



**СОЦИАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ИНСТИТУТОМ КОМПЛЕКТОВАНИЯ
ВОЕННО-СОЦИАЛЬНЫХ ГРУПП, ВЫПОЛНЯЮЩИХ ЗАДАЧИ В
УСЛОВИЯХ ПОВЫШЕННОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ДЕПРИВАЦИИ**

**SOCIAL MANAGEMENT OF INSTITUTE OF MILITARY-SOCIAL
GROUPS RECRUITMENT, PERFORMING TASKS IN CONDITIONS OF
INCREASED SOCIAL DEPRIVATION**

УДК 316.3

ТИМОФЕЕВ Максим Олегович

TIMOFEEV Maksim Olegovich

Аннотация. В статье проанализированы и вычленены основные проблемы, связанные со спецификой военной службы в условиях повышенной социальной депривации. Составлен список инструментов социального управления институтом комплектования военно-социальных групп,

предназначенных для предотвращения, предупреждения и профилактики таких проблем. Автором на основе классического цикла управления составлен алгоритм рекомендуемых действий по комплектованию военно-социальных групп, выполняющих задачи в условиях повышенной социальной депривации.

Ключевые слова: *военная социология; военно-социальные группы; военно-профессиональная деятельность; социальное управление; социальная депривация.*

Abstract. *The article analyzes and isolates main problems, associated with the specifics of military service in conditions of increased social deprivation. A list of tools for social management of military-social groups recruiting institution, designed to prevent such problems, is compiled. On the basis of the classical control cycle, the author has compiled an algorithm of recommended actions for recruiting military-social groups performing tasks in conditions of increased social deprivation.*

Keywords: *military sociology; military-social groups; military-professional activity; social management; social deprivation.*

Введение

Суверенитет страны, её способность самостоятельно решать возникающие проблемы и защищаться от возникающих внутренних и внешних проблем и угроз во многом зависят от института военной службы страны. Такой институт, представляя собой систему социальных отношений, складывающихся в военной среде, деятельности военнослужащих, а также организаций и учреждений, в которых решаются вопросы, связанные с военной безопасностью страны [17], должен предупреждать вооруженные нападения на суверенитет страны, а также выполнять функции защиты территории и населения последней в случае внешней угрозы.

Особую роль в функционировании института военной службы играют институты обеспечения последнего боевой техникой, материальными запасами и, прежде всего, личным составом. За крайнюю задачу отвечает непосредственно институт комплектования Вооруженных Сил личным составом, обеспечивающий оптимальную численность и структуру частей и подразделений, составляющих вооруженные силы страны.

Институт комплектования Вооруженных Сил личным составом законодательно обеспечен в нашей стране федеральными законами № 53-ФЗ и № 61-ФЗ [1; 2]. Эти же нормативные правовые акты, а также иные федеральные законы и указы Президента Российской Федерации, устанавливают законодательное обеспечение методов и инструментов социального управления институтом комплектования Вооруженных Сил личным составом [3; 4].

От избранных методов и инструментов социального управления зависит эффективность организации и функционирования института комплектования вооруженных сил личным составом, и, как следствие, и нормальное, эффективное функционирование самих Вооруженных Сил. При этом особый интерес у военных социологов вызывают методы и инструменты социального управления, используемые при решении такой сложной задачи, как насыщение квалифицированным и мотивированным составом подразделений, выполняющих задачи в условиях повышенной социальной депривации.

Литературный обзор

Изучение аспектов процесса социального управления институтом комплектования личным составом частей и подразделений Вооруженных Сил должно опираться на соответствующую задаче базу литературных источников, среди которых прежде всего необходимо выделить диссертационные исследования и публикации, исследующие военную социологию [7; 8; 12; 19].

В рамках данной работы нас также интересуют научные работы и исследования, посвященные работе с личным составом, мотивации, стимулированию и всесторонней подготовке военнослужащих к исполнению ими своих прямых обязанностей. Данные работы будут нами использоваться для всестороннего изучения проблем, связанных с кадровой работой института военной службы, подбором призывников и контрактников, их распределения по местам несения службы и обеспечения условий для комфортной и эффективной военно-профессиональной деятельности последних на местах [13].

Необходимо также рассмотреть материалы публикаций, посвященных, социальному управлению как особому виду управления, методам и инструментам такого управления [5; 6; 9; 10; 11].

Особое внимание также должно быть уделено работам, описывающим социальные и психологические проблемы, возникающие у военнослужащих при прохождении службы, механизмам возникновения таких проблем и наилучших способов их предотвращения и профилактики [14; 15].

Для исследования социальной депривации как одного из факторов, влияющих на деятельность военнослужащих, а также проблем, возникающих у личного состава обособленных (автономных, изолированных) подразделений, частей и соединений, служащих в условиях повышенной социальной депривации, следует рассмотреть соответствующие научные работы отечественных и зарубежных исследователей [16; 18].

Анализ и изучение перечисленных работ, исследований и трудов по исследуемой проблеме позволит нам разработать новые аспекты функционирования института комплектования в военной организации с учетом фактора социальной депривации.

Теория и методы

Методологические основы изучения аспектов социального управления институтом комплектования личным составом воинских частей и

подразделений формируются на основе использования исследований, методов и выводов общей социологии, социологии институтов и организаций, социологии управления, военной социологии, социологии безопасности.

В данной работе для целей научного изучения заявленной предметно-объектной области под институтом комплектования личным составом воинских частей и подразделений мы будем понимать механизм воспроизводства постоянно повторяющихся военно-социальных отношений и практик подбора, распределения и закрепления статусно-ролевого положения субъектов военно-профессиональной деятельности в конкретной социальной системе штатно-должностного взаимодействия в соответствии с функционально-боевым предназначением военной организации общества, воинских подразделений, частей и соединений.

Под повышенной социальной депривацией, связанной со специфическими условиями военной службы, в рамках данной работы мы будем понимать снижение или отсутствие у субъектов военно-профессиональной деятельности возможности осуществлять коммуникации с местным населением, пользоваться возможностями культурной и бытовой социальной инфраструктуры по месту дислокации воинских частей, соединений и подразделений.

Под социальным управлением в рамках данной работы мы будем понимать целенаправленное воздействие субъекта управления на объекты управления в целях создания эффективно функционирующей системы на основе информационных связей и отношений, в которой субъектом управления выступают люди, их группы, коллективы и классы.

Таким образом, социальное управление институтом комплектования личным составом воинских частей и подразделений, действующих в условиях повышенной социальной депривации, будет представлять собой целенаправленное воздействие субъекта управления – командира и руководителя – на объекты управления в лице его сотрудников и

подчиненных, отвечающих за создание эффективно функционирующего института комплектования личным составом воинских частей и соединений, действующих в условиях пониженной или полностью отсутствующей возможности осуществления взаимодействия с местным населением, а также использования культурной и бытовой социальной инфраструктуры по месту их дислокации.

Анализ аспектов социального управления институтом комплектования личным составом воинских частей и подразделений, действующих в условиях повышенной социальной депривации, будет происходить путем вертикального анализа методов социального управления, применяемых в управлении институтом комплектования личным составом воинских частей и подразделений с учетом специфики военно-социального управления и военной службы в условиях повышенной социальной депривации.

Основные результаты

Основные методы социального управления делятся на экономические, административные и социально-психологические. Все группы методов социального управления используют свой инструментарий для решения возникающих перед ними проблем. Так, *экономические* методы – это способы влияния на исполнителей с помощью экономических стимулов, в которые входят такие инструменты, как регулирование заработной платы и премирование.

Административные методы социального управления – это методы прямого действия. Инструменты, используемые при реализации административных методов социального управления, носят директивный характер, основаны на дисциплине, ответственности, обязанности, власти и принуждении. Среди административных методов выделяют распорядительно-административные и организационно-административные методы.

Распорядительно-административные методы менеджмента включают в себя такие инструменты управления персоналом, как приказы, команды, рекомендации и инструкции. **Организационно-административные** методы менеджмента включают в себя такие инструменты управления персоналом, как проектирование, регламентирование и нормирование.

Существуют также **социально-психологические** методы социального управления. В отличие от административных методов, во многом основанных на классическом подходе к менеджменту, социально-психологические методы основаны прежде всего на подходе к сотруднику как к личности. Они включают в себя широкое использование мотивации, моральных стимулов, эмпатийной коммуникации, а также другие способы влияния на эмоции людей.

Социально-психологические методы социального управления можно разделить отдельно на социальные и психологические, по используемому инструментарию управления. При реализации **социального** метода используют такие инструменты управления, как социальное планирование, анкетирование, тестирование и опросы. При реализации **психологического** метода используют такие инструменты управления, как моральное поощрение, убеждение, внушение, личный пример, а также создание и поддержку морального климата в коллективе.

Поскольку в данной работе мы рассматриваем социальное управление институтом комплектования личным составом воинских частей и подразделений, нам следует исключить из данного списка методы, которые применяются непосредственно при управлении воинскими частями и подразделениями, и не оказывают влияние на комплектование таких частей и подразделений, а именно **психологические** методы социального управления.

Функционирование воинских частей и подразделений в условиях повышенной социальной депривации влечет за собой ряд проблем,

связанных, как со спецификой военной службы, так и со спецификой работы в условиях социальной депривации.

Проблемы, связанные со спецификой военной службы, можно разделить на три основные группы, связанные с источниками проблемы – личностные, коллективные и деятельностные. Среди личностных проблем, связанных со спецификой военной службы, можно выделить:

- отсутствие у военнослужащих мотивации к образцовому исполнению своих служебных обязанностей и профессиональному совершенствованию (далее – отсутствие мотивации);
- непригодность либо неподготовленность военнослужащих к выполнению своих обязанностей (далее – неквалифицированность);
- негативные психофизиологические состояния, возникающие в процессе деятельности (далее – негативная психофизиология).

Личные проблемы военнослужащих проявляются в виде различных конфликтов с сослуживцами, девиантном поведении, психологических трудностях в адаптации к коллективу и военному социуму в целом. Такие проблемы являются коллективными и ухудшают морально-психологический климат воинского коллектива. Среди коллективных проблем выделяют:

- нарушения внутриколлективных связей;
- распад позитивных ценностей коллектива;
- бытовые конфликты;
- психологическая несовместимость сослуживцев (далее – психологическая несовместимость);
- существование в коллективе подгрупп, характеризующихся стремлением к асоциальному противоправному поведению (далее – формирование асоциальных подгрупп).

Наконец деятельностные проблемы – это проблемы, присущие военной деятельности личного состава из-за несоответствия психологических качеств военнослужащих требованиям военной службы и их воинской специальности.

Повышенная социальная депривация может стать источником таких проблем, как:

- агрессия, направленная на объект, который, по мнению военнослужащего, является причиной его социальной депривации (далее – проявление прямой агрессии);
- психосоматические психотические и физиологические заболевания у военнослужащих, образующиеся в случае невозможности прямого проявления агрессии (далее – психосоматические заболевания).

Из перечисленных нами проблем, связанных со спецификой военной службы и работы в условиях повышенной социальной депривации нам для рассмотрения в рамках данной работы следует исключить проблемы, не связанные с особенностями личного состава, которым комплектуется то или иное воинская часть или подразделение, а возникающие в результате неудовлетворительной деятельности руководителей и командиров таких частей и соединений по профилактике и решению таких проблем. А именно – ***нарушения внутриколлективных связей, распад позитивных ценностей коллектива, бытовые конфликты и проявления агрессии.***

Также из общего списка проблем, перечисленных нами, исключим ***негативную психофизиологию***, поскольку данная общая проблема повторяет более конкретные проблемы, выделенные нами в ряду проблем, связанных с военной службой в условиях повышенной социальной депривации, такие, как ***психосоматические заболевания.***

Теперь соотнесем с вычлененными нами выше проблемами инструменты методов социального управления, наиболее подходящие для их профилактики. Результаты можно увидеть в таблице 1.

Проблемы	Инструменты социального управления
отсутствие мотивации	регулирование заработной платы премирование опросы

неквалифицированность	<p>регулирование заработной платы</p> <p>премирование</p> <p>регламентирование</p> <p>приказы</p> <p>команды</p> <p>инструкции</p> <p>анкетирование</p> <p>тестирование</p>
психологическая несовместимость	<p>проектирование</p> <p>регламентирование</p> <p>приказы</p> <p>рекомендации</p> <p>инструкции</p> <p>анкетирование</p> <p>тестирование</p> <p>опросы</p>
формирование асоциальных подгрупп	<p>проектирование</p> <p>нормирование</p> <p>приказы</p> <p>рекомендации</p> <p>инструкции</p> <p>социальное планирование</p> <p>анкетирование</p> <p>тестирование</p> <p>опросы</p>
психосоматические заболевания	<p>регламентирование</p> <p>рекомендации</p> <p>анкетирование</p> <p>тестирование</p>

Таблица 1. Проблемы и инструменты социального управления, используемые для их профилактики

На основании данной таблицы, а также с учетом общих принципов управления, мы теперь можем составить рекомендации по подбору личного состава для комплектования воинских частей и подразделений, проходящих службу в условиях повышенной социальной депривации.

Заключение (выводы)

Учитывая, что каждый инструмент социального управления целесообразно применять в определенное время процесса, а также то, что профилактику нескольких проблем можно проводить с помощью одного и того же инструмента, составим алгоритм по подбору личного состава для комплектования воинских частей и подразделений, проходящих службу в условиях повышенной социальной депривации. При этом учтем, что комплектование подразделения – непрерывный процесс, связанный с постоянной текучестью кадров, а следовательно, алгоритм должен быть циклическим.

1. Проведение анализа условий службы, структуры социально-личностного состава и наиболее часто встречающихся проблем в воинской части / подразделении, подлежащей комплектованию.

2. Создание социального плана с целью первичного установления основных социальных норм, подлежащих соблюдению при службе в комплектуемом подразделении.

3. Создание проекта социально-личностного состава комплектуемого подразделения.

4. Нормирование наличия в составе комплектуемого подразделения военнослужащих по социальным, религиозным, этническим и прочим признакам.

5. Установление оптимальной заработной платы, а также премий в зависимости от условий службы и уровня профессиональной квалификации военнослужащим, проходящим службу в комплектуемом подразделении и военнослужащим, привлекаемым для комплектации указанного подразделения.

6. Регламентирование требований, предъявляемых к квалификации, психологическим и психическим качествам военнослужащих, привлекаемых для службы в комплектуемом подразделении.

7. Составление инструкций и рекомендаций по подбору личного состава в комплектуемое подразделение в зависимости от требуемого уровня квалификации, психологических и психических качества, социальных, религиозных и этнических признаков, для сотрудников, проводящих процесс комплектования указанного подразделения.

8. Составление приказа сотрудникам, проводящим процесс комплектования подразделения, устанавливающего основные нормы, регламенты, инструкции и рекомендации по подбору личного состава в комплектуемое подразделение.

9. Отдание команды сотрудникам, проводящим процесс комплектования подразделения с целью начать процесс отбора военнослужащих для службы в указанном подразделении.

10. Проведение опросов, анкетирования и тестирования военнослужащих, проходящих отбор, либо назначенных для комплектования указанного подразделения, с целью вычленения и исключения из их состава тех, кто не удовлетворяет составленным нормам, регламентам и рекомендациям.

11. Комплектование подразделения военнослужащими, отобранными на предыдущем этапе.

Такой подход к социальному управлению в институте комплектования военно-социальных групп (частей, подразделений и соединений), выполняющих задачи в условиях повышенной социальной депривации,

должен способствовать предупреждению и профилактике проблем, возникающих в указанных военно-социальных группах из-за специфики современной военной службы и службы в условиях повышенной социальной депривации.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Федеральный закон «О воинской обязанности и военной службе» от 28.03.1998 № 53-ФЗ.
2. Федеральный закон «Об обороне» от 31.05.1996 № 61-ФЗ.
3. Приказ Министра обороны РФ «Об утверждении Положения о пункте отбора на военную службу по контракту» от 07.12.2015 № 730.
4. Приказ Министра обороны РФ «Об организации комплектования Вооруженных Сил Российской Федерации солдатами (матросами), сержантами (старшинами), прапорщиками (мичманами), проходящими военную службу по контракту» от 07.12.2015 № 733.
5. Акинфиева Н.В., Беликова Т.В. Социальный менеджмент: учебно-методическое пособие. Саратов: Издательский центр «Наука», 2009. 92 с.
6. Алесинская Т.В., Дейнека Л.Н., Проклин А.Н., Татарова А.В., Фоменко Л.В. Менеджмент организации: учебное пособие. Таганрог: ТРТУ, 2006. 304 с.
7. Беляев А.М. Военная социология в России на рубеже XIX-XX веков (генезис метода и становление этических норм): автореферат ... доктора социологических наук. М., 2003.
8. Бразевич С.С. Военная социология в России: идеи, проблемы, опыт (середина XIX - начало XX вв.): автореферат ... кандидата социологических наук. СПб., 1997.
9. Гладышев А.Г., Иванов В.Н., Патрушев В.И. Основы социального управления: учебное пособие. М.: ВШЭ, 2001. 271 с.
10. Гольдштейн Г.Я. Основы менеджмента: учебное пособие. Издание 2-е, доп. и перераб. Таганрог: ТРТУ, 2003.

11. Гречина Л.А. Административное право РФ. Курс лекций: учебное пособие. М.: РГ-Пресс, 2015. 112 с.
12. Groshov I.L. Военная социология: проблемы и траектория развития // Вестник ВЭГУ. 2017. № 1 (87). С. 43-54.
13. Ermolov N.A., Karlova E.N. Мотивация к военной службе как предмет теоретических и эмпирических исследований в военной социологии // Academy. 2018. № 1 (28). С. 96-100.
14. Karpukhin S.V. Военная социология и основные проблемы социальной защиты военнослужащих в России // Научно-технические ведомости Санкт-Петербургского государственного политехнического университета. Экономические науки. 2006. № 3 (48). С. 209-211.
15. Kibakin M.V. Аналитические компетенции кадров в сфере национальной безопасности: проблемы формирования // Гуманитарный вестник Военной академии ракетных войск стратегического назначения. 2018. № 42 (12). С. 94-97.
16. Kotlyarov S.E. Социальная депривация как механизм социально-экономического реформирования современного российского общества: автореферат ... кандидата социологических наук. Ставрополь, 2006. 22 с.
17. Lapshin V.K. Становление института военной службы в России: социологический анализ: автореферат ... кандидата социологических наук. Ростов-на-Дону, 2003. 26 с.
18. Mayer D. Социальная психология. СПб.: Прайм-Еврознак, 2002. 512 с.
19. Obraztsov I.V. Российская военная социология сегодня // Социологические исследования. 2019. № 7. С. 168-173.

REFERENCES:

1. Federal Law "On Military Duty and Military Service" dated 28.03.1998, № 53-FZ.
2. Federal Law "On Defense" dated 31.05.1996, № 61-FZ.

3. Order of the Minister of Defense of the Russian Federation "On approval of the Regulations on the selection point for military service under a contract" dated 07.12.2015, № 730.
4. Order of the Minister of Defense of the Russian Federation "On the organization of recruiting the Armed Forces of the Russian Federation with soldiers (sailors), sergeants (foremen), warrant officers (officers) under contract" dated 07.12.2015, № 733.
5. Akinfieva N.V., Belikova T.V. Social management: study guide. Saratov: Science, 2009. 92 p.
6. Alesinskaya T.V., Deineka L.N., Proklin A.N., Tatarova A.V., Fomenko L.V. Management of the organization: textbook. Taganrog: TRTU, 2006. 304 p.
7. Belyaev A.M. Military sociology in Russia at the turn of the XIX-XX centuries (the genesis of the method and the formation of ethical norms): avtoref. ... Doctor of Sociological Sciences. M., 2003.
8. Brazevich S.S. Military sociology in Russia: ideas, problems, experience (mid-XIX - early XX centuries): avtoref. ... candidate of sociological sciences. SPb, 1997.
9. Gladyshev A.G., Ivanov V.N., Patrushev V.I. Fundamentals of Social Management: textbook. M.: HSE, 2001. 271 p.
10. Goldstein G.Y. Fundamentals of Management: textbook. 2nd edition, supplemented and revised. Taganrog: TRTU, 2003.
11. Grechina L.A. Administrative law of the Russian Federation. Lecture course: study guide. M.: RG-Press, 2015. 112 p.
12. Groshev I.L. Military sociology: problems and trajectory of development // Bulletin of VEGU. 2017. № 1 (87). Pp. 43-54.
13. Ermolov N.A., Karlova E.N. Motivation for military service as a subject of theoretical and empirical research in military sociology // Academy. 2018. № 1 (28). Pp. 96-100.
14. Karpukhin S.V. Military sociology and the main problems of social protection of military personnel in Russia // Scientific and technical bulletins of St.

Petersburg State Polytechnic University. Economic sciences. 2006. № 3 (48). Pp. 209-211.

15. Kibakin M.V. Analytical competencies of personnel in the field of national security: problems of formation // Humanitarian Bulletin of the Military Academy of Strategic Missile Forces. 2018. № 42 (12). Pp. 94-97.
16. Kotlyarov S.E. Social deprivation as a mechanism of socio-economic reform of modern Russian society: avtoref. ... of Candidate of Sociological Sciences. Stavropol, 2006. 22 p.
17. Lapshin V.K. Formation of the Institute of Military Service in Russia: Sociological Analysis: avtoref. ... Candidate of Sociological Sciences. Rostov-on-Don, 2003. 26 p.
18. Myers D. Social psychology. SPb.: Prime-Evroznak, 2002. 512 p.
19. Obraztsov I.V. Russian military sociology today // Sociological studies. 2019. № 7. Pp. 168-173.

Тимофеев Максим Олегович

адъюнкт кафедры социологии

Военный университет Министерства обороны Российской Федерации

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

Maks0890@yandex.ru

Timofeev Maksim Olegovich

Adjunct of 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.