

Власкин В.Ю. ©

Психолог войсковой части Министерства обороны РФ

ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ УСЛОВИЯ ПРОЦЕССА СОЦИАЛИЗАЦИИ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ СРОЧНОЙ СЛУЖБЫ

Аннотация

В статье представлены результаты изучения базовых характеристик армейской организации, которые способны отразить различную степень готовности субъектов социализации к воздействию на военнослужащих. Решение вопроса об эффективном субъект – объектном взаимодействии между военнослужащими срочной службы и субъектами социализационного воздействия на них может находиться в причинно – следственной взаимосвязи с организационными ожиданиями всех участников совместной воинской деятельности.

Ключевые слова: субъекты социализации, должностные лица, климат среды (организации), доверие.

Keywords: subjects of socialization, officials, de climate of surroundings, trust.

Современный этап модернизации Вооруженных Сил России характеризуется значительным усилением внимания к проблеме надежного и эффективного функционирования человека в условиях прохождения им военной службы. Конкретным шагом реализации деятельности в этом направлении является объединение усилий управленческого и командного состава всех уровней военных организаций, а также тех должностных лиц органов воспитательной работы, которые, не будучи военнослужащими, выполняют в войсковых частях различные, прежде всего социализационные, функции в отношении солдат срочной службы.

Одно из определений термина «Социализация» позиционирует его как процесс включения индивида в социальные отношения. Он осуществляется при соблюдении ряда условий, которых принято обозначать как факторы социализации. К ним традиционно относят целенаправленное воспитание, обучение и, по мнению Г.М. Андреевой, «...случайные социальные воздействия» [2]. Говоря о сфере практической деятельности, можно также отметить, что на протяжении всего процесса социализации индивид имеет дело, по словам А.Н. Леонтьева, с «...расширением каталога деятельностей» [5, с. 188]. При этом происходят следующие чрезвычайно важные процессы: ориентировка в системе связей, присутствующих в каждом виде деятельности и освоение личностью в ходе реализации деятельности новых ролей и осмысление их значимости.

Перспективной для изучения, на взгляд автора, является гипотеза, устанавливающая причинно – следственную связь между ожиданиями всех категорий военнослужащих, помещенных в те социализационные условия, которыми располагает военная организация, и процессом успешной, вторичной для солдат срочной службы, социализации при службе в армии. Оптимальное же соотношение данных ожиданий способно формироваться благодаря эффективному субъект – объектному взаимодействию участников процесса социализации, которое, в свою очередь, зависит от позитивного отношения военнослужащих срочной службы к субъектам социализации армейских структур, формируемого на основе доверия к ним.

Говоря о проблемах отношений между военнослужащими, необходимо отметить тезис В.Н. Мясищева о том, что «... в процессе взаимодействия ... воспитатель может обнаруживать требовательное, снисходительное, любовное, неприязненно-внимательное, пренебрежительное, справедливое или пристрастное и тому подобное отношение к ученику, а ученик - отвечать ему уважением, любовью, боязнью, враждебностью, недоверием, скрытностью, откровенностью, искренним или показным отношением. Взаимоотношение играет существенную роль в характере процесса взаимодействия и, в свою очередь, представляет результат взаимодействия...» [6].

Изучение проблем субъект – объектных взаимодействий между военнослужащими, по мнению автора, наиболее целесообразно с позиций детального изучения, прежде всего, тех базовых принципов построения армейской организации, которые способны определять характер условий реализации данных взаимоотношений. В этой связи главной задачей можно считать определение содержательных характеристик тех принципов построения организации, которыми индетерминируются направленность и готовность к социализационным воздействиям субъектов социализации по отношению к подчиненным и качество обратной связи со стороны последних, т.е. объектов социализации.

Несмотря на общую базовую основу армейских частей (метафорическая «армия» в терминах «ордерного подхода» Л.П. Аксеновской) [1, с. 5], имеют место некоторые их организационные различия, связанные с их штатно - должностным предназначением. Принципиальным же отличием, по мнению многих исследователей, способно являться лишь отношение к человеку в самой организации [3, с. 151-152].

Методологической основой проведенного автором исследования послужила теория типологии организационных культур К. Камерона и Р. Куинна; основу эмпирической части составил разработанный авторами теории метод диагностирования типа организационной культуры ОСАИ [4, с. 53-60]. Анализ базовых принципов построения армейских организаций был проведен посредством изучения выборов респондентов из состава командного звена двух войсковых частей: дисциплинарной (далее - ДВЧ) и военной комендатуры (ВК). Выборы респондентов, согласно регламента методики, осуществлялись применительно для позиций «теперь» (текущие характеристики организации) и «предпочтительно» (оптимальные, на взгляд респондентов, базовые изменения – альтернативы, позволяющие организации быть наиболее успешной). Справочно: авторы методики дифференцируют организации как имеющие в своей основе определенные типы культур: иерархические (D), рыночные (C), клановые (A) и адхократические (B). Для более детального анализа результатов автор посчитал необходимым выделить, помимо определенного респондентами основоопределяющего базового конструкта организации, ту из компонент (альтернатив), оценки которых незначительно уступают доминирующим; сравниваемые армейские организации, будучи по своему типу априори иерархическими (в основе базовая компонента D), могут отличаться друг от друга по второй компоненте - любой из трех оставшихся альтернатив. Такое выделение можно применять для обозначения своеобразной «организационной диады», изучение параметров которой способствует более глубокому анализу полученных результатов. Результаты представлены в таблице 1.

Таблица 1

Соотношение базовых организационных компонент различных войсковых частей

Оцениваемые категории методики	Соотношения базовых альтернатив			
	Теперь для ДВЧ	Теперь для ВК	Предп-но для ДВЧ	Предп-но для ВК
1. Важнейшие характеристики	D – C	D – C	C – D	A - C
2. Общий стиль лидерства в организации	C – D	C - A	D – A	A - C
3. Управление подчиненными	D – C	D – A	D - C	A - B
4. Связующая сущность организации	D – C	D – A	A - C	A - C
5. Стратегические цели	D – C	D – A	D – C	A - D
6. Критерии успеха	D - C	D – A	D – A	A - D
Средняя оценка (организационная диада)	D – C	D – C	D - A	A - D

Сравниваемые части можно дифференцировать как организации, имеющие в основе своих построений иерархически–рыночные (диада «D–C» в оценках позиции «теперь») базовые компоненты. Такое положение дел индетерминируется основополагающим принципом изначального создания армейской части как механизма государственной силовой структуры: прежде всего - вертикаль «управление – подчинение» (иерархическая компонента D), наличие второй компоненты диады (C - рыночный тип культуры) обуславливается условиями

«служебной конкуренции» подразделений между собой, а также среди отделов и служб внутри самой военной организации.

Особый интерес для анализа представляют результаты текущего и перспективного оценивания, то есть желаемого для оптимального развития организации, сделанного респондентами в графе «предпочтительно» категории номер 3 методики («Управление подчиненными»). Образовавшиеся при этом организационные диады в достаточной мере, на взгляд автора, характеризуют направленность и степень потенциальной готовности субъектов социализации из числа командного состава к социализационному воздействию на подчиненных. Видно, что в интересующем нас вопросе управления среди респондентов сравниваемых армейских организаций наблюдаются конкретные разногласия – наличие клановой компоненты в сочетании с желательностью изменений путем увеличения адхократического признака (диада альтернатив А-В) для военной комендатуры; командный же состав дисциплинарной воинской части (ДВЧ) не изменил свое мнение как в вопросе соотношения базовых диад (соотношение компонент D-C) в настоящее время так и в варианте их предпочтительного распределения. В данном случае можно говорить о высокой вероятности отсутствия поиска социализационных ресурсов в работе применительно к командному звену дисциплинарной части (ДВЧ) по причине их не востребованности, истинной или мнимой, для основных субъектов социализации. При этом важно учитывать тот фактор, что значительная часть респондентов данной категории является одновременно и заказчиками деятельности по отношению к другим специалистам, участвующих в процессе социализации военнослужащих срочной службы. Такое положение дел, по всей видимости, способно создать в данной организации определенные трудности как субъект – объектных взаимодействий вообще, так и социализационного воздействия в частности.

Зачастую многие командиры склонны относиться к подчиненным лишь с позиций вертикали «начальник - подчиненный», упуская при этом о важности аспекта формирования у подчиненных новой для них социальной роли защитника Отечества посредством включения солдат в т.н. «войсковое братство»; данное ресурсное, на взгляд автора, изменение возможно путем увеличения клановой компоненты А - по аналогии с позицией командного звена части ВК. В качестве иллюстрации желаемой реализации этого организационного ресурса можно привести определенный ряд обыденных формул, существующих в обществе у всех на слуху: «батяня - комбат», «комбат сказал – вперед, сынки», «мы от солдата и до маршала одна семья» и т.д. При реализации такого социализаторского подхода велика вероятность более эффективного субъект – объектного взаимодействия за счет более доверительного отношения солдат к своим командирам, что, в свою очередь, сделает процесс социализации более успешным.

Говоря о предметно – содержательном распределении «каталога» социализационной деятельности применительно к ее субъектам, необходимо, прежде всего, рассмотреть содержание нормативной деятельности тех должностных лиц, кто определяет штатную их категорию. Основные нормативные документы, регламентирующие деятельность военнослужащих Вооруженных Сил, предписывают выполнение функций социализации, в первую очередь, всем должностным лицам руководящего звена и командного состава. Статья 78 общевоинских уставов ВС РФ определяет, что «...командир (начальник) на основе задач, решаемых в государстве и Вооруженных Силах, обязан постоянно воспитывать подчиненных военнослужащих...» [7, с. 29].

Помимо основополагающих нормативных актов, к коим относится цитируемый документ, для войсковых частей разработан ряд положений узкопрофильной направленности, в которых регламентируются сферы деятельности как персонифицированных субъектов социализации, так и принципы работы системы воспитательного воздействия в целом [8]. Исследователь процессов социализации К. Харрелман в своих работах отмечал, что эффективность социализации, т.е. процесса усвоения моральных норм, социальных ожиданий и поведенческих образцов, позволяющего взрослому человеку успешно включиться в социальную жизнь, зависит от того, насколько хорошо будут согласованы личные ресурсы человека и процессы социальной интеграции [10]. Является очевидным то обстоятельство, что

военнослужащий, оставляя при призыве нерешенные или назревающие конфликты в гражданской жизни, оказывается в ситуации, не позволяющей ему участвовать в их решении. Резкая смена обстановки, неопределенность будущего зачастую вызывают определенную психическую напряженность. Возникшее конфликтное напряжение нередко проявляется в агрессии, направленной не только вовне, но и на самого себя, а также в других девиантных поступках. Отсутствие адекватных на тот момент социализационных мероприятий личной или коллективной направленности способствует возникновению в подразделениях различных противоправных действий. В этой связи закономерно отнесение насилия среди военнослужащих, равно как и уклонение их от прохождения воинской службы, к результату не эффективной деятельности субъектов социализации.

Иллюстрацией данного предположения могут служить данные проведенного автором панельного (в 2011 и 2013 гг.) социологического исследования с респондентами - военнослужащими дисциплинарных подразделений, отбывающими наказание за совершенные во время службы правонарушения. Респондентам, помимо ответов на ряд вопросов, касающихся генезиса насилия в армии, было предложено расставить приоритеты мероприятий профилактической направленности, проводимых в их частях с целью недопущения противоправных действий. Результаты представлены в таблице 2. Обработка полученных данных проведена с помощью методов математической статистики [9].

Таблица 2

Сравнение распределения ответов респондентов (ответы респондентов даны в процентах, значения U - критерия Манна – Уитни выражены в абсолютных числовых значениях)

Варианты ответов в позициях анкеты	Ответы респондентов			
	2011 год		2013 год	
	%	ранг	%	ранг
Меры превентивной направленности, осуществляемые командованием части (подразделения):				
- доведение законов об ответственности за правонарушения;	52.14	12	52%	10.5
- выступления должностных лиц военной прокуратуры;	%	5	22%	2
- показательные судебные процессы;	26.86	1	38%	9
- доведение приказов об осуждении военнослужащих;	%	7	36%	8
- демонстрация фильмов о дисциплинарных воинских частях;	21.33	6	52%	10.5
- непосредственно воспитательное воздействие.	%	4	26%	3
	34%			
	31.6%			
	26.07			
	%			
Эмпирическое значение U - критерия Манна – Уитни; его сравнение с критическими значениями на различных уровнях статистической значимости	$U_{\text{эмп}} = 14; U_{\text{эмп}} \gg U_{\text{кр}}$ ($p \leq 0.05$)			

В табл. 2: критические значения критерия ($U_{\text{кр}} = 3$) – при достоверности различий на 1%-ном уровне значимости ($p \leq 0.01$); $U_{\text{кр}} = 7$ – при достоверности различий на 5%-ном уровне значимости ($p \leq 0.05$); более высокие значения эмпирических величин критерия ($U_{\text{эмп}}$) указывают на отсутствие достоверных различий при сопоставлении ответов, которые были даны респондентами в 2011 и 2013 гг.[9].

Ранжирование полученных данных, статистическое обоснование отсутствия значимых различий в иерархии ответов респондентов позволяют сделать вывод о том, что практическая деятельность субъектов социализации в армейских организациях зачастую носит поверхностный характер. Приоритеты мероприятий превентивного характера, стабильность рангов оценок респондентами полученных иерархий демонстрируют однообразие в вопросах воздействия командного звена на военнослужащих срочной службы, смещение акцента социализационного влияния в область его пенитенциарной составляющей.

Другим важным результатом является стабильность низких показателей «включенности» субъектов социализации в процесс социализации своих подчиненных, о чем свидетельствуют ранги оценок в графе «непосредственно воспитательное воздействие». Даже признав определенное допущение о том, что командный состав выполняет функции социализации в ходе своей повседневной деятельности, - при проведении занятий по основным предметам военной подготовки, - во всех войсковых частях, где есть личный состав, существует определенное количество штатных специалистов, должностное предназначение которых заключается в реализации задач социализаторской направленности по отношению к военнослужащим.

Необходимо сделать существенное уточнение. В 2009 году в Вооруженных силах РФ произошли значительные реорганизационные мероприятия, затронувшие, среди прочих, категориальные и кадровые принципы комплектования армейских воспитательных структур. Принципиальные изменения, применительно к сфере социализационного воздействия, затронули следующие области: произошло категориальное перемещение специалистов социальной работы, информирования и общественно – государственной подготовки, войсковых психологов из офицерского состава в гражданский персонал ВС РФ, введение в штаты отдельных армейских организаций помощников командиров по работе с верующими военнослужащими из числа священнослужителей. Такие кадровые изменения, на взгляд автора, способны создать определенный организационный ресурс оптимизации социализации военнослужащих – гражданские специалисты и представители духовенства способны, выйдя за пределы сугубо служебно-боевых задач части, с позиций своих социальных ролей более широко взглянуть на проблемы военнослужащих всех категорий, в особенности тех, кто проходит военную службу по призыву.

Выводы:

1. Субъект – объектные взаимодействия в войсковых частях, несмотря на имеющиеся место различия в их штатно – должностном предназначении, способны иметь определенный организационный ресурс своего развития. В вопросе социализационного воздействия на подчиненных он возможен за счет изменения основных базовых компонент построения военной организации в сторону увеличения клановой составляющей. Важно подчеркнуть, что данное организационное изменение необходимо не только применительно к диадам «командир - солдат» или «солдат - солдат», но и к основной для армии вертикали «старший начальник – командир - солдат».

2. Изменение штатной воспитательной структуры ставит перед органами военного управления и командованием воинских частей задачу поиска путей оптимизации социализаторской деятельности субъектов социализации из числа гражданских специалистов.

3. Системное воздействие, т.е. согласование деятельности всех субъектов социализации на основе выстраивания доверительных субъект – объектных отношений с военнослужащими можно считать приоритетной задачей для всех должностных лиц, отвечающих за воспитание подчиненных.

Активный и целенаправленный поиск организационных ресурсов в русле эффективного социализационного воздействия, в конечном итоге, способен способствовать возвращению армии в ряд тех общественных институтов социализации, которым, по мнению Президента РФ, в обществе предписана традиционная роль социального лифта.

Литература

1. Аксеновская Л.П. Организационно – культурный консалтинг: ордерный подход // Психология бизнеса. СПб.: ИМАТОН, 2003. С. 5-9.
2. Андреева Г.М. Социальная психология. М., 1994.
3. Захарова, Л.Н. Психология управления: Учебное пособие / Л.Н. Захарова. Н. Новгород: Изд. Гладкова О.В., 2004. 271с.
4. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры. СПб.: Питер, 2001.
5. Леонтьев, А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. М.: Прогресс, 1975. 468 с.
6. Мясищев В.Н. Психология отношений. Воронеж, 1998.

7. Общевоинские уставы Вооруженных Сил Российской Федерации. М.: Военное издательство, 2008. 592 с.
8. Приказ Министра обороны РФ от 11.3.2004 г. № 70 «Об органах воспитательной работы Вооруженных Сил Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.innovbusiness.ru/pravo/DocumShow_DocumID_103319.html (дата обращения 8.8.2012 г).
9. Сидоренко Е. В. Методы математической обработки в психологии. СПб.: ООО «Речь», 2004. 350 с.
10. Hurrelmann K. Social Structure and Personality Development. Cambridge: Cambridge University Press. - 2009. 176 p.