компонента (23%) не является более выраженной, чем иерархическая (22%) и деловая (23%), создавая тем самым определенную аморфность организационно-ценностной среды. Это указывает на то, что в настоящее время военнослужащие, включая представителей всех изучаемых групп, недостаточно ясно сориентированы в особенностях принципа построения тех организаций, где они планируют свою профессиональную самореализацию, или сами организационные факторы не имеют для них особой значимости.

3-ий параграф «**Ценностные ориентации агентов армейской социализации**» посвящен анализу результатов фактического оценивания

организационной культуры воинской части офицерским составом, военнослужащими-контрактниками и теми солдатами, кто в своих выборах обозначил намерения продолжить деятельность в организациях силовой направленности (ВСС_{ВС}). Результаты анализа представлены в таблице 3.

Таблица 3

Оценивание фактического типа ОК и ОД, %

Респонденты	Фактический тип организационной культуры									
	К	А	Д	И	Удельный вес организационных диад					
					К-А	К-Д	К-И	А-Д	А-И	Д-И
1. Офицеры (n= 60)	16	14	32	38	0	3	10	7	3	80
2. Военнослужащие-контрактники (n= 140)	24	16	26	34	4	19	35	6	4	46
3. Военнослужащие срочной службы — ВСС _{ВС} (n=162)	27	17	24	32	12	21	40	4	3	38
Статистически значимые различия (ϕ^* — угловой критерий Фишера)										
Офицеры — ВК	—	—	—	—	—	*	*	—	—	*
Офицеры — ВСС _{ВС}	*	—	—	—	*	*	*	—	—	*
ВК — ВСС _{ВС}	—	—	—	—	*	—	—	—	—	—

Суммы процентных оценок ОД превышают 100% по причине вариативности ответов в тех случаях, когда альтернативы выборов имеют одинаковые значения; символ «*» — различия статистически значимы.

Эмпирические данные показали, что все категории респондентов оценили существующий тип ОК как образец доминирования иерархической организационной компоненты силовой структуры; ценности инноваций минимальны. Наличие ценности отношений у контрактников и ВСС_{ВС} (24% и 27%) против офицерских показателей (16%) свидетельствует о том, что вне офицерского влияния остальные военнослужащие выстраивают взаимодействия, исходя из качества межреферентных отношений своих групп. Данное обстоятельство свидетельствует о нивелировании социализирующих воздействий в подразделениях, как в общем плане, так и в отношении ВСС_{ВС} в частности.

В 4-ом параграфе «Анализ качества социализирующих воздействий должностных лиц как агентов армейской социализации» представлены результаты оценивания деятельности следующих должностных лиц армейской организации: командиров подразделений (К), их заместителей по работе с личным составом (ЗК), сержантского состава (С) и войсковых психологов (ВПС). Результаты изучения представлены с позиций как временной динамики оценок в одной, так и сравнительного анализа двух армейских организаций:

общевоисковой (ОВЧ) и охраны (РО). Характеристики, вошедшие в состав групповых семантических универсалий признака «Социализирующая деятельность должностных лиц войсковых частей», представлены в таблице 4.

Таблица 4

Групповые семантические универсалии деятельности должностных лиц

№ пп	Характеристики	К		ЗК		С		ВПС	
		РО	ОВЧ	РО	ОВЧ	РО	ОВЧ	РО	ОВЧ
1	Квалифицированная	1.77	1.72	1.64	1.68	0.75	1.17	2.38	2.10
2	Многосторонняя	–	–	–	0.66	–	–	1.74	1.33
3	Высокоответственная	1.62	1.52	–	1.50	–	1.14	2.09	1.84
4	Помогает при призыве	–	–	–	–	0.86	1.11	–	1.80
5	Востребованная командованием	0.99	0.68	1.08	0.84	0.70	0.64	1.50	–
6	Помогает в прохождении службы	–	–	–	–	0.86	1.21	–	–
7	Способствует личностному развитию	–	–	–	–	–	–	1.45	–
8	Объединяет подчиненных	–	–	–	–	0,80	1,10	–	–
9	Вызывает доверие у подчиненных	0.95	0.88	0.88	0.71	0.56	0.73	1.84	1.32
10	Понятная для подчиненных	0.90	0.80	–	0.90	0.62	0.57	1.53	1.21
11	Имеет выраженные цели	–	–	–	–	0.75	1.01	1.97	–
12	Значимая для должностного лица	–	–	–	–	–	1.04	–	–
13	Решает проблемы подчиненных	1.06	0.84	–	0.84	–	0.74	1.52	1.11
14	Необходимая	–	–	–	–	–	1.06	–	–
15	Близкая к проблемам подчиненных	–	–	–	–	–	–	–	1.19

В таблице в качестве значимых не включены средние числовые значения оценки признака, которые не вошли в 10%-ный интервал отступа от границ диапазона между максимальными значениями дихотомически представленной категории; минимум оценивания составляет 0 баллов, максимум — 3 балла.

Можно сказать, что в условиях разного оценивания качества деятельности агентов система армейской социализации, включая и её профориентационную составляющую, нуждается в усовершенствовании. К наиболее значимому необходимо отнести установленный факт достаточно высокого кредита доверия солдат к тем должностным лицам, кто несет ответственность за профориентацию увольняемых ВСС – психологи войсковых частей (рисунок 1).

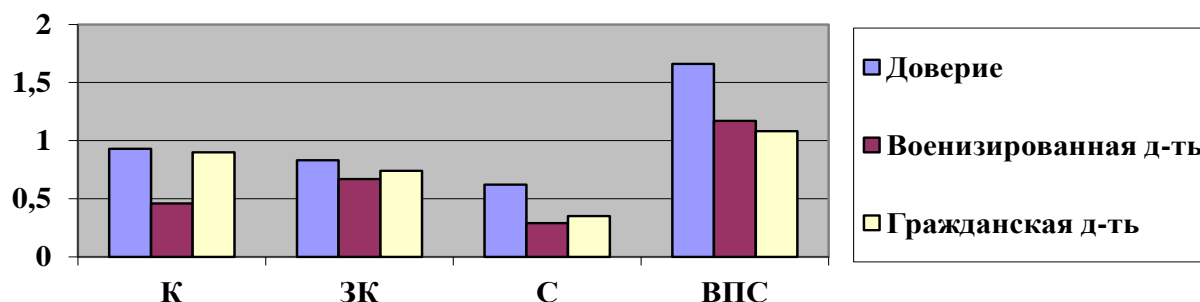


Рисунок 1. Гистограмма показателей доверия к должностным лицам и профориентационной социализирующей направленности их деятельности

В 5-ом параграфе «**Модель управления профориентационной**

социализацией военнослужащих срочной службы» изложены принципы, способы и практические рекомендации по реализации её мероприятий.

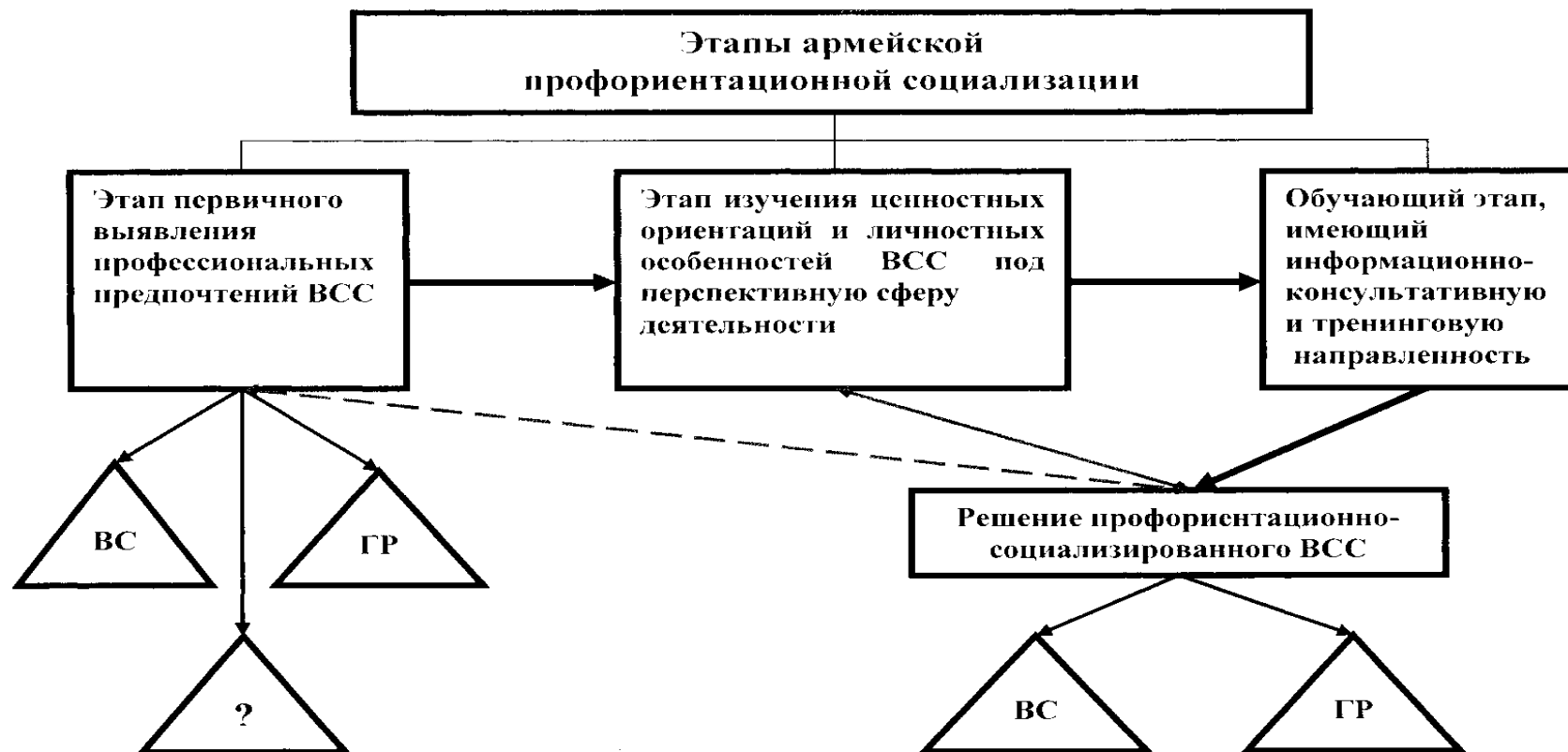
Основополагающими принципами являются:

- раннее выявление профессиональных выборов ВСС;
- обогащение традиционной части армейской профориентации социализационной составляющей;
- предметная и целеполагающая деятельность агентов армейской социализации в контексте вариативности сфер трудовой занятости солдат после прохождения службы.

К основным способам относится деятельность по первичному выявлению профессиональных предпочтений и изучению ценностных ориентаций ВСС под перспективную трудовую деятельность, информационно-консультативная работа по проблемам развития предприятий традиционного и инновационного менеджмента, проведение встреч с представителями бизнеса по месту прохождения службы. Определенным ресурсом обладают тренинговые занятия по развитию навыков составления резюме, проведения собеседования при трудоустройстве. В качестве коллективного социального продукта целесообразно создание «имидж-пакетов» по формированию положительных образов перспективных видов деятельности с целью создания и закрепления обратной связи у оптантов.

К перспективному направлению социализирующей деятельности можно отнести разработку и проведение занятий в контексте социальной, экономической и финансовой грамотности: открытие своего дела, написание бизнес-планов, получение кредитов, фрилансерство, лидерство, привлечение людей в команду и иные навыки из области soft-skills («мягких навыков»).

В качестве практических рекомендаций предложена система поэтапной социализирующей деятельности. Графическое изображение модели управления профориентационной социализацией ВСС представлено на рисунке 2.



где:

— ВС — выборы военизированной направленности;

— ГР — выборы гражданской сферы деятельности;

— ? — неопределенные выборы;

— \longleftrightarrow — сопоставление решения ВСС с результатами изучения;

— \dashrightarrow — соотнесение решения ВСС с изначальными ориентациями.

Рисунок 2. Графическое изображение модели управления профориентационной социализацией ВСС

В Заключении подведены итоги диссертационного исследования и сформулированы основные выводы. Теоретико-методологическая основа исследования позволила рассмотреть процесс армейской социализации как социальное действие, обусловленное общественными ценностями, спецификой организационной культуры и собственной мотивацией военнослужащих срочной службы. На каждом его уровне были обнаружены специфические противоречия, затрудняющие процесс армейской социализации, а также были выявлены факторы, имеющие ресурсный профориентационный социализирующий потенциал. В качестве основного результата исследования представлена авторская модель управления профориентационной социализацией военнослужащих срочной службы. Практические рекомендации — в виде учебно-тренинговых модулей — приняты к внедрению в войсковой части 12801 (акт № 237 от 22.02.2018 г.), региональном управлении военной полиции по Западному военному округу (акт от 3.8.2018 г.).

Цель и задачи исследования решены, заявленная к рассмотрению гипотеза подтвердилась.

В Приложениях представлены инструментарий исследования, эмпирические данные, рекомендации и акты внедрения.

Основное содержание диссертационной работы представлено в следующих публикациях:

В изданиях, рекомендованных ВАК РФ:

1. Власкин, В.Ю. Отношение военнослужащих к профессии войскового психолога / Л.Н. Захарова, В.Ю Власкин // Личность. Культура. Общество. — М.: ЛКО, 2014. — Том XVI. — Вып. 3–4. — № 83–84. — С. 213–223. (0,3 / 0,6 п.л.)

2. Власкин, В.Ю. Ценности воинской службы как ресурс социализации военнослужащих / В.Ю Власкин // Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики. — Тамбов: Грамота, 2015. — № 12 (62): в 4-х ч. — Ч.1. — С. 40–44. (0,5 п.л.)

3. Власкин, В.Ю. Социализационные аспекты профессиональной деятельности психолога армейской организации / В.Ю Власкин // Личность. Культура. Общество. – М.: ЛКО, 2016. – Том XVIII. – Вып. 3–4. – № 91–92. – С. 176–184. (0,5 п.л.)

4. Власкин, В.Ю. Профориентационный аспект деятельности субъектов армейской социализации в контексте организационно-культурных ценностей военнослужащих / В.Ю Власкин // Общественные науки. – М.: АНО «Международный исследовательский институт», 2016. – № 5. – С. 281–289. (0,4 п.л.)

5. Власкин, В.Ю. Профессиональное самоопределение и организационные ценности военнослужащих срочной службы / З.Х. Саралиева, Л.Н. Захарова, В.Ю Власкин // Известия Уральского федерального университета. Серия 3. Общественные науки. – Екатеринбург. – 2016. – № 1 (149). – С. 41–51. (0,2 / 0,6 п.л.)

6. Власкин, В.Ю. Организационные взаимодействия военнослужащих: социализационный аспект / В.Ю Власкин // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. – 2017. – № 2 (46). – С. 96–100. (0,4 п.л.)

Публикации в других изданиях:

7. Власкин, В.Ю. Типология проблемного поведения военнослужащих / Л.Н. Захарова, В.Ю Власкин // Девиация и делинквентность: социальный контроль: сборник материалов международной конференции: в 2-х т. – Том 2 / Под ред. проф. З.Х. Саралиевой. – Н. Новгород: Издательство НИСОЦ, 2006. – С. 153–154. (0,1/0,2 п.л.)

8. Власкин, В.Ю. Социологический анализ особенности реорганизации армейских структур при создании нового облика Вооруженных сил России / В.Ю Власкин // Государственное регулирование экономики. Инновационный путь развития: материалы VIII международной научно-практической конференции: в 2-х т. – Том II. – Н. Новгород: Изд-во ННГУ им. Н.И. Лобачевского, 2011. – С. 99–101. (0,2 п.л.)

9. Власкин, В.Ю. Детерминанты социальной дезадаптации военнослужащих / В.Ю Власкин // Социология, политология, философия и история: тенденции развития в современном мире: материалы международной заочной научно-практической конференции (17 сентября 2012 г.). – Новосибирск: Изд-во «Сибирская ассоциация консультантов», 2012. – С. 42–46. (0,2 п.л.)

10. Власкин, В.Ю. Сравнительный анализ ценностных ориентаций военной службы различных категорий военнослужащих / В.Ю Власкин // Система ценностей современного общества: сборник материалов XXIV международной научно – практической конференции / Под общ. ред. С.С. Чернова. – Новосибирск: Изд-во НГТУ, 2012. – С. 113–118. (0,2 п.л.)

11. Власкин, В.Ю. Актуальная и перспективная социализация военнослужащих как условие сокращения насилия в вооруженных силах / В.Ю Власкин // Социокультурные корни насилия в современном обществе / Под общ. ред. проф. З.Х. Саралиевой. – Н. Новгород: Изд-во НИСОЦ, 2013. – С. 67–71. (0,2 п.л.)

12. Власкин, В.Ю. Организационные условия процесса социализации военнослужащих срочной службы / В.Ю Власкин // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – М.: Литера, 2014. – № 10 (69). – С. 432–436. (0,4 п.л.)

13. Власкин, В.Ю. Профессиональная поддержка процесса социализации военнослужащих срочной службы / В.Ю Власкин // Социальные инновации в развитии трудовых отношений и занятости в XXI веке / Под общ. ред. проф. З.Х. Саралиевой. – Н. Новгород: Изд-во НИСОЦ, 2014. – С. 578–582. (0,2 п.л.)

14. Власкин, В.Ю. Субъекты социализации военнослужащих: войсковой психолог как специалист профессии социномического типа / В.Ю Власкин // Альманах современной науки и образования. – Тамбов: Грамота, 2014. – № 10 (88). – С. 46–53. (0,6 п.л.)

15. Власкин, В.Ю. Деятельность психолога армейской организации в контексте социальных ожиданий военнослужащих по призыву / В.Ю Власкин //

Теоретические и методологические проблемы современных наук: материалы XVI Международной научно-практической конференции (Новосибирск, 16 ноября 2015 г.). – Новосибирск: ООО «ЦСРНИ», 2015. – С. 57–65. (0,3 п.л.)

16. Власкин, В.Ю. Повседневные взаимодействия в армейских организациях: социализационный аспект / В.Ю Власкин // Международный научный журнал «Инновационная наука» – Уфа: АЭТЕРНА, 2015. – № 12: в 3-х ч. – Ч.3. – С. 233–236. (0,2 п.л.)

17. Власкин, В.Ю. Социальная работа в армейских организациях / В.Ю Власкин // Специфика профессиональной деятельности социальных работников / Под общ. ред. проф. З.Х. Саралиевой. – Н. Новгород: Изд-во НИСОЦ, 2015. – С. 213–221. (0,4 п.л.)

18. Власкин, В.Ю. Помогающий характер деятельности должностных лиц армейской организации в контексте временной периодизации военной службы по призыву / Л.Н. Захарова, В.Ю Власкин // Помогающие профессии: научные обоснования и инновационные технологии / Под общ. ред. проф. З.Х. Саралиевой. – Н. Новгород: Изд-во НИСОЦ, 2016. – С. 127–136. (0,2 / 0,4 п.л.)

19. Власкин, В.Ю. Профориентационная социализация как обновленная парадигма социально-психологической подготовки в условиях военной службы / Л.Н. Захарова, В.Ю Власкин // Трансформация человеческого потенциала в контексте столетия / Под общ. ред. проф. З.Х. Саралиевой: в 2 т. – Т 1. – Н. Новгород: Изд-во НИСОЦ, 2017. – С. 416–424. (0,2 / 0,4 п.л.)

20. Власкин, В.Ю. Социализационный потенциал должностных лиц армейских организаций / В.Ю Власкин // Успехи современной науки. – Белгород: «Эпицентр», 2017. – Том 7. – № 1. – С. 20–26. (0,5 п.л.)

21. Власкин, В.Ю. Профориентационная социализация как обновленная парадигма социально-психологической подготовки к трудовой деятельности / Л.Н. Захарова, В.Ю. Власкин, О.М. Орлова // Фундаментальные и прикладные исследования современной психологии: результаты и перспективы развития / Отв. ред. А.Л. Журавлёв, В.А. Кольцова. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2017. – С. 2603–2611. (0,1 / 0,4 п.л.)