

Мир науки. Социология, филология, культурология <https://sfk-mn.ru>
World of Science. Series: Sociology, Philology, Cultural Studies

2023, Том 14, № 4 / 2023, Vol. 14, Iss. 4 <https://sfk-mn.ru/issue-4-2023.html>

URL статьи: <https://sfk-mn.ru/PDF/58SCSK423.pdf>

5.4.7. Социология управления (социологические науки)

Ссылка для цитирования этой статьи:

Смирнов, Н. Н. Организационно-управленческие барьеры карьеры офицеров Вооруженных Сил Российской Федерации / Н. Н. Смирнов // Мир науки. Социология, филология, культурология. — 2023. — Т. 14. — № 4. — URL: <https://sfk-mn.ru/PDF/58SCSK423.pdf>

For citation:

Smirnov N.N. Organizational and managerial barriers to the career of officers of the Armed Forces of the Russian Federation. *World of Science. Series: Sociology, Philology, Cultural Studies*. 2023; 14(4): 58SCSK423. Available at: <https://sfk-mn.ru/PDF/58SCSK423.pdf>. (In Russ., abstract in Eng.)

УДК 316

Смирнов Никита Николаевич

ФГК ВОУ ВО «Военный университет имени князя Александра Невского
Министерства обороны Российской Федерации», Москва, Россия
Адъюнкт кафедры «Социологии»
E-mail: uliahka-kudr@mail.ru

РИНЦ: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=1155152

Организационно-управленческие барьеры карьеры офицеров Вооруженных Сил Российской Федерации

Аннотация. Актуальность исследования данной проблемы обусловлена тем, что карьерные перемещения офицеров являются важным аспектом развития и повышения эффективности военной организации. Анализ этих перемещений может предоставить ценную информацию о социальной мобильности и прогнозировании будущих изменений в социальной структуре Вооруженных Сил. В статье определены различные факторы и социальные барьеры, которые препятствуют достижению поставленных целей, а также возможности их минимизации. Изучение барьеров обладает не только теоретическим, но и практическим значением, поскольку они играют важнейшую роль в планировании и формировании карьеры офицеров. Эти актуальные проблемы определяют цель статьи: на основе проведенного исследования выявить социальные препятствия и барьеры профессионально-должностной мобильности, оценить реальные перспективы продвижения по карьерной лестнице, определить уровень влияния определенных компонентов механизма регулирования карьеры офицеров.

В апреле — октябре 2023 г. автором было проведено социологическое исследование проблем карьерных перемещений офицеров младшего и старшего звена, позволившее выделить ряд проблемных вопросов, связанных с карьерой офицерского корпуса. Реализация методического замысла исследования осуществляется с помощью применения неформализованного направленного интервью и социологического опроса.

В основе исследования лежит гипотеза о возможном негативном влиянии препятствий, затрудняющих карьерный рост офицеров. Для выявления социальных барьеров автором проанализированы: роль аттестационной комиссии для всесторонней и объективной оценки офицера, оценена степень ее транспарентности и значимости в принятии кадровых решений, определен уровень общедоступности критериев для профессионально-должностного роста, раскрыты наиболее значимые организационные и личностные преграды карьерного роста.

Ключевые слова: организационно-управленческие барьеры; социальные препятствия; карьера офицера; карьерная мобильность; кадровые перемещения; военно-социальное управление; профессионализм; компетентность

Учитывая постоянно меняющуюся геополитическую ситуацию в нашей стране, руководство ставит задачу по осуществлению масштабных качественных изменений в армии, включая систему кадровых назначений. Карьерные перемещения офицеров являются важным аспектом развития и повышения эффективности военной организации. Анализ этих перемещений может предоставить ценную информацию о социальной мобильности и прогнозировании будущих изменений в социальной структуре Вооруженных Сил.

Для достижения этой цели необходимо иметь хорошо отлаженный механизм регулирования карьерного роста по ступеням военной иерархии. Механизм предполагает изменение направления карьерной траектории военнослужащих в условиях соответствия требованиям организации и учета устремлений офицера. Взгляд на офицерский состав как на пассивный объект необходимо изучить и затем перестроить в нужном направлении, ведь качество и компетентность играют важную роль в обеспечении боеспособности армии. «Архаичность и эмпиризм — главенствующие тенденции в практике управления самым ценным достоянием общества — профессиональными способностями человека весьма медленно уступают место профессиональной культуре отношения к человеку-профессионалу» [1, с. 104]. Необходимо найти наилучшее соответствие потенциальных возможностей каждого офицера с требованиями организации, чтобы управление профессиональной карьерой оставалось взаимно выгодным для обеих сторон. В этом процессе остается здоровое соперничество между кандидатами, где профессионализм и социальная активность играют важную роль.

Однако классическое представление о карьерном росте как строго вертикальной мобильности стоит расширить. Система кадровых назначений должна быть гибкой и адаптированной к современным требованиям. Для развития и продвижения в карьере офицеры, например, могут участвовать в международных миссиях, активно участвовать в научно-исследовательской работе и проектах, что помогает им расширить свой опыт и знания, способствующие профессиональному росту.

Однако, несмотря на изменения способов построения карьеры, возникают различные факторы, которые препятствуют достижению поставленных целей. «Новые приемы и методы достижения карьерного роста порождают и новые виды барьеров должностного продвижения, которые в свою очередь требуют и новых способов их преодоления» [2, с. 28]. На сегодняшний день определение социальных барьеров и возможностей их минимизации являются одной из важнейших задач в области социологии управления.

Изучение барьеров обладает не только теоретическим, но и практическим значением, поскольку они играют важнейшую роль в планировании и формировании карьеры офицеров. Эти актуальные проблемы определяют цель статьи: на основе проведенного исследования выявить социальные препятствия и барьеры профессионально-должностной мобильности, оценить реальные перспективы продвижения по карьерной лестнице, определить уровень влияния определенных компонентов механизма регулирования карьеры офицеров.

В настоящее время карьера является объектом научных исследований следующих российских исследователей, занимающихся вопросами управления карьерой: Щербина В.В. [3], Охотский Е.В. [4], Тощенко Ж.Т. [5], Кравченко А.И. [6], Кибанов А.Я. [7]. В свою очередь, Барановский М.В. занимался социологическим изучением доверия как особого механизма, обеспечивающего повышение эффективности и прозрачности системы военного управления

[8]. Кифичак Т.Ю. описывает в своей статье важность социальной включенности членов общества в управлении карьерой, как «благоприятных условий самореализации личности, факторов социального самочувствия и показателей социальной удовлетворенности» [9, с. 109].

В апреле-октябре 2023 г. было проведено социологическое исследование проблем карьерных перемещений офицеров младшего и старшего звена¹, позволившее выделить ряд проблемных вопросов, связанных с карьерой офицерского корпуса. Реализация методического замысла исследования осуществляется с помощью применения неформализованного направленного интервью и социологического опроса (рис. 1).

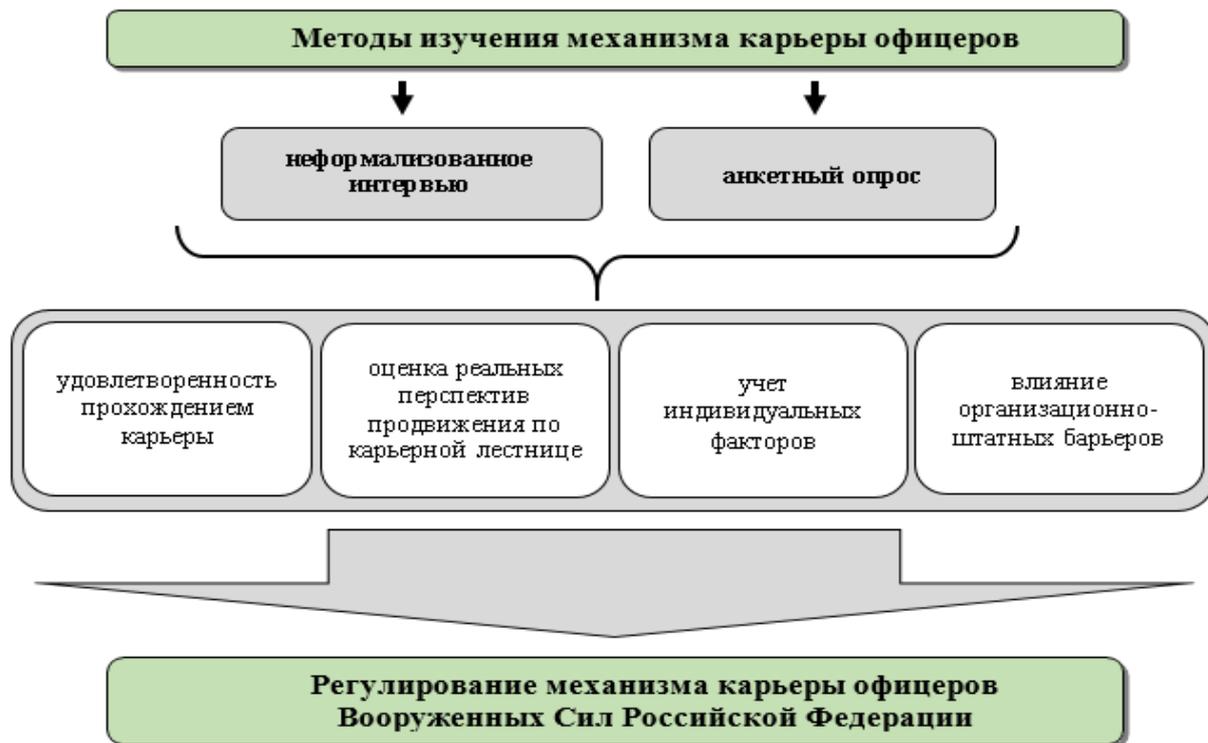


Рисунок 1. Диагностическая модель военно-социологического исследования (составлено автором)

В основе исследования лежит гипотеза о возможном негативном влиянии препятствий, затрудняющих карьерный рост офицеров. Для выявления социальных барьеров проанализированы: роль аттестационной комиссии для всесторонней и объективной оценки офицера, оценена степень ее транспарентности и значимости в принятии кадровых решений, определен уровень общедоступности критериев для профессионально-должностного роста, раскрыты наиболее значимые организационные и личностные преграды карьерного роста.

Для достижения целей исследования мы провели полевое исследование с участием младших и старших офицеров. Чтобы избежать использования сведений, которые являются государственной тайной, объем генеральной совокупности был определен на основе информации из открытых источников. Некоторые результаты исследования, касающиеся сведений о количестве личного состава и кадровом составе, будут видоизменены в целях соблюдения приказа Министра обороны РФ от 17 января 2022 г. № 22 «Об утверждении

¹ Исследование было проведено в рамках написания диссертации. Данное исследование было согласовано с Департаментом психологической работы Министерства обороны Российской Федерации и получено разрешение на проведение. Всего было опрошено 383 офицера в Западном и Южном военном округе.

Перечня сведений Вооруженных Сил Российской Федерации, подлежащих отнесению к служебной тайне в области обороны».²

Исследование показало, что большинство офицеров (71 %) проявляют явный интерес к продвижению по службе и гораздо меньшая часть (29 %) имеет неясное представление о своем будущем в армии. Интересно отметить, что большинство опрошенных (67 %) полностью отвергают свое участие в управлении карьерой, так как действующая система карьерного роста содержит множество административных и организационных препятствий, что, по их мнению, снижает мотивацию для достижения высоких результатов и эффективного выполнения обязанностей. Данные препятствия представляют собой определенные барьеры, связанные с особенностями строения и функционирования военной организации, задачами и другими причинами, которые затрудняют карьерную мобильность офицеров.

Наиболее популярными оказались следующие организационные барьеры: несправедливость процессов отбора, недостаточная оценка личности кандидата на выдвижение, сила авторитетов и внутриорганизационная конкуренция, редко открывающиеся возможности для повышения, отсутствие прозрачных механизмов. Помимо вышеуказанных элементов, которые дисфункционально влияют на управление карьерой, респонденты отметили такое проявление, как «стремление услужить начальству, а не добросовестно выполнять свои обязанности» [10, с. 260].

Такие административные и организационные барьеры негативно сказываются на карьерном росте офицеров и подтверждают необходимость уделения особого внимания построению карьерной траектории, исходя из личных предпочтений, компетенций и требований организации. Минимизация этих трудностей требует совместного преодоления, где задействованы оба субъекта — офицерский состав и организация. Офицерам следует активно участвовать в процессе управления своей карьерой, а организации необходимо создать условия и инструменты для этого. Например, некоторым может быть интересно получить высшую должность в своей области специализации (военно-техническая, научно-исследовательская, социально-гуманитарная, информационная и т. д.), в то время как другим может быть важно развиваться в области управления и руководства (командования). Для достижения этих целей офицерам следует проявлять социальную активность, проходить повышение квалификации, переподготовку и развивать свои навыки в соответствии с требованиями организации. С другой стороны, организация должна предотвратить субъективные факторы в процессе кадровых назначений и обеспечить равные возможности для всех офицеров.

Одним из наиболее важных инструментов повышения качества профессионального уровня офицерских кадров играет периодическая их аттестация. В процессе аттестации учитываются личностные качества, профессионально-должностная компетентность, способность и готовность к их реализации; также принимается во внимание эффективность выполнения обязанностей на различных этапах военной службы.

Аттестация является не просто формальной процедурой, а официальным признанием достоинств и недостатков каждого офицера. Она позволяет определить его профессиональный рост, потенциал и готовность к выполнению служебных обязанностей на более высоких уровнях. Кроме того, она также способствует развитию лидерских качеств, управленческих навыков и специализированных знаний, необходимых для успешного выполнения задач военной службы.

² Официальное опубликование правовых актов [сайт]. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202202280067> (дата обращения: 02.11.2023).

Важно отметить, что аттестация офицеров не является разовым мероприятием, она проводится системно и регулярно на протяжении всей карьеры. Это позволяет оценивать рост и развитие офицера, а также предоставляет возможность для корректировки его профессионального пути.

Решающим аспектом аттестации является также обратная связь. Ее результаты должны быть представлены офицеру и обсуждены с ним, чтобы он мог осознать свои сильные и слабые стороны, а также разработать план дальнейшего развития. Это помогает офицеру постоянно совершенствоваться в своей профессиональной карьере. Регулярная аттестация позволяет офицерам развиваться и повышать свою компетентность, стремясь к достижению продвижения в военной службе.

Значение прозрачности и открытости процесса оценки офицерского состава возросло, став неким индикатором уровня карьерных назначений, а также неотъемлемым компонентом эффективности деятельности организации. В процессе изучения респондентам было предложено оценить степень прозрачности аттестационной комиссии, а также определить значимость ее в принятии кадровых решений (рис. 2).

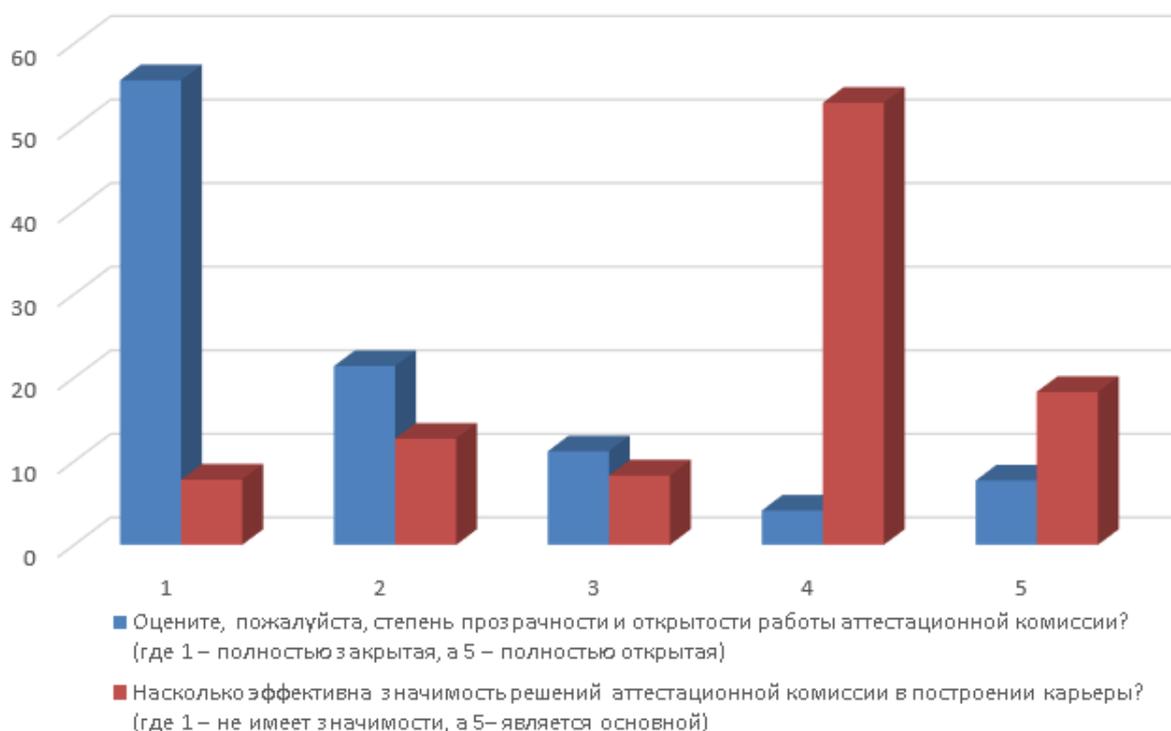


Рисунок 2. Соотношение степени прозрачности и степени значимости аттестационной комиссии (в %) (составлено автором по результатам исследования).

Респонденты отмечают высокой уровень закрытости аттестационной комиссии (55,6 %). В свою очередь, более половины опрошенных (52,9 %) признали ее значительную роль в вопросах, касающихся карьерных продвижений. Такая высокая степень может свидетельствовать о формальном отношении при проведении комиссии. Зачастую при назначении на должность «определенных» кандидатов подбирают документы, несущие исключительно положительную информацию об аттестуемом, нивелируя при этом недостатки и слабые стороны. Отметим, что значительная часть офицеров не имеет возможности подачи заявки на вакантную должность. Русский военачальник, учёный, генерал-лейтенант Н. Головин отмечал: «В каждом социальном организме складывается своего рода социальный подбор. (...) В больном же организме социальный подбор выражается в том, что подбираются наиболее

«удобные» люди» [11, с. 28]. В данном контексте, появление достойных и компетентных офицеров может рассматриваться, скорее, как случайное событие. Такую возможность назначения не по профессиональным заслугам, а вследствие приближенности и лояльности к руководителям, назначивших их на должность, О. Филимонов назвал «кадровым трайбализмом» [12, с. 101]. Он отметил, что данный «племенной» способ кадрового продвижения деинституциализирует и дискредитирует формальную систему карьерного роста.

Часто аттестация осуществляется только по указанию начальника или командира, что ограничивает возможности системной оценки и корректировки карьерного пути офицера. Результаты работы аттестационной комиссии должны иметь весомое влияние на дальнейшую карьеру офицера, сохранение или изменение места службы, а также разработку плана карьерного продвижения. Поэтому проработка четких ролей и порядка работы аттестационных комиссий обеспечит эффективную оценку и позволит избежать негативных последствий при карьерных назначениях. Как результат, аттестационный процесс станет более объективным, позволяющий определить наиболее талантливых и перспективных офицеров для дальнейшего развития и продвижения по службе.

Исследование продемонстрировало, что степень общедоступности критериев для карьерного роста офицеров различна. Ответы опрошенных офицеров показали, что только 37,8 % считают, что критерии полностью доступны, в то время как 41,3 % считают, что они доступны не в полной мере, и 20,9 % считают, что критерии полностью недоступны (рис. 3). Наблюдается отсутствие единой системы критериев для оценки эффективности, при этом все нормативные акты содержат различные стандарты качества. Этот разброс может вызывать неопределенность в процессе аттестации офицеров.

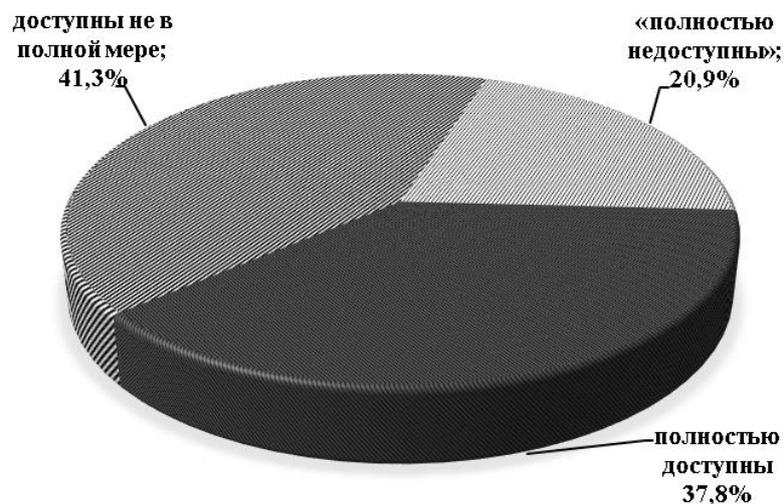


Рисунок 3. Степень общедоступности критериев для карьерного роста (в %) (составлено автором по результатам исследования)

Улучшение процедуры аттестования может принести не только управленческий, но и социальный эффект. Офицеры будут более удовлетворены своей военной службой, качество выполнения обязанностей повысится, а ошибки при расстановке кадров будут минимизированы. Кроме того, это способствует развитию и полному использованию потенциала всех категорий офицеров. В целом, модернизация процедуры аттестации офицерского состава имеет большое значение для улучшения системы управления и обеспечения более справедливого и эффективного карьерного роста офицеров. Это требует разработки четких критериев оценки и их общедоступности, учета специфики подразделений и должностей, а также обеспечения объективности и прозрачности в процессе аттестации.

Карьера офицера представляет собой не только профессиональное совершенствование, но и личностную самореализацию. Однако, чтобы достичь полноценной карьеры, необходимо совпадение интересов и намерений офицера с требованиями и возможностями военной организации. Важно помнить, что эти отношения должны быть взаимовыгодными и рациональными для обеих сторон. Интересы и намерения офицера должны учитываться при кадровом назначении, а также при принятии решений о его карьерном развитии. В то же время, организация должна иметь возможность реализовывать свои стратегические цели и требования.

В этом контексте офицерам было предложено определить, в каком соотношении производится учет требований организации и карьерных намерений офицера при кадровом назначении (рис. 4).

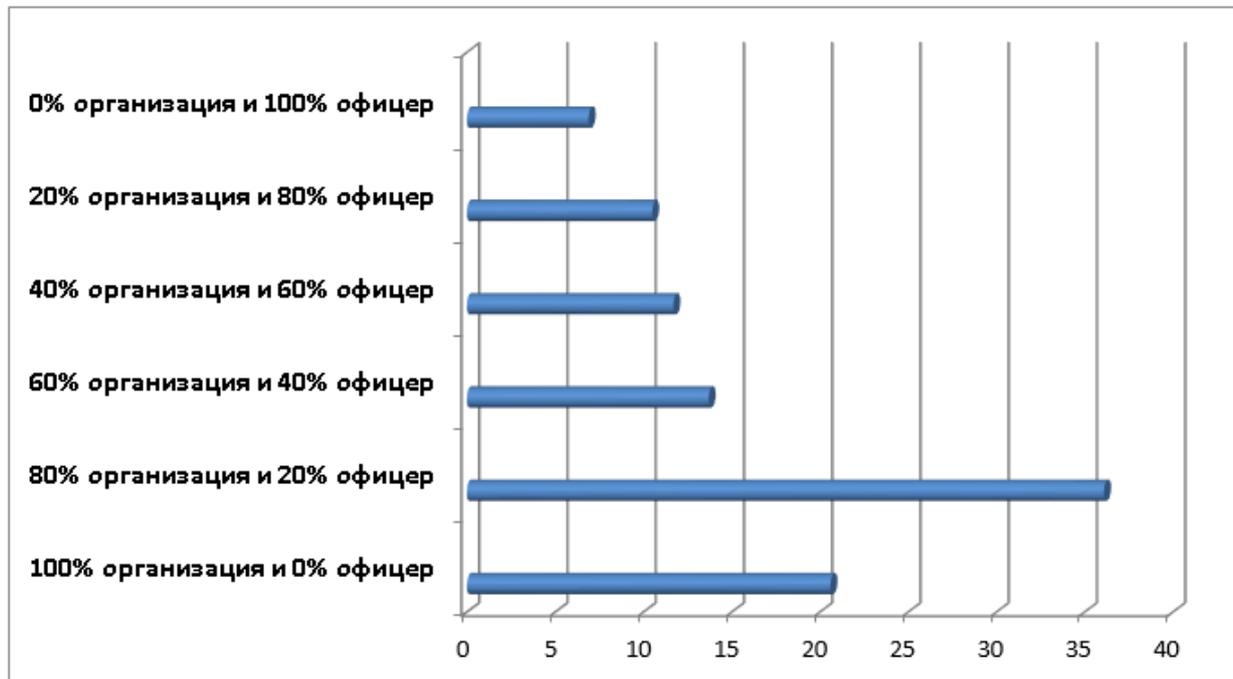


Рисунок 4. Соотношения учета карьерных намерений организации и офицера при кадровом назначении (в %) (составлено автором по результатам исследования)

Большая часть респондентов (56,7 %) ответили, что 80 % и 100 % решений о кадровом перемещении принимает организация, при этом в обратном соотношении считают лишь (17,9 %) опрошенных. В управлении карьерой между личностью и военной организацией выступают посредники — каровые органы. В настоящее время они выполняют слабую методическую и координирующую кадровую роль, но оказывают существенное влияние на карьерную мобильность офицера, а также способны регулировать эти отношения в сторону, не всегда подходящую и рациональную для военнослужащего.

Успешное воплощение личностных и организационных карьерных целей будет происходить полноценно только в том случае, когда требования военного ведомства и интересы, возможности и компетенции офицера, совпадут в некоей оптимальной для военнослужащего и выбранной профессии точке.

Важно найти оптимальную «точку принятия решения», где интересы и возможности офицера соответствуют требованиям и целям организации при условии, что обе стороны стремились к взаимовыгодному сотрудничеству и достижению наилучших результатов.

Результаты социологического исследования позволили раскрыть основные социальные барьеры, определить уровень влияния определенных компонентов механизма регулирования

карьеру и оценить реальные перспективы продвижения по карьерной лестнице. Современные процессы карьерного перемещения со всей очевидностью показали несостоятельность многих традиционных представлений о кадровом назначении и способах его формирования, выявили новые проблемы обеспечения управляемости социальных процессов в условиях военной службы. «Чем дальше общество уходит от примитивных состояний, в которых все социальные отношения строились «по-военному», тем меньше не только общество, но и военная организация нуждаются в типичных для традиционной военной организации атрибутах (вожди, закрытость, принудительность, жесткая иерархия, однолинейность структуры и т. д.)» [13, с. 55]. Осуществляемые в Вооруженных силах России преобразования, нацеленные на укомплектование профессиональным и «надежным» личным составом, оснащенный современной техникой и оружием, требуют «применения обновленных технологий в управлении карьерой офицеров» [14, с. 122]. Она выражается в расширении карьерного пространства и «наполнением» его возможностями офицера приобретать и реализовывать свои способности.

Гибкость, адаптивность, незаформализованность организационных структур и развитие человеческого потенциала должны стать основными принципами, которые будут лежать в основе будущего военно-социального управления.

ЛИТЕРАТУРА

1. Турчинов А.И. Кадровая политика и управление персоналом: проблемы теории и практики / А.И. Турчинов // Коммуникология. 2014. Т. 7, № 5. С. 103–117.
2. Ковалева А.В. Обзор проблемы барьеров должностного продвижения в современном обществе / А.В. Ковалева // Труды Института системного анализа Российской академии наук. 2022. Т. 72, № 4. С. 28–38.
3. Щербина В.В. Управление как особый тип регулятивной деятельности. Специфика и признаки социального управления (часть 1) / В.В. Щербина // Личность. Культура. Общество. 2018. Т. 20, № 1-2(97-98). С. 104–117.
4. Охотский Е.В. Управленческие патологии государства: неопределенности, дисфункции, социальные риски / Е.В. Охотский // Среднерусский вестник общественных наук. 2016. Т. 11, № 2. С. 57–70.
5. Тощенко Ж.Т. Кто олицетворяет лицо российского общества? (к вопросу о резервах социального управления) / Ж.Т. Тощенко // Материалы Афанасьевских чтений. 2023. № S2(44). С. 44–53.
6. Кравченко А.И. Социология организаций Н.И. Лапина / А.И. Кравченко // Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. 2016. Т. 22, № 3. С. 39–55.
7. Кибанов А.Я. Планирование карьерного роста: инновации на государственной гражданской службе / А.Я. Кибанов, Т.В. Лукьянова, А.С. Лобачева. Москва: ООО "Купер Бук", 2015. 160 с.
8. Барановский М.В. Доверие в воинском коллективе: социолого-управленческий аспект / М.В. Барановский; Военный университет. Научно-исследовательский центр (социологический, Вооруженных Сил Российской Федерации). Москва: Военный университет, 2018. 141 с.

9. Кифичак Т.Ю. К вопросу о значении социального здоровья личности / Т.Ю. Кифичак // Актуальные проблемы общества и армии в контексте глобальных вызовов: материалы Международной научно-практической конференции, Москва, 08 июня 2022 года. Москва: ООО «Издательство «Спутник+», 2022. С. 108–113.
10. Филимонов О.В. Проблема сервиллизма в бюрократических организациях как угроза национальной безопасности России / О.В. Филимонов // Академическая мысль. 2022. № 4(21). С. 258–261.
11. Головин Н.Н. Военные усилия России в Мировой войне / Н.Н. Головин. Жуковский; М.: Кучково поле, 2001. 434 с.
12. Филимонов О.В. Кадровый трайбализм при формировании управленческих команд государственной (правоохранительной) службы в Российской Федерации / О.В. Филимонов // Вестник Московского государственного лингвистического университета. Общественные науки. 2022. № 3(848). С. 100–107.
13. Григорьев А.А. Социальный порядок и военная организация // Социология власти. 2004. № 4. С. 44–58.
14. Смирнов Н.Н. Социоуправленческая модификация механизма карьеры офицеров Вооруженных Сил Российской Федерации / Н.Н. Смирнов // ПОИСК: Политика. Обществоведение. Искусство. Социология. Культура. 2023. № 3(98). С. 116–124.

Smirnov Nikita Nikolaevich

Prince Alexander Nevsky Military University
Ministry of Defense of the Russian Federation, Moscow, Russia
E-mail: uliahka-kudr@mail.ru
RSCI: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=1155152

Organizational and managerial barriers to the career of officers of the Armed Forces of the Russian Federation

Abstract. The relevance of the study of this problem is due to the fact that career movements of officers are an important aspect of the development and efficiency of the military organization. Analyzing these movements can provide valuable information about social mobility and forecasting future changes in the social structure of the Armed Forces. This article identifies the various factors and social barriers that impede the achievement of goals, as well as opportunities to minimize them. The study of barriers has not only theoretical but also practical significance, as they play a crucial role in planning and shaping the career of officers. These topical problems determine the purpose of the article: on the basis of the conducted research to identify social obstacles and barriers to professional and position mobility, to assess the real prospects of career advancement, to determine the level of influence of certain components of the mechanism of regulation of officers' career.

In April-October 2023, the author conducted a sociological study of the problems of career movements of junior and senior officers, which made it possible to identify a number of problematic issues related to the career of the officer corps. The methodological concept of the research is implemented through the use of informalized directed interview and sociological survey.

The research is based on the hypothesis about the possible negative impact of barriers that impede the career growth of officers. To identify social barriers, the author analyzed: the role of the certification commission for a comprehensive and objective assessment of an officer, assessed the degree of its transparency and importance in making personnel decisions, determined the level of public accessibility of criteria for professional and career growth, revealed the most significant organizational and personal barriers to career growth.

Keywords: organizational and managerial barriers; social barriers; officer career; career mobility; personnel movements; military-social management; professionalism; competence