DOI: 10.17117/no.2015.04.182

Поступила (Received): 29.04.2015

<http://ucom.ru/doc/no.2015.04.182.pdf>

info@sfedu.ru

Рогова Е.Е., Панкратова И.А., Какичева А.Ю. Особенности различных технологий переподготовки военнослужащих уволенных в запас в Российской Федерации

**Rogova E.E., Pankratova I.A., Kakicheva A.Yu.
Features various technologies retraining
of military of retired Russian Federation**

В статье представлены данные научного теоретико-практического исследования, посвященные анализу некоторых особенностей технологий переподготовки военнослужащих, уволенных в запас в Российской Федерации. Авторами обосновывается актуальность исследования обозначенной проблемы. В статье дается среднестатистический социологический портрет военнослужащего уволенного в запас, описываются проблемы с которыми сталкивается личность уволенная из Вооруженных Сил Российской Федерации. Авторы подчеркивают, что на современном этапе реформирования Вооруженных Сил финансирование программ по переподготовке бывших военнослужащих временно приостановлено, а поддержка со стороны стран Европейского Союза практически прекратилась, в тоже время предлагается перспективный план развития поддержки военнослужащих. В исследовании анализируются проблемы которые возникают при организации переподготовки. Делается акцент на том, что одна из самых главных заключается в том, что переобучаются взрослые люди, имеющие жизненный опыт, семью, определенный социальный и профессиональный статус, индивидуальные профессиональные предпочтения. Все это накладывает свой отпечаток на отношение человека, вынужденного пройти профессиональное переобучение, к учебе: срокам, методам, условиям

The article presents the research of theoretical and practical studies on the analysis of some features of the technology retraining of retired Russian Federation. The authors of the study indicated the urgency of the problem. The article gives a sociological portrait of the average soldier retired, describes the problems faced by a person dismissed from the Armed Forces of the Russian Federation. The authors emphasize that at the present stage of reforming the Armed Forces of the funding for the retraining of former military personnel are temporarily suspended, and the support of the European Union has almost stopped, at the same time offered a perspective plan for the development of support troops. The study analyzes the problems that arise when organizing training. The emphasis is on the fact that one of the most important is that retrain adults who have life experience, family, certain social and professional status, individual professional preferences. All this affects the attitude of the person who has to undergo vocational retraining, for learning: the timing, methods, conditions

Ключевые слова: адаптация, уволенные в запас, военнослужащие, переподготовка

Key words: adaptation, transferred to the reserve, military men, retraining

Рогова Евгения Евгеньевна

Доктор философских наук, доцент
Южный федеральный университет
г. Ростов-на-Дону, ул. Нагибина, 13

Rogova Evgenia Evgenievna

Doctor of Philosophical Science, Associate Professor
Southern federal university
Rostov-on-Don, Nagibina st., 13

Панкратова Ирина Анатольевна

Кандидат психологических наук, доцент
Южный федеральный университет
г. Ростов-на-Дону, ул. Нагибина, 13

Pankratova Irina Anatolievna

Candidate of Psychological Science, Associate Professor
Southern federal university
Rostov-on-Don, Nagibina st., 13

Какичева Анна Юрьевна

Студент
Южный федеральный университет
г. Ростов-на-Дону, ул. Нагибина, 13

Kakicheva Anna Urievna

Student
Southern federal university
Rostov-on-Don, Nagibina st., 13

Проблемами социальной адаптации офицеров, увольняемых в связи с сокращением российских Вооруженных Сил, стали заниматься на государственном уровне с 1991 г. В соответствии с распоряжением Президента Российской Федерации от 27 октября 1991 года № 66-рп при Правительстве РФ был образован Координационный совет по проблемам переподготовки офицеров, увольняемых в запас. С тех пор было издано достаточное количество нормативно-правовых документов, регламентирующих реализацию программ переподготовки и повышения квалификации.

В настоящее время в России имеется широкая сеть образовательных учреждений, которые могут быть использованы военнослужащими для получения гражданского профессионального образования, в том числе высшего или прохождения переподготовки по гражданской специальности. За время реформирования Вооруженных Сил дополнительно создано, практически по всей территории России, более 40 специализированных учебных центров, целенаправленно предоставляющих образовательные услуги военнослужащим, гражданам, уволенным с военной службы, и членам их семей.

Программы переподготовки и получение высшего образования гражданского профиля возможны в государственных образовательных учреждениях Минобразования России; программы переподготовки и повышения квалификации предлагаются в учебных центрах профессионального обучения Федеральной государственной службы занятости населения России, в учебных центрах, созданных на период сокращения Вооруженных Сил в рамках целевых программ при финансовой поддержке стран Европейского Союза, в негосударственных центрах переподготовки офицеров запаса, частных учебных заведениях.

К сожалению, на современном этапе реформирования Вооруженных Сил финансирование программ по переподготовке бывших военнослужащих временно приостановлено, а поддержка со стороны стран Европейского Союза практически прекратилась. В настоящее время организованы программы переподготовки бывших военнослужащих на базе военных вузов [1], но предложенные планы на практике еще не реализованы, не был также проведен анализ результативности этой работы.

Несмотря на предпринимаемые ранее меры по переподготовке большинство граждан, уволенных с военной службы, уверены, что хорошо устроиться на достойную работу можно только «по знакомству». По данным, поступившим из субъектов Российской Федерации, в 2011 г. обратились в органы службы занятости 17 194 человек (с целью получения работы – 12 555 чел.). В 2013 г. количество обращений сократилось до 7353 (с целью получения работы – до 6 484) [2].

Социологические опросы и итоговая информация по Мониторингу с мест свидетельствуют, что в настоящее время серьезной проблемой выступает трудоустройство военнослужащих, окончивших курсы подготовки (переподготовки) и повышения квалификации после увольнения в запас по вновь полученной специальности. Из-за безработицы, незнания ситуации на рынке труда, отсутствия непрерывных прямых связей с предприятиями и организациями, заинтересованными в трудоустройстве военнослужащих запаса, выпускники курсов часто оказываются с дипломом (свидетельством) на руках и практически нулевыми перспективами найти подходящую работу. Поэтому закономерно, что половина опрошенных кадровых военнослужащих запаса заявила, что у них нет необходимости и желания обучаться на каких-либо курсах переподготовки. В связи с этим резко уменьшилось количество военнослужащих запаса – участников программ переподготовки (с 4639 чел. в 2005 г. до 869 чел. в 2013 г.).

По-прежнему, наиболее уязвимыми категориями бывших военнослужащих в отношении профессиональной переподготовки и поиска работы являются инвалиды войны. Актуальность трудоустройства для них вызвана, во-первых, трудностями, связанными с ограничением трудоспособности в связи с состоянием здоровья, во-вторых, с проблемой психологической и профессиональной адаптации, зачастую осложненной необходимостью периодической социально-психологической реабилитации или лечения, что далеко не всегда понимается работодателями.

В результате проделанной работы со стороны государственных и негосударственных институтов в области профессиональной переподготовки и трудоустройства необходимо констатировать, что работа по адаптации бывших военнослужащих к новым условиям жизни не эффективна, а структурные элементы системы социально-экономической адаптации проводят нескоординированную работу, как по вертикали власти, так и по горизонтали взаимоотношений этих элементов. Все это привело к тому, что основная часть граждан, уволенных с военной службы, полагаются только на собственные силы. Ситуацию осложняет и тот факт, что программы по социально-экономической адаптации бывших военнослужащих, реализуемые в различных регионах не имеют порой общих оснований, что указывает на отсутствие системы результирующих показателей и механизмов, изложенных в Федеральных программах.

Таким образом, необходимо отметить, что по мере роста безработицы и дальнейшего сокращения Вооруженных Сил РФ проблема обеспечения занятости бывших военнослужащих и членов их семей может еще более обостриться и стать одной из самых болезненных. Оказать им квалифицированную социальную помощь под силу лишь специалистам, работающим конкретно с данной ка-

тегорией населения, как в государственных структурах, так и общественных организациях. А государство должно постоянно проявлять заботу о своих бывших защитниках.

По нашему мнению в сфере профессиональной переподготовки и социальной адаптации необходимо:

1. Добиваться баланса между федеральным и региональным подходом к проблеме переподготовки, постоянно учитывать стратегии регионов в области экономической и социальной стабильности.

2. Широко использовать механизмы с использованием программ, разработанных в гражданских (и военных) учебных заведениях: дистанционного метода обучения, семинаров по повышению квалификации преподавателей и т.д.

3. Переподготовку и обучение офицеров проводить дифференцировано, с учетом опыта службы и военной профессии. Всех увольняющихся с военной службы можно условно разделить на три группы: а) офицеры, имеющие профессию, не требующую дополнительной переподготовки (юристы, медики и др.); б) офицеры, имеющие профессию, близкую к гражданской специальности (гуманитарии, финансисты, электронщики, механики и др.), должны получить подготовку в течение 6–8 недель, которая будет играть роль адаптации к рыночной экономике; в) офицеры, проходившие службу по специфическим военным профессиям (пехотинец, артиллерист, баллистик, минер и др.), должны получать более углубленную подготовку (до полугода) и профессиональную, и адаптационную.

4. Выступить с инициативой о внесении изменений и дополнений в действующее законодательство, с тем, чтобы военнослужащие, проходившие службу на должностях прапорщиков, сержантов и солдат по контракту (не менее 5 лет) имели льготы при поступлении в высшие учебные заведения на бесплатной основе, либо с оплатой обучения за счет средств Министерства обороны. Это существенно бы подняло престиж военной службы.

5. Для эффективной работы системы переподготовки и трудоустройства требуется детальная проработка следующих вопросов: количественный и качественный анализ увольняемых офицеров, прапорщиков и контрактников по регионам России; изучение трудовой ориентации увольняемых военнослужащих и возможной миграции после увольнения; анализ существующей базы обучения (вузы, курсы) на предмет кадрового состава, наличия методической литературы, компьютерной базы и т.п.

6. Необходимо осуществлять политику финансирования, основанную на стимулировании поддержки государственным интересам, а не на полном субсидировании какой-либо программы или ее части. Например, региональные и муниципальные органы управления должны принимать участие в финансировании в той мере, в какой переподготовленные офицеры и члены их семей будут выгодны для развития экономики региона; работодатели могут платить взнос за каждого, нанятого или переподготовленного офицера или члена семьи, частично покрывающий стоимость обучения и размещения.

7. Наиболее продуктивной будет переобучение при условии априорного трудоустройства. Целесообразно вести обучение параллельно с созданием

предприятий малого бизнеса в сфере услуг или сельского хозяйства (производство сельхозпродукции, переработка продуктов, гостиничное хозяйство и др.).

8. В связи с выдвиганием на первое место проблемы трудоустройства уволенных военнослужащих новым направлением в работе становится создание и функционирование в регионах бирж труда военнослужащих, компании (отдельный сотрудник, отделение службы занятости) по трудоустройству военнослужащих запаса, совместного с администрацией определения наиболее перспективных направлений развития бизнеса и составления бизнес карт соответствующих регионов др.

9. В целях создания в регионах системы социальной адаптации военнослужащих и дополнительных рабочих мест предусмотреть в местах их компактного проживания комплекс мер по обучению бывших военнослужащих и членов их семей основам предпринимательства и самозанятости, а также оказанию им после окончания обучения необходимой поддержки в открытии собственного дела.

При реализации программ общегосударственного значения по социальной адаптации и переподготовке военнослужащих особенно важно оказывать действенную помощь гражданам, уволенным с военной службы в географически удаленных регионах.

Одним из важнейших показателей военно-социальной политики государства является морально-психологическое состояние военнослужащих, обусловленное сравнительной оценкой уровня жизни их семей с уровнем жизни других категорий граждан. Именно то, на какой ступени иерархической лестницы среди других слоев населения страны (как по объективным показателям уровня их доходов, так и по самооценкам самих военнослужащих) находятся военнослужащие, является наиболее объективным показателем того, какое место и роль отводит государство военной организации в системе приоритетов и ценностей своей деятельности [3].

Социально-экономический аспект адаптации

При организации переподготовки возникает целый спектр проблем. Одна из самых главных заключается в том, что переобучаются взрослые люди, имеющие жизненный опыт, семью, определенный социальный и профессиональный статус, индивидуальные профессиональные предпочтения. Все это накладывает свой отпечаток на отношение человека, вынужденного пройти профессиональное переобучение, к учебе: срокам, методам, условиям (Таблица 1).

Для бывших военнослужащих характерно стремление пройти переподготовку (68,6 %). При выборе специальности, по которой они хотели бы пройти переподготовку, респонденты отмечают такие признаки, как надежность, гарантия трудоустройства (76 %), высокий заработок (65,3 %), сохранение социального статуса (16 %), легкость и быстрота освоения (10,7%).

Также интересны для военнослужащих специальности: оператор ЭВМ, налоговый инспектор, электрик, инженер, юрист, кадровик, адвокат, специалист по оптовой торговле. При этом предпочтение отдается учебным центрам службы занятости (40 %), учебным центрам на базе вузов (28,3 %), а для 25 % респондентов организация, осуществляющая переподготовку, не имеет значения.

Таблица 1. Наиболее привлекательны для переподготовки специальности (по итогам опроса)

Первый опрос	Второй опрос
менеджеры (31 %)	менеджеры (19,1 %)
офисные работники и квалифицированные рабочие (по 17 %)	экономисты (12,5 %)
	финансисты (14,3 %)
	инженеры-программисты (4 %)
	организаторы производства (4 %)
	охранники (5 %)

Уровень переобучения для военнослужащих имеет также немаловажное значение. Для подавляющего большинства важно получение диплома о втором высшем образовании (41,9 %), повышение квалификации по уже имеющейся гражданской специальности (13,5 %), первичная профессиональная подготовка по рабочей специальности (25,7 %). Учитывая привлекательность специальностей менеджера, экономиста, финансиста, при выборе требований по переподготовке военнослужащие указывают: изучение основ управления, бухучета, права и навыков в избранной сфере деятельности – 23,3 %; практические навыки – 30 %; дополнительные знания и навыки (иностранные языки, экономика, право, психология) – 21,7 %.

Военнослужащие отдают предпочтение вечерней (30,8 %) и заочной (26,9 %) форме обучения. Учебное заведение, расположенное близко к дому, хотели бы иметь 53,3 % респондентов, а для 43,3 % месторасположение учебного заведения не имеет значения. Предпочтительными сроками обучения для респондентов являются: до шести месяцев – 36 %, до трех месяцев – 35,1 %, до одного года – 25 %. Для 53,2 % респондентов оплата переобучения является неприемлемой, 35,1 % военнослужащих согласны на частичную оплату услуг и всего 11,7% могли бы оплачивать обучение самостоятельно.

В данный период наиболее благоприятной трудовой нишей для военнослужащих, увольняемых в запас, является предпринимательская деятельность. Но опрос, проведенный в июне – июле, показал, что только у 25 % бывших военнослужащих были мысли о создании своего дела в сфере торгово-посреднической деятельности. Второй опрос показал, что для 30 % респондентов предпринимательская деятельность является привлекательной, 31,1 % готовы заняться предпринимательством, а для 38,9 % это неприемлемо. Для желающих заниматься предпринимательством препятствиями являются: отсутствие личных средств (42,6 %), отсутствие специальной подготовки (34,4 %), отсутствие экономических условий (23 %). Наиболее привлекательной для респондентов является работа в качестве владельца или руководителя коммерческой организации (52,2 %) и в качестве специалиста коммерческой организации (47,8 %).

Немаловажным фактором для военнослужащих, увольняемых в запас, в настоящее время является доступность информации о ситуации на рынке труда, о перспективах трудоустройства по имеющейся у военнослужащих спе-

циальности, о перспективах трудоустройства по вновь полученной специальности, о возможности самозанятости. Считают недостаточной свою информированность от 35,2 % до 64,8 % респондентов.

Несмотря на нестабильное положение в армии и общую обстановку в стране, а также принимая во внимание неясность личных перспектив в дальнейшей жизни, психологическое состояние респонденты характеризуют как «оптимизм, активность» (37,7 %). Но в то же время 30,4 % военнослужащих, увольняемых в запас, отмечают тревожность и неуверенность, 13 % затрудняются с ответом.

Необходимость консультаций специалистов по вопросам занятости признается подавляющим числом респондентов (45,6 %). Существование дальней потребности отмечают 25 %, а 22 % считают, что такая потребность существует в той или иной мере. Основные направления работы органов занятости, названные респондентами, – это подбор постоянной, временной или подходящей работы (56,2 %); приведение в соответствие профессиональных интересов и притязаний человека к ситуации на рынке труда, определение наиболее приемлемых вариантов профессионального переобучения (17,5 %); информирование человека о его реальном положении и перспективах на рынке труда (3,7 %).

Респонденты не дали ни одного положительного ответа на вопрос о потребности проведения психологической диагностики, выявлении социально-психологических и психофизиологических особенностей человека, что может говорить о неадекватной оценке военнослужащими, увольняемыми в запас, своих перспектив на рынке труда. По их мнению, чтобы добиться успеха в жизни, необходимы: протекция и знакомство (44,8 %), деньги (41,7 %), способности и талант (25,4 %), дружеские связи (26,4 %), предприимчивость (16,4 %), хорошее образование (14,9 %), меньше всего военнослужащие надеются на помощь государства (4,4 %). Необходимо отметить, что на данный вопрос респондентам было разрешено дать несколько ответов, поэтому суммарный процент больше 100 %.

Блок вопросов, посвященный потребностям в переподготовке членов семей, не нашел должного отклика среди респондентов. До половины анкетированных оставили их без ответа, из чего можно заключить, что в период перехода от военной жизни к гражданке военнослужащие, увольняемые в запас, рассчитывают только на собственные силы, не надеясь на финансовую поддержку со стороны членов своей семьи. Средняя численность семьи ответивших на данный блок респондентов три-четыре человека (соответственно 35 % и 47 %), из которых 58,9 % в настоящее время не работают. Имеют специальность (бухгалтер, экономист, медсестра, воспитатель детского сада, секретарь-машинистка, менеджер, инженер-строитель), по которой могли бы работать, 48,7 % членов семьи. Но тем не менее 50 % испытывают потребность в повышении квалификации по имеющейся специальности, первичной подготовке или переподготовке на новую специальность (38,6 %). При этом предпочтительной для членов своей семьи респонденты считают заочную (26,5 %), вечернюю (23,5 %) или дневную (26,5 %) формы обучения, для остальных форма обучения значения не имеет (23,5%).

Таким образом, можно нарисовать социальный портрет среднего военно-служащего, увольняемого в запас. Это человек от 30 до 45 лет с высшим военным образованием, в звании капитана или майора, отслуживший от 20 лет и больше, не имеющий гражданской специальности, не уверенный в своем быстром трудоустройстве после увольнения из армии, желающий переобучаться и получить новую специальность, считающий, что мог бы заниматься предпринимательской деятельностью. У этого человека четко выражено стремление найти высокооплачиваемую работу. Интересен тот факт, что подавляющее большинство военнослужащих, уволенных в запас, желают пройти переобучение, что приводит к мысли о необходимости опережающего образования, в частности заочного или дистанционного обучения, которое можно проводить заблаговременно, параллельно с прохождением военной службы, для смягчения психологических последствий увольнения из армии.

Наряду с проблемами военнослужащих, увольняемых в запас, большие проблемы с трудоустройством возникают у членов их семей. Жизнь в закрытых городках, отсутствие работы по специальности или отсутствие самой специальности приводят к дисквалификации, а это в свою очередь – к не востребованности трудоспособных членов семьи военнослужащих в новых экономических условиях, что также выдвигает проблему серьезного рассмотрения вопроса о профессиональной ориентации, профессиональном обучении или переобучении и трудоустройстве данной категории населения.

Список используемых источников:

1. Отчет о результатах реализации Стратегии социального развития Вооруженных Сил Российской Федерации в 2008. URL: <http://www.mil.ru>
2. О результатах мониторинга социально-экономического и правового положения военнослужащих, граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей. М.: Мин-во здравоохранения и социального развития Российской Федерации, 2014. 135 с.
3. Экономика военного строительства: новая парадигма. Ярославль: Литера, 2008. 413 с.

References:

1. Report on the implementation of the Social Development Strategy of the Armed Forces in 2008. URL: <http://www.mil.ru>
2. The results of monitoring socio-economic and legal status of servicemen, citizens discharged from military service and their families. M.: Min of Health and Social Development of the Russian Federation, 2014. 135 p.
3. Economics of military development: the new paradigm. Yaroslavl: Litera, 2008. 413 p.