

УДК 316.334.2

**САВЕНКО АНДРЕЙ АЛЕКСАНДРОВИЧ**

кандидат социологических наук,  
доцент кафедры обеспечения служебно-боевой деятельности  
войск национальной гвардии Российской Федерации  
(Саратовский военный ордена Жукова Краснознаменный институт  
войск национальной гвардии, г. Саратов)  
andrey-sava@mail.ru

**БЫЧЕНКО ЮРИЙ ГРИГОРЬЕВИЧ**

доктор социологических наук, профессор,  
профессор кафедры гуманитарных и социальных наук  
(Саратовский военный ордена Жукова Краснознаменный институт  
войск национальной гвардии, г. Саратов)  
bychenkoug@gmail.com

## СЛУЖЕБНО-ТРУДОВАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ВОЕННОСЛУЖАЩЕГО В ПРЕДМЕТНОМ ПОЛЕ ВОЕННОЙ СОЦИОЛОГИИ

*Аннотация.* Выявлена специфика служебно-трудовой деятельности военнослужащего, определены тенденции модернизации современной первичной военной организации. Доказывается, что сегодня одной из главных особенностей деятельности военной организации является ее стремление к созданию системы мотивации инициативы и активности акторов, в том числе военнослужащих. В воинских коллективах формируется научная и образовательная среда, где системно поощряется деятельная инициатива, энтузиазм и усердие военнослужащего.

*Ключевые слова:* служебно-трудовая деятельность, военнослужащий, воинский коллектив, военная организация.

**В** военных организациях служебно-трудовая деятельность жестко регламентирована. Стандарты трудового и нетрудового поведения военнослужащего закреплены нормативно. Трудовые нормы позволяют администрации военизированной организации добиться своего рода идеального типа служебно-трудовой деятельности. Военнослужащие на постоянной основе совершенствуются и показывают образцовый тип трудового поведения [1].

Помимо преобладания формальных правовых регулирующих правил служебно-трудовой деятельности, императивность характеризуется еще и лимитированием профессиональных знаний и умений, навыков, которые следует осваивать служащему в ходе профессиональной социализации. Законодательные нормы координируют, регламентируют и предопределяют стили трудового поведения военного в пределах военизированной организации и за ее границами. Ограниченность процессов служебно-трудовой деятельности обуславливает флук-

туационность и цикличность трудового взаимодействия военнослужащих. Служебно-трудовая деятельность военнослужащего формально строго ограничена. Возможности трудовых трансформаций четко сконструированы и сформулированы.

В рамках образования и становления социально-трудовых «потребностей» служащих трудовой процесс протекает специфически [2, с. 87].

Каждый трудовой цикл имеет точное время и сроки. Переход служебно-трудового цикла от одного к другому производится в результате образования новой статусной определенности членов военной организации [3]. Для военнослужащего смена трудового цикла, обычно, означает объективную возможность достижения нового профессионального статуса. Численность Вооруженных Сил периодически меняется, что зависит от угроз, рисков и политических приоритетов страны. Данный процесс обусловлен целями и задачами военизированной организации [4, с. 37].

Субъекты труда военной организации помимо профессионально-трудовых особенностей имеют также социокультурные и социоуправленческие. Трудовое поведение военнослужащего имеет различные формы и проявляется в рамках тех или иных качественных характеристик активности. Из этого следует, что военная микроорганизация является социальной, социокультурной и в тоже время профессионально-трудовой системой.

В целом военные микроорганизации РФ состоят из объединенных групп военнослужащих, которые осуществляют профессиональную служебно-трудовую деятельность. Следует отметить, что труд в военизированных организациях реализуется специфически. Существуют различия относительно определенных профессиональных групп служащих. Среди сотрудников военной организации есть гражданские работники, солдаты, сержанты и офицеры, проходящие службу по контракту, а так же солдаты и сержанты, которые проходят службу по призыву. Наиболее распространенной формой военизированной организации являются воинские (войсковые) части, где формально объединены в военные подразделения военные и гражданские служащие. В социальном отношении вольнонаемные служащие являются отдельными тактическими, стратегическими, административными, организационными подсистемами Вооруженных Сил Российской Федерации. Их деятельность повседневно и характерно регламентируется военным правом – общевоинскими и специальными уставами, положениями, нормативно-правовыми документами, а так же наказаниями управляющих. Следует отметить, что состав военнослужащих, проходящих военную службу по контракту, различен. Наиболее значимые группы – это офицеры, солдаты и сержанты. Выделенные подгруппы имеют существенную специфику по проявлению их служебно-трудовой деятельности и по требованиям к трудовой активности.

В процессе развития социально-трудовых отношений общества происходит усложнение форм трудовой деятельности субъектов любой организации. Военизированное учреждение не является исключением. При этом социально-экономическое содержание трудовой деятельности военнослужащих меняется и обогащается по мере исторического развития.

Так, современная служебно-трудовая деятельность военного выражается в трудовой деятельности, которая направлена на оборону страны и обеспечение безопасности ее гражданам. Военнослужащие в процессе своей служебно-трудовой деятельности сталкиваются с повышенным риском и социальной неопределенностью, с ограничениями, которые распространяются не только на служащего, но и на всю его семью. В ходе выполнения трудовых задач проявляется специфика профессиональной культуры трудовых акторов, образуются потребительские профессионально-трудовые предпочтения военнослужащих. Сегодня одной из главных особенностей деятельности военной организации является ее стремление к созданию системы мотивации трудовой инициативы и активности работников, в том числе военнослужащих, формирование среды, где системно поощряется трудовая инициатива, энтузиазм и усердие военнослужащего.

Особенность военной организации определяет специфику служебной и трудовой деятельности военных. Военизированная организация (воинская часть) на микроуровне является формой искусственно образованной социальной структуры. Коллектив людей данной структуры осуществляет военно-профессиональную трудовую деятельность, мотивирован к активному творческому труду, отчасти реализует военную миссию, повышает обороноспособность страны, поддерживает в обществе законность и порядок.

Выделим явные отличительные черты военной организации (воинской части). Во-первых, консервативность ценностей и норм (действуют исходя из устойчивых, регламентированных и строго контролируемых норм, принципов, правил, традиций и процедур) Во-вторых, низкая степень самостоятельности субъектов трудовой деятельности (строгое подчинение вышестоящему руководителю, все самостоятельные действия ограничены). Следующая особенность заключается в преобладании формализма во всех сферах деятельности (статусно-ролевые правила поведения жестко закреплены и распространяются не только во время работы, но и в бытовых условиях). И наконец, превалирование императивности трудового правового формального регулирования трудовой активности. Если возникает потребность в ак-

тивных действиях, военнослужащий обязан согласовать свои действия с вышестоящим начальником. В организации действует жесткая нормативная и организационная база трудовой активности военнослужащих, которая направлена на улучшение, развитие, оптимизацию процессов трудового взаимодействия, формирование и внедрение трудовых совершенствований.

В настоящее время устоявшаяся (классическая) микровоенная организация преобразовывается в новую (динамично развивающуюся) военную структуру. При традиционной военной организации инновационные поведенческие практики служащих не принимались во внимание, пресекались, либо полностью подавлялись. В рамках классической организационной структуры инициатива рассматривается как недисциплинированность, форма отказа от выполнения ясного приказа. Данный вид поведения оценивался руководящим составом как непредсказуемость трудового поведения. Попытка новаторства и проявление инициативы воспринимались как недостаток, а не показатель саморазвития работника.

В современных условиях системы военнизированных организаций модернизируются. Образовываются военные организации нового динамично развивающегося типа. Для них характерно поощрение инициативных практик военнослужащего, стимулирование его творческого подхода к труду. Рациональная трудовая активность и творчество являются важной составляющей Устава внутренней службы военного. Так, в последней редакции Устава прописано, что в целях благополучного выполнения задачи военнослужащий должен проявить целесообразную инициативу. Руководитель обязан поощрять своих подчиненных за особые заслуги и проявленную рациональную инициативу [5].

В рамках современной военной организации при выполнении трудовых задач военнослужащего расширяется диапазон инициатив и творческих возможностей. В нормативных актах регламентируется возможность стратегических нововведений и внедрений, определяются допустимые технологии рационализаторства и механизмы их реализации. Конструируются механизмы мотивирования трудовой активности, стимулируется трудовое раскрепощение по тактическим направлениям, дается возможность внедрения профессиональных

новшеств, модернизируются практики командно-управленческой инициативы.

Новый тип современной «первичной» военной организации представляет собой воинскую часть, которая является динамичной, социально развивающейся социальной системой. Она состоит из профессиональных групп военнослужащих и гражданских работников и направлена на осуществление служебной и трудовой деятельности для достижения двойственных целей, задач и стратегий. Сегодня трудовая деятельность военнослужащих ориентируется на обеспечение законности и правопорядка в обществе. Другой целевой направленностью является трудовая реализация и социокультурное развитие человеческого потенциала военнослужащих, социальное развитие коллектива военной организации. Согласно данному направлению формируется система трудовой активности, инициативности военных, а так же определяются организационные потребности, возможности, мотивы удовлетворения потребностей разных групп военнослужащих. В процессе образования динамично развивающейся военнизированной организации преобразовываются традиционные характеристики служебно-трудовой деятельности военнослужащих.

Здесь конкретно определены социальные правила и нормы, возможности предоставления и выполнения рационализаторских предложений. В рамках образования современной динамично развивающейся военнизированной организации военнослужащие представляют собой особую социально-профессиональную группу населения. Они осуществляют военно-профессиональную деятельность в военной структуре, обладают особыми полномочиями и имеют право на творчество и проявление трудовой инициативы, не противоречащие регламентирующим документам и поставленным служебным задачам.

Трудовая деятельность военных выполняется в пределах жесткой организационной дисциплины, внутренней целеустремленности и слаженности процессов формирования и принятия к реализации разнообразных инициатив трудовых акторов и рационализаторских предложений служащих. Существует две формы проявления современной служебно-трудовой деятельности. Первая – статичная, то есть не ориентирующаяся на изменение и преобразование служебно-трудовой деятельности.

Данная форма в стратегическом долгосрочном понимании строго регламентирована и лимитирована. Вторая форма проявления – активная, инициативная служебно-трудовая деятельность, которая в краткосрочной и среднесрочной перспективе ориентируется на активное развитие, новаторство и улучшение.

На микроуровне перед каждой военной организацией (воинской частью) стоит задача: разработать и внедрить централизованную систему стимулирования трудовой деятельности военнослужащего в целом и его активности в частности.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Меркулов, И. В. Происхождение и сущность «дедовщины» в армии / И. В. Меркулов // Социологические исследования. – 1993. – № 12. – С. 109–112.

2. Ершов, Д. О. Социально трудовое развитие курсантов военного института / Д. О. Ершов // Вестник Поволжской академии государственной службы. – 2015. – № 1(46). – С. 85–90.

3. Агранат, Д. Л. Вторичная социализация личности в военизированной организации / Д. Л. Агранат [Электронный ресурс] // Знание. Понимание. Умение. Электронный журнал Московского гуманитарного университета. – 2008. – № 3. – URL: <http://www.zpu-journal.ru> (дата обращения: 22.10.2020).

4. Суркова, И. Социальная политика в системе гражданско-военных отношений / И. Суркова. – Москва: Вариант; ЦСПГИ, 2013. – 376 с.

5. Об утверждении общевоинских уставов Вооруженных Сил Российской Федерации (вместе с «Уставом внутренней службы Вооруженных Сил Российской Федерации», «Дисциплинарным уставом Вооруженных Сил Российской Федерации», «Уставом гарнизонной и караульной служб Вооруженных Сил Российской Федерации»): Указ Президента РФ от 10 ноября 2007 г. № 1495 (ред. от 22.01.2018) // «КонсультантПлюс»: справочно-правовая система: [сайт]. – URL: <http://www.consultant.ru> (Дата обращения: 02.03.2021).

\* \* \*

SAVENKO ANDREY ALEXANDROVICH

Candidate of Sociological Sciences,

Associate Professor of the Department of Provision of Service and Combat Activities

of National Guard Troops of the Russian Federation

(Saratov Military Order of Zhukov Red Banner Institute of the National Guard Troops, Saratov)

BYCHENKO YURI GRIGORIEVICH

Doctor of Sociological Sciences, Professor,

Professor at the Department of Humanities and Social Sciences

(Saratov Military Order of Zhukov Red Banner Institute of the National Guard Troops, Saratov)

#### SERVICE AND LABOR ACTIVITIES OF THE MILITARY IN THE SUBJECT FIELD OF MILITARY SOCIOLOGY

*Abstract.* The specificity of the service and labor activity of a serviceman is revealed, the tendencies of modernization of the modern primary military organization are determined. It is proved that today one of the main features of the activities of a military organization is its aspiration to create a system of motivation for labor initiative and activity of labor actors, including military personnel. A scientific and educational environment is formed in military collectives, where active initiative, enthusiasm and diligence of a serviceman are systematically encouraged.

*Keywords:* service and labor activity, serviceman, military collective, military organization.

\* \* \*