



На правах рукописи

005053566

СЛОБОДЕНЮК Эдуард Валерьевич

**УПРАВЛЕНИЕ ПРОЦЕССОМ ТРУДОВОЙ СОЦИАЛИЗАЦИИ
ОФИЦЕРОВ ЗАПАСА**

Специальность: 22.00.08 – социология управления

Автореферат диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук

18 ОКТ 2012

Москва – 2012 г.

Диссертация выполнена на кафедре социологии Военного университета.

Научный руководитель: ТЫЧИНИНА Лариса Викторовна – кандидат исторических наук, профессор

Официальные оппоненты: ТАВОКИН Евгений Петрович – доктор социологических наук, профессор, Российской академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, профессор кафедры государственной службы

ПАРФЕНОВ Виктор Германович – кандидат социологических наук, НКО «Фонд поддержки инновационных программ в социальной сфере «Социальная инноватика», президент

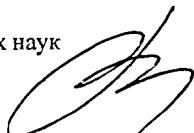
Ведущая организация: ФГОУ ВПО «Московский государственный университет им. М.В.Ломоносова»

Защита диссертации состоится 26 октября 2012 года в 13 часов на заседании диссертационного совета по социологическим наукам (Д-215.005.07) при Военном университете (123001, г. Москва, Б.Садовая, 14, корп. 5, ауд. 612).

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Военного университета.

Автореферат разослан 24 сентября 2012 года и размещен на сайте ВАК РФ
<http://vak2.ed.gov.ru/catalogue/details/92295>

Ученый секретарь
диссертационного совета,
кандидат социологических наук



Осипенко Эдуард Борисович

I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ДИССЕРТАЦИИ

Для современной России является характерным процесс модернизации всех сфер жизнедеятельности общества. На фоне трансформации социально-экономического пространства наблюдается рост приоритетности в обществе проблем социально-антропологического, правоохранительного и военно-социального порядка. Это создает необходимые предпосылки для перехода от принципа социальной полезности к признанию и уважению прав и достоинства каждого человека независимо от его способностей или убеждений.

Вопросы трудоустройства и занятости населения остаются на сегодня одной из важнейших проблем модернизации российской экономики. Постоянно меняющееся состояние рынка труда является объективной реальностью современных общественных отношений. При этом модернизации подвержены и другие, не менее важные сферы жизнедеятельности общества: военная, экономическая, политическая и другие.

В то же время в условиях социально-экономических преобразований усиливается социальное расслоение общества, воспроизводятся различные формы социального неравенства, наблюдается интенсификация процессов маргинализации целых социальных групп, территориальных общностей населения. Так, в результате реформирования военной сферы государства, большое количество военнослужащих подверглись сокращению, следовательно, рынок труда пополнился новыми массами людей, которых необходимо обеспечить работой. Ведь подавляющее большинство офицеров запаса находятся в трудоспособном возрасте и являются составной частью экономически активного населения страны.

Перечисленные обстоятельства детерминируют ситуацию, когда вопрос трудовой социализации офицеров запаса в условиях рыночных отношений стоит наиболее остро. Органам государственного и военного управления предстоит провести масштабную работу по трудовой социализации данной категории граждан.

В связи с этим актуальность диссертационного исследования определяется следующими обстоятельствами.

Во-первых, развитием промышленного производства в Российской Федерации, дефицитом квалифицированных рабочих и возрастанием интереса предприятий к привлечению дополнительных ресурсов в производственную сферу. При этом существует ряд организационных, кадровых и психологических трудностей, которые необходимо решать в ходе трудовой социализации офицеров запаса, что требует научного осмысливания данной проблемы.

Во-вторых, потребностью решения проблем, возникающих при реализации социальных гарантий офицерам запаса по трудовой социализации, в том числе профессиональному ориентированию, переподготовке (получению гражданской специальности) и трудоустройству этой категории граждан.

В-третьих, необходимостью развития теории и практики трудовой социализации офицеров запаса.

В-четвертых, необходимостью совершенствования методики и социальных технологий управления процессом трудовой социализации офицеров запаса.

При этом важно учитывать специфические особенности рассматриваемой категории граждан, среди которых можно выделить наличие опыта управления коллективами, довольно продолжительный период нахождения в условиях воинской среды, отличающейся экономической организацией связей от гражданской среды и другие.

Степени научной разработанности проблемы

В социологической науке проблемы, связанные с управлением военно-социальной сферой, в том числе, с управлением процессом трудовой социализации офицеров запаса, разрабатывались преимущественно в рамках социологии управления и социальной сферы, военной социологии, социологии труда, права, экономической социологии и социологии военного управления.

Общие вопросы теории адаптации и социализации личности исследовались в трудах А.И. Калединова, А.Г. Пилипонского, И.В. Образцова, С.С. Соловьева, А.И. Смирнова, В.Н. Балашева, В.Л. Ефимова, А.Г. Здравомыслова; О.П. Иванова, С.В. Кипелова, Г.Г. Квасова, И.С. Коня, В.С. Немченко, П.А. Свиридова, А.Г. Харчевой, В.А. Ядова¹.

Проблемы трудовой и профессиональной социализации различных категорий граждан рассматривались в работах Горяевой Т.Н., Дигина С.Н., Краснoperовой А.Г., Аграната Д.Л. и др.²

¹ См.: Балашов В.Н. Профессиональная социализация летного состава авиации Вооруженных Сил Российской Федерации: Дис. ... канд. социол. наук. – Монино, 2002. – 200 с.; Ефимов В.Л., Скороходова И.Г. Работа по профориентации и трудоустройству бывших военнослужащих и членов их семей: Методические материалы для специалистов сферы. Н.Новгород, 2006; Здравомыслов А.Г. Потребности, интересы, ценности. – М., 1986; Здравомыслов А., Рожин В., Ядов В. Человек и его работа. М.: Мысль, 1967; Кон И. С. Социология личности. М., 1967; Кологова Р., Немченко В. Совершенствование профессиональной адаптации молодежи // Вопросы экономики.- 1979.- № 3; В.Г. Харчева Основы социологии. -М.: Логос, 2000.

² Горяева Т.Н. Трудовая социализация молодежи: Дис. ... канд. социол. наук. – М., 2006. – 154 с.; Дигин С.Н. Профессиональная социализация курсантов в военном вузе в современных условиях: социологический анализ: Автореферат дис. ... канд. социол. наук. – Екатеринбург, 2009. – 18 с.; Краснoperова А.Г. Профессионально-трудовая социализация в образовательном процессе комплекса // Фундаментальные исследования. – 2008. – № 2. – С. 77-79; Лобанов М.А. Профессиональная социализация молодых сотрудников органов внутренних дел в условиях институциональных трансформаций: Автореферат дис. ... канд. социол. наук. – М., 2011. – 22 с.; Новиков С.В. Профессиональная социализация как основа карьеры государственных служащих: Дис. ... канд. социол. наук – М., 1999. – 151 с.; Пере-верзева В.А. Профессиональная социализация судьи в современном российском обществе: Дис. ... канд. социол. наук. – Ставрополь, 2006. – 183 с.; Профессиональная социализация курсантов высших военно-учебных заведений: социологический анализ: монография / С.Г. Зырянов, С.Н. Дигин. – Челябинск: ЧВВАКИУ, 2008. – 199 с.; Профессиональная социализация личности в условиях многоуровневого образовательного комплекса: монография / С.Г. Разуваев. – Пенза: ПГТА, 2012. – 179 с.; Профессиональная социализация молодых сотрудников ОВД / Д.Л. Агранат, М.А. Лобанов. – М., 2012. – 109 с.; Профессиональная со-

Исследованию проблем адаптации и социализации уволенных военно-служащих посвящены многие работы ученых, которые также с позиции различных наук анализировали формирование личности и воинских коллективов, особенностей социальных процессов в коллективах и управления ими: Е.Д. Богатырева, А.В. Иваницкого, М.В. Кибакина, А.В. Коровникова, Ю.В. Мамонтова, Ю.В.Медведева, А.И. Мищенко, В.П. Петрова, В.Л. Примакова, Ж.Г. Сенокосова, И.Г.Скороходовой, Б.Е. Шелеста и других¹.

Методология современных отечественных исследований в сфере социализации индивидов, как правило, представлена анкетными опросами, где интерпретация данных следует за статистическими закономерностями. Применение количественной методологии констатирует наличие состояния определенных индикаторов изучаемого процесса, но не позволяет понять сущность их формирования и воспроизведения.

Сравнительный анализ публикаций современных отечественных и зарубежных авторов в исследуемой области позволяет сделать ряд предварительных выводов.

Во-первых, в отечественных публикациях достаточно широко представлены результаты эмпирических исследований процесса социализации личности, однако специальных работ, посвященных решению проблемы теоретико-методологического обоснования трудовой социализации офицеров запаса нет.

Во-вторых, приверженцы ролевых теорий личности отмечают, что процесс социализации «запускается» не только осознанием объективной ситуации социального неуспеха, но и любым рассогласованием ролевых ожиданий, т.е. возникает ролевой конфликт. А ведь в процессе социализации индивид зачастую оказывается психологически не готов к восприятию, пересмотру, принятию и освоению новых для него социальных ролей, одобряемых обществом, культурных и духовно-нравственных ценностей, социаль-

циализация студента: компетентностный подход: монография / О.С. Ирба, Е.В. Чеснокова. – Воронеж, 2010. – 188 с.; Степанова С.В. Трудовая социализация инвалидов в условиях современного российского общества: социологическое исследование: Дис. ... канд. социол. наук. – Ставрополь, 2000. – 201 с.; Шубин В.А. Профессиональная социализация курсантов вузов государственной противопожарной службы: Дис. ... канд. социол. наук. – Пенза, 2011. – 186 с.

¹ См.: Богатырев Е.Д. Образ жизни военнослужащих ВС РФ: сущность, противоречия, проблемы. М.: ГАВС, 1992; Кибакин М.В. Социальная защищенность офицеров внутренних войск и ее обеспечение в современных условиях (социологический анализ): Автoref. дисс. канд. социол. наук. — М.: ГАВС, 1995; Ю.В. Мамонтов. Армия: целостность, система, организация. (философско-социологическая концепция). — М.: ВПА, 1986. С.176; Примаков В.Л. Социализация офицера в условиях военной службы (на примере Вооруженных Сил РФ). М.: ВУ, 2000; Примаков В.Л. Профессиональная адаптация молодых офицеров ВМФ и пути ее оптимизации: Автoref. дис. канд. социол. наук/ Гуманитарная академия ВС. М., 1994. - 26 с.; Шелест Б.Е. Социальная адаптация офицеров запаса ВС России: Дис. . канд. социол. наук. М., 1997; Социально-психологическая адаптация кадровых военнослужащих,увольняемых в запас или отставку: теория и практика / Под ред. Н.Г.Осуховой, И.Г.Лотовой. - М.: Логос, 1999. - С. 5-21.

ных норм и стереотипов поведения. Решение данных проблем требует усилий специалистов смежных областей, а роль социологии управления в регулировании этих процессов приобретает существенную значимость.

В-третьих, в зарубежной теории и практике развиваются две перспективы анализа роли организации в процессе трудовой социализации личности: функционалистская и интерпретативная. Современными зарубежными авторами Дж. ван Мааненом, Дж. Мейерсоном, М. Оуэном, Э. Петтигрию, С. Райтом, С. Сакманом, Л. Смирничем, М. Элвессоном внесен значительный вклад в разработку интерпретативной перспективы анализа и управления изучаемого процесса¹.

В-четвертых, в отечественных публикациях преобладают исследования функционалистского толка, теоретические и методологические разработки западных ученых, работающих в интерпретативной парадигме, используются недостаточно. Обобщение накопленного в зарубежной социологии опыта является основанием развития новых направлений к изучению процессов управления трудовой социализацией. В этих целях представляется необходимым проведение исследования и восполнение информационного пробела по указанной проблематике на основе анализа и систематизации концепций зарубежных ученых.

Таким образом, изучение научной литературы и материалов исследований показало следующее: социологический анализ управления процессом трудовой социализации офицеров запаса еще не стал предметом самостоятельного докторского исследования, а категория «управление процессом трудовой социализации» в достаточной степени не разработана, что негативно влияет на результаты деятельности органов государственного и военного управления в изучаемой сфере.

Актуальность темы и недостаточная разработанность вопросов управления процессом трудовой социализации офицеров запаса определили тему, объект, предмет, цель и задачи исследования.

Объект исследования – управление процессом трудовой социализации офицеров запаса.

Предмет исследования – сущность, содержание, современное состояние и факторы этого процесса, пути его совершенствования.

¹ См.: Van Maanen, J. Cultural organization: Fragments of theory. / J. Van Maanen, S. Barley // Organizational Culture / In Eds. P. Frost, L. Moore, M. Louis [et al]. - Beverly Hills: CA Sage. - 1985. - P. 30 - 53; Meyerson, D. Cultural change and integration of three different views / D. Meyerson // Journal of Management Studies. - 1987. - N6. - P. 33-39; Owen, M. Studying Organizational Symbolism. / M. Owen // Qualitative Research Methods Series. - L: Sage, 1996; Pettigrew, A. On studying organizational culture / A. Pettigrew // Administrative Science Quarterly. - 1979. - vol.24. - P. 570-581; Wright, S. Anthropology of organization / S. Wright. - L.; N.Y., 1994; Sackmann, S. Cultural knowledge in organizations: Exploring the Collective Mind / S. Sackmann. - Newbury Park: CA Sage. -1991; Alvesson, M. Cultural Perspectives on organizations. / M. Alvesson. - N.Y.: Cambridge, University Press, 1993.

Цель исследования – изучить сущность, содержание и факторы управления процессом трудовой социализации офицеров запаса, определить его состояние, а также пути повышения эффективности.

Достижение обозначенной цели исследования предполагает решение следующих задач:

- 1) изучить теоретико-методологические основы управления процессом трудовой социализации офицеров запаса;
- 2) уточнить сущность и содержание понятия «трудовая социализация офицеров запаса»;
- 3) разработать концептуальную модель и изучить факторы управления процессом трудовой социализации офицеров запаса;
- 4) определить показатели и характеристики эффективности управления процессом трудовой социализации офицеров запаса, на основании чего создать соответствующую социологическую методику и изучить современное состояние и результаты этого процесса;
- 5) обосновать комплекс мероприятий по повышению эффективности управления процессом трудовой социализации офицеров запаса.

Основная гипотеза исследования

Объективные условия функционирования рынка труда и системы социальной защиты офицеров запаса обусловливают процесс трансформации кризисной «обеспечивающей модели» социальной защиты этой категории граждан в модель эффективного рационального использования ресурсов – «функциональную модель», ориентированную на эффективное использование на предприятиях имеющегося кадрового потенциала. Вследствие этого трудовая социализация офицеров запаса становится одним из ключевых факторов успешного решения проблем безработицы этой категории граждан.

Частные гипотезы исследования

1. Офицеры запаса являются особой социальной группой, процесс трудовой социализации проходит под влиянием совокупности факторов, детерминированных их прежней военно-профессиональной деятельностью и новыми для них основами построения трудовой деятельности.

2. Трудовая социализация офицеров запаса, осуществляемая под воздействием широкого круга факторов, представляет собой комплексный процесс освоения субъектом трудовой деятельности организационно-технологических, ценностно-нормативных и социально-коммуникативных условий деятельности в контексте изменившихся основ социального взаимодействия.

3. Современный процесс управления трудовой социализацией офицеров запаса в целом позволяет обеспечить социализацию данной категории граждан в новых условиях жизни в целом и трудовой деятельности в частности.

Теоретико-методологической основой исследования являются методологии системного и структурно-функционального анализа, социологические подходы к изучению социальной сферы, теория человеческих ресурсов, концепции социальных рисков и сбалансированной системы показателей, а также методологические подходы современных социологов, занимающихся

изучением различных аспектов управления социальными системами и военно-социального управления. Работа опирается на идеи, изложенные в трудах отечественных и зарубежных ученых, исследовавших проблемы управления. По содержанию диссертационное исследование носит междисциплинарный характер. В нем применены социально-философские и социально-правовые знания, а также научные разработки в области экономики и психологии.

Эмпирическую базу исследования составили результаты реализации инициативного социологического исследования «Управление процессом трудовой социализации офицеров запаса», а также результаты вторичного анализа социологических данных о факторах, влияющих на успешность изучаемого процесса. По разрабатываемой проблеме были проанализированы концептуальные и нормативно-правовые документы, регламентирующие управление военно-социальной сферой, практика их реализации. При подготовке диссертационной работы также использовались информация сети Интернет, материалы периодической печати, научно-теоретических и научно-практических конференций, семинаров и круглых столов по исследуемой тематике.

Достоверность и научная обоснованность результатов исследования обеспечиваются теоретическим и методологическим обоснованием сущности и содержания управления процессом трудовой социализации офицеров запаса; применением научно обоснованной социологической методики; достоверностью и валидностью данных, репрезентативностью выборки; комплексным использованием релевантных количественных и качественных методов сбора первичной социологической информации; корректным использованием математико-статистических методов обработки и анализа данных социологических исследований и их соотнесения с результатами других исследований.

Научная новизна результатов исследования состоит в том, что в нем на основе системного и структурно-функционального подходов разработана, обоснована и апробирована модель социологического исследования управления процессом трудовой социализации офицеров запаса. В процессе реализации задач исследования в диссертации были получены следующие результаты, имеющие научную новизну:

- на основе теоретической и методологической разработки социологического понятия «управление процессом трудовой социализации офицеров запаса» и изучения его основных параметров обоснована объективная необходимость проведения сравнительного анализа между существующей и необходимой системой управления процессом трудовой социализации офицеров запаса, что позволило сделать выводы о состоянии изучаемого процесса по его основным параметрам;
- на базе концептуальной модели социологического анализа управления процессом трудовой социализации офицеров запаса разработана и апробирована авторская методика социологического исследования, в которой обосновано использование (а) критерия функциональности результатов управления процессом трудовой социализации; (б) технологии оценки со-

стояния, факторов и механизма управления при помощи социологических показателей, характеризующих основные параметры управления; (в) системы социологических индикаторов;

- на основе применения автоматизированного алгоритма расчетов агрегированных индексов, а также типологического и сравнительного анализа эмпирических данных доказано, что в настоящее время на всех уровнях взаимодействий доминирует условно-функциональный тип управления, при этом большинство внешних и внутренних факторов оказывают проблемное воздействие на успешность процесса трудовой социализации офицеров запаса, что снижает эффективность использования данных трудовых ресурсов;

- на базе структурно-функционального подхода предложена системная модель совершенствования управления процессом трудовой социализации офицеров запаса, которая включает меры по поддержанию институциональных норм, целедостижению, адаптации системы управления процессом трудовой социализации, сгруппированные в соответствующие пути совершенствования, в совокупности представляющие собой комплекс социотехнических предложений и рекомендаций относительно деятельности органов государственного и военного управления по совершенствованию исследуемого процесса на различных уровнях, а также по его социологическому обеспечению.

Основные положения диссертации, выносимые на защиту

1. В связи с изменением социально-экономических условий и нормативно-правовых основ взаимодействия социальной группы офицеров запаса и работодателей, роль управления процессом трудовой социализации этой категории граждан возрастает и становится одним из ключевых факторов успешной реализации их кадрового потенциала. Процесс трудовой социализации офицеров запаса, как особой социальной группы, проходит под влиянием совокупности факторов, детерминированных их прежней военно-профессиональной деятельностью и новыми для них основами построения трудовых отношений. Под трудовой социализацией понимается комплексный процесс освоения субъектом трудовой деятельности организационно-технологических, ценностно-нормативных и социально-коммуникативных условий деятельности в контексте изменившихся основ социального взаимодействия.

2. Механизм управления процессом трудовой социализации офицеров запаса включает ряд взаимосвязанных процессов: во-первых, формирование и реализацию комплекса средств и способов информационного (целеорганизованного и спонтанного) воздействия на сознание личности и на структуру нормативно-правовой базы, которая регулирует внешние и внутренние социальные связи и отношения рынка труда, в целях формирования благоприятной, социализирующей среды (субъектно-управленческий компонент); во-вторых, учет в управленческой практике показателей социально-аксиологического реагирования офицеров запаса на информационное, в том

числе управляющее воздействие, представленное ценностными ориентациями, интересами, мотивами (объектно-управленческий компонент).

3. Современный процесс управления трудовой социализацией офицеров запаса в целом позволяет обеспечить социализацию данной категории граждан в новых условиях жизни в целом и трудовой деятельности в частности.

Управление процессом трудовой социализации офицеров запаса детерминируется группой факторов. Они относятся к определенному типу построения институциональных, корпоративных, профессиональных отношений в процессе профессиональной деятельности, как формального, так и неформального характера. Данные факторы влияют на формирование у офицеров запаса установок на освоение и принятие ценностно-нормативных основ и организационных технологий выполнения трудовых операций новой для них профессиональной деятельности. Одновременно, процесс трудовой социализации детерминирует группу организационно-технологических факторов, которые влияют на оптимизацию структуры профессиональной деятельности, управления, а также специфических социально-профессиональных качеств субъектов управления, которые непосредственно руководят процессом трудовой социализации.

4. В целях повышения эффективности управления процессом трудовой социализации офицеров запаса необходима реализация субъектами управления взаимосвязанных мер, которые осуществляются по следующим направлениям: (а) уточнение целевых показателей (заданий) в данной сфере; (б) дальнейшую институционализацию субъектов управления процессом трудовой социализации; (в) развитие организационно-технологических средств управленческого воздействия; (г) совершенствование системы обеспечения управления процессом трудовой социализации офицеров запаса.

Теоретическая значимость исследования

Уточнение теоретических представлений о сущности, содержании и факторах управления процессом трудовой социализации офицеров запаса позволяет совершенствовать методологию исследования и развития деятельности работодателей, а также органов государственного и военного управления в сфере реализации социальных гарантий офицерам запаса, расширить теоретико-методологическую базу деятельности субъектов управляющих воздействий в интересах решения социальных проблем бывших военнослужащих. Материалы и выводы исследования способствуют интеграции следующих отраслей гуманитарного знания: теории управления, военной социологии, социологии военного управления, экономики, права и психологии.

Практическая значимость исследования заключается: в разработке и апробации методики социологического исследования управления процессом трудовой социализации офицеров запаса; в формулировании научно обоснованных рекомендаций работодателям, органам государственной власти и военного управления по совершенствованию управления процессом трудовой социализации офицеров запаса в современных условиях; в возможности ис-

пользования аналитических результатов исследования в качестве информационного материала для принятия управленческих решений.

Апробация исследования. Основные теоретические положения и практические выводы диссертации обсуждались на кафедре социологии Военного университета, в ходе интервью с членами экспертного сообщества и должностными лицами органов государственного и военного управления. Содержание диссертации излагалось также в форме научных сообщений на международных и всероссийских конференциях, в выступлениях перед офицерами запаса, в материалах лекций в ходе преподавания дисциплин гуманистического цикла в различных образовательных учреждениях высшего профессионального образования, а также в публикациях тезисов выступлений на конференциях и в статьях, опубликованных в научных журналах.

Структура диссертации. Диссертация состоит из введения, трех разделов, заключения, списка литературы и приложений. Объем основного текста составляет 175 страниц. В списке литературы приведено 144 источника.

II. ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Во введении обоснована актуальность социологического анализа управления процессом трудовой социализации офицеров запаса, раскрыта степень научной разработанности этой темы, определены объект, предмет, цели, задачи и гипотезы исследования, показана научная новизна и практическая значимость диссертации.

В первом разделе – «Управление процессом трудовой социализации офицеров запаса как объект социологического исследования» – рассмотрены теоретико-методологические подходы к изучению управления процессом трудовой социализации офицеров запаса, уточнены сущность и содержание ключевых категорий исследования, подготовлена и обоснована теоретическая модель, раскрыты методология социологического исследования процесса трудовой социализации.

Кроме того, рассмотрены методологические подходы к содержанию основных понятий, описывающих предмет исследования, что позволило уточнить сущность понятия управления процессом трудовой социализации в рамках социологии управления.

С точки зрения проблемы «личность-общество» организации, выступающие в качестве института социализации можно разбить на две группы: занятые удовлетворением человеческих потребностей (работают на каждого) и занятые в сфере общественной интеграции (работают на целое).

В первую группу попадают организации, которые обеспечивают свою прибыль производством материальных предметов потребления (одежда, питание, жилище, предметный мир), условиями для рекреации (отдых, лечение); поставляют предметы духовного потребления (идеи, художественные ценности, знания); во вторую – организации, осуществляющие социальный

контроль (органы надзора), социальное управление (правительство, местная администрация).

Выделяется также промежуточная группа организаций, занятых социализацией (воспитательные, образовательные, информационные учреждения), – она в той или иной степени работает на обе функции (см. рис. 1).



Рис. 1. Типология организаций по общественной функции

С точки зрения места и участия организаций в общественных отношениях следует учесть, что партнерами организаций могут быть или другие организации, или массовый потребитель, или, наконец, какие-то конкретные категории населения, в частности, офицеры запаса.

Анализируя понятия социализация и трудовая социализация, следует отметить, что расширение и углубление социализации индивида происходит в трех основных сферах: деятельности, общения, самосознания.

В сфере деятельности осуществляется как расширение видов последней, с которыми связан человек, так и ориентировка в системе каждого вида деятельности, т.е. выделение главного в ней, ее переосмысление.

В сфере общения происходит расширение круга общения человека, обогащение его содержания, углубление познания другого человека, дальнейшее развитие навыка общения.

В сфере самосознания осуществляется формирование образа собственного Я как активного субъекта деятельности в новых условиях, переосмысле-

ние своей социальной принадлежности, социальной роли, формирование самооценки и пр.

Приведенная социологическая характеристика профессиональной группы «офицеры запаса» позволяет отметить, что при увольнении в запас только небольшая часть из них успешно меняет род занятий и находит себя в новых сферах жизнедеятельности. Для большинства же офицеров увольнение из армии – весьма болезненное состояние, приводящее порой к потере жизненной перспективы и крушению надежд, так как им трудно интегрироваться в новые для себя условия и принять стиль взаимоотношений современного гражданского общества. Такая ситуация часто провоцирует финансовые и экономические трудности, ограничения в выборе работы, жилищные проблемы, невротические состояния, асоциальное поведение и т.д.

В интересах решения проблемы трудовой социализации офицеров запаса в новых для себя условиях рыночной экономики, автором настоящего диссертационного исследования в 2009 году было проведено инициативное прикладное социологическое исследование, в котором особое внимание уделялось трудовой социализации данной категории граждан. В 2010 году данное исследование было проведено повторно, с сохранением всех методик и инструментария, что позволяет проводить сравнительный анализ. Всего в ходе анкетного опроса опрошено 1608 офицеров запаса в 14 субъектах Российской Федерации. Кроме этого проводился экспертный опрос работников областных и городских военных комиссариатов, руководителей крупнейших предприятий региона, работников управлений социальной защиты субъектов Федерации, служб занятости, ветеранских организаций Вооруженных Сил и других силовых структур. Полученные в результате этого социологические данные позволяют с достаточной степенью достоверности судить о состоянии процесса трудовой социализации офицеров запаса, его особенностях, проблемах и перспективах.

Автором были определены также основные параметры управления, подлежащие социологическому анализу и оценке, выделены критерии оценки и предложена структура показателей содержания управления процессом трудовой социализации.

Управление – это особый вид профессиональной деятельности, который не сводится только к достижению целей системы, организации, но и представляет собой средство поддержания целостности любой сложной социальной системы, ее оптимального функционирования и развития¹. В свою очередь, под трудовой социализацией можно понимать процесс корректировки сформированных ранее моделей поведения и ценностных установок индивида при вступлении в новый этап жизненного пути.

Управление процессом трудовой социализации офицеров запаса – особый вид целенаправленного воздействия субъектов социального, институциональ-

¹ См.: Атаманчук Г.В. Управление — фактор развития (размышление об управлении). М., 2002. – С. 125.

нного и конкретно-социальной уровней социального взаимодействия на процесс освоения и принятия представителями особой социальной группы, изменяющими свой статус субъектов военно-профессиональной деятельности на статус субъекты гражданско-профессиональной деятельности общественно одобряемых и разделяемых норм и ценностей в сфере трудовых отношений для успешного осуществления трудовых функций на рабочих местах в гражданском секторе экономической сферы социума.

Процесс социализации может проходить стихийно или намеренно. Следовательно, есть возможность выявить факторы и сформировать систему мер, реализация которых сделает процесс социализации офицера запаса планируемым и направленным, что позволит облегчить этот сложный период в их жизни.

Анализируя различные подходы к пониманию трудовой социализации, как объекта управления, важно выделить несколько аспектов этого процесса.

Во-первых, трудовая социализация является целостным, непрерывным, развивающимся системным процессом, характеризующим взаимодействие человека с социальной средой с целью усвоения новых ценностей, норм, установок, образцов поведения, присущих данному обществу, социальной общности, группе.

Во-вторых, для определения уровня трудовой социализации необходимо дать оценку механизма соотношения взаимных интересов между системой «субъект социализации (работник) – внешняя среда (условия труда, работодатель)», в ходе которого личность использует приобретенные знания, навыки и умения, а также определенные модели поведения.

В-третьих, успешным результатом трудовой социализации офицера запаса является достижение им определенного уровня профессионализма (категории, должности, разряда и пр.) и признания его в трудовом коллективе, обществе.

В-четвёртых, технологии регулирования трудовой социализации офицеров запаса требуют значительного мастерства и специальных знаний со стороны менеджеров служб по развитию персонала.

Также в первом разделе автором описаны методические основы исследования. Так, организация и процедуры социологического изучения управления процессом трудовой социализации офицеров запаса, реализуются на основных этапах социологического исследования, проведение которого представляет собой целостную социальную технологию. При этом исследование управления процессом трудовой социализации как социальная технология выступает в двух формах. Во-первых, это программа, содержащая процедуры и операции (содержание которых – способы и средства деятельности). Во-вторых, это сама деятельность, построенная в соответствии с этой программой. Специфика программы социологического исследования управления процессом трудовой социализации офицеров запаса в данном случае состоит в ее объемлющем характере, а также в том, что она существенным образом предопределяет направленность и содержание технологизируемой исследовательской деятельности.

Применяемые методы научного исследования управления процессом трудовой социализации в рамках целостной социальной технологии представляют собой трехуровневую систему регулятивных принципов и предписаний познавательной деятельности, от которых зависит достоверность научных результатов.

Первый уровень – методологический (всеобщий). Он определяет направление научного поиска, исходя из анализа всесообщих законов развития природы, общества и человеческого мышления, и является неотъемлемой частью методологического осмыслиения предмета исследования.

Второй уровень – общенаучный. Он представляет собой систему правил, принципов, результатов и норм, характерных для частных социологических теорий. Для объективно-предметной области исследования – это социология личности, социология профессиональной деятельности, социология управления, социальная психология.

Третий уровень – специфический. На этом уровне определяются конкретные методики, приемы и способы, позволяющие осуществить анализ управления процессом трудовой социализации офицеров запаса.

Социологическое исследование управления процессом трудовой социализации офицеров запаса как социальная технология включает в себя следующие этапы:

- этап концептуализации научных данных объектной области исследования;
- этап ее интерпретации и операционализации с выбором релевантных методических средств фиксации первичных данных;
- этап выбора и реализации адекватной исследовательской стратегии;
- этап определения алгоритма и перечня средств, процедур, методов обработки, анализа и интерпретации данных.

Во втором разделе – «Современное состояние и факторы управления процессом трудовой социализации офицеров запаса» – на основе материалов комплексного социологического проекта определены современное состояние и факторы, оказывающие влияние на эффективность управления процессом трудовой социализации. Также приведены выводы из анализа результатов авторского исследовательского проекта в части характеристики состояния основных параметров управления процессом трудовой социализации офицеров запаса и их оценки, а также результаты сравнительного и типологического анализа.

По результатам социологических исследований можно отметить, что в условиях современного рынка труда офицеров запаса и членов их семей можно выделить как обособленную группу, нуждающуюся в помощи при трудоустройстве и профессиональной переподготовке. В анкетировании, проводимом в июне - июле, принимали участие: высший командный состав частей (заместитель командира части по технике и вооружению, начальники служб, начальник штаба), средний командный состав (начальники групп, старшие офицеры, старшие летчики, заместители командиров взвода), а также рядовые офицеры (механики, радиомеханики, летчики, фельдшеры, пр-

подаватели). Были опрошены мужчины в возрасте от 35 до 55 лет (93,1%) и женщины от 25 до 40 лет (6,1%). Подавляющее большинство имеют высшее военное образование (88,3%) и высшее гражданское (11,7%). Респонденты имеют различную выслугу: многие прослужили от 20 (13,7%) до 25 лет (32,8%).

Планируемый регион для проживания после увольнения из армии – Москва (72,5%) и Московская область (25%). Имеют жилую площадь для дальнейшего проживания в Московском регионе 72,6% военнослужащих, имеют отдельную квартиру или дом 56%, жилую площадь у родственников – 22%, комнату в общежитии – 13%. При этом 35% бывших военнослужащих готовы ради получения квартиры поменять место жительства. Главными причинами увольнения для респондентов были сокращение штатов (65 %) и окончание срока контракта (20%). В настоящее время пенсию не получают 80% офицеров, уволенных в запас.

Для бывших военнослужащих доминирующей причиной увольнения является сокращение (74%), а у членов семей военнослужащих их две: сокращение и смена места жительства (соответственно 38% и 33%).

Предварительный анализ материалов, посвященных проблемам занятости военнослужащих и членов их семей, позволяет выдвинуть гипотезу, что основными проблемами данной категории людей являются отсутствие возможности повышения квалификации по имеющейся гражданской специальности (полученной после окончания высшего военного учебного заведения), а также невозможность получения желаемой гражданской специальности из-за удаленности воинских частей от учебных центров.

В ходе исследования данная гипотеза в основном нашла свое подтверждение, о чем свидетельствуют полученные результаты (см. рис. 2.).

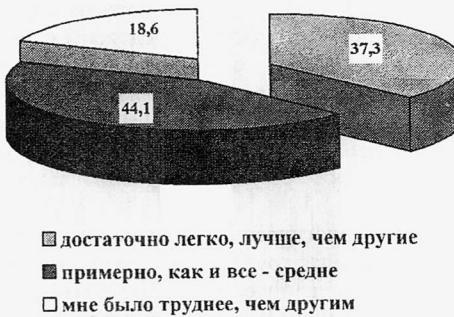


Рис. 2. Степень сложности овладения респондентами специальностью по сравнению с аналогичными работниками, в %

Как можно видеть, подавляющее большинство офицеров запаса (81,4%) не выделяют себя по отношению к другим работникам и исходят из того, что

все находятся в равных условиях при освоении профессии. Однако подобное единодушие наблюдается отнюдь не в любой ситуации. Проще всего респондентам дается освоение специальностей, связанных с управлением людьми (41,3%), с исполнением охранных функций (38,4%). Хуже всего дело обстоит с овладением профессиональными навыками в области материально-технического обеспечения (закупка материалов, ремонтные и иные функции бытового характера) – 11,2%, с выполнением производственных операций (работа с компьютером, со станком и т.д.) – 5,6% и, особенно, с референтными (аналитическими) работами в интересах руководства – 3,5%.

Все это можно объяснить тем, что в армии прививаются в большей степени исполнительские навыки, нежели творческие. А после увольнения офицерам запаса очень непросто перестроиться, особенно в первое время, приспособиться к условиям гражданской жизни и профессиональной деятельности. Без посторонней помощи здесь просто не обойтись. Следовательно, видится необходимым пересмотреть вопросы, касающиеся направлений переподготовки увольняемых офицеров. Основной упор необходимо делать те моменты, которые разительно отличаются от условий военной службы.

Оценивая свои возможности овладеть специальностью без специальной подготовки, военнослужащие отмечают следующие специальности: охранник и водитель (23,5%), инспектор по кадрам (11,8%), экономист (5,9%), электрик (7,8%), руководитель (4%), снабженец (9,8%), менеджер (4%). Уровень своей информированности о перспективах трудовой деятельности военнослужащие оценивают следующим образом: «имею некоторое представление» (65,9%); «знаю и имею возможность достичь желаемого в сфере занятости» (21,6%); «достаточно низкий, что делать не знаю» (12,5%). Из приведенных данных можно заключить, что уровень информированности военнослужащих по вопросам трудоустройства находится на довольно низком уровне. При этом военнослужащие достаточно четко представляют сферу производства, где они хотели бы работать после увольнения из армии. По результатам опроса характерна ориентация на такие сферы, как госслужба и управление (24%), армия и милиция (по 17%), транспорт и связь (11%). Не привлекает военнослужащих работа в строительстве, в сфере образования, в сельском хозяйстве (не было дано ни одного положительного ответа). В то же время нужно отметить, что в опросе, проводимом в июне - июле, довольно высок процент ответов «не могу сказать точно», что доказывает необходимость профориентационной работы с офицерами запаса.

Кроме того, во втором разделе автором рассмотрены факторы, оказывающие влияние на эффективность процесса трудовой социализации офицеров запаса.

Под механизмом управления процессом трудовой социализации офицеров запаса понимается система социальных связей и отношений, в которую включена личность офицера запаса, обусловленная их военно-профессиональными качествами, а также конкретными условиями военной службы и жизнедеятельности, детерминирующая социально-типические и индивидуальные качества, а, следовательно, определяющая специфику управления процессом трудовой социализации офицеров запаса.

Исследование механизма управления процессом трудовой социализации офицеров запаса позволяет прояснить ее детерминационные аспекты как социального феномена и в этой связи имеет самостоятельную научную ценность.

Механизм управления процессом трудовой социализации офицеров запаса в конкретных социальных условиях складывается из совокупности социальных связей, в которые включена личность офицера запаса. Его можно представить в виде трехкомпонентной динамической модели (M_2^1) взаимодействия социума – субъекта профессиональной деятельности, и детерминированных им форм проявления социальной активности – поведения и деятельности офицера запаса (см. рис.3).

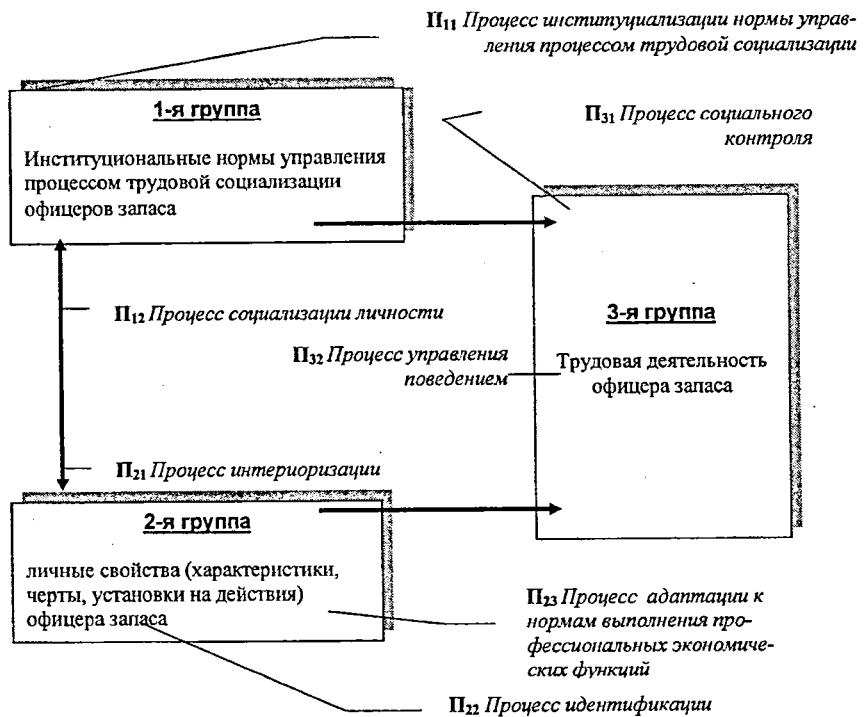


Рис.3. Детерминационная модель механизма формирования управления процессом трудовой социализации офицеров запаса

При неизбежном упрощении и схематизации имеющихся в реальности социальных связей военнослужащего как субъекта социального взаимодействия в данной модели отражены важнейшие для исследования трудовой социализации офицеров запаса аспекты: социальная детерминация социального взаимодействия (интеграция и поддержание образца в структурно-функциональной традиции); учет социально-психологических

свойств личности офицера запаса (адаптация); реализация качества управления процессом трудовой социализации в процессе достижения офицерами запаса целей профессиональной деятельности (целедостижение). Предложенная модель позволяет описать механизм управления процессом трудовой социализации офицеров запаса в процессе активной социальной (профессиональной) деятельности.

Процессы формирования социальных свойств личности и формы их проявления основываются на социальных потребностях в установлении оптимального взаимодействия в рамках гомеостаза общества, его устойчивого развития. Общественные потребности закреплены в задаваемых нормах поведения и деятельности личности и статуируемых ценностях.

В процессе трудовой социализации офицеров запаса происходит интериоризация новых норм и ценностей. Данный механизм обеспечивает, с одной стороны, взаимопереход, «вбирание» ее в этом качестве, с другой – «врастание», социальную модификацию «под социум», что в общем виде и является социализацией¹. Весьма важную роль играет идентификация личности в социальном пространстве, формирующая ее ценностные ориентации, нормативно-ценостную структуру, место и роль в социальном пространстве. Она означает «слияние» со «своей» страной, группой, институтом.

Связанный с объектной областью изучения логико-управленческий аспект исследования управления процессом трудовой социализации офицеров запаса предполагает анализ процесса управленческой деятельности и социального контроля за реализацией офицеров запаса, как субъектом профессиональной деятельности, необходимого в рамках той или иной деятельности поведения.

Управление процессом трудовой социализации офицеров запаса формируется под воздействием многоуровневых социальных процессов, выступающих в качестве детерминационных связей основных элементов ее социального взаимодействия. Эти социальные процессы относятся: к сфере общесоциальных нормативных установлений и социального контроля; к сфере социальных свойств личности и ее внутренней структуры; к сфере внешней активности офицера запаса.

Основными процессами, входящими в механизм формирования необходимого уровня и структуры управления процессом трудовой социализации офицеров запаса, таким образом, являются:

- процессы обеспечения социальных связей личности и социальной системы: институционализация управления процессом трудовой социализации офицеров запаса в качестве ценности и нормы социального взаимодействия для данной категории граждан; социализация военнослужащего в соответствии с нормами управления процессом трудовой социализации офицеров запаса;

¹ См.: Джери Дэвид, Джери Джуллия. Большой толковый социологический словарь. М., 1999. Т.2, С.221-222.

- внутриличностные процессы формирования свойств офицера запаса: интериоризация задаваемых норм; идентификация офицера запаса с социально значимыми типами и социальными образцами деятельности: социальная адаптация путем выбора адекватных форм профессиональной деятельности;

- процессы, входящие в обеспечение функциональной профессиональной деятельности офицера запаса: процесс управления, играющий активную роль при формировании востребуемых форм проявления управления процессом трудовой социализации офицеров запаса; социальный контроль за реализацией норм управления процессом трудовой социализации.

Данные процессы функционируют в совокупности, образуя единый социальный механизм реализации более общих законов и тенденций современного развития. Они формируют принципы управления процессом трудовой социализации офицеров запаса.

Третий раздел – «Повышение эффективности управления процессом трудовой социализации офицеров запаса» содержит соционпроектные предложения автора и могут быть использованы для оптимизации рассматриваемых процессов и явлений. Автором приведены результаты экспертных и массовых опросов, отражающих состояние и структуру внешних и внутренних факторов и условий эффективности управления процессом трудовой социализации офицеров запаса.

Для выделения факторов, детерминирующих управление процессом трудовой социализации офицеров запаса, в рамках структурно-функционального социологического анализа необходимо решить, по крайней мере, две взаимосвязанные между собой методологические задачи: первая связана с группировкой факторов по уровням, кругам социального взаимодействия личности с социальной средой; вторая – со структурированием всех социальных аспектов взаимодействия личности офицера запаса с работодателем.

В наиболее структурированном виде факторы формирования и проявления трудовой социализации офицеров запаса предстают на различных уровнях: организационные, конкретно-социальные, личностные. Выделение этих уровней в качестве основания для группировки факторов опирается на существующие в социологии подходы к уровневой стратификации сложных социальных систем и соотносится с концепцией структурного функционализма.

Высший уровень трудовой социализации офицеров запаса (первая группа факторов) составляют организационные факторы. Рынок труда институционализирует ценности и механизмы формирования трудовой социализации и дает рекомендации по ее поддержанию. Среди них: возможность множественной идентификации человека через более полное вовлечение его в систему социальных связей, в том числе профессиональных, культурных, коммуникационных и др.; расширение межличностных связей между разными отделами, сменами (совещания, совместное отмечание праздников, организация рабочих встреч и т.д.); культивирование образов наиболее ценных работников, ранее успешно прошедших трудовую социализацию. На этом же уровне закрепляются ограничения в трактовке трудовой социализации. Это является основой для

уточнения содержания процесса трудовой социализации для различных социальных групп, в том числе офицеров запаса.

Второй уровень трудовой социализации офицеров запаса включает конкретно-социальные факторы. Практическое освоение новых профессиональных обязанностей требует конкретных форм проявления трудовой социализации офицеров запаса. Социальные санкции за функциональное поведение и деятельность на данном уровне опираются на ситуационную оценку поведения офицеров запаса. Здесь большую роль имеют социально-психологические факторы непосредственной оценки престижности или непрестижности труда окружающими людьми, которым занимаются офицеры запаса.

Конкретно-социальный уровень трудовой социализации офицеров запаса опосредует нормативные предписания и усилия вышестоящего уровня социального взаимодействия, превращая их в конкретные условия повседневной профессиональной деятельности. Именно здесь соотносятся организационные потребности предприятия с потребностями личности, происходит непосредственное включение конкретного человека со всеми его жизненными обстоятельствами в систему социального взаимодействия. Трудовая социализация на этом уровне имеет конкретно-практическую форму выражения.

Для более глубокого понимания сущности управления процессом трудовой социализации офицеров запаса важно уяснить значение социально-групповых факторов, как разновидности факторов конкретно-социального уровня, как важных детерминант ее формирования и проявления. Описание некоторых из них содержится в рамках социологии организации, социальной психологии и менеджмента.

В числе общих социально-психологических групповых феноменов, связанных с управлением процессом трудовой социализации офицеров запаса, можно выделить явления лидерства, конформизма, отвержения, а также процессы сплочивания, группового эмоционального заражения и другие. В рамках функционального анализа выделяются феномены возрастаания значимости взаимозависимости субъектов, объединенных в функциональные группы, повышения роли в них неформального лидерства, роста уровня групповой сплоченности и др.

При этом высшие уровни трудовой социализации офицеров запаса опосредуются доминированием групповых и статусно-ролевых норм поведения в социальной группе.

Наконец, третья группа факторов – факторы личностного уровня – является также существенным компонентом системы управления процессом трудовой социализации офицеров запаса.

В третьем разделе автором также представлено теоретико-методологическое обоснование деятельности по совершенствованию управления, определено ее содержание и структура субъектов, на основе чего сформирована модель повышения эффективности управления процессом трудовой социализации офицеров запаса.

Модель включает пути формирования эффективного управления процессом трудовой социализации офицеров запаса. Исходя из принципов структурно-функционального анализа, ими являются: преобразование и интериоризация норм и ценностей управления процессом трудовой социализации офицеров запаса для специфической военно-профессиональной деятельности (функция поддержания нормы в системе); введение критериев для целеполагания военно-политического руководства и органов военного управления по вопросам управления процессом трудовой социализации офицеров запаса (функция целедостижения во внешней ориентации системы); повышение эффективности деятельности по формированию управления процессом трудовой социализации офицеров запаса (функция интеграции); всестороннее обеспечение деятельности по формированию управления процессом трудовой социализации офицеров запаса (функция адаптации).

Прежде всего, требуется *нормативно-правовое обеспечение* формирования управления процессом трудовой социализации офицеров запаса. Речь в данном случае идет о корректной трактовке и адаптации норм международного гуманитарного права, деклараций и резолюций наднациональных органов по военным вопросам. На уровне института военной службы целесообразно ввести специализированные технологии трансляции данных норм для высшего руководящего состава. Эти технологии должны предусматривать всесторонне и компетентное обоснование данных норм, соотнесение их с реалиями и выработку социальных ориентиров поведения в экстремальных условиях.

Информационное обеспечение формирования управления процессом трудовой социализации офицеров запаса предполагает размещение соответствующих материалов в СМИ, издание тематических сборников, периодических выпусков.

Финансово-экономическое обеспечение деятельности по формированию управления процессом трудовой социализации офицеров запаса требует больших затрат на использование современных средств воздействия на сознание офицеров запаса (создание имитационных виртуальных моделей, изготовление высокохудожественных видеоматериалов и т.п.). Расходы связаны также с оплатой полиграфии, исследовательских процедур, привлеченных для обучения специалистов и др.

Кадровое обеспечение подразумевает вовлечение в деятельность по формированию управления процессом трудовой социализации офицеров запаса специалистов, обладающих соответствующей подготовкой, обеспечение их адекватными методиками (обучение); создание у них установки на формирование специфичных для офицеров типов социальной терпимости.

Управление процессом трудовой социализации офицеров запаса рассматривается как вспомогательный процесс насыщения субъектов, управляющих социальными проектами общественных объединений ветеранов военной службы, социальной информацией, необходимой для учета особенностей дан-

ных общественных объединений при принятии управленческих решений по эффективной реализации социальных проектов.

В заключении подведены итоги диссертационного исследования, сформулированы основные выводы и практические рекомендации органам государственного управления, научно-исследовательским и образовательным учреждениям по повышению эффективности управления процессом трудовой социализации офицеров запаса.

III. ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ

Выводы по результатам диссертационного исследования

Обеспечение успешной трудовой социализации офицеров запаса является актуальной проблемой социально-экономического и гуманитарного характера. Решение этой проблемы даст возможность людям безболезненно перейти к новым видам деятельности, позволяет обществу эффективно использовать подготовленных специалистов в интересах экономического развития, поможет данной категории населения на равных конкурировать на рынках труда.

Вынужденная смена профессии в зрелом возрасте является сложным по составу и последствиям процессом, который порождает условия для социальных и внутриличностных конфликтов.

Трудовая социализация, как сложнодетерминированный процесс поиска, подбора новой работы и, на последующем этапе – освоение новой организационной среды – должна строиться на научной базе и институциональных организационных основах. А так же на понимании общих закономерностей этого процесса, прогнозировании своих возможностей и изменении психического состояния, знании основных факторов, влияющих на успех перехода от военной жизни к гражданской.

В настоящее время эффективность управления процессом трудовой социализации офицеров запаса обусловлена рядом факторов. Среди них можно отметить:

- сложность в определении видов профессий, гарантирующих трудоустройство с высокой степенью вероятности;
- ограничение возможности переподготовки специалистов с высшим образованием без снижения их социального статуса;
- низкая информированность военнослужащих о конъюнктуре рынка труда и его динамике и, как следствие, наличие субъективной уверенности в трудоустройстве по имеющейся профессии и квалификации;
- стремление осуществить переподготовку без изменения профессионального уровня в кратчайшие сроки.

В целях совершенствования управления процессом трудовой социализации офицеров запаса целесообразно реализовать ряда мер, которые сформулированы в качестве рекомендаций.

Субъектам управления социального уровня, высшему государственному руководству предлагаются:

- рассмотреть возможность закрепить законодательно норму, обязывающую руководителей государственных предприятий при принятии на работу лиц, уволенных с военной службы, предоставлять необходимые помещения, время и материальные средства для успешной трудовой социализации данной категории граждан. В дальнейшем данную норму можно распространить и на негосударственные предприятия, что создаст возможности реали-

зователь государственный заказ по трудовой социализации офицеров запаса на базе всех предприятий, независимо от форм собственности;

- изучить целесообразность законодательного закрепления гарантий приоритетного рассмотрения заявок на предоставление рабочих мест от лиц, уволенных с военной службы;

- изыскать возможность закрепления законодательных норм о поддержке профориентационных программ в СМИ и специализированных изданиях.

Субъектам управления институционального уровня предлагается:

- Минобороны России, Минобрнауки России внести в программы переподготовки лиц, увольняемых с военной службы, специальные курсы трудовой социализации, реализуя их в ходе стажировки в реальных экономических организациях;

- органам государственной власти субъектов Российской Федерации, органам местного самоуправления, реализующим функции трудовой занятости населения, рассмотреть возможность выделять в базах данных вакансий рабочие места, которые наиболее благоприятны для офицеров запаса; установить преференции для получения данной информации руководителям предприятий, активно использующих труд лиц, уволенных с военной службы;

- институтам гражданского общества, ветеранским общественным объединениям рассмотреть возможности выделения в уставной деятельности вопросов оказания содействия офицерам запаса в трудоустройстве, трудовой социализации, при необходимости принимать меры по защите их трудовых прав.

Субъектам управления конкретно-социального уровня, руководителям предприятий предлагается:

- изучить возможность повысить эффективность управления процессом трудовой социализации офицеров запаса путем выделения специализированных функций органов кадровой работы, обучения руководителей среднего звена работе с данной категорией работников;

- в целях обеспечения возможности офицерам запаса осуществить трудовую социализацию, целесообразно ввести дополнительные преференции в отношении приема на работу данной категории граждан, с дальнейшим проведением их переподготовки или повышения квалификации, реализации программ наставничества и освоения организационных норм профессионального поведения и деятельности.

В последующем в исследуемой сфере целесообразно изучить следующие проблемы: социальная детерминация выбора профессиональной деятельности офицерами запаса с точки зрения успешности трудовой социализации; готовность субъектов управления различных секторов хозяйства к выделению ресурсов на трудовую социализацию данной категории граждан; проведение сравнительного анализа опыта трудовой социализации офицеров запаса в различных странах.

IV. СПИСОК РАБОТ, В КОТОРЫХ ОПУБЛИКОВАНЫ ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ДИССЕРТАЦИИ

Публикации в рецензируемых научных журналах, входящих в Перечень ВАК:

1. Слободенюк Э.В. Социальное управление профессиональной интеграцией ветеранов военной службы как объект социологического анализа // Вестник Военного университета. – М., – № 4 (24). 2010. – С.160-168. – 0,5 п.л.
2. Слободенюк Э.В. Социальное управление профессиональной интеграцией ветеранов армии // Вестник университета. – М.: Государственный университет управления, – № 7. 2011. – С. 86-88. – 0,5 п.л.
3. Слободенюк Э.В., Тюриков А.Г. Пути повышения эффективности социального управления профессиональной интеграцией ветеранов военной службы в организационную среду предприятий // Вестник Военного университета. – № 3 (27), октябрь 2011. – 0,5 п.л.
4. Слободенюк Э.В. Трудовая социализация ветеранов военной службы как условие развития человеческого капитала // Сб. научных докладов и статей Международной научно-практической конференции «Качество образования, качество человеческого капитала, качество жизни». – М.: СГА, 2012. – 0,5 п.л.

Публикации в других научных изданиях:

Слободенюк Э.В. Условия и факторы эффективного социального управления профессиональной интеграцией ветеранов военной службы в организационную среду предприятий // Журнал «Инвалиды и общество», 2011, – №2. – 0,25 п.л.

Слободенюк Э.В. Оценка социальной эффективности управления регионами ЦФО по критерию качества жизни. – М.: Изд-во «Проспект», 2011. – 67 с. – 3,5 п.л.

Слободенюк Э.В. Пути повышения социальной эффективности управления профессиональной интеграцией ветеранов военной службы в организационную среду предприятия // Качество жизни как критерий социальной политики государства и эффективности управления. – М.: Изд-во «Проспект», 2011. – С. 304-310. – 0,3 п.л.

Слободенюк Э.В. Качество жизни населения регионов Центрального федерального округа: динамика и социальная эффективность управления. – М.: Изд-во «Проспект», 2012. – 2 п.л.



Э. Слободенюк

Подписано в печать: 21.09.2012

Заказ № 7650 Тираж - 100 экз.

Печать трафаретная. Объем: 1,5 усл.п.л.

Типография «11-й ФОРМАТ»

ИНН 7726330900

115230, Москва, Варшавское ш., 36

(499) 788-78-56

www.autoreferat.ru