

УДК 378.147.34

## УЧЕТ ВНЕШНИХ ФАКТОРОВ ПРИ ФОРМИРОВАНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОБИЛЬНОСТИ ВОЕННОГО СПЕЦИАЛИСТА

© Олег Юрьевич АКУЛОВ

Военный учебно-научный центр Военно-воздушных сил  
«Военно-воздушная академия им. проф. Н.Е. Жуковского и Ю.А. Гагарина»,  
г. Воронеж, Российская Федерация, начальник курса 9 факультета  
авиационного оборудования, e-mail: akulovvvs@gmail.com

Раскрыто понятие профессиональной мобильности военных специалистов как интегративного личностного качества, предложено обратить внимание на востребованность учета в образовательном процессе военного вуза всех факторов, влияющих на ее формирование. Выделены два вида факторов – внутренние и внешние (по отношению к самому индивиду). На основе анализа психолого-педагогической литературы и проведенного автором исследования даны характеристики и указано педагогическое значение внешних факторов формирования профессиональной мобильности военных специалистов, а именно: внутри- и внешнеполитической активности государства в определенной общественно-политической, социально-экономической, национально-демографической, криминальной и религиозной обстановке, наличия служебных перспектив, совокупности господствующих в армии ценностей и установок, специфики усложняющегося содержания военной службы, сложной структуры Вооруженных сил, престижности профессии, состояния финансово-материального обеспечения военнослужащих и армейской инфраструктуры, географического расположения места прохождения службы относительно культурных и социально-экономических центров. Структура военной системы охарактеризована как традиционно определенно замкнутая, при которой кадровые перемещения строго регламентированы. Показано, что, между тем, вариативность поведения служащих Вооруженных сил, напрямую связанная с их профессиональной мобильностью, обуславливает возможность и гибкость реагирования на меняющиеся социальные и служебные обстоятельства. Отмечено, в каких ситуациях конкретные факторы становятся ведущими, активизируют или подавляют проявление военными специалистами профессиональной мобильности.

*Ключевые слова:* профессиональная мобильность военного специалиста; факторы профессиональной мобильности военного специалиста; профессиональное развитие; мировоззрение военного специалиста.

Профессиональная мобильность военного специалиста – интегративное качество личности. Его сформированность выражается в наличии внутренней установки на самоанализ и саморазвитие, стремление добиваться успеха. Изменение места и / или содержания профессиональной военной деятельности определяется, с нашей точки зрения, рядом *факторов*. В зависимости от конкретной ситуации и личностных особенностей военного специалиста те или иные факторы становятся ведущими. В научной психолого-педагогической литературе под «фактором» понимается «существенное обстоятельство в каком-нибудь процессе». По словам И.Ф. Бережной и Л.Н. Мотуновой, фактор – это «действующая сила, то, что влияет, определяет, преобразовывает – это причины, импульсы, которые способны воздействовать и влиять». Исходя из того, что фактор – это объективно существующее обстоятельство, проявление того, что реально воздействует,

влияет, определяет, их можно выявить, проанализировать и учесть в педагогической деятельности. В связи с тем, что факторы могут иметь три реальных педагогических значения: позитивное, т. е. оказывать позитивное воздействие на то или иное явление; нейтральное или негативное, т. е. негативно влиять или воздействовать на то или иное явление, актуализируется задача педагога по их выявлению и учету [1, с. 24].

Применительно к системе военного образования, по мнению А.Д. Лопуха, приоритетны факторы общегосударственного макроуровня, формирующего заказ на подготовку офицера и определяющего направленность его воспитания. Требования должны быть публично обозначены и поддержаны государством. Выступая и объектом, и субъектом воспитания, активная личность формируется через призму этнических и социально-групповых интересов [2].

Нам представляется верным выделить два вида факторов, воздействующих на развитие профессиональной мобильности курсантов военного вуза, – внешние и внутренние (по отношению к самому индивиду).

К *внутренним факторам*, по нашему мнению, относятся: темперамент; возраст; психологическое и физическое здоровье; система жизненных ценностей и ориентиров (мировоззрение военного специалиста, целеустремленность, уверенность в себе); потребность в самореализации в военной сфере (желание реализовывать перспективные жизненные цели посредством служения Родине, через карьеру офицера); принадлежность к профессиональной династии; личные ресурсы – знания, полученные в процессе карьерного роста, кругозор, профессиональная компетентность, выработанные коммуникативные навыки в отношении близкого и дальнего социального окружения, эмоциональная стабильность; пол и семейное положение; предыдущий жизненный опыт личности.

При всей значимости внутренних факторов, по нашему мнению, интерес представляют и *внешние факторы*, к числу которых можно отнести: внутри- и внешнеполитическую активность государства; наличие служебных перспектив; совокупность господствующих в армии ценностей и установок; специфику усложняющегося содержания военной службы; сложную структуру (должностей) Вооруженных сил; престижность профессии; состояние финансово-материального обеспечения военнослужащих и армейской инфраструктуры; географическое расположение места прохождения службы.

*Внутри- и внешнеполитическая активность государства.* Российское военное строительство осуществляется в сложной общественно-политической, социально-экономической, национально-демографической, криминальной и религиозной обстановке: ставятся задачи, требующие оперативного грамотного решения, осуществляется координация действий различных частей Вооруженных сил. Кроме того, в случаях природных катаклизмов и /или техногенных катастроф военных специалистов привлекают к оказанию помощи гражданскому населению, в ходе оказания которой им приходится выполнять несвойственные занимаемым долж-

ностям функции. Также положительным фактором для проявления профессиональной мобильности офицера могут выступать учения: представляется возможность «примерить» роли, не свойственные для занимаемой должности.

*Наличие служебных перспектив.* Конкуренция при движении по карьерной лестнице заставляет офицера непрерывно повышать уровень знаний, совершенствовать профессиональное мастерство и воздерживаться от дисциплинарных проступков. На высокие командные должности отбирают лучших офицеров. Структура военной системы традиционно характеризуется определенной замкнутостью, при которой кадровые перемещения строго регламентированы. Тем не менее, чередование обучения, мест и должностей службы, периодическое прохождение процедуры аттестации позволяет аккумулировать необходимый служебный опыт и необходимые знания для исполнения более высоких должностей.

*Совокупность господствующих в армии ценностей и установок.* Уровень профессиональной культуры сотрудников, престиж профессии военного в представлении конкретного коллектива, одобряемые характеристики участвуют в формировании активности и готовности к выполнению различных служебных задач. Стремление легко устанавливать формальные и неформальные контакты с коллегами, получать их поддержку, а также информацию, адаптироваться к изменяющимся условиям порождает потребность быть «одним из команды».

В.Е. Талынёв условно подразделяет ценности военной службы на две категории: имеющие материальную заинтересованность (среди них: льготы, денежное содержание, решение жилищной проблемы), и основанные на духовных началах (защита Отечества – священный долг каждого гражданина и его конституционная обязанность, воинская честь и достоинство, армия – школа каждого мужчины, физическое совершенствование, симпатия к профессии военного человека и др.) [3].

В положительном проявлении сложившиеся в воинском коллективе представления о «правильной» жизни определяют жизненные стратегии военнослужащих. Негативное воздействие, выражающееся в опеке со сто-

роны властей, регламентированности, чаще всего, сводят к минимуму вариативность поведения служащих Вооруженных сил, снижают возможность и гибкость реагирования на меняющиеся социальные и служебные обстоятельства. Ценности военнослужащих меняются и развиваются не столько под влиянием социальной практики, сколько в процессе боевой службы и других видов воинской деятельности. Поощряя или критикуя разделяемые в армии ценностные установки, государство способно активизировать или подавлять проявления военными профессиональной мобильности.

*Специфика усложняющегося содержания военной службы.* Совокупность военных специальностей отличается по родам войск, по содержанию выполняемых служебных задач. В зависимости от конкретной специальности офицер может преимущественно заниматься командованием или самостоятельно работать со сложной боевой техникой. В соответствии с утвержденным планом деятельности Министерства обороны на 2013–2020 гг. Российской армии предстоят технические, социальные, экономические и иные перемены. Современный офицер обязан предвидеть на основе знаний развитие событий по исполняемой должности, владеть эффективной профессиональной методологией, позволяющей ее успешно применять для разрешения проблем «на разных работах». Операции и боевые действия перестали быть присущими только одному роду войск. Военный специалист, обнаруживая, что его прежние знания, умения и навыки не годятся, должен понять, как приспособить к новым обстоятельствам то, что он знает и умеет, а также найти источники новой информации и обработать ее.

*Сложная структура Вооруженных сил.* Максимальные положительные результаты возможны при четком представлении органом военного управления, кто из должностных лиц военной организации на что способен и как сделать так, чтобы высокий профессионализм и опыт человека были вовремя замечены и востребованы.

*Престижность профессии.* Государственная политика поддержки престижа военных специальностей способствует увеличению числа людей, стремящихся к развитию карьеры и видящих в армии возможности для

нее. Стремление повысить свой социальный статус через профессиональный рост, найти должность с комфортными условиями службы, приносящую более высокий доход, способствует активизации профессиональной мобильности военного специалиста.

*Состояние финансово-материального обеспечения военнослужащих и армейской инфраструктуры.* В последнее время возрос уровень материально-технического обеспечения Вооруженных сил в связи с повышением интенсивности и продолжительности маневров, учений, активизации работы с системами удаленного доступа, что положительно сказывается на уровне профессионализма военнослужащих. Удовлетворенность офицера имеющимися денежным содержанием, жилищно-бытовыми условиями, транспортными и иными коммуникациями, социальной инфраструктурой (медицинским обслуживанием военнослужащих и членов их семей, образовательными организациями) способствует проявлению профессиональной мобильности.

А.В. Барановой используется термин «символическая мобильность». Она полагает, что использование символов представляет статус, которого в реальности может и не существовать (высокооплачиваемая работа, жилье в хорошем районе, качественное образование), но может и возникнуть в дальнейшем благодаря налаживанию социальных связей с представителями желаемой статусной позиции [4, с. 82]. Демонстративное потребление, по ее мнению, способно стать фактором социальной мобильности, когда востребовано то, что можно выставить напоказ.

*Географическое расположение места прохождения службы.* Удаленность от столицы и мест концентрированной дислокации Вооруженных сил может предоставлять меньше шансов для профессионального развития. И, тем самым, снижать проявление профессиональной мобильности. У специалистов, проходящих службу в удаленных регионах, выше мотивация к переводу на должности в подразделения, расположенные в непосредственной близости к культурным и социально-экономическим центрам.

Таким образом, в зависимости от конкретной ситуации и личностных особенностей военного специалиста те или иные факторы становятся ведущими. Эффективность

реализации профессиональной мобильности военного специалиста определяет благополучие самой личности, а также оказывает положительное воздействие на Вооруженные силы страны.

1. *Бережная И.Ф., Мотунова Л.Н.* Индивидуальная траектория профессионального развития специалиста. Воронеж, 2010.
2. *Лопуха А.Д.* Основные факторы, влияющие на эффективность системы воспитания. URL: <http://scireg.informika.ru> (дата обращения: 10.12.2009).
3. *Талынёв В.Е.* Социальный механизм формирования ценностно-мотивационной структуры личности руководителя органов государственной военной службы: автореф. дис. ... д-ра соц. наук. Хабаровск, 2010.
4. *Баранова А.В.* Потребление как фактор социальной мобильности: возможности и ограни-

чения // Журнал социологии и социальной антропологии. 2011. № 5. С. 79-88.

1. *Berezhnaya I.F., Motunova L.N.* Individual'naya traektoriya professional'nogo razvitiya spetsialista. Voronezh, 2010.
2. *Lopukha A.D.* Osnovnye faktory, vliyayushchie na effektivnost' sistemy vospitaniya. URL: <http://scireg.informika.ru> (data obrashcheniya: 10.12.2009).
3. *Talynev V.E.* Sotsial'nyy mekhanizm formirovaniya tsennostno-motivatsionnoy struktury lichnosti rukovoditelya organov gosudarstvennoy voennoy sluzhby: avtoref. dis. ... d-ra sots. nauk. Khabarovsk, 2010.
4. *Baranova A.V.* Potreblenie kak faktor sotsial'noy mobil'nosti: vozmozhnosti i ogranicheniya // Zhurnal sotsiologii i sotsial'noy antropologii. 2011. № 5. S. 79-88.

Поступила в редакцию 14.04.2015 г.

UDC 378.147.34

THE ACCOUNTING OF EXTERNAL FACTORS WHEN FORMING PROFESSIONAL MOBILITY OF THE MILITARY EXPERT

Oleg Yuryevich AKULOV, Military Educational-Scientific Centre of Air Force "Zhukovsky and Gagarin Air Force Engineering Academy", Voronezh, Russian Federation, Head of the 9 Course of the Faculty of Air Equipment, e-mail: akulovvvs@gmail.com

The concept of professional mobility of military experts as integrative personal quality is revealed, it is offered to pay attention to an account demand in educational process of military higher education institution of all factors influencing its formation. Two types of factors – internal and external (in relation to the individual) are marked. On the basis of the analysis of psychological and pedagogical literature and the research conducted by the author characteristics are given and pedagogical value of external factors of formation of professional mobility of military experts is specified, namely: inside- and foreign policy activity of the state in a certain political, social and economic, national and demographic, criminal and religious situation, existence of office prospects, set of the values and installations dominating in army, specifics of the becoming complicated maintenance of military service, difficult structure of Armed Forces, prestigiousness of the profession, a condition of financial material security of the military personnel and army infrastructure, a geographical arrangement of a place of service of rather cultural and social and economic centers. The structure of military system is characterized as traditionally definitely closed at which personnel movements are strictly regulated. It is shown that, meanwhile, the variability of behavior of the serving Armed Forces directly connected with their professional mobility causes opportunity and flexibility of response to the changing social and office circumstances. It is noted, in what situations concrete factors become leading, make active or suppress manifestation by military experts of professional mobility.

*Key words:* professional mobility of the military expert; factors of professional mobility of the military expert; professional development; outlook of the military expert.