



**ОПЫТ СОЦИОЛОГИЧЕСКОЙ ДИАГНОСТИКИ
АВТОРИТЕТА ОФИЦЕРА-РУКОВОДИТЕЛЯ:
ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ**

**EXPERIENCE OF SOCIOLOGICAL DIAGNOSTICS
OF THE CHIEF OFFICER'S AUTHORITY:
ORGANIZATIONAL AND METHODOLOGICAL ASPECTS**

УДК 316.4

САЛЬНИКОВ Алексей Викторович

SALNIKOV Alexey Viktorovich

Аннотация. В статье рассмотрены теоретические и прикладные аспекты социологического изучения авторитета командиров (начальников) Вооруженных Сил РФ. Описан алгоритм социологической диагностики уровня авторитета в системе военно-социальных отношений в воинском коллективе, дана характеристика основным организационным этапам

эмпирического социологического исследования. Автором сделан краткий обзор программного модуля, способствующего оптимизации работы военного социолога в ходе математико-статистического анализа данных исследования.

Ключевые слова: *авторитет, методика, социологическое исследование, социологические показатели, критерии оценки, алгоритм оценки.*

Abstract. *The article deals with theoretical and applied aspects of sociological study of the authority of commanders (chiefs) of the Armed Forces of the Russian Federation. The algorithm of sociological diagnostics of the authority level in the system of military-social relations in the military team is described, the characteristic of the main organizational stages of empirical sociological research is given. The author gives a brief overview of the software module that helps to optimize the work of the military sociologist in the course of mathematical and statistical analysis of the research data.*

Keywords: *authority, methodology, sociological research, sociological indicators, evaluation criteria, evaluation algorithm.*

Президент Российской Федерации В.В. Путин в одном из Посланий Федеральному Собранию отметил, что на современном этапе развития наша страна заявила о себе «как сильное самостоятельное государство с тысячелетней историей и великими традициями, как нация, которая консолидирована общими ценностями и общими целями» [6].

Главной задачей обеспечения безопасности Российской Федерации является переход к качественно новому облику её Вооруженных Сил. Согласно государственной стратегии, одним из важнейших направлений структурных изменений является повышение престижа военной службы и статуса офицерского состава в современном обществе [4].

Военнослужащий находится в непрерывной взаимосвязи со

множеством факторов, обуславливающих его поведение в социальной сфере, что в значительной степени влияет на его профессиональные компетенции защитника Отечества. Одним из важнейших компонентов в структуре военно-профессиональной деятельности офицера является его авторитет.

Также авторитет военного руководителя выступает неотъемлемым показателем, обуславливающим эффективность управления воинским коллективом. Только командир, которого подчиненные уважают и которому они доверяют, способен полноценно осуществлять управленческую деятельность.

В научной литературе существуют различные трактовки определения понятия «авторитет». Так, по мнению авторов Энциклопедического словаря по социологии: «авторитет – общепризнанное влияние личности или группы, организации в различных сферах общественной жизни, основанное на знаниях, нравственных достоинствах, уважении, опыте, дающее право руководить действиями и поведением других людей, осуществлять власть над ними» [2, С. 11]. Ю.П. Степкин определяет авторитет как «результат отражения в сознании других людей социальной значимости, ценности, полезности тех свойств, которые присущи данному человеку как члену социальной общности и субъекту социальной деятельности» [7, С. 37].

Однако для качественно-количественной оценки авторитета командира необходимы более конкретные показатели и индикаторы. Более того, необходима операционализация этих показателей для их последующего математико-статистического анализа. Одновременно с этим возникает необходимость в их правильной интерпретации для точного понимания результатов оценки и, исходя из этого, формулирования верных выводов.

В Вооруженных Силах РФ задачи по социологической диагностике проблем управления социальными процессами в воинских подразделениях возложены на Научно-исследовательский центр (социологический, ВС РФ) [3, С. 27]. Учеными центрами разработано и апробировано множество актуальных социологических методик по изучению различных аспектов

социально-управленческих отношений в коллективах и организациях. В частности, свою научную и прикладную состоятельность доказала методика оценки уровня авторитета командира (начальника) [5].

Рассмотрим те критерии, которые целесообразно применить для всестороннего социологического анализа авторитета. На наш взгляд они позволят получить репрезентативные результаты.

Оценка уровня авторитета командиров подразделений основана на двух принципах.

Во-первых, важно понять какие показатели и индикаторы наиболее ярко определяют стороны и грани авторитета командира. Причем их количество не должно быть слишком большим. Наоборот, необходимо применять только те показатели, которые являются ключевыми.

Во-вторых, математическая модель, которая будет применяться в оценке уровня авторитета командира, должна содержать алгоритм и все расчетные формулы.

Методика оценки авторитета командиров предназначена для определения уровня их авторитета среди подчиненных.

Среди огромного количества факторов (как внешних, так и внутренних) и показателей управленческой деятельности особое место занимают личностные и профессиональные качества руководителя. Поэтому именно на них делается основной акцент в методике оценки авторитета командиров в подразделении.

Кроме того, оценка производится также на основе анализа социальных механизмов и способов управленческого воздействия на воинский коллектив, субъектно-объектных отношений в процессе управления, субъективных взглядов подчиненных на личностные, морально-нравственные и профессиональные качества командиров (начальников).

В качестве основных операционализируемых показателей, определяющих авторитет командира (начальника), принимаются следующие:

- 1) степень уважения командира;

- 2) степень доверия командиру;
- 3) оценка степени развития у командира личностных качеств;
- 4) оценка степени развития у командира профессиональных качеств;
- 5) оценка качеств командира, позволяющих управлять коллективом;
- 6) степень удовлетворенности взаимоотношениями в воинском коллективе;
- 7) оценка готовности выполнять задачи в боевых условиях совместно со своим командиром.

Оценка уровня авторитета проводится по алгоритму (рис. 1).

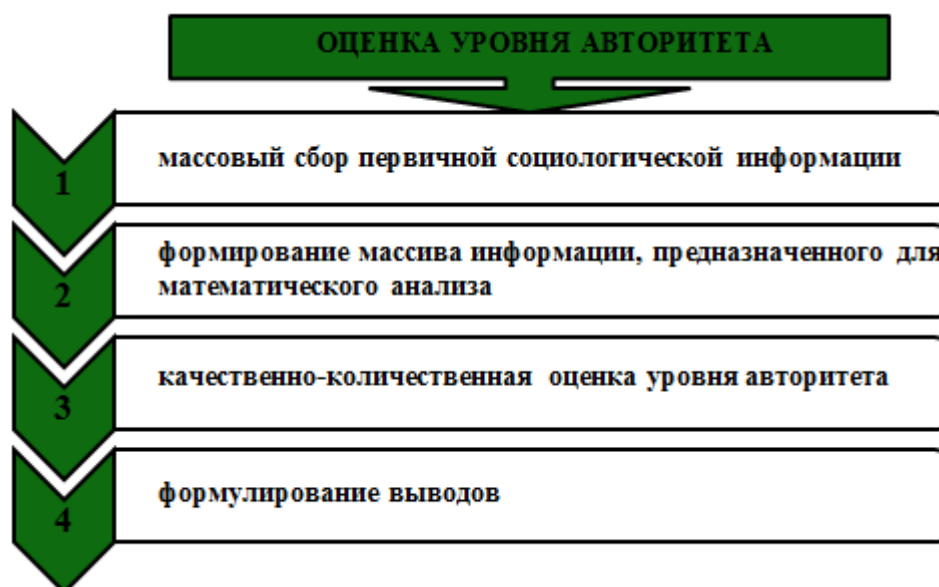


Рис. 1. Алгоритм оценки уровня авторитета командира (начальника)

Оценка личностных и профессиональных качеств осуществляется путем присвоения ранга каждому из качеств баллов по 11-тизвенной шкале от 0 до 10. Итоговые баллы личностного и профессионального качества вычисляются как среднее арифметическое значение всех рангов, присвоенных данному конкретному качеству.

Основной метод исследования – социологический опрос. Он проводится среди военнослужащих и гражданских служащих

пропорционально их численности в подразделениях (организациях) по анонимной социологической анкете. При проведении опроса необходимо, чтобы респонденты оценивали уровень авторитета одного конкретного человека – их непосредственного или прямого командира.

Необходимо признать, что все методы исследований без исключения (будь то социологические, психологические, социально-психологические и др.) содержат в себе долю субъективизма. Исходя из практического опыта, каждый респондент стремится дать социально ожидаемые и максимально позитивные ответы. Поэтому, чтобы снизить эту долю к минимуму, при математическом расчете уровня авторитета командира учитываются как положительная составляющая мнений респондентов, так и отрицательная.

Таким образом, оценкой уровня авторитета командира в подразделении является качественно-количественная характеристика данного уровня, а также установление наиболее характерных командиру личностных и профессиональных качеств.

Главная формула расчета уровня авторитета командира представляет собой разницу произведений положительных процентов и средних значений и отрицательных процентов и средних значений личностных и профессиональных качеств командира. Все вопросы анкеты за исключением социально-демографических включены в расчет уровня авторитета командира (начальника). Расчет значения по каждому из индикаторов производится по двум подходам: оценка среднего арифметического для качеств командира и одномерный анализ для подсчета процентов. Для качественной оценки уровня авторитета применяется трехзвенная шкала «низкий – средний – высокий». Каждому звену шкалы соответствует интервал баллов: низкий – $[0; 0,34]$; средний – $(0,34; 0,67]$; высокий – $(0,67; 1]$ [1, С. 81].

Итоговая оценка уровня авторитета командира заключается в интерпретации полученных значений. В данном случае важно отталкиваться не только от качественной шкалы, которая характерна для уровня авторитета

командира, но и от количественного показателя. Обоснование низких или высоких значений возможно через оценку конкретных индикаторов социологической анкеты.

Успех и качество проведения социологического исследования авторитета офицера во многом определяется его умелой организацией. В самом общем плане под организацией социологического исследования понимается единый научно обоснованный комплекс мероприятий, поэтапное осуществление которых позволяет обеспечить координацию всего коллектива исследователей, эффективное и качественное выполнение поставленных задач [8, С. 36]. Деятельность по организации военно-социологического исследования заключается в согласовании научно-теоретических, методических и организационно-технических мероприятий в соответствии с его задачами и целями. От организаторской стороны проведения исследования во многом зависят полнота и достоверность собранной информации, качество ее обработки.

Хотя порядок проведения исследования может быть различным, он имеет много общих черт и обязательных элементов. Перед проведением исследования с рабочей группой проводится инструктивное занятие по организации исследования с теми, кто задействован в сборе и обработке исходных данных, раздаются анкеты, определяются подразделения, в которых будет проводиться исследование, сроки и места проведения.

Непосредственная работа с респондентами ведется в установленном месте и установленное время. Чтобы исследование было наиболее эффективным, как свидетельствует практика, необходимо руководствоваться следующими требованиями:

1. Место и время исследования должны быть выбраны такими, чтобы они помогали работе. Проводить опрос предпочтительнее в отдельном кабинете или помещении, в котором находится минимум людей. Нецелесообразно опрашивать респондентов в возбужденном состоянии, во время интересной телевизионной передачи или в неприспособленном

помещении.

2. Перед каждым исследованием нужно установить контакт с аудиторией или интересующим нас человеком: военнослужащими, командиром подразделения, заместителем командира по военно-политической работе. Приемов здесь много. Можно рассказать о наиболее интересных проблемах, которые может решить социология, коротко посвятить в изучаемый вопрос, рассказать о том, как результаты исследования скажутся на жизни и деятельности коллектива и т.д.

3. Хорошо проинструктировать респондентов. Перед началом опроса необходимо довести до респондентов тему исследования, его цель, порядок проведения, подробно проинструктировать, как заполнять, анкеты или листы опроса. В заключении инструктажа попросить присутствующих о том, чтобы они откровенно высказывали свое мнение, не боялись насмешек и преследований за критику, поскольку результаты никогда не будут использованы против них.

4. Число опросных документов, за один раз предъявляемых респондентам, не должно быть более трех. А их общий объем не должен превышать 12 страниц машинописного текста. Попытки за счет расширения инструментария сэкономить время и средства, увеличить количество полученной информации приведут лишь к снижению качества исходных данных.

5. Из опыта исследований в воинских коллективах известно, что наиболее плодотворно люди работают в течение 40-50 мин. После этого наступает утомление, и интерес к исследованию падает. Необходимо завершить опрос или сделать короткий перерыв.

Для автоматизации процесса обработки данных по методике оценки авторитета командиров (начальников) в войсках (силах), более быстрого их получения и более удобного представления создан специальный расчетный модуль (далее – модуль).

Модуль создан на базе программы Microsoft Office Excel® и использует

ее возможности по конструированию формул, наглядному представлению результатов и фиксированной связи ячеек, участвующих в системе расчета. Расчет уровня авторитета командиров (начальников) в войсках (силах) производится автоматически после внесения информации из анкет в соответствующую базу данных (лист).

Модуль состоит из 6 листов, которые разделены на группы по цветовой схеме:

- 1) лист начала работы с модулем – серый цвет;
- 2) лист с Инструкцией по применению модуля – желтый цвет;
- 3-4) листы базы данных «База» и результатов одномерного анализа к нему «Одномерный анализ» – синий цвет;
- 5-6) лист расчета уровня авторитета командиров (начальников) в войсках (силах) «Расчет» и лист «Вывод» – зеленый цвет.

В случае возникновения каких-либо трудностей при работе с модулем достаточно открыть лист с Инструкцией к модулю.

Для внесения информации из анкет в модуль необходимо открыть лист «База». Столбец «Номер анкеты» включает в себя 5000 анкет. В модуле они появляются *автоматически* по мере заведения анкет. Одна строка является одной анкетой. Столбцы «в1», «в2», «в3» и т.д. обозначают номера вопросов, буквально, – вопрос №1, вопрос №2, вопрос №3 и т.д. Количество вопросов в модуле строго соответствует таковому в анкете.

В листе «Расчет» данные появляются автоматически после заведения всех анкет. В конце таблиц расчетов показан итоговый уровень авторитета командиров (начальников) в войсках (силах).

Для наглядного представления данных по результатам оценки авторитета командиров (начальников) в войсках (силах) служит лист «Вывод». Вкладка «Вывод» представляет собой автоматически формирующийся лист, который содержит количественные и качественные значения уровней авторитета командиров (начальников) в войсках (силах), а также то, насколько присущи командиру (начальнику) личностные и

профессиональные качества, причем как положительные, так и отрицательные.

В заключении необходимо отметить, что социально-управленческие процессы формирования, реализации и поддержания авторитета руководителя требуют всестороннего междисциплинарного изучения при помощи методов различных гуманитарных наук. В этом комплексе научных исследований социологическая диагностика может занять позицию интегрирующего методологического основания. В свою очередь, исследование авторитета офицеров, помимо прикладного значения для обеспечения национальной безопасности, позволяет апробировать эмпирический инструментарий в специфических условиях военной организации.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Александров А.Н. Комплексный подход к оценке авторитета командиров (начальников) в войсках (силах) // Военно-социологические исследования. Сборник статей. 2015. №4. С. 78-83.
2. Бабосов Е.М. Социология: Энциклопедический словарь. М.: Книжный дом «ЛИБКОМ». 2009. 480 с.
3. Барановский М.В. Доверие общества вооруженным силам (зарубежный опыт социологических исследований) // Общество: социология, психология, педагогика. 2019. № 6. С. 26-31.
4. Военная доктрина Российской Федерации: Утв. Президентом РФ 26 декабря 2014 г. // Российская газета. Документы. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.rg.ru/2014/12/30/doktrina-dok.html> (дата обращения: 10.10.2019).
5. Методика оценки авторитета командира (начальника). М.: Научно-исследовательский центр (социологический, ВС РФ), 2017.
6. Послание президента Российской Федерации Федеральному собранию от 3 декабря 2015 г. // Российская газета. Документы. [Электронный ресурс].

URL: <http://www.rg.ru/2015/12/03/poslanie-dok.html> (дата обращения: 10.10.2019).

7. Степкин Ю.П. Феномен авторитета личности. Природа – Сущность. Теория – Практика. / Интегративное социально-психологическое исследование. СПб., 2015. 275 с.
8. Соловьев С.С. Основы практической военной социологии. М.: Издательский Центр «Анкил – ВОИН», 1996. 239 с.

REFERENCES:

1. Alexandrov A.N. Integrated approach to the assessment of the authority of commanders (chiefs) among the troops (forces) // Military sociological research. Collected papers. 2015. No. 4. Pp. 78-83.
2. Babosov E.M. Sociology: Encyclopedic dictionary. M.: "LIBKOM" Publishing House, 2009. 480 p.
3. Baranovskiy M.V. Public trust in the armed forces (foreign experience of sociological research) // Society: sociology, psychology, pedagogy. 2019. No. 6. Pp. 26-31.
4. Military doctrine of the Russian Federation: Approved by the President of the Russian Federation 26 December 2014 // Rossiyskaya Gazeta. Documents. [Electronic resource]. URL: <http://www.rg.ru/2014/12/30/doktrina-dok.html> (Access date: 10.10.19).
5. Methods of assessing the authority of the commander (chief). Moscow: Research center (sociological, Russian Armed Forces), 2017.
6. Message of the President of the Russian Federation to the Federal Assembly of December 3, 2015 // Rossiyskaya Gazeta. Documents. [Electronic resource]. URL: <http://www.rg.ru/2015/12/03/poslanie-dok.html> (Access date: 10.10.19).
7. Styopkin Yu.P. Phenomenon of the authority of the individual. Nature - Essence. Theory - Practice / Integrative socio-psychological research. SPb., 2015. 275 p.

8. Soloviev S.S. Fundamentals of practical military sociology. M.: "Ankil-VOIN" Publishing Center, 1996. 239 p.

Сальников Алексей Викторович

адъюнкт кафедры социологии

Военный университет Министерства обороны Российской Федерации

123001, г. Москва, Б. Садовая ул., д. 14.

alexeysalnikov21539@mail.ru

Salnikov Alexey Viktorovich

Adjunct at the Department of Sociology

Military University of the Ministry of Defence of the Russian Federation

B. Sadovaya ul., d.14, Moscow, Russia, 123001

22.00.08 – Социология управления.