

На правах рукописи



**Хвостанцев Станислав Валерьевич**

**ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ТРУДОВАЯ АДАПТАЦИЯ СЕМЬИ ОФИЦЕРА В  
УСЛОВИЯХ ТРАНСФОРМАЦИИ РОССИЙСКОГО ОБЩЕСТВА**

Специальность 22.00.04 – Социальная структура, социальные  
институты и процессы

Автореферат  
диссертации на соискание ученой степени  
кандидата социологических наук

Саратов – 2019

Диссертация выполнена на кафедре гуманитарных и социальных наук  
Федерального государственного казенного военного образовательного  
учреждения высшего образования  
«Саратовский военный ордена Жукова Краснознаменный институт войск  
национальной гвардии Российской Федерации»

**Научный руководитель:** доктор социологических наук, профессор  
**БЫЧЕНКО Юрий Григорьевич**

**Официальные оппоненты:** **ВЕРЕЩАГИНА Анна Владимировна** –  
доктор социологических наук, доцент,  
Институт социологии и регионоведения  
ФГАОУ ВО «Южный федеральный  
университет» (г. Ростов-на-Дону) / кафедра  
теоретической социологии и методологии  
региональных исследований, профессор

**Давитян Манушак Галустовна**  
кандидат социологических наук, ФГБОУ ВО  
«Белгородский государственный аграрный  
университет им. В. Я. Горина» / кафедра  
профессионального обучения и социально-  
педагогических дисциплин, доцент

Защита состоится 21 октября 2019г. в 14 часов на заседании диссертационного  
совета БелГУ 22.01 на базе ФГАОУ ВО «Белгородский государственный  
национальный исследовательский университет» по адресу: 308015 г. Белгород,  
ул. Победы, д. 85

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке и на сайте  
Белгородского государственного национального исследовательского  
университета ([www.bsu.edu.ru](http://www.bsu.edu.ru)).

Автореферат разослан 17 октября 2019г.

Ученый секретарь  
диссертационного совета БелГУ.22.01.



И.Э. Надуткина

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность диссертационной темы.** Социально-экономические трансформации, происходящие в России, реформа структур военной организации, осуществляемая в условиях экономических санкций, мобильность её подразделений усложняет процессы социальной адаптации семьи офицера. Постоянная смена места службы офицера, отличие условий труда и быта в разных местах дислокации воинских частей, не стабильно функционирующие вновь созданные социальные службы военных организаций, не приспособленность к новым требованиям традиционных образовательных комплексов формируют дополнительные трудности профессионально-трудовой адаптации семьи офицера, что отражается на их профессиональной деятельности.

В новых условиях рост военно-профессионального потенциала определяется не только процессами целевого профессионально-образовательного развития и саморазвития, но и возможностью восстановления трудовых способностей, стабильностью семейных отношений, условиями семейного быта, успешностью социально-экономического функционирования всех трудоспособных членов семьи. По сути, семья офицера в настоящее время представляет собой фактор, обеспечивающий эффективное воспроизводство профессионального потенциала ее членов. Последнее не только актуализирует исследование проблемы становления и развития семьи офицера, но и определяет необходимость анализа процессов профессионально-трудовой адаптации трудоспособных ее членов.

Таким образом, актуальность диссертационного исследования определяется: 1) важностью теоретико-методологического обоснования исследования профессионально-трудовой адаптации семьи офицера; 2) необходимостью выявления факторов торможения данной адаптации, определения путей оптимизации механизмов федеральной и организационной социальной политики; 3) потребностью комплексного использования научного потенциала социологии для изучения профессионально-трудовой адаптации семей офицеров в условиях современного этапа развития общества.

**Степень научной разработанности темы.** Социологические теории по исследуемой теме условно можно разделить на несколько групп.

Первая группа ученых представляет теоретические разработки исследования процессов функционирования семьи на общественном, групповом, индивидуальном (личностном) уровнях. Общественный (макроуровень) исследования семьи. А. Антонов, В. Архангельский, М. Вебер, А. Верещагина, Э. Гидденс, Э. Дюркгейм, Н. Зверева, О. Кучмаева, В. Медков, А. Носкова, С. Самыгин, Ю. Сиротенко раскрывают типы и модели семьи различных профессиональных групп населения. На основании идей И. Ефремина, П. Режепо, Е. Таракановой, А. Фомина в исследовании определяются трудовые ориентации членов семьи офицеров, уточняются особенности их трудовых ценностей. Групповой уровень исследования семьи. В. Голофаст, Т. Гурко, Н. Ловцова, В. Чурсина, З. Ямкова исследуют семью как социальную группу, в

которой осуществляется удовлетворение естественных потребностей. На основании идей А. Абрамова, С. Бурды, Е. Карловой, Л. Певеня, Г. Романовой в исследовании обосновываются факторы влияния семьи на социальное самочувствие офицеров, формирование их профессиональной культуры. Теоретические разработки П. Бычкова, А. Иванова, Ю. Ковалевич, А. Черткова позволили уточнить сущность профессионально-трудовой адаптации.

Вторая группа исследователей рассматривает процессы адаптации, в том числе и адаптацию семьей офицеров в условиях роста неопределенности внешней социальной среды. Общее теоретико-методологическое обоснование адаптации как социального процесса представляется в работах Ю. Антоненкова, А. Георгиевского, В. Зозули, П. Кузнецова, Н. Локтюхиной, А. Мельника, Т. Парсонса, В. Рожкова, Л. Шпак. На основе теоретических разработок А. Белой, Е. Кобцевой, В. Кондович, Е. Соловцевой, Ю. Тюлькиной диссертант обосновывает принципы профессиональной формы трудовой адаптации и уточняет содержание организационной профессионально-трудовой адаптации семьи офицера.

Третья группа исследователей представляет теоретико-методологические подходы к оценке профессионально-трудовой адаптации. На основе анализа концепций О. Голуб, А. Коршунова, А. Кудяева, Г. Погодиной, И. Полякова в исследовании разрабатываются параметры оценки профессионально-трудовой адаптации семьи офицеров.

Четвертая группа исследователей анализирует эмпирические данные по проблемам профессиональной адаптации военнослужащих структур национальной гвардии России. Вторичный анализ данных социологических исследований Д. Ершова, А. Кравец, В. Немоляева, А. Савенко позволил проследить эволюцию процессов профессионально-трудовой адаптации курсантов и офицеров.

Тем не менее, рассмотрение имеющихся научных концепций, материалов, публичных выступлений позволяет сделать вывод о недостаточной разработке заявленной темы. Национальная гвардия – это социальный институт, который начал формироваться в России с 2016 года. Поэтому пока отсутствуют теоретические комплексные разработки по проблемам развития семей офицеров национальной гвардии, недостаточно исследована проблема профессионально-трудовой адаптации офицера и практически отсутствуют работы, посвященные проблеме профессионально-трудовой адаптации совершеннолетних членов семьи офицера.

**Проблема диссертационного исследования** отражает противоречия между стратегией, целями, задачами реформирования структур военных организаций, направленными на рост мобильности, адаптивности, динамичности служебно-трудовой деятельности военнослужащих и консервацией реальных практик и механизмов профессионально-трудовой адаптации офицера и членов его семьи. Повышение мобильности профессионально-трудовой деятельности офицера сопровождается разрушением старых технологий профессионально-трудовой адаптации семьи офицера. С одной стороны, снижается эффективность

развития и накопления адаптивного профессионального потенциала офицеров. С другой стороны, девальвируется адаптивный профессионально-трудовой потенциал трудоспособных членов его семьи, падает уровень их приспособления к требованиям рынка труда. По-прежнему отсутствует современная система социального контроля процессов профессионально-трудовой адаптации семьи офицера, не модернизируется социальная семейная политика, направленная на совершенствование процессов профессионально-трудовой адаптации семьи офицера.

Предметная сторона проблемы исследования заключается в необходимости выявления факторов торможения, противоречий, а также предпосылок обновления механизмов реализации профессионально-трудовой адаптации семьи офицера.

Гносеологическая сторона проблемы исследования заключается в необходимости теоретико-методологического обоснования исследования процессов профессионально-трудовой адаптации семьи офицера, уточнении методологии оценки процессов адаптации акторов данной семьи.

**Цель диссертационной работы** – социологическое обоснование процессов профессионально-трудовой адаптации семьи офицеров, выявление путей их совершенствования.

Достижение поставленной цели требует решения нескольких научных задач:

- на основе теоретического анализа социологических концепций семьи выявить специфику семьи офицера, особенность занятости ее трудоспособных членов;
- уточнить сущность, а также этапы профессионально-трудовой адаптации семьи офицера;
- выявить уровни, а также технологию интегрированной профессионально-трудовой оценки адаптации семьи офицера;
- на основе анализа эмпирических данных исследовать социальный процесс профессионально-трудовой адаптации семьи офицера, обосновать задачи государственной поддержки данного процесса;
- уточнить факторы усиления профессионально-трудовой дезадаптации семьи офицера в условиях современного этапа военной реформы в России;
- разработать рекомендации органам федеральной власти, а также руководству структур военных организаций, направленные на совершенствование процесса профессионально-трудовой адаптации семьи офицера.

**Объект исследования** – семья офицера как субъект профессионально-трудовой адаптации.

**Предмет диссертационного исследования** – практики профессионально-трудовой адаптации офицера, а также трудоспособных членов его семьи.

**Основная гипотеза исследования.** В условиях современного этапа социально-экономических трансформаций России, реформирования структур военных организаций, рассогласованности социальной семейной политики

государства, отдельных военных организаций, роста неопределенности, социальной непредсказуемости развития ряда регионов России возрастает служебно-трудовая мобильность военнослужащих, что определяет необходимость повышения эффективности процессов профессионально-трудовой адаптации офицера и членов его семьи. Эффективная система профессионально-трудовой адаптации семьи офицера возможна при следующих условиях: 1) формирование комплексной единой федеральной и ведомственной социальной политики занятости семьи военнослужащего; 2) разработка относительно независимых социальных программ профессиональной адаптации офицера, а также трудоспособных членов его семьи; 3) формирование специализированных центров при военных частях, осуществляющих деятельность, направленную на достижение полной занятости членов семьи военнослужащего, интеграции данных структур с региональными центрами профессионального развития и занятости населения.

**Теоретическую базу исследования** составляют классические научные разработки зарубежных ученых по проблемам семьи (П. Бурдье, Э. Гидденс), а также по проблемам адаптации (М. Вебер, Э. Дюркгейм, Т. Парсонс). Автор использует теоретические идеи отечественных социологов, исследующих семью (А. Антонов, В. Архангельский, Т. Гурко, Н. Ловцова), а также профессионально-трудовую адаптацию акторов (П. Бычкова, О. Голуб, А. Иванова, Ю. Ковалевич, В. Кондович, П. Кузнецов, А. Мельник, И. Никитина, Л. Певень, Е. Соловцева, А. Чертков).

**Методология исследования.** При решении теоретических, а также прикладных задач применялись общенаучные методы исследования: системный (Р. Акофф, В. Афанасьев, А. Богданов, Л. Берталанфи, В. Садовский, Г. Саймон, Ф. Эммери), социокультурный (П. Бурдье, Н. Лапин, А. Маршак, О. Ровенчак, П. Сорокин, Ф. Фукуяма, Н. Черныш, Э. Шейн), структурно-функциональный (Р. Бенедикт, Э. Дюркгейм, А. Кребер, М. Мид, Р. Мертон, Т. Парсонс). Методологические основы исследования профессионально-трудовой адаптации базируются на структурно-функциональном и системном анализе как вторичного, так и первичного статистического материала. Социальная семейная политика как механизм профессионально-трудовой адаптации семьи офицера анализируется в сочетании рассмотрения макро- и микроуровневого контекста, исследования на абстрактно-теоретическом, а также конкретно-статистическом уровне.

**Информационная база диссертационного исследования.**

1. Конституция РФ, Кодексы РФ, Законы РФ, нормативно-правовые документы, определяющие деятельность структур национальной гвардии Российской Федерации.

2. Статистическая информация по проблемам военно-профессионального образования, трудоустройства, статистика домохозяйств, а также данные по структуре потребления военнослужащих, внутренняя статистика военных организаций по профессиональному развитию, повышению военно-профессиональной квалификации, эффективности служебно-трудовой

деятельности офицеров национальной гвардии Российской Федерации.

3. Данные ранее проведенных социологических исследований.

**Эмпирическую базу диссертации** составило комплексное социологическое исследование, проведенное соискателем, «Профессионально-трудовая адаптация в оценках семьи офицера войск национальной гвардии Российской Федерации». Исследование проведено методом анкетирования в семьях офицеров, служащих в воинских частях Приволжского, а также Северо-Кавказского регионов Российской Федерации (январь 2017 – февраль 2018). В социологическом исследовании приняли участие члены 520 семей офицеров национальной гвардии Российской Федерации. Опрошено 520 офицеров, 520 супруг(ов) офицеров, 107 совершеннолетних детей членов семей офицеров.  $N = 1147$ .

В Приволжском регионе опрошено 265 семей офицеров (50,96% от общего состава). В Северо-Кавказском регионе опрошено 255 семей офицеров (49,04% от общего состава). В Приволжском регионе исследование проводилось на базе воинских частей г. Самары, г. Саратова, г. Заречный (Пензенская область), г. Богородск (Нижегородская обл.). В Северо-Кавказском регионе исследование проводилось на базе воинских частей г. Урус-Мартан (Чеченская республика), г. Гудермес (Чеченская республика), г. Моздок (Республика Северная Осетия – Алания).

Социологический опрос проводился в условиях определенности генеральной совокупности на основе простого случайного (рандомизированного) отбора. Использован алфавитный список офицеров войсковых частей, имеющих семью. Из данного списка путем механического отбора выделялась каждая вторая семья (из общего состава исследуемых). Данный подход обеспечил условия, согласно которым каждая семья генеральной совокупности имела равные с другими шансы попасть в выборку.

### **Научная новизна.**

1. На основе анализа теоретико-методологических концепций семьи уточнены общие, присущие каждой семье и специфические, присущие преимущественно семье офицера (военно-культурная, приоритетно-восстановительная, приоритетно-адаптационная), функции. Доказано, что реализация специфических функций данной семьи осуществляется преимущественно в рамках интересов военной организации и офицера. Последнее позволило обосновать специфику семейных отношений офицера, особенности и зависимость занятости ее трудоспособных членов.

2. Раскрыта современная сущность профессионально-трудовой адаптации семьи офицера как двухуровневого процесса, отражающего, с одной стороны, узкое личностное профессиональное приспособление офицера к требованиям военной организации, с другой – широкое, групповое профессиональное приспособление трудоспособных членов его семьи к изменяющейся социально-экономической среде, условиям, требованиям, возможностям реализации трудовой деятельности.

3. Обоснована двойственность оценки профессионально-трудовой адаптации семьи офицера: узкая (личностная) и широкая (групповая). Доказано, что эффективность процесса профессионально-трудовой адаптации офицера и трудоспособных членов его семьи определяется уровнем соответствия профессионального потенциала акторов требованиям военной организации (ее специфическим нормам, целям, задачам, принципам), а также спросу на рабочую силу регионального рынка труда.

4. Доказана необходимость постоянной разнонаправленной государственной поддержки процесса профессионально-трудовой адаптации семьи офицера, что позволило обосновать цикличность реализации данной поддержки через решение задач, определяющих не только формирование адаптивного профессионально-трудового потенциала членов семьи офицера, но и создание условий повышения эффективности его трудового использования, сокращения сроков вживаемости акторов в новые организационные и региональные служебно-трудовые условия.

5. Раскрыты основные дезадаптационные факторы профессионально-трудовой деятельности офицера и членов его семьи: 1) изменение законодательной и нормативной базы профессионально-трудовой деятельности офицера, неустойчивость системы социальной защиты семьи офицера; 3) смена места прохождения службы офицера (переезд на другое (новое) место проживания и служебно-трудовой деятельности).

6. Выявлены условия низкой (условия неизменного места службы офицера), средней (условия изменения места службы офицера в рамках регионов высокой степени социальной определенности и предсказуемости) и высокой (условия изменения места службы офицера в рамках регионов повышенной социальной неопределенности, росте факторов социальной опасности) профессионально-трудовой дезадаптации семьи офицера.

**На защиту выносятся следующие научные положения:**

1. Особенности военно-профессионального труда офицера определяют специфику его семейных отношений: 1) деятельность в условиях внешней социальной неопределенности, высокой социально-психологической нагрузки приводит к повышенной социальной напряженности отношений между членами семьи; 2) рост горизонтальной (изменение места жизнедеятельности) и вертикальной (реализация служебно-профессионального карьерного роста, повышение по службе) служебно-трудовой мобильности определяет необходимость постоянной профессионально-трудовой адаптации самого офицера и совершеннолетних членов его семьи; 3) специфика военной организации как авторитарной социальной системы определяет существенную регламентированность социально-экономических отношений семьи офицера, зависимость занятости ее трудоспособных членов от специфики служебно-трудовой деятельности офицера, ограниченность их внутрисемейных коммуникаций (восстановление и профессионально-трудовая адаптация осуществляется преимущественно в рамках приоритета интересов военной организации и офицера).



2. Профессионально-трудовая адаптация семьи офицера представляет собой процесс профессионального приспособления к изменяющимся условиям труда. Данный процесс включает несколько этапов: 1) дезадаптация и ознакомление членов семьи с трансформацией внешней и внутренней среды военной организации, изменениями трудовых потребностей военной микроорганизации, обновленными нормами профессионально-трудового поведения в военных коллективах, особенностями регионального спроса на труд членов семьи; 2) начальное профессионально-трудовое приспособление офицера и членов его семьи, признание обновленной системы профессионально-трудовых ценностей, освоение адаптационного профессионально-трудового потенциала, трудоустройство членов семьи; 3) комплексное профессионально-трудовое приспособление офицера и членов его семьи – профессионально-трудовая ассимиляция (устойчивое приспособление акторов к среде трудовой реализации), а также хабитуализация (опривычивание новых норм трудового взаимодействия); 4) профессионально-трудовая идентификация (частичное отождествление личных целей членов семьи офицера и целей военной организации), проявление конформных практик профессионально-трудовой деятельности.

3. Интегрированная профессионально-трудовая адаптация семьи офицера может оцениваться на двух относительно независимых уровнях: узком (личностном) и широком (групповом). Узкий уровень – личностная методика оценки адаптации офицера включает в себя: 1) выявление тенденций целевого формирования адаптивного профессионально-трудового потенциала офицера (реализация образовательных технологий, анализ сформированных профессиональных, социокультурных потенциальных способностей к адаптации); 2) анализ процессов трудового накопления адаптивного профессионально-трудового потенциала офицера (реализация сформированных адаптивных способностей в процессе труда, изменение устойчивости эффективности профессионально-трудовой деятельности офицера); 3) рост удовлетворенности военно-профессиональной трудовой деятельностью (повышение эффективности служебно-трудовой деятельности). Широкий уровень – групповая методика оценки адаптации включает в себя: 1) выявление причин и факторов профессионально-трудовой дезадаптации членов семьи (уровень и характер дезадаптации, наличие возможности/невозможности трудоустройства); 2) обеспечение возможности трудоустройства (уточнение необходимости и направлений профессионального обучения, выявление возможных трудовых стратегий); 3) формирование адаптивного профессионально-трудового потенциала (анализ сформированных профессиональных, социокультурных потенциальных способностей к адаптации); 4) исследование процессов трудового накопления адаптивного профессионально-трудового потенциала членов семьи офицера (анализ изменений в системе профессионального поведения, практик реализации способностей к труду, показателей профессионально-трудовой деятельности, изменение эффективности труда).

4. При сохранении постоянного места службы осуществляется эффективная профессионально-трудовая адаптация семьи офицера. Рост профессиональной мобильности офицеров создает дополнительные факторы дезадаптации и определяет необходимость реализации программы государственной поддержки семьи. Для успешной профессионально-трудовой адаптации семьи офицера необходима целевая государственная поддержка процессов переезда семьи на новое место жизнедеятельности. Данная программа призвана определять цикличное решение следующих задач: 1) реализацию целенаправленной постоянно действующей программы формирования необходимого адаптационного профессионально-трудового потенциала офицера, а также совершеннолетних членов семьи; 2) обеспечение проактивного освоения новых профессионально-трудовых ролей в комплексах социально-трудового взаимодействия трудоспособных членов семьи; 3) формирование адаптивной устойчивости акторов к дезадаптационным факторам внешней, а также внутренней среды военной организации.

5. Повышение служебно-трудовой мобильности, отсутствие социальной программы поддержки семьи военнослужащего, ослабление системы социального контроля при переезде на новое место службы офицера определяют усиление профессионально-трудовой дезадаптации семьи офицера. В первые месяцы (после переезда на новое место службы офицера) снижается адаптационный потенциал акторов. В данный период бюджет семьи преимущественно формируется из денежного довольствия офицера (наблюдается модель однодоходной семьи). Обостряется противоречие между старыми профессиональными представлениями, знаниями, умениями, навыками и новыми требованиями к его реализации, снижается профессиональная устойчивость, эффективность служебно-трудовой деятельности офицера. Одновременно при переезде на новое место службы офицера происходит существенная профессионально-трудовая дезадаптация совершеннолетних членов семьи: потеря работы, сокращается возможность трудоустройства, оперативного профессионально-трудового переобучения, нет доступа к специализированным социальным услугам по трудоустройству.

6. В настоящее время необходимы следующие направления совершенствования федеральной социальной политики профессионально-трудового развития семьи офицера: 1) усиление материального стимулирования профессионально-трудовой адаптации членов семьи при переезде офицера на другое (новое) место службы, ускорение получения жилья; 2) разработка и реализация комплексной государственной программы трудоустройства совершеннолетних членов семьи офицера; 3) законодательное расширение трудовых льгот и гарантий супругам офицеров; 4) законодательное закрепление ряда льгот по первому и второму месяцу профессионально-трудовой деятельности офицера на новом месте службы. В рамках социальной семейной политики отдельных военных организаций необходимо: 1) внедрение практик ознакомления со специфическими характеристиками нового места жизнедеятельности офицера и членов его семьи; 2) проведение краткосрочных

специальных курсов, направленных на профессиональную адаптацию офицера, а также совершеннолетних членов его семьи; 3) формирование при военных частях служб занятости семьи военнослужащего, разработка кратковременной программы военно-служебного коучинга, наставничества.

**Теоретическая и практическая значимость** работы определяется научной новизной, а также выводами общетеоретического и прикладного характера. В исследовании впервые предпринята попытка анализа профессионально-трудовой адаптации семьи офицера, выявлена специфика её осуществления, предложены рекомендации, направленные на совершенствование процессов профессионально-трудовой адаптации семьи офицера.

Таким образом, теоретико-методологические положения и обобщения диссертации практически апробированы, систематизированы, обобщены, а также представлены в виде теоретических и практических рекомендаций. Выводы, методологические принципы, результаты, представленные рекомендации могут в целом применяться или частично использоваться акторами управления военных организаций национальной гвардии, министерствами, силовыми ведомствами России. Также выводы диссертационного исследования могут использоваться экспертами для формирования социальных программ, разработки норм социальной поддержки семьи военнослужащего. Положения диссертации могут быть использованы при написании учебных пособий, разработке курсов «Социология», «Социология профессий», «Социология труда», «Военная социология».

**Апробация результатов исследования.** Положения исследования были апробированы на межвузовских, а также всероссийских научных и научно-практических конференциях: «Актуальные проблемы гуманитарных и социально-экономических наук: материалы XIII Международной научно-практической конференции» (Вольск, 2019), «Актуальные проблемы гуманитарных и социально-экономических наук: материалы XII Международной научно-практической конференции» (Вольск, 2018); Дыльновские чтения «Социальные инновации в жизни россиян: тенденции и парадоксы»: материалы международной научно-практической конференции (Саратов, 2018); «Актуальные проблемы гуманитарных и социально-экономических наук: материалы XI Международной научно-практической конференции» (Вольск, 2017); Дыльновские чтения «Социология XXI века: традиции и инновации»: материалы международной научно-практической конференции (Саратов, 2017); «На страже тишины и спокойствия государства Российского (к 205-летию со дня образования внутренних войск МВД России)» (Саратов, 2016); «Внутренние войска МВД России: прошлое и настоящее» (Саратов, 2016); Дыльновские чтения «Социологическая диагностика современного общества: материалы международной научно-практической конференции» (Саратов, 2016); «Подготовка офицерских кадров в военном институте внутренних войск МВД России» (Саратов 2015).

Положения диссертационного исследования, выводы и рекомендации представлены, рассмотрены, апробированы и внедрены в Саратовском военном

ордена Жукова Краснознаменном институте войск национальной гвардии Российской Федерации. Положения, выводы и рекомендации диссертации отражены в 14 научных публикаций (в 4 публикациях в изданиях, рекомендованных ВАК Минобрнауки РФ). Объем публикаций автора по теме исследования – 5,55 п.л.

**Структура исследования.** Диссертация включает в себя: введение, две главы (шесть параграфов), заключение, список использованной литературы, пять приложений.

## ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

**Во введении** обосновывается актуальность, степень разработанности темы, формулируются проблема, гипотеза, цель, объект, предмет, новизна, задачи исследования. Характеризуется методологическая основа исследования, раскрывается ее научно-практическая значимость.

**Первая глава «Теоретико-методологические основы исследования профессионально-трудовой адаптации семьи офицера».** В первом параграфе «Семья офицера как предмет социологического исследования» анализируются теоретические концепции семьи на различных уровнях: общественном, институциональном (работы А. Антонова, П. Бурдые, Э. Дюркгейма, М. Вебера, Э. Гидденса, В. Архангельского, О. Кучмаева, Е. Таракановой, А. Фомина, П. Режепо, И. Ефремина), групповом, микросистемном (работы З. Ямкова, В. Чурсина, Н. Ловцовой, Т. Гурко, В. Голофаст, С. Бурды, Л. Певень, В. Немоляева, А. Савенко), индивидуальном, личностном (работы А. Волкова, В. Лопухина, И. Крюкова, В. Тяжельникова, П. Бычкова, А. Черткова, А. Ивановой, Ю. Ковалевич). Семья офицера представляется как специфическая, относительно устойчивая социальная группа людей, объединенная рядом общих признаков, основные из которых — родство, совместное хозяйство, бюджет, проживание. В современных условиях формируются специфические (новые) функции семьи офицера: 1) военно-культурная (целое развитие военно-культурных ценностей, передача военных традиций); 2) профессионально-восстановительная (восстановление осуществляется преимущественно в рамках приоритета интересов военной организации и офицера); 3) адаптационная (профессионально-трудовая адаптация осуществляется преимущественно в рамках приоритета интересов военной организации и офицера, обеспечение профессионально-трудовой адаптации офицера и трудоспособных членов его семьи: органическое развитие профессионального потенциала, его коррекция и приспособление к изменяющимся обстоятельствам и условиям).

Особенности военно-профессионального труда офицера определяют специфику его семейных отношений: повышенная социальная напряженность отношений между членами семьи офицера (офицер в процессе служебно-трудовой деятельности испытывает эмоциональные перегрузки, часто находится в состоянии стресса, командировочных отъездов, воздействия специфических гомогенных трудовых условий мужского окружения, культуры

военно-коммуникативного общения с агрессивной внешней социальной средой); необходимость постоянной профессионально-трудовой адаптации самого офицера и совершеннолетних членов его семьи (реформирование структур национальной гвардии, постоянные переезды на новое место службы определяют не только необходимость поиска работы в новых условиях, но и постоянную трансформацию профессионального потенциала трудоспособных членов семьи офицера); существенная регламентированность социально-экономических отношений семьи офицера, ограниченность их внутрисемейных коммуникаций (семья офицера подчинена нормативным регламентациям национальной гвардии, жизнедеятельность ее членов зависит в целом от трудовых норм, требований, социально-профессионального положения офицера, имеются неформальные ограничения в действиях как во внутренней, так и во внешней среде военной организации).

*Во втором параграфе* «Сущность и этапы профессионально-трудовой адаптации семьи офицера» уточняются сущностные черты, а также структурные элементы содержания профессионально-трудовой адаптации семьи офицера. На основе теоретического анализа работ Э. Дюркгейма, Т. Парсонса, Л. Шпак, М. Вебера, Ю. Антоненкова, В. Зозуль, Н. Локтюхина, В. Рожкова, П. Кузнецова, А. Георгиевского, А. Мельника, А. Белой, А. Черткова, А. Иванова, Ю. Ковалевич, В. Кондович, Е. Соловцевой раскрывается сущность профессионально-трудовой адаптации семьи офицера. Процесс профессионально-трудовой адаптации семьи офицера характеризуется: 1) взаимным согласованием действий и социально-экономических отношений членов семьи офицера и военно-трудовой организации; 2) учетом интересов, достижением цели и решением профессиональных задач как военно-трудовой организации, так и конкретного офицера; 3) освоением и включением офицера и членов его семьи в новые для них внешние и внутренние условия трудовой среды. Данный процесс предполагает выявление, усвоение и осознание изменяющихся не только социальных, но и географических, профессионально-культурных ценностей, условий, принципов, норм трудового профессионального взаимодействия.

Уточнены этапы профессионально-трудовой адаптации семьи офицера: 1) дезадаптация и ознакомление членов семьи с трансформацией ситуации по внешней и внутренней среде военной организации; 2) начальное профессионально-трудовое приспособление офицера и членов его семьи, признание обновленной системы профессионально-трудовых ценностей, освоение адаптационного профессионально-трудового потенциала, трудоустройство членов семьи (становление положительного отношения к профессиональному труду офицера, трудоустройство трудоспособных членов его семьи); 3) комплексное профессионально-трудовое приспособление офицера и членов его семьи, профессионально-трудовая ассимиляция; 4) профессионально-трудовая идентификация, частичное отождествление личных целей членов семьи офицера и целей военной организации.

Таким образом, профессионально-трудовая адаптация семьи офицера

определяет вхождение офицера и членов его семьи в профессиональную деятельность в изменяющихся условиях жизнедеятельности. Успешная профессионально-трудовая адаптация офицера является общим условием формирования эффективной профессионально-трудовой деятельности не только офицера, но и членов его семьи. В результате ее реализации осуществляется процесс усвоения специфических основ роли начальника, подчиненного, профессионала, педагога, управленца, коммуникатора.

*В третьем параграфе «Адаптационный потенциал в системе оценки профессионально-трудовой адаптации семьи офицера» обосновываются параметры оценки профессионально-трудовой адаптации офицера и членов его семьи. Доказывается, что адаптивный потенциал является показателем способности акторов реализовывать процесс профессионально-трудового приспособления. Адаптивный потенциал членов семьи офицера (в рамках интеграционного подхода) – это часть их человеческого потенциала, характеризующаяся социокультурными, интеллектуально-образовательными способностями акторов реализовывать целевую деятельность, адаптацию к внешним и внутренним изменениям функционирования военной организации.*

Интегрированная профессионально-трудовая адаптация семьи офицера должна оцениваться на двух относительно независимых уровнях. Узкая – личностная методика оценки включает в себя: 1) выявление тенденций целевого формирования адаптивного профессионально-трудового потенциала (реализация образовательных технологий, анализ сформированных профессиональных, социокультурных потенциальных способностей к адаптации); 2) анализ процессов трудового накопления адаптивного профессионально-трудового потенциала офицера (реализация сформированных адаптивных способностей в процессе труда, изменение устойчивости эффективности профессионально-трудовой деятельности офицера); 3) рост удовлетворенности военно-профессиональной трудовой деятельностью. Широкая – методика оценки включает в себя: 1) выявление причин и факторов профессионально-трудовой дезадаптации членов семьи (уровень и характер дезадаптации, наличие возможности/невозможности трудоустройства); 2) возможность реализации фактора трудоустройства (необходимость и направление профессионального обучения, уточнение возможных трудовых действий); 3) анализ процессов формирования адаптивного профессионально-трудового потенциала (анализ сформированных профессиональных, социокультурных потенциальных способностей к адаптации); 4) исследование процессов трудового накопления адаптивного профессионально-трудового потенциала членов семьи офицера (анализ изменений в системе профессионального поведения, практик реализации способностей к труду, показателей профессионально-трудовой деятельности, изменение эффективности труда).

Обосновывается важность выявления и оценки профессионально-трудовой дезадаптации семьи офицера. Профессионально-трудовая дезадаптация характеризует собой несоответствие необходимого и имеющегося

профессионального потенциалов акторов. Во-первых, это снижение адаптационного потенциала в результате девальвации профессионального потенциала, а также изменений в системе мотивов профессионально-трудового поведения. Во-вторых, это рост противоречия между старыми представлениями, знаниями, умениями, навыками о профессиональной роли офицера и новыми требованиями к ее осуществлению.

## **Вторая глава «Современные практики профессионально-трудовой адаптации семьи офицера».**

*Первый параграф «Социальный процесс профессионально-трудовой адаптации семьи офицера национальной гвардии».* На практике процесс профессионально-трудовой адаптации семьи офицера представляет собой: 1) приспособление к изменяющимся профессиональным требованиям (мнение 43,08% офицеров, 58,85% супругов); 2) освоение новых профессионально-трудовых ролей членов семьи (мнение 24,23% офицеров, 28,85% супругов); устойчивая трудовая деятельность — реализация адаптивных профессионально-трудовых способностей членов семьи офицера (мнение 21,73% офицеров, 23,85% супругов).

Обоснован вывод о том, что рост профессионально-трудовых способностей офицера является основным фактором реализации его профессионально-трудовой адаптации по новому месту службы. Супруг(а) же ориентирован прежде всего на смену профессии. В результате необходимо формирование новых основ профессионального потенциала востребованного в новом месте проживания семьи. Существенно усиливает дезадаптационные процессы переезд офицера в места повышенной социальной опасности и неопределенности.

Можно констатировать, что в современных условиях быстрое изменение законодательной и нормативной базы деятельности офицера, неустойчивость системы социальной защиты его семьи, рост очагов социальной неопределенности в стране приводит, с одной стороны, к неопределенности процессов усвоения новых профессиональных требований офицером, с другой стороны, к невозможности профессиональной адаптации и трудоустройства его супруги(а).

Вышеперечисленные причины приводят к росту социальной напряженности и неопределенности в местах прохождения военной службы. Последнее определяет процесс профессиональной дезадаптации семьи офицера, что проявляется в некоторой неуверенности в собственных способностях и профессиональных возможностях офицерского состава национальной гвардии. Поступление на военную службу в места повышенной социальной напряженности, неопределенности, а порой и опасности определяет существенный дисбаланс в структуре мотивов трудового поведения не только совершеннолетних членов его семьи, но и самого офицера.

*Второй параграф «Профессионально-трудовая адаптация семьи офицера как объект социального контроля».* Раскрывается социальный контроль профессионально-трудовой адаптации семьи офицера как результат интеграции

государственных, административных и семейно-групповых механизмов оценки, анализа, проверки, коррекции процессов адаптации офицера, а также членов его семьи.

Раскрываются различия в представлении причин и зон проявления проблем профессионально-трудовой адаптации семьи офицера. Данные проблемы офицеры прежде всего связывают с непосредственной профессиональной деятельностью. Офицеры разделяются приблизительно на равные группы, имеющие (46,15%), а также не имеющие (46,92%) существенных дезадаптационных проблем в профессиональной деятельности при переезде в другой регион в результате смены места службы.

Часть офицеров сталкивается с проблемами в системе организации профессиональной подготовки (25,38%), а также в организации боевой службы (20%). 26,15% респондентов имеют проблемы в системе организации хозяйственной деятельности военного подразделения.

Факторы торможения профессионально-трудовой адаптации семьи в целом респонденты прежде всего связывают с жилищными проблемами (30,77% офицеров, 46,15% супругов), невозможностью трудоустройства супругов (29,23% офицеров, 24,61% супругов), снижением уровня материального достатка (13,08% офицеров, 17,69% супругов), необеспеченностью местами в дошкольных учреждениях (13,85% офицеров, 7,69% супруг). Основные проблемы адаптации семьи офицера проявляются в условиях повышения служебно-трудовой мобильности (переезда на новое место службы офицера). Данные дезадаптационные факторы усугубляются в результате отсутствия специализированных социальных служб, осуществляющих профессионально-трудовую адаптацию семьи офицера, жилищных проблем, сокращения семейного дохода.

Переезжая на службу в регион повышенной социальной опасности, офицеры попадают в новое профессионально-трудовое пространство, где кардинально трансформируются условия службы и требования к системе профессионально-трудовой деятельности. Здесь процесс трудовой дезадаптации офицеров внешне проявляется в разбалансированности профессиональной устойчивости, рассогласовании процессов профессионального совершенствования деятельности офицера. Если до переезда в регион повышенной социальной опасности офицер находился в относительно стабильной системе военно-трудовых отношений, то после переезда он находится в системе постоянного изменения, относительной нестабильности, реорганизации привычных структур, требований, правил, норм и представлений. В новых условиях офицер погружен в систему существенной неопределенности, что предполагает временную дезадаптацию, а также необходимость образовательной трансформации его собственного адаптационного профессионального потенциала.

В современных условиях проявляется неэффективность системы социального контроля профессионально-трудового развития семьи офицера. Необходима оптимизация государственного механизма регулирования данных



процессов. В новых условиях важны изменения по двум направлениям. Первое — отказ от излишней централизации и статичности практик административного контроля профессионально-трудовой адаптации семьи офицера. Второе — интеграция усилий государства, администрации военной организации, общественных организаций, членов семьи офицера, направленные на профессионально-трудовую адаптацию.

*Третий параграф «Совершенствование профессионально-трудовой адаптации семьи офицера».* Доказывается, что социальная семейная политика государства представляет собой базовый механизм, обеспечивающий процесс профессиональной трудовой адаптации семьи офицера. Дополнительным механизмом данного совершенствования является внутриорганизационная социальная политика структур национальной гвардии. Для преодоления недостатков функционирования данных механизмов необходимы следующие изменения в системе федеральной социальной семейной политики.

Первое. Усиление материального стимулирования процессов профессионально-трудовой адаптации членов семьи в условиях переезда офицера на новое место службы, ускорение получения нового жилья. 46,92% офицеров, 55,38% супругов, 19,63% совершеннолетних детей считают, что необходимо повышение размера разового пособия семье по факту переезда офицера на новое место службы. 33,85% офицеров, 50,77% супругов, 14,02% совершеннолетних детей считают, что необходимо уменьшить временной период предоставления жилья при переезде на новое место службы офицера.

Таким образом, рост материального стимулирования профессионально-трудовой адаптации членов семьи связан с повышением размера разового пособия семье по факту переезда офицера на новое место службы, ускорение процессов предоставления жилья.

Второе. Разработка и реализация комплексной государственной программы трудоустройства совершеннолетних членов семьи офицера. 37,69% офицеров, 30,77% супругов, 20,56% совершеннолетних детей считают необходимым внедрение новых программных технологий трудоустройства. 21,54% опрошенных офицеров указывают на необходимость повышения общего качества управления, организации службы трудоустройства совершеннолетних членов семьи офицера.

Таким образом, необходима разработка и реализация комплексной государственной социальной программы трудоустройства совершеннолетних членов семьи офицера, модернизации системы управления и проектного конструирования процессов трудоустройства, условий последующей адаптации совершеннолетних членов семьи.

Третье. Законодательное расширение трудовых льгот и гарантий супругам офицеров (поддерживают 25,38% офицеров, 24,61% супругов и только 4,67% совершеннолетних детей семей офицеров), а также повышение эффективности деятельности социальных служб военных организаций. Респонденты отмечают неэффективность работы социологических и психологических служб военной организации. 13,85% офицеров, 23,85% супругов, 13,08% совершеннолетних

детей обращают внимание на необходимость знакомить и объяснять членам семьи офицера их социальные гарантии и права, помогать в их полной и своевременной реализации.

Таким образом, необходимо не только реализовать выплату дополнительных материальных пособий при потере работы супруги(а), но и обеспечить упрощенный доступ к региональным структурам профессионального образования, просвещения, науки, базам услуг здравоохранения. Данные изменения социальной семейной политики направлены на обеспечение возможностей ускоренной модернизации профессионального потенциала, расширенного восстановления способностей членов семьи офицера, а также целевого роста возможностей трудового накопления потенциальных профессиональных возможностей совершеннолетних членов семьи офицера.

Четвертое. Законодательное закрепление ряда льгот по первому и второму месяцу профессионально-трудовой деятельности офицера на новом месте службы. 12,31% офицеров, 25,38% супругов, 7,48% совершеннолетних детей считают, что в первые два месяца прохождения службы на новом месте необходимо предоставлять возможность офицеру периодически убывать со службы по семейным обстоятельствам. 10% офицеров, 18,46% супругов, 16,82% совершеннолетних детей считают, что в первые два месяца прохождения службы на новом месте необходимо предоставлять офицеру еженедельно дополнительный выходной, чтобы больше быть с семьей. 7,69% офицеров, 18,46% супругов, 7,48% совершеннолетних детей считают, что в первые два месяца прохождения службы на новом месте необходимо уменьшить общую продолжительность рабочего времени офицера.

Таким образом, необходимо упростить процедуру переобучения членов семьи офицера, оптимизировать механизм предоставления им новой работы. Важно разрушить административные барьеры, упростить практики согласования действий, направленных на получение социальной поддержки и льгот. Достижение этого возможно только при условии организации четкого социального контроля за социальной деятельностью администрации войсковых частей, формирования эффективных технологий взаимодействия командиров войсковых частей с государственными представителями социальных служб.

Совершенствование профессионально-трудовой адаптации семьи офицера также предполагает внутриорганизационные изменения *социальной семейной политики структур национальной гвардии*.

Первое. Внедрение практик ознакомления со специфическими характеристиками нового места жизнедеятельности членов семьи офицера. Особенные усилия здесь необходимы в условиях изменения места проживания, назначения на новую должность, вынужденный переезд семьи офицера в другой регион проживания. Важно разработать и внедрить социальные проекты, направленные на дополнительную занятость супруги(а) офицера в рамках военных частей, а также поддержать организацию самозанятости, мотивировать организацию мелких экономических проектов силами совершеннолетних членов семьи офицера.

Второе. Проведение краткосрочных специальных курсов, направленных на профессиональную адаптацию офицера, а также совершеннолетних членов его семьи (мнение 25,38% офицеров). Важно не только введение специализированных профессионально-адаптивных курсов для вновь прибывающих на службу офицеров, но и разработка образовательных проектов, направленных на профессиональную адаптацию совершеннолетних членов семьи офицера.

Третье. Разработка кратковременной программы военно-служебного коучинга, наставничества (мнение 21,54% офицеров). Для офицера, прибывающего в новую воинскую часть, необходимо назначать профессионально авторитетного (значимого) куратора, военного специалиста (офицера), который может на неформальном уровне быстро ввести в курс специфики выполнения служебно-трудовой деятельности на новом месте службы. Неформальные отношения вновь прибывшего офицера и наставника, с одной стороны, позволят быстро сформировать представление о специфических основах военной профессии в рамках новой внешней и внутренней микроорганизационной среды, с другой — освоить новые требования к служебно-трудовой деятельности.

**В заключении** диссертационного исследования обобщаются выводы, подводятся итоги, рассматриваются перспективы последующей работы над темой.

## **СПИСОК ОПУБЛИКОВАННЫХ РАБОТ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ**

### **Публикации в изданиях, рекомендованных ВАК Минобрнауки Российской Федерации**

1. Хвостанцев, С.В. Профессиональная адаптация офицеров национальной гвардии России [Текст] / С.В. Хвостанцев, Т.М. Баландина // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. – 2017. – № 3 (67). – С. 167 – 171 (0,6/0,4 п.л.).
2. Хвостанцев, С.В. Показатели развития адаптационного потенциала человека / С.В. Хвостанцев // Вестник СГЮА. – 2017. – № 1(114). – С. 223 – 230 (0,6 п.л.).
3. Хвостанцев, С.В. Современные методологические основы исследования семьи [Текст] / С.В. Хвостанцев // Вестник Поволжского института управления. – 2015. – № 5 (50). – С. 76 – 83 (0,45 п.л.).
4. Хвостанцев, С.В. Социальная адаптация семьи в условиях современного этапа социальных реформ [Текст] / С.В. Хвостанцев // Вестник Поволжского института управления. – 2015. – № 3 (48). – С. 86 – 92 (0,5 п.л.).

### **Публикации в других изданиях**

5. Хвостанцев, С.В. Парадигмальные основания профессионально-трудовой адаптации военнослужащего [Текст] / С.В. Хвостанцев // Актуальные проблемы гуманитарных и социально-экономических наук: материалы XIII междунар. науч.-практ. конф. Вольск: 2019. – № 13. – Ч. 5. – С. 105– 109 (0,4 п.л.).
6. Хвостанцев, С.В. Проблемы военно-профессиональной адаптации курсанта

[Текст] / С.В. Хвостанцев // Актуальные проблемы гуманитарных и социально-экономических наук: материалы XII междунар. науч.-практ. конф. Вольск: 2018. – № 12. – Ч. 9. – С. 36 – 38 (0,45 п.л.).

7. Хвостанцев, С.В. Профессионально-трудовая адаптация офицера в процессе профессиональной социализации [Текст] / С.В. Хвостанцев // Дыльновские чтения: Социальные инновации в жизни россиян: тенденции и парадоксы: материалы междунар. науч.-практ. конф. – Саратов: Изд-во «Саратовский источник», 2018. – С. 265 – 269 (0,4 п.л.).

8. Хвостанцев, С.В. Образовательное развитие как фактор профессионально-трудовой адаптации семьи офицера [Текст] / С.В. Хвостанцев // Современная система военного образования и перспективные направления развития войск национальной гвардии Российской Федерации. Пермь. 2017. – С. 288-293. (0,5 п.л.).

9. Хвостанцев, С.В. Профессионально-трудовая адаптация офицеров в условиях социальной неопределенности внешней среды [Текст] / С.В. Хвостанцев // Актуальные проблемы гуманитарных и социально-экономических наук: материалы XI междунар. науч.-практ. конф.- Вольск: 2017. - № 11. - С. 109-112 (0,5 п.л.).

10. Хвостанцев, С.В. Социологический анализ адаптации семьи офицера [Текст] / С.В. Хвостанцев // Дыльновские чтения «Социология XXI века: традиции и инновации»: материалы междунар. науч.-практ. конф. – Саратов: Саратовский источник, 2017. – С. 461 – 465 (0,4 п.л.).

11. Хвостанцев, С.В. Социальный контроль процессов трудовой адаптации семьи офицера / С.В. Хвостанцев // Профессионализм военнослужащего: стратегия и перспективы развития в современной России: сб. науч. ст. – Саратов: Наука, 2016. – С. 94 – 103 (0,5 п.л.).

12. Хвостанцев, С.В. Содержание трудовой адаптации семьи офицера [Текст] / С.В. Хвостанцев // Дыльновские чтения «Социологическая диагностика современного общества»: материалы междунар. науч.-практ. конф.. – Саратов: Саратовский источник, 2016. – С. 454 – 459 (0,4 п.л.).

13. Хвостанцев, С.В. Социальная политика как механизм развития деятельного потенциала семьи [Текст] / С.В. Хвостанцев // Подготовка офицерских кадров в военном институте внутренних войск МВД России: сб. науч. ст. – Саратов: Наука, 2015.– С. 275 – 281 (0,4 п.л.).

14. Хвостанцев, С.В. Социальное конструирование реальности как методологическая основа социологического исследования семьи [Текст] / С.В. Хвостанцев // Социальные проблемы модернизации российского общества: сб. науч. ст. – Саратов: Наука, 2015.– С. 91 – 98 (0,5 п.л.).

ХВОСТАНЦЕВ Станислав Валерьевич

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ТРУДОВАЯ АДАПТАЦИЯ СЕМЬИ ОФИЦЕРА В  
УСЛОВИЯХ ТРАНСФОРМАЦИИ РОССИЙСКОГО ОБЩЕСТВА

Специальность 22.00.04 – Социальная структура, социальные институты  
и процессы

Подписано в печать 19.09.2019. Гарнитура Times New Roman.

Формат 60×84/16. Усл. а. л. 1,0. Тираж 100 экз. Заказ 89.

Оригинал-макет подготовлен и тиражирован в ИД «Белгород» НИУ «БелГУ»  
308015, г. Белгород, ул. Победы, д. 85